

Fagbladet

OFFICEREN

03 / JUNI 2019

SØOFFICERENS MØDE MED VIRKELIGHEDEN



SENIORSEMINAR AUGUST 2019

DEN NYE FERIELOV

DET GLEMMER JEG ALDRIG – HJÆLP TIL EBOLA-RAMTE

HJEMMEVÆRNET FEJREDE 70 ÅR

SIMON

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 3/2019

Leder

Kort nyt

Fire valg handlinger – men kun ét kampvalg

Pseudoarbejde og meningstov

Søofficerens møde med virkeligheden

Mere praktik og ledertræning til fremtidens søofficerer

Livets gang i forsvaret

Faglige forklaringer

Alle officerer burde en tur forbi hjemmevernet

Forstå den nye ferielov

‘Det handler ikke kun om at vinde. Vi skal også lære, hvordan de andre lande tænker’

Projekt jobcoach

Det glemmer jeg aldrig...

Seniorseminar

Verserende sager

Forsidefoto:
Mick Anderson

Bagsidefoto:
Nicolas T. Veicherts

FORPLIGTENDE MEDLEMS- DEMOKRATI



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

I DISSE VALGTIDER KUNNE MAN FÅ DEN TANKE, at afstanden mellem valgløfter og den faktisk udførte politik kun udfordres af den stigende mentale afstand mellem befolkning og politikere. Man hører tit ordet politikerlede udtalt sammen med udtrykt usikkerhed om placeringen af krydset. Når bladet udkommer, har vi valget bag os, og – hvem ved – måske en ny regering.

Repræsentantskabet er HOD's øverste organ, og i maj valgte det – med en enkelt selvvalgt undtagelse – at genvælge den siddende bestyrelse. Som enhver anden politiker kan og vil jeg selvfølgelig tage det som et udtryk for opbakning til bestyrelsen og den førte politik. Men når vi har et repræsentativt demokrati i valget af vores politiske ledelse og fastsættelse af politisk retning, bør vi efter min mening stille store krav til en løbende og aktiv medlemsinddragelse.

Selv om kontakten til lokalafdelinger og medlemmerne er prioriteret meget højt, så indeholder vores politiske konstruktion en mulighed for, at den førte politik afviger fra det, som majoriteten af medlemmerne efterspørger. Uanset hvordan det sker, så er det dog min oplevelse, at HOD aktuelt repræsenterer medlemmerne godt. Der vil altid være meningsforskelle, for det, som nogle efterspørger, vil andre være direkte imod. Men det er i de meningsforskelle, at vi skal finde den bedste fællesnævner, og jeg tror derfor, at det er afgørende, at vi alle prioriterer medlemsdemokratiet. At medlemmerne deler deres frustrationer eller utilfredshed, at lokalafdelingen aktivt tager stilling



til udfordringerne og aktivt inddrager hovedbestyrelsen, sekretariatet og formanden i disse overvejelser. Lige som bestyrelsen og sekretariatet i størst muligt omfang bør inddrage lokalafdelingerne i fastsættelsen af politik og prioriteringer.

Forslagene og holdningerne er mange, men indeholder som nævnt også diskrepanser. Arbejdsmiljøloven er et godt eksempel, for mange værdsætter loven som en beskyttelse, mens andre oplever den direkte hæmmende for tilfredsstillende funktionsvilkår. Det betyder derfor også, at HOD må have en balanceret politik på området, og et hint om at skabe differentierede muligheder, som både kan tilgodese overholdelse af loven, Forsvarets behov og medlemmernes individuelle ønsker. Traditionelt er aftaler kollektive og udifferentierede, men det behøver de ikke at være. Aftaler om vagt og øvelser er gode eksempler på, at man kan variere vilkår efter opgavens karakter. Men hvis vi vil have flere aftaler, der sætter individet i centrum, skal Forsvaret for eksempel medgive, at retten til at vælge mellem økonomisk kompensation og afspadsering flyttes til individet.

Jeg synes faktisk, at vi ser flere og flere aktive forslag fra lokalafdelingerne. Senest har vi i sekretariatet modtaget forslag til en ny grads-, uddannelses- og lønstruktur, udbredelse af ny vagtaftale og tanker

Arbejdsmiljøloven er et godt eksempel, for mange værdsætter loven som en beskyttelse, mens andre oplever den direkte hæmmende for tilfredsstillende funktionsvilkår. Det betyder derfor også, at HOD må have en balanceret politik på området.

om tjenesteplaner ud over PL-niveau. Og det er et værdifuldt supplement til TR-seminarets Meningstorv, der kun kan behandle et antal udvalgte fokusområder. Meningstorvet blev introduceret i 2018 og er her i 2019 et mere modent og udviklet koncept for aktiv inddragelse af lokalafdelingerne, som du kan læse mere om et par sider længere inde i bladet. De valgte fokusområder fra Meningstorvet vil nu blive udviklet

i handleplansregi med aktiviteter og målsætninger. Hovedbestyrelsen tager på et seminar i juni de første skridt til en konkretisering af handleplanen, og det er så hensigten at inddrage lokalafdelingerne mest muligt i det videre arbejde og støtte den lokale debat.

Styrken i den danske model ligger i den legitimitet, vi får ved reelt at repræsentere officerskorpset. Ikke kun i antal og procent – selv om det også er vigtigt –,

men også i holdninger og værdier. Alle officerer uanset rang eller værn bør se sig godt repræsenteret, og derfor også gennem debat og argumenter anerkende, når en aftale eller et politisk tiltag er det bedste for officersgruppen, selv om det ikke er ens personlige præference. Det er derfor mit håb, at I som medlemmer ikke undlader at agere på det, der irriterer eller frustrerer jer i hverdagen. Inddrag jeres tillidsrepræsentant, jeres lokalafdeling, hovedbestyrelsen og sekretariatet. Kun derved kan vi opfylde HOD formål og sikre, at HOD's er medlemmernes organisation.

MØD HOD PÅ FOLKE- MØDET



HOD er igen i år tilstede på Folkemødet på Bornholm. Vi holder medlemsarrangement på Hjemmeværnets fartøj, Hjortø, torsdag den 13. juni fra kl. 19 til 20:30, hvor vi serverer pizza og sodavand. Du er meget velkommen, hvis du er på de kanter.

ARBEJDSTIDSREGLERNE GÆLDER OGSÅ FOR ARBEJDE I UDLANDET

IGENNEM DE SENESTE 5 ÅR (!!!) HAR HOD KÆMPET EN HÅRD KAMP FOR AT FÅ HONORERING FOR TIMER OPTJENT I UDLANDET TIL ET MEDLEM.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

SAGEN DREJER SIG OM TIMER, som blev optjent tilbage i 2010-2014, hvor medlemmet var udstationeret.

Pågældende var ikke underlagt en Ældste Danske Officer (ÆDO), men registrerede alligevel de daglige arbejdstimer og sendte både planlægning og opgørelser tilbage til Danmark (davaerende FKO), hvor timerne blev godkendt.

Ved hjemkomsten i 2014 blev timerne slettet med henvisning til, at man som hovedregel ikke udbetaler merarbejde optjent i udlandet.

HOD's påstand har fra starten været, at lige meget om man som hovedregel ikke udbetaler merarbejde optjent i udlandet, så skal der ske en honorering – enten som afvikling eller overførsel til opsparing af timer. Dog er det selvfølgelig sådan, at arbejdsgiver har den endelige beslutning om, hvordan afviklingen skal ske.

HOD har været igennem en længere række af forhandlinger samt uenighedsreferater, som tilbage i 2018 endte med, at vi indstillede til, at sagen skulle køres ved Tjenestemandssretten.

Primo 2019 blev HOD så kontaktet af Akademikernes Centralorganisation (AC), som havde været i dialog med Moderniseringsstyrelsen (MODST), idet MODST ønskede et møde omkring den pågældende sag. Det møde blev afholdt den 21. maj 2019, og det viste sig hurtigt, at der nu var tale om en ny forhandling.

Repræsentanter fra AC, MODST og HOD endte med at forhandle et resultat igennem som dels honorerede de faktuelle timer til medlemmet, som sagen drejede sig om, men **samtidig fik HOD en tilkendegivelse fra MODST på, at arbejdstidsreglerne, og herunder reglerne om merarbejde som er beskrevet i §4 i aftale om Militærtillæggets dækningsgrad, også er gældende for tjeneste i udlandet. Det betyder, at der skal ske en planlægning, registrering og godkendelse af arbejdstid, og at der skal ske en afvikling eller anden honorering af et eventuelt merarbejde.**

Det er dog stadig sådan, at arbejdsgiver er den ansvarlige for, at der sker en arbejdstidsplanlægning, at arbejdstidsbestemmelserne overholdes, og samtidigt er det også arbejdsgiver, der beslutter om merarbejdet skal afvikles i udlandet, ved hjemkomst, via opsparing eller ved anden honorering.

HENVISNINGER:

Mere information omkring merarbejde kan læses i følgende:

- FPSBST 201-8, pkt. 3.3.1. samt Tillæg E
- Aftale om Militærtillæggets dækningsgrad, §4



ORGANISATIONERNE SAMLET BAG SØGSMÅL

HKKF HAR STÆVNET FORSVARET FOR BRUD PÅ ARBEJDSMILJØLOVEN. Stridens kerne er, at Forsvaret mener, at man kan opfatte en skydeperiode i sin helhed som egentlig militærtjeneste, og at Forsvaret derfor må fravige loven, selv under ophold i skydelejr mellem skydninger. Det er HKKF, CS og HOD ikke enige i, og derfor skal spørgsmålet nu afprøves ved retten. Det er HKKF, som har rejst sagen, og som kører den. CS og HOD støtter HKKF i søgsmålet, og organisationerne løfter solidarisk udgifterne.

PÅ HOD.DK KAN DU NU FINDE
DE NYE AFTALER PÅ
TJENESTEMANDSOMRÅDET
I MEDFØR AF OK18
I AFTALESAMLINGEN.



FIRE VALGHANDLINGER – MEN KUN ÉT KAMPVALG

Årets repræsentantskabsmøde blev – igen – gennemført i god ro og orden. Der var **forøget interesse for at blive valgt som medlem af hovedbestyrelsen**, og der blev gennemført afstemning om et vedtægtsændringsforslag, der var fremsat af lokalafdelingerne under SOKOM's område.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN FOTO CLAUS FISHER

TO TING GJORDE DETTE ÅRS REPRÆSENTANTSKABSMØDE mere bemærkelsesværdigt end mange af de foregående. Den ene var, at der var en meget større interesse for at blive en del af hovedbestyrelsen, som jo er repræsentantskabets forlængede arm mellem repræsentantskabsmøderne, end det har været tilfældet i flere år. I HOD synes vi selvfølgelig, at det er en utroligt positiv udvikling, for den viser, at der er interesse for det faglige arbejde – også hos de yngre medlemmer af HOD.

Den anden var, at der var fremsat forslag om ændring af vedtægterne fra et antal lokalafdelinger. Det er mange år siden, at det sidst er sket. Også det er positivt og viser vilje til at søge indflydelse.

I alt blev der gennemført afstemning om tre vedtægtsændringsforslag.

Et forslag var fremsat af hovedbestyrelsen og var af rent administrativ karakter, da det drejede sig om at få indskrevet i vedtægterne, med hvilket varsel man kan overgå fra aktivt medlemskab til passivt ved overgang til tjenestefrihed uden løn (TUL). Forslaget blev vedtaget med 89 af 90 afgivne stemmer. Der krævedes – som for alle vedtægtsændringsforslag – et flertal på 2/3 af det samlede repræsentantskab, der udgør i alt 97 stemmer.

Et andet forslag var ligeledes fremsat af hovedbestyrelsen og drejede sig om valgeregler i forbindelse med valg af formand for HOD. Indtil nu har det været sådan, at kun aktive (i praksis tjenstgørende) medlemmer har kunnet vælges som formand for HOD. Det ændrede

repræsentantskabet denne gang med 84 stemmer for, så formanden kan vælges blandt alle medlemmer af HOD. Det betyder i praksis, at der ikke længere er en aldersgrænse for formanden, som det jo ellers har været gældende for tjenstemandsansatte officerer.

Det tredje forslag var stillet af de tre lokalafdelinger under SOKOM's område (SOKOM, Jægerkorpset og Frømandskorpset) og drejede sig om at udvide hovedbestyrelsen med et medlem, der altid skulle komme fra SOKOM's område. Forslaget blev motiveret af formanden fra lokalafdeling Jægerkorpset, men opnåede ikke flertal.

Efter afstemningerne om vedtægtsændringerne blev mødet suspenderet, mens værnsgupperne mødtes for at drøfte valg til hovedbestyrelsen. Møderne var initieret af, at der i flere værn var opstillet flere kandidater til posterne. Efter mødernes gennemførelse blev repræsentantskabsmødet genoptaget, og der blev gennemført valg til hovedbestyrelse og revisorer og suppleanter herfor.

Formand Niels Tønning blev genvalgt uden modkandidater, og det samme gjorde sig gældende for størstedelen af hovedbestyrelsen. Kun for Hærens vedkommende blev der gennemført en egentlig valghandling, idet der var syv kandidater til fem af Hærens pladser i hovedbestyrelsen.

Major Lasse Bolding Sigvartsen havde valgt ikke at genopstille efter samlet mere end 10 år i hovedbestyrelsen.





Den samlede hovedbestyrelse ser således ud i de næste tre år:

Formand: Niels Tønning

Stedfortrædende formand: Peter Vestergaard

Værnsformand, Hæren: Christian Busch

Værnsformand, Søværnet: Peter Vestergaard

Værnsformand, Flyvevåbnet: Jan C. Wolff

Værnsformand, Hjemmeværnet: Kent Mikkelsen

Værnsformand, Beredskabsstyrelsen: Stig Hammerhøj

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Hæren:

Kristian Blicher (suppleant for værnsformanden)

Lars Buhl Christiansen

Sophie Daather

Rasmus Holkenberg

Henrik Schiøler

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Søværnet:

Jørn Abel Nielsen (suppleant for værnsformanden)

Jan Landberg Svendsen

Thomas Vestergaard

Hovedbestyrelsesmedlemmer, Flyvevåbnet:

Kim Malm (suppleant for værnsformanden)

Morten Henriksen

Lars Munkholm

Hovedbestyrelsesmedlem, Hjemmeværnet:

Steen Schütz (suppleant for værnsformanden)

Hovedbestyrelsesmedlem, Beredskabsstyrelsen:

Per Sloth Møller (suppleant for værnsformanden)

Der var ingen udskiftninger blandt de fem værnsformænd i hovedbestyrelsen. De er stadig, fra venstre mod højre, oberstløjtnant Jan Wolff, Flyvevåbnet, major Christian Busch, Hæren, kommandørkaptajn Peter Vestergaard, Søværnet, brigadechef Stig Hammerhøj, Beredskabsstyrelsen og oberstløjtnant Kent Mikkelsen, Hjemmeværnet.

Nyt medlem af hovedbestyrelsen er premierløjtnant Sophie Daather, der er delingsfører for operativ transportenhed ved Trænregimentet i Vordingborg. Hun er 28 år og overenskomstansat.



PSEUDOARBEJDE OG MENINGSTORV

Seminaret for tillidsrepræsentanter blev gennemført i Svendborg med ca. 110 deltagere alt i alt. **Seminaret bød på foredrag om pseudoarbejde og et tilbagevendende Meningstov, hvor meninger kan brydes.**

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN FOTO CLAUS FISKE

INGEN HAR ENDNU KUNNET PÅVISE en produktivitetsforøgelse som følge af internettets udbredelse!

Så bastant var et af budskaberne i det foredrag om "pseudoarbejde – hvordan vi fik travlt med at lave ingenting", som antropolog Dennis Nørmark holdt for forsamlingen som første del af TR-seminaret efter et langt, men vel overstået repræsentantskabsmøde.

Og så fortsatte han ellers med et antal – for nogle – lettere provokerende udsagn om vores forestillinger om arbejdets glæder samt dets reelle omfang og resultater. Blandt andet blev salen bedt om at nævne den vigtigste opfindelse i forhold til arbejdsmarkedets udvikling, der er sket de seneste mange år. Svaret var – overraskende for mange – vaskemaskinen. Argumentet var, at opfindelsen heraf havde medført, at kvinder i langt større udstrækning havde kunnet bevæge sig fra hjemmet og ud på arbejdsmarkedet. Ingen anden opfindelse har haft så signifikant betydning for arbejdsudbuddet. Et andet postulat var, at der ikke er lavet større opfindelser de seneste hundrede år. Det kan godt være, at vi har fået smartphones, computere og meget andet, men de er bare udviklinger af gamle opfindelser. Det nye er, at de er blevet tilgængelige for flere end før og mere brugbare. Også vores arbejdstid blev bearbejdet. For hundrede år siden mente fremtidsforskere, at med alle de opfindelser og øvrige lettelse af arbejdet, der blev gjort, så ville arbejdstiden i dag udgøre 15 timer om ugen – fra de på det tidspunkt gældende cirka 56 timer om ugen i Danmark. Og nok er arbejdstiden faldet, men det er bemærkelsesværdigt, at den åbenbart er passende på 37 timer om ugen i gennemsnit, for der har den ligget siden 1989. Altså i 30 år.

Foredraget var en øjenåbner og gav genlyd gennem mange dele af det efterfølgende seminar, hvor "pseudo-

arbejde" ofte blev brugt som betegnelse for egen beordrede indsats.

Meningstov og gæster

Seminarets anden dag var helliget to emner: Meningstov og besøg af værnschefer eller deres repræsentanter.

På dette års Meningstov kunne deltagerne drøfte emner af forskellig art – så som officersuddannelser, officerernes lønforhold, arbejdsmiljø, TR-udvikling, branding og bemanningssystem. Drøftelse af det sidstnævnte emne stod Forsvarsministeriets Personalestyrelse selv for efter oplæg fra HOD, mens HOD's konsulenter og pressechef stod for de fem øvrige.

I løbet af dagen – kun afbrudt af en times oplæg fra forsvarschefen – turnerede deltagerne i grupper rundt mellem de seks stande, hvor de kunne drøfte emnerne. Der blev samlet op på emnerne på tredjedagen, og de vigtigste pointer fra de seks stande var:

Officersuddannelserne er i god gænge. Der er stadig mulighed for forbedring, herunder i form af andet optag. Men de store hurdler ligger i efter- og videreuddannelserne, hvor blended learning ikke af alle ses som et gode. Mange ønsker sig tilbage til de gode, gamle dage, hvor tilstedeværelsesundervisning gav et frirum til læring.

Officerernes lønforhold gav anledning til at overveje (gen)indførelse af noget anciennitetsbaseret lønudvikling, afvikling af forhandlingerne om engangsvederlag, som vi kender det, og så skal ledig lønsum forblive lokalt.

Arbejdsmiljøet for officerer i Forsvaret giver primært udfordringer, når talen er om døgntjeneste og i det hele taget arbejdstidstilrettelæggelse. Deltagerne udtrykte





samstemmende, at Arbejdsmiljøloven skal overholdes, og HOD skal ikke indgå aftaler "på kanten" af loven.

Udviklingen af TR kan for eksempel styrkes gennem tidligere uddannelsesforløb, tidligere kontakt og mere materiale, der understøtter det lokale arbejde – og ikke mindst hvervningen af de officerer, der endnu ikke er medlemmer af HOD. Ligeledes blev der opfordret til gennemførelse af roadshows om konkrete emner som supplement til TR-kurserne.

Branding af HOD og officerskorpset blev gjort til genstand for drøftelse på den femte stand. Her var man langt omkring – fra forslag om nyt navn til HOD til brandingredskab, film om officersgerningen og mange andre emner. Kogt ned, så er kodeordene rettidighed i forhold til mødet med medlemmerne og især de kommende,

mulige medlemmer samt styrkelse af merchandise-området og skabelse af større socialt sammenhold i officerskorpset.

Bemandingssystemet blev drøftet med FPS' udsendte medarbejdere. Budskaberne herfra var – og det var størstedelen af deltagerne enige i –, at bemandingssystemet virker. Men at der også er mulighed for justering, så det optimeres. Anvendelsen af tjenesteplaner for de nye officerer blev indgående drøftet, lige som gennemskuelighed i systemet og tilbagemeldinger til ansøgere, der ikke fik jobbet.

Der var rigtig mange gode drøftelser i løbet af dagen, og den nyvalgte hovedbestyrelse vil på sit seminar i juni behandle alle inputtene og lægge en plan for den videre anvendelse af resultaterne. ■





Systemet der følger soldaten

Instrumenterede laserduelsystemer fra Cubic sikrer maksimalt udbytte af enhver uddannelse og øvelse. Træningstid og ressourcer dertil er altid begrænset.

Cubic's tilbud sikrer det maksimale træningsudbytte hver gang. Cubic's systemer bør være med soldaten under taktisk uddannelse og alle øvelser for at forbedre kampeffekten for soldaten og enheden.

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



SØOFFICERENS MØDE MED VIRKELIGHEDEN

Efter et år som ny officer er Simon Vognstoft blandt meget andet ofte vagthavende officer på et af Søværnets støtteskibe. Efter mødet med virkeligheden på støtteskibet "Esbern Snare" er han ikke i tvivl om sit valg af karriere. Men han kunne godt have brugt mere tid på at lære praktisk ledelse.



FREMTIDENS LEDERE

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

Officeren har fulgt tre bachelorer på deres vej som de første kadetter i den nye officersuddannelse. De har nu været færdige med uddannelsen og ude i Forsvaret i et år.



TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO MICK ANDERSON

TRAVLE FOLK MYLDRER OMKRING STØTTESKIBET

“Esbern Snare”, der ligger ved Nordkajen på Flådestation Frederikshavn. En stor mobilkran er i gang med sit arbejde ved siden af skibet, mens folk og køretøjer bevæger sig ind og ud over rampen bag i skibet. Efter en lang sejlperiode med NATO’s stående flådestyrke skal “Esbern Snare” snart afgå til en måneds værftsophold på det tidligere Lindøværftet, hvor det i sin tid blev bygget.

Midt i travlheden står skibets vagthavende officer, Simon Vognstoft, klar til at tage imod ved lejderen. Et år er gået, siden han og hans kammerater som de første blev færdiguddannede søofficerer - Simon Vognstoft som våben- og elektronikofficer og med en bacheloruddannelse i bagagen, men med en officersuddannelse på rundt regnet den halve tid sammenlignet med den tidligere uddannelse. Holdet var samtidig det sidste, der blev dimitteret fra Søværnets Officersskole på Holmen - kun få dage før skolen flyttede adresse til Forsvarsakademiet på Svanemøllens Kaserne i København.

Meningerne om den nye - og meget kortere - officersuddannelse er mange. Men hvordan er mødet med virkeligheden så gået?

Ganske godt, forstår man, mens vagthavende officer viser vej op gennem skibet til chefens salon øverst. Her er det stort set kun beskederne i håndradioen, der forstyrrer. Simon Vognstoft siger ja til et skratende ønske om en luftaffyring fra skibets torpedolauncher, forudsat at flådestationen orienteres om det brag, der om lidt vil lyde. Få øjeblikke senere melder skibets højtalere om luftaffyringen, som man bare skal ignorere. Bum.

Vagthavende officer - VO - skal blandt andet vide, hvem der er om bord på skibet. I tilfælde af eksempelvis brand er det hans ansvar at sikre, at alle, der ikke deltager i brandbekæmpelsen, forlader skibet. Han skal i det hele taget holde styr på, hvad der foregår på skibet. På en dag som denne, hvor der er travlhed, kræver det koncentration at holde overblikket. På en kedsommelig søndag, hvor de fleste holder fri, kan man bruge tiden til at løse administrative opgaver eller til at læse noget fagligt. En vagt er på 24 timer, men Simon Vognstoft har to vagter i rap og skal altså bruge et par døgn om bord, hvor et lukaf er hans hjem under tjenesten. På de relativt nye store

skibe er forholdene gode i lukaf’erne, hvor der er en lille kontorarbejdsplads samt bad og toilet foruden to køjepladser.

Korrekt udhalet

Ansaret omfatter også skibets og mandskabets fremtræden.

- Det er blandt vagthavendes ansvar, at skibet er korrekt udhalet, forklarer Simon Vognstoft.

Udhalet. Et skønt, gammelt maritimt ord, som betyder, at et skib er udrustet, halet ud og klar til at sejle. Ordet blev også brugt om mænd, der var påfaldende eller prangende påklædt. Her på

“Esbern Snare” betyder ordet, at skibets flag sættes korrekt, og at besætningens påklædning er tilsvarende korrekt.

Et besætningsmedlem stikker lige hovedet ind i chefsalonen for at få et telefonnummer til OPLØG. Der er brug for seks jerrycans til en eller anden opgave i skibet, og det haster.

Med køjesæk over nakken

Simon VognstofTs liv med “Esbern Snare” begyndte den 19. marts 2018 med en scene, der kunne bruges i en film. Med køjesækken over nakken spadserede han over ka-

jen, klar til at sejle med på øvelse nord for Skotland. Man melder sig til sin nærmeste chef og til den vagthavende officer. Men eftersom Simon Vognstoft under uddannelsen havde sejlet med netop “Esbern Snare”, kendte han en del af besætningen i forvejen.

- Det var lidt som at komme tilbage igen, siger Simon Vognstoft.

Inden afsejlingen til Skotland gennemgik besætningen den obligatoriske uges efteruddannelse i redningsmidler og deres anvendelse. På kurset bliver man også smidt i et bassin for at øve overlevelse i en redningsdragt, hvilket samtidig bidrager til teambuilding og samarbejde.

I det daglige, når han ikke har vagttjeneste, har Simon Vognstoft fungeret som skibets våbenofficer, mens en kollega fokuserede på opgaverne som elektronikofficer. Siden marts er rollerne bygget om. Deres divisionschef spænder over begge områder.

- Derfor har jeg ikke hidtil brugt så megen tid på de elektroniske systemer. Mit fokus var våbensystemerne. Hvis der opstår en fejl på kanonen, hvad skal der så gø-

- Her er der mange
højtuddannede mennesker,
som ved mere om de tekniske
systemer, end vi officerer gør,
og alligevel er det os, der skal
forklare, hvad de skal lave.
Derfor er skibet her et særligt
sted at skulle lede, og derfor
bruger vi megen tid på at
snakke sammen.

Simon Vognstoft, premierløjtnant



Blå Bog

Simon Vognstoft, 30. Våbenofficer på "Esbern Snare" Har en bachelor som ingeniør fra Aalborg Universitet med speciale i energiteknik. Uddannet som våben- og elektronikteknisk søofficer i 2018 og tiltrådte sin nuværende stilling 19. marts 2018. Privat bosiddende i Nyboder i København.



res, og hvem skal man have fat i for at løse opgaven. Nu gælder det altså elektronikken.

I divisionen indgår også et antal faglærte menige og sergenter, der på samme måde har fokus på henholdsvis våben og elektroniksystemer. Mange af divisionens faglærte folk har mange års erfaring, og et generations skift venter i den kommende tid.

Hvordan man leder

En uddannelse som leder er blandt de færdigheder, som Forsvarets reklamevideoer anpriser, når man i diverse reklamer søger nye kadetter. Men i virkelighedens verden er ledelse mere end det, man lærer på officersuddannelsen.

- I dagligdagen fylder det tekniske mindre end det at lede og drifte divisionen. Ledelse er utroligt spændende, og der er meget at lære. Ofte handler ledelse om små ting, som når man for eksempel modtager en opgave fra toppen, som kan være svær at få gennemført. Hvis man beder folk om at rengøre kanonen, mens regnen vælter ned, skal de have en forklaring på, hvorfor den opgave skal udføres netop nu. Det kan godt være, at der er en god grund, og dér er det vigtigt at forklare andre, hvad der er meningen med de opgaver, vi løser. Når vi flytter tre tunge kasser fra det ene rum til det andet og tilbage igen, så er det ikke bare for at finde på noget arbejde, men fordi vi blev nødt til at ændre planer. Kommunikation med medarbejderne er meget vigtig, og det har jeg tænkt en del over.

De erfarne folk

Mange af de erfarne folk ved i øvrigt langt mere om skibets teknik, end våbenofficeren gør, tilføjer Simon Vognstoft.

- Jeg synes, at jeg har lavet nogle fejl undervejs og er blevet klogere. Heldigvis har jeg gode kolleger at diskutere ledelse med, ligesom vi taler om ledelse i divisionen. Her er der mange højtuddannede mennesker, som ved mere om de tekniske systemer, end vi officerer gør, og alligevel er det os, der skal forklare, hvad de skal lave. Derfor er skibet her et særligt sted at skulle lede, og derfor bruger vi megen tid på at snakke sammen. Jeg kunne godt have brugt noget mere jordnær og konkret uddan-

nelse i ledelse - måske ligesom sergenter lærer ledelse, siger Simon Vognstoft.

Opgaverne på skibet - og måden, der skal ledes på - afhænger i øvrigt af, om skibet befinder sig i havn eller på havet. Når det ligger ved kaj, og besætningen arbejder i otte timer om dagen, foregår arbejdet på mange måder, som det ville gøre i en virksomhed på land. Når skibet er på havet, er opgaverne militære, og det samme er ledelsesformen.

- I havn kan man måske sammenligne mig med en teknisk afdelingsleder i en virksomhed på land. Når vi er på havet, er vi soldater. Og det er, meget naturligt, den militære ledelse, vi har lært mest om.

Nordatlanten venter

På længere sigt kunne Simon Vognstoft ønske at prøve kræfter som divisionschef med ansvar for våbensyste-

mer og elektronik. Men de muligheder ligger formentlig en håndfuld år ude i fremtiden. Lige nu, når skibet har været på værft, og besætningen er skiftet til søsterskibet "Absalon," venter en sejlads i Nordatlanten. Og bagefter gælder det forberedelser til næste gang, besætningen skal gennemføre det anerkendte kursus "FOST," Flag Officers Sea Training, der gennemføres af Royal Navy. Længere har han endnu ikke tænkt.

På den helt korte bane skal Simon Vognstoft tage stilling til, hvor han vil slå sig ned, når lejermålet i Nyboder udløber ved årets udgang. Familien bor i Nordjylland, hvilket kunne pege i den

retning, men omvendt har Simon Vognstoft de senere år opbygget et netværk i København, hvor han også føler sig rigtig godt tilpas. Og med sammenhængende arbejdsdage og mange sejldage, der skal afspadseres, er pendling mellem Frederikshavn og København absolut mulig.

- Arbejdet her på skibet har virkelig overrasket mig positivt. Jeg var lidt mere i tvivl om min fremtid, da jeg gik på skolen. Men det er jeg ikke længere. Hvis man vil have et spændende job, hvor hver dag er anderledes end den forrige, og hvor man ikke altid ved, hvad der skal ske, så er det her job det rigtige. Det her med en fast plan med tidspunkter på, det holder ikke her, og det sætter jeg rigtig stor pris på. ■

- Arbejdet her på skibet har virkelig overrasket mig positivt. Jeg var lidt mere i tvivl om min fremtid, da jeg gik på skolen. Men det er jeg ikke længere. Hvis man vil have et spændende job, hvor hver dag er anderledes end den forrige, og hvor man ikke altid ved, hvad der skal ske, så er det her job det rigtige.

Simon Vognstoft, premierløjtnant



MERE PRAKTIK OG LEDERTRÆNING TIL FREMTIDENS SØOFFICERER

Efter et års erfaringer **med de nye officersuddannelser får praktik mere plads i uddannelsen**, som samtidig forlænges med en måned.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM TEKST CLAUS BECH

EN EKSTRA MÅNEDS UDDANNELSE til våben- og teknikofficererne og mere vægt på praktik og føring.

Sådan lyder den korte udgave af en række ændringer, som er på vej i uddannelserne til søofficer. Ifølge chefen for Søværnets Officersskole, kommandør Jens Bjørnsteen, har erfaringerne fra det første hold officerer fra den ny og kortere uddannelse vist, at de nye officersuddannelser "ramte skiven, men ikke i bulls eye," som han udtrykker det.

- Vi er blandt andet ved at ændre uddannelsen som våben- og elektronikteknisk officer, så der kommer mere praktik ind. Det første hold var igennem et meget langstrakt forløb, som vi nu bryder op med en vekselvirkning mellem skoleuddannelse og sejlads. Samtidig skal VEO'en (våben- og elektronikofficeren, red.) i sidste ende fungere som chefens rådgiver på fregatterne og støtte-skibene. Derfor skal der også mere undervisning i taktik, så VEO'en ikke bare skal være ekspert på våbensystemer og elektronik, men også har forståelse for det taktiske billede, siger Jens Bjørnsteen.

- Det er en vigtig pointe, at de første uddannelser bestemt ikke var dårlige. Men når du får noget feedback, kan du lave forbedringer. De, der starter til august, får derfor halvanden måned mere på officersbasisuddannelsen for at give dem mere ledelse, føring og instruktørvirke. Officersbasisuddannelsen kommer stort set til at svare til den sergentuddannelse, som kadetterne fik i den gamle uddannelse, forklarer Jens Bjørnsteen.

Til gengæld afkortes funktionsuddannelsen en smule, idet der bygges faglighed oven på deres bachelorstudium.

- Det har været meget vigtigt at høre fra vores nye officerer, hvor de har følt sig lidt tyndbenede, når det kommer til ledelse og føring. Derfor giver det god mening at forlænge basisuddannelsen lidt, tilføjer Jens Bjørnsteen.

Søværnets Sergentskole i Frederikshavn, der også gennemfører officersbasisuddannelsen, er nu underlagt chefen for Søværnets Officersskole, således at sammenhængen mellem en styrket praktisk ledertræning og den akademiske uddannelse på skolen er sikret. ■



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





LIVETS GANG I FORSVARET

KAN DU IKKE EN GANG FORSTÅ DIN EGEN LØNSEDEL....?

En sprogofficerselev bliver sendt på missionsorienteret uddannelse (MISU), ca. 2 måneder før kadetkontrakten udløber, og udnævnelsen til premierløjtnant skal finde sted – vi er i juni 2018. Ved fælles hjælp lykkes det FSS, FPS og HOD, at den pågældende lidt forsinket får fremskyndet sin ansættelse som premierløjtnant og dermed også den rigtige løn – sprogakadetternes studieordning indeholder nemlig ikke MISU.

Premierløjtnanten skal forrette tjeneste i en kaptajnsstilling under sin INTOPS. Der bliver indgået en aftale om et pensionsgivende funktionsvederlag, og premierløjtnanten drager glad afsted i INTOPS – de 2 første lønsedler udviser korrekt funktionsvederlaget og pensionsdelen af samme.

Det viser sig så at være en fejl, siger både FRS og FPS efterfølgende – ”man kan ikke få pension af et funktionsvederlag”, hvorefter det pensionsgivende funktionsvederlag på lønsedlen for august trækkes tilbage samtidig med pensionsdelen, og et ikke-pensionsgivende funktionsvederlag udbetales (det er jo forskellige lønkoder). Efterfølgende udbetales funktionsvederlaget så ikke-pensionsgivende – uagtet at den mellem CH FSS og TR FAK indgåede aftale klart siger, at vederlaget skal være pensionsgivende.

Så blev sagen løst - eller

Efter aftale med medlemmet henvender HOD sig til FPS og påpeger den fejlagtige udbetaling, men FPS fastholder, at det aftalte funktionsvederlag ikke kan være pensionsgivende. Det bruger FPS og HOD en del tid og mails på, hvorefter FPS til sidst erkender, at den indgåede aftale ”kan tolkes som, at der skal ydes pension af vederlaget”, og at man vil efterbetale den manglende pensionsdel tillagt morarenter. Først ved hjemkomst fra INTOPS i februar 2019 synes tingene endelig at falde på plads – premierløjtnanten har for april modtaget en lønseddel,

hvoraf fremgår en pensionspost for perioden 01 JUL 2018 – 31 MAR 2019, så det må vist være på plads. Men NEJ; på samme lønseddel fremgår nu det samlede pensionsgivende funktionsvederlag for INTOPS-perioden, men uden at der er modregnet for det ydede ikke-pensionsgivende funktionsvederlag – der er dermed ydet dobbelt funktionsvederlag, hvilket jo ikke er korrekt. I slutningen af april skriver FRS så, at lønnen for april tilbageholdes, og at der udbetales et à conto-beløb som følge af denne dobbelte udbetaling af funktionsvederlag, og ved modtagelse af lønsedlen for maj vil det hele være på plads. På overfladen ser sagen ud til at være løst – måske.

Ny kontrakt

Men føljetonen er ikke slut. I forbindelse med hjemkomsten fra INTOPS i februar 2019 tilbyder FSS premierløjtnanten fortsat ansættelse i en kaptajnsstilling. Ansættelseskontrakten må dog have 2 ”ommere” hos FPS, idet tidligere anciennitet ikke er anført – det kan have en vis indflydelse på opsigelsesvarslet –, men det kommer dog på plads i andet forsøg.

Ansættelse af en premierløjtnant i en kaptajnsstilling (her konstitution) medfører som bekendt funktionsvederlag – det har vi lige lært. Aftale indgås, og funktionsvederlaget skal træde i kraft pr. marts 2019 – funktionsvederlag ydes bagudrettet. Men selv med april-lønnen er det ikke lykkedes at udbetale vederlaget – endnu. Maj-lønnen er her ved bladets deadline gået ind, og den er søreme heller ikke rigtig!!

Siden juli 2018 og indtil foreløbig maj 2019 har der kun været rod og urigtige udbetalinger i premierløjtnantens lønbillede. Her på redaktionen uddeler vi ubetinget en ”high-five” til et tålmodigt medlem ansat i Forsvaret, som kun i sin kadettid har oplevet at få den rigtige løn.

Konsulent Niels Gregart

Tjek din e-Boks

Forsvaret sender post elektronisk. Det kan for eksempel være din lønseddel, tillæg til ansættelsesbreve eller mulige ansættelsesretslige sanktioner, hvor det er væsentligt at overholde givne svarfrister. Det er dit ansvar at følge med, så du skal jævnligt tjekke din e-Boks.

www.e-boks.dk

Hvis du har spørgsmål,
er du altid velkommen
til at kontakte
konsulenterne
i HOD. Du finder
kontaktoplysninger
på hod.dk

FORVALTNING AF MERARBEJDE I FORHOLD TIL ÅRSNORMEN

VED OK18 FORHANDLINGERNE indgik HOD aftale med FPS om en årsnorm for arbejdstid. I forbindelse med registreringen samt den efterfølgende afvikling af merarbejdet har der været usikkerhed for en del af vores medlemmer.

Registreringen af arbejdstid foretages månedligt, men selve opgørelsen af arbejdet sker ved årets udgang. Medarbejderen og tjenestestedet har herefter det første kvartal i det nye år til at få nedbragt de overskydende timer. Den afvikling sker i forholdet 1:1 (altså time for time).

Ved udgangen af det første kvartal i det nye år, kan der – såfremt der er flere timer tilbage fra det gamle år – oprettes en merarbejdssag med en godtgørelse af merarbejdet til følge, her sker udbetalingen i forholdet 1:1,5, man får altså merarbejdsgodtgørelse.

Arbejdsgiver kan så vælge at indgå en aftale med medarbejderen om en senere afvikling, reelt i helt op til ét år. Sker det, vil afviklingen være i forholdet 1:1 for Tjenestemandsansatte og 1:1,5 for Overenskomstansatte.

Hvis du har spørgsmål til emnet, så kontakt konsulent Steen Gøtsche på 3525 0301 eller goetsche@hod.dk

Forhandling og underskrift

”Hvordan kan man skrive under på noget, man ikke selv har forhandlet?”



ILLUSTRATION: STEPHAN NIELSEN

MÅSKE KENDER DU ET AF ELLER BEGGE Tv-programmerne ”Luksusfælden” og ”Boligkøb i blinde”. Her kan man tilmelde sig og få hjælp af eksperter vedrørende den private økonomi eller køb af bolig. Fælles for begge programmer er, at deltagerne overdrager det til eksperterne at disponere på deres vegne – og den overdragelse sker via en *fuldmagt*.

HOD har (igen) en sag, hvor en officer med individuel forhandlingsret har forhandlet – eller rettere har talt – med ledelsen om personligt kvalifikationstillæg og/eller personligt funktionstillæg, men aftalen er underskrevet af den lokale TR uden overdragelse af forhandlingskompetencen.

Det er HOD’s klare overbevisning, at ”den, der forhandler, skriver under”. Og en praksis som den beskrevne har to store konsekvenser, nemlig at

- den pågældende aftale reelt er ugyldig – det er træls, og
- det medfører, at aftalen ikke sendes til HOD til godkendelse, som alle aftaler, hvor der er individuel forhandlingsret, ellers skal. Det er en omgåelse, der udgør et aftalebrud.

HOD vil snart tage direkte kontakt til alle TR’er og til medlemmer i nyhedsbrev og på hjemmeside herom. Både af hensyn til gyldigheden af aftalerne og af hensyn til persondataforordningen vil HOD indføre, at overdragelse af forhandlingskompetencen skal ske skriftligt og i hvert enkelt tilfælde. Ellers må TR ikke forhandle eller skrive under.

HVEM HAR INDIVIDUEL FORHANDLINGSRET?

- Alle i chefgruppen
- Overenskomstansatte majorer/orlogskaptajner/sektionschefer og ledende auditørfuldmægtige
- Alle tjenstemandsansatte militære officerer
- Tjenstemandsansatte officerer i BRS i basisløngruppe 5 (”332”)
- Overenskomstansatte officerer ved myndigheder, hvor der er indgået aftale om andre forhandlingsregler

ALLE OFFICERER BURDE EN TUR FORBI HJEMMEVÆRNET

1. april fejrede Hjemmeværnet 70-års jubilæum.

En periodevis tjeneste i **Hjemmeværnet giver officeren noget, som man ikke kan få andre steder i Forsvaret.** Det mener stabschef for Hjemmeværnsskolen, oberstløjtnant Kent Mikkelsen, der ydermere er værnsformand for Hjemmeværnet i HOD.

TEKST OG FOTO: MORTEN FREDSLUND

1. APRIL VAR DET OFFICIELT 70 ÅR SIDEN, at Hjemmeværnet blev etableret. Mange af Hjemmeværnets 158 fast tilknyttede officerer var med, da dagen blev fejret med en stor parade med 500 civile, militære og frivillige indtrådt på Hjemmeværnsskolen i Nymindegab.

Solen strålede om kap med de mange faner og flag, der blafrede lystigt i en iskold vestenvind, da H.M. Dronningen og H.K.H. Kronprinsessen ankom til Nymindegablejren i en nypoleret Bentley, Krone 121, og festlighederne kunne begynde.

Hjemmeværnet tæller i dag knap 45.000 frivillige soldater, hvoraf godt 14.600 er aktive, som yder mindst 24 timers tjeneste om året. Hjemmeværnets faste kadre består af 412 militære- og civil ansatte, hvor gruppen med 158 officerer udgør majoriteten.

At Hjemmeværnet er mere end de mange frivillige, som udgør værnets grundstamme, kom chefen for Hjemmeværnet, generalmajor Jens Garly også ind på i sin tale.

– At vi i 2018 har haft frivillige hjemmeværnssoldater indsat til operativ opgaveløsning til lands, til vands og i luften i alt cirka 337.000 timer er en meget klar anerkendelse af de mange tusind hjemmeværnssoldater, der frivilligt stiller sig til rådighed døgnet rundt, året rundt, sagde Jens Garly.

– Dagens arrangement er en hyldest til alle jer, der gennem årene på den ene eller anden måde har bidraget til Hjemmeværnet og således skabt forudsætningerne for henholdsvis leveret den operative indsats. Det gælder først og fremmest alle frivillige soldater, men også

fastansatte – militære såvel som civile – og personel af reserven.

Fem jubilarer fik 70-års tegn

Grundstenen til Hjemmeværnet blev lagt i modstandsbevægelsen, og den 1. april 1949 blev Hjemmeværnet til en statslig institution. Enkelte hjemmeværnsmedlemmer har været med siden starten, og fem jubilarer fik under paraden tildelt et nyligt indført 70-års fortjensttegn – en medalje med ikke mindre end tre stk. egeløv i guld på krydsbåndet.

Det var H.M. Dronningen, der satte 70-års tegnet på brystet af jubilarerne. Dronningen gjorde selv tjeneste ved Kvindeligt Flyverkorps, der var et frivilligt kvindekorps under Hjemmeværnet, fra 1958-1970. H.K.H. Kronprinsesse Mary har siden 2008 været frivillig soldat i Hjemmeværnet, og var mødt op iført uniform på festdagen, hvor hun blev udnævnt til kaptajn i Hjemmeværnet.

Blandt de tjenestegørende officerer i paraden var HOD's værnsformand for Hjemmeværnet, oberstløjtnant Kent Mikkelsen. Han er stabschef på Hjemmeværnsskolen og var under paraden fører for Hjemmeværnsskolens detachment.

– Der er bestemt noget at fejre. Dels det rent historiske, som jo blev understreget af tilstedeværelsen af de fem jubilarer, der har været med siden 1949. De repræsenterer på bedste vis, alt det Hjemmeværnet har været igennem de seneste 70 år. Dels synes jeg, at Hjemmeværnet er på et stadie, hvor vi har fundet vores rette

Oberstløjtnant Kent Mikkelsen er stabschef på Hjemmeværns-skolen i Nymindegab. Han er også medlem af hovedbestyrelsen og værnsformand for Hjemmeværnet i HOD.



- Tak for jeres unikke og vedholdende engagement og tak for, at I gennem jeres personlige eksempel og indsats har været med til at vise vejen for alle øvrige i Hjemmeværnet, sagde chefen for Hjemmeværnet, generalmajor Jens Garly, direkte henvendt til fem fremmødte 70-års jubilarer.





H.M. Dronningen holdt en åbenhjertig og personlig tale, da hun som æresgæst talte ved fejringen af de 70 år. 'At så mange mennesker giver så mange timer af deres liv for at støtte op om Danmarks forsvar – i praksis og ikke bare med god vilje, men med egne kræfter – det er af umådelig stor betydning', sagde Dronningen blandt andet.

H.K.H. Kronprinsessen var mødt op i uniform. Hun blev udnævnt til kaptajn i Hjemmeværnet, hvor hun har været frivillig siden 2008.

identitet og militære berettigelse med nye, gode militære opgaver, som passer til vores organisation, siger Kent Mikkelsen.

Alle officer burde runde Hjemmeværnet

Til trods for at 70-års dagen blev fejret på festlig vis, kan der være grund til en smule bekymring, når man ser på antallet af frivillige, der ønsker at være en del af Hjemmeværnet. Siden 1983 er medlemstallet faldet med 33.000 frivillige, og ifølge Hjemmeværnets seneste Årsrapport gik medlemstallet også svagt tilbage i 2018. "Fastholdelse og rekruttering" var det eneste af i alt otte mål, som ifølge Årsrapporten ikke blev opfyldt sidste år.

– Jeg ser faktisk ikke de sorte skyer og grunden til bekymring. Tallene er stagnerende, og det er jo ikke sådan, at vi er ved at falde ud over afgrunden og er tømt for medlemmer om nogle få år. For det første ser rekrutteringstallene super fornuftige ud. For det andet vil en omstilling til en skarpere militær profil altid give nogle krusninger på overfladen, men på sigt vil de nye operative opgaver komme os til gavn. For det er jo for "at gå til soldat", at folk gerne vil i Hjemmeværnet. Så jeg er ikke

så bekymret og er sikker på, at vi er på vej mod lysere tider og får knækket kurven i forhold til medlemstallet, siger Kent Mikkelsen.

Han oplever en pæn søgning til Hjemmeværnet fra officerskolleger, som i dag alle er fra Forsvarets faste struktur i forhold til tidligere, hvor der var deciderede Hjemmeværnsofficerer.

– Jeg er helt overbevist om, at en periodevis tjeneste i Hjemmeværnet giver officeren noget, som du ikke kan få andre steder i Forsvaret. Når du i en periode arbejder i en frivillig og mangfoldig organisation som Hjemmeværnet, bliver du i min optik en mere hel officer, der går styrket tilbage til dit moderværn, og alle officerer burde i løbet af deres officerskarriere prøve at gøre tjeneste i Hjemmeværnet i en periode. At arbejde med motivationsledelse giver helt afgjort en ekstra dimension, siger Kent Mikkelsen, der efter paraden deltog i receptionen, som på festlig vis afsluttede 70-års arrangementet i det vindblæste Nymindegab. ■



– En omstilling til en skarpere militær profil vil altid give nogle krusninger på overfladen, men på sigt vil de nye operative opgaver komme os til gavn. For det er jo for “at gå til soldat”, at folk gerne vil i Hjemmeværnet.

Kent Mikkelsen, obertsløjtnant



MED 

Military Equipment Denmark

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



CV9035 DK

Europæisk standard for
infanterikampkøretøjer

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

Udviklingspotentiale
for de næste 30 år

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

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

BAE SYSTEMS



FORSTÅ DEN NYE FERIELOV

Den 1. september 2020 træder den nye ferielov i kraft. Den baserer sig på et princip om samtidighed, hvilket vil sige, at ferie optjenes og kan afvikles næsten samtidigt.

TEKST VICKIE LIND

SAMTIDIGHEDSFERIE, OVERGANGSORDNING OG IN-DEFrysning af feriemidler. Vi har skrevet om det før, både her i Officeren og på hod.dk, men den nye ferielov genererer en del spørgsmål.

Den 1. september 2020 får vi en ny ferielov i Danmark. Den betyder, at vi fremover optjener og afholder vores ferie på en anden måde end i dag.

I dag har vi det, vi kalder for forskudt ferie. Du opsparer feriedage i et helt kalenderår, og så afvikler du ferie i et skævt ferieår, fra 1. maj til 30 april. Det er det, der bliver ændret nu.

- For dem, der er nye på arbejdsmarkedet, eller som af en anden årsag ikke har optjent ferie, har problemet været, at de selv har skulle betale for ferien. For medarbejdere ansat i virksomheder med tvungen ferie, kan det havde betydet, at de har været nødt til at afholde ferie, som de reelt ikke har haft råd til, forklarer konsulent i HOD, Steen Gøtsche.

Den nye ferielov bygger på samtidighedsferie og ændrer på optjeningsperioden, så du optjener løbende, mens du arbejder. Du vil stadig, akkurat som i dag, optjene 2,08 feriedage om måneden.

- Det vil føles lidt anderledes, for du har ikke en konto med dage stående, som du kan planlægge ferie langt fremme i tiden med. Dagene kommer jo først ind på kontoen i takt med selve arbejdet, men reelt vil du hverken miste eller få ekstra ferie. Der bliver bare rykket lidt rundt på det hele i kalenderen, siger Steen Gøtsche.

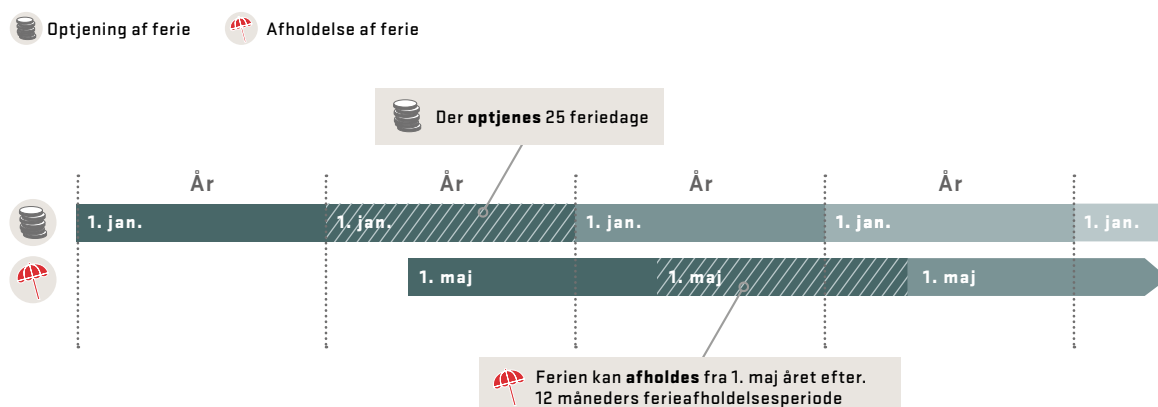
Med andre ord starter vi fra 2020 hver 1. september med nul dage i feriebanken.

Ferieåret kommer til at løbe fra 1. september til 31. august efterfølgende år. Afholdelsen sker i samme periode, altså ligeledes fra 1. september til 31. august, dog med tilføjelse af de 4 efterfølgende måneder; dette kaldes "ferieafholdelsesperioden". Det betyder, at den ferie, som du optjener fra september, vil kunne anvendes allerede til f.eks. skiferie i januar, og du vil stadig kunne optjene nok til at kunne afholde 3 ugers ferie i hovedferieperioden.

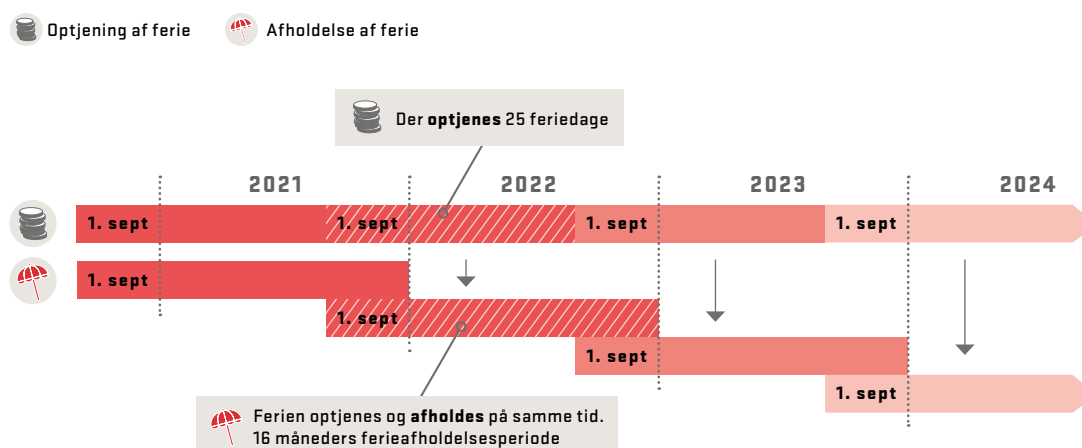
Det skal du være opmærksom på nu

Inden den nye ferielov træder i kraft får vi en overgangsperiode. Overgangsreglerne betyder, at din ferieoptjeningsperiode bliver forkortet i år.

SKITSE 1 (GAMMEL FERIELOV):



SKITSE 2 (NY FERIELOV):



- I 2019 optjener vi kun ferie fra 1. januar til 31. august, altså i otte måneder. Hvor du normalt optjener fem ugers ferie, altså 25 dage, på et år, så optjener du kun godt 16,7 feriedage eller knap 3,5 uge. Derefter følger en indefrysingsperiode, som begynder 1. september og varer et år, hvor den nye ferielov træder i kraft, siger Steen Gøtsche.

Overgangsperioden betyder, at hvis du vil holde efterårsferie i 2020, så er det en god ide at lave en aftale om at gemme noget af sin ferie fra tidligere eller om at anvende ferie på forhånd.

Ferie bliver indefrosset

I overgangsperioden 2019-2020 vil der være et tidsrum, hvor du både har ferie optjent efter gammel ferielov og samtidig optjener ferie efter den nye ferielov (samtidighedsferie). Denne overskydende ferieoptjening vil blive indefrosset, indtil du forlader arbejdsmarkedet – her vil den blive udbetalt inklusive renter.

- Så du mister ikke noget ferie eller feriepenge, siger Steen Gøtsche.

Ret til og krav på ferie:

Forholdene omkring retten til ferie samt varselsreglerne for ferie er de samme som tidligere:

- Du har ret til minimum 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden (1. maj – 30. september).
- Resterende ferie skal fortrinsvis gives i sammenhæng af minimum 5 sammenhængende dage.
- Du kan aftale kortere eller længere sammenhængende ferie i hovedferieperioden.
- Du kan aftale kortere periode for afholdelse af restferien (f.eks. enkeltdage).
- Hvis du uforskyldt ikke kan holde 3 ugers ferie i hovedferieperioden, kompenseres dette med 1.82 timer pr. dag, som ikke bliver holdt i hovedferien. Dette kan du dog ikke gøre krav på, hvis du selv er årsag til den manglende afholdelse.
- Varsel for hovedferien er minimum 3 måneder før hovedferien.
- Varsel for øvrig ferie (restferie og særlige ferie fridage) er 1 måned for afholdelsen.



Foto modsatte side:
Holdet kort før start. Kadet Johan-Emil Moltke Vecht er knælende nummer to fra højre, kadet Anna Mars er nummer 4. Stående yderst til højre er kaptajn Kristian Lindhardt, der er holdfører for kadetterne på Hold Anker, og ved siden af ham har der sneget sig en gæst med i form af oberst Thor Hilton, der er militærrådgiver ved FN i New York. Stående yderst til venstre er træner, premierløjtnant Lasse Wulff Hansen og ved siden af ham chefen for Hærens Officersskole, oberst Nicolas Veicherts.

Øverst til venstre ses kadet Anna Mars, som var en af to kvinder på holdet fra Hærens Officersskole. På billedet i midten er kadet Marcel Reimers Rosiak og nederst til venstre er kadet Jens Gustav Christiansen.

Billederne er privatfotos, fra FLICKR eller taget af chefen for Hærens Officersskole.





'DET HANDLER IKKE KUN OM AT VINDE. VI SKAL OGSÅ LÆRE, HVORDAN DE ANDRE LANDE TÆNKER'

Kadetter fra Hærens Officersskole prøvede i april kræfter med andre nationer i en international infanterikonkurrence på West Point og **kom efter to dages march og øvelser i mål i den øverste halvdel**. De danske debutanternes chef, oberst Nicolas Veicherts, var stærkt tilfreds med resultatet.

TEKST MARTIN BURCHARTH, WEST POINT, NEW YORK

UMIDDELBART VIRKER OPGAVEN IKKE SÆRLIGT UDFORDRENDE.

Elleve kadetter skal bære en sort gumribåd ned til flodbredden og padle over til den anden side og tilbage. På tid.

Otte mænd og en kvinde fra Hærens Officersskole sætter båden i vandet og sørger for at holde sig til bredden, mens alle kravler om bord. Herefter bliver der padlet løs over Hudson River. Øvelsen bliver gentaget to gange

uden nogen genvordigheder. Alle danske er tilbage i god behold. Ingen overbord.

Fagbladets udsendte, der kender en del til roning på floder, tænker ikke videre over det danske holds præstation. Selvfølgelig har de taget højde for den stærke strøm og sørget for at padle i synkroniseret rytme. Danmark er jo ikke for ingenting en søfartsnation.

Så dukker et hold med amerikanske kadetter dukker op. Som de andre hold bærer de gumribåden ned til





flodbreden, men i stedet for at kravle om bord på ordnet vis hopper amerikanerne alle i på en gang, hulter-til-bulter. De er stålsat fokuseret på at sætte ud så hurtigt som muligt for at score en god tid.

Men uorganiseret hastværk kan let blive ødelæggende lastværk. Den stærke strøm, som skubber Hudson-flodens vandmasser sydpå mod Manhattan og ud i Atlanterhavet, trækker amerikanernes gummibåd ud af kurs. Det er kun med møje og besvær, at de får kæmpet sig tilbage. Dyrebar tid er gået tabt.

Heldigvis for amerikanerne er det kun træning.

Dansk samtaledemokrati

Det er dagen, inden starten på den årlige infanterikonkurrence Sandhurst Military Skills Competition, hvor 35 hold fra amerikanske officersskoler deltager sammen med kadetter fra 14 nationer. Det er første gang, at kadetter fra officerssskolen på Frederiksberg er inviteret med.

En udfordring, som skolen har taget op med den største alvor og ildhu.

Officerssskolens chef, oberst Nicolas Teodors Veicherts, er taget med holdet over Atlanten. Han er tydeligt opsat

på at vise amerikanerne og de andre nationers hold, at hans kadetter ikke alene er fuldt ud kvalificerede til at være med i den prestigebetonede infanterikonkurrence. De skal også se og lære noget om, hvad danske officerer er virkeligt gode til: samtaledemokrati.

- Vi kan ikke lide hakkeorden. Det skal altid være den bedste ide, der vinder. Officeren har ikke altid ret. Han må gerne blive udfordret, siger oberst Veicherts, mens vi følger gummibådens kurs mod den anden side af Hudson-floden.

Veicherts pointe bliver illustreret, da kadetterne har hevet båden i land og går hen under en baldakin. De samles i en cirkel og begynder at diskutere, hvad der er gået godt og dårligt. Kadet Johan-Emil Moltke Vecht, der er holdfører for kadetterne, siger ikke noget. Det er nemlig ikke ham, der har været kaptajn på skuden.

- Vi har besluttet at lade de kadetter, der har mest erfaring, og som ved mest om den enkelte disciplin, lede holdet på skift. Det tror vi fungerer mere effektivt, fortæller Moltke Vecht.

Midt i debatten ankommer det tyske kadethold efter deres sejlads og træder af med et kampråb. Hos tyskerne afsættes der ikke tid til efterkritik.

Kadet Johan-Emil Moltke Vecht var holdfører for de 11 kadetter. Han er tidligere oversergent og har været udsendt til Kosovo to gange og en gang til Letland. "Seks ud af ti i vores gruppe har tjent i udlandet. Den erfaring er en styrke for os, men kun hvis vi forstår at udnytte det optimalt gennem samarbejde," siger Johan-Emil Moltke Vecht.

Sandhurst Military Skills Competition

Sandhurst-konkurrencen kunne i år fejre sit 51. jubilæum. Ideen blev undfanget i 1967 ved Royal Military Academy Sandhurst i Berkshire, England. Det forlyder, at ledere på Sandhurst-skolen på det tidspunkt overrakte en britisk officers sværd til U.S. Military Academy, West Point, hvor skolen i en indskrift opfordres til at forbedre amerikanske kadetters faglige og militære færdigheder i en årlig konkurrence.

Indtil 1992 var Sandhurst-konkurrencen begrænset til hold fra den amerikanske hærs officersskoler. I 1993 blev feltet udvidet til de tre andre værn, kadetter på amerikanske universiteter (Reserve Officer Training Corps, ROTC) og hold fra udenlandske officersskoler. Britiske kadetter fra Sandhurst-skolen, der har lagt navn til konkurrencen, deltog således for første gang i 1993.

Kappestriden er en fysisk anstrengende udfordring for kadetterne. I løbet af 36 timer marcherer de 43 km med en rygsæk, der vejer 25 kg. Hertil skal lægges våben, føde og vand. Kadetterne udfordres i 13 forskellige discipliner. Der er for eksempel en forhindringsbane med klatring, som ingen med højdeskræk ville ønske at begive sig ud i.

Af andre discipliner kan nævnes påkald af artilleri, afstandsbedømmelse, taktisk gummibådssejlad, pistol- og granatkasterskydning, taktisk førstehjælp, fysisk hårde løfte- og bæreøvelser, svømning, taktisk korrekt optræden, lederskabsprøver og overnatning i bivouak.

Træning i weekender og vinterferie

De hårde marcher i det bakkede og bjergrige terræn omkring West Point kan let slide kadetterne op og svække koncentrationsevnen. Til forskel fra tidligere havde arrangørerne dette år valgt at placere de fysisk mest udfordrende øvelser inden skarpskydningen.

Holdene ved ikke i forvejen, hvilke discipliner de skal konkurrere i. Der forekommer også variationer inden for de enkelte discipliner. I år havde man tilmed tilføjet en overraskelse til gummibådssejlad. To af kadetterne skulle svømme i land.

Det var nu ikke så svært at gætte, idet man under træningen gjorde det obligatorisk for alle kadetter at svømme 25 meter med uniform på. I gummibåden var alle iført svømmeveste.

De danske kadetter havde brugt al deres fritid i to og en halv måned inden afrejsen til New York på at forberede sig.

- Vi har brugt aftener, weekender og vinterferien. Vi har været på forhindringsbanen i Høvelte og på lange marcher i Nordsjælland, fortæller kaptajn Kristian Lindhardt, der er den ene af to holdførere for officersskolens 103 kadetter på årgangen "Hold Anker".

Lindhardt har været den ansvarlige for udvælgelsen af de 11 egnede. Det skete fra en pulje på 35-40, der oprindeligt tilmeldte sig. Af disse blev 17 udtaget til et kursus, hvor de blev trænet i småstyrkers kamp, skydning, førstehjælp, samarbejdsøvelser og idræt.

Erfaringsmæssigt var holdet blandet.

- Nogle har før prøvet at være med i den slags konkurrencer. Andre har været udsendt som soldater og har derfor prøvet at være under hårdt pres, mens andre igen kun har 19 måneder på bagen med militærtjeneste. Men så er de typisk gode atleter, fortæller kaptajn Lindhardt.

Træner af holdet var premierløjtnant Lasse

Wulff Hansen – manden, der i vinter roede over Atlanterhavet, som du kunne læse i forrige nummer af Officeren.

Tidligere oversergent Johan-Emil Moltke Vecht, der blandt andet har været udsendt til Kosovo to gange og en gang til Letland, blev valgt til holdfører for de 11 kadetter. Han har før deltaget i konkurrencer, der kunne minde om Sandhurst på West Point.

Vecht understreger, at de danske kadetters gennemsnitsalder på cirka 30 er væsentligt højere end amerikanernes, der ligger helt nede på 22.

Kvindernes bidrag

De amerikanske kadetters lave alder hænger sammen med, at officersskoler i USA praktisk talt svarer til en fire år lang uddannelse på college. Forskellen er, at de studerende ikke skal betale for kursus, kost og logi, og at



- Jeg kan godt lide at bruge hjerne og krop samtidig. Det er fascinerende, at kroppen kan mere, end man regner med. Men det er også, fordi man oparbejder en gruppedynamik med de andre på holdet, Det betyder, at man kan præstere mere.

Anna Mars, kadet

de forpligter sig til fem års militærtjeneste efter at være blevet udklækket som underofficerer.

- Der er næsten ingen på de amerikanske hold, som har været udsendt, mens seks ud af ti i vores gruppe har tjent i udlandet. Den erfaring er en styrke for os, men kun hvis vi forstår at udnytte det optimalt gennem indbyrdes samarbejde. Det nytter ikke noget, at jeg bestemmer alt, siger Vecht.

En af betingelserne for at kunne deltage i Sandhurst-konkurrencen er, at mindst to af de elleve kadetter er kvinder og minimum en for hver disciplin. Det kan være en barriere for lande, hvor kvinder enten ikke kan være soldater, eller hvor de ikke optages på officersskoler.

For danskerne er kvindelig deltagelse selvsagt ikke nogen hindring. Snarere tværtimod, siger kadet Anna Mars.

- Vi kvinder kan nogle andre ting end mændene. Okay, vi er mindre og derfor lettere at bære, men vi er mere omsorgsfulde og kan godt finde på at sige: Nu skal vi have det hyggeligt! Tag lige en pause! Ro på!

Anna Mars har en bachelorgrad fra Copenhagen Business School i international erhverv og politik. Hun har været praktikant på USA's ambassade med speciale i kontraterrorisme og menneskeret og beskæftigede sig med den amerikanske flyvebase i Thule. Det var i den forbindelse, hun fik lyst til at gå ind i Forsvaret.

- Jeg har altid haft nemmere ved det akademiske. Så

det, jeg kan bidrage med her på holdet, er, hvad jeg har mellem ørerne. Jeg er vant til at tænke ud af boksen. Hvis du har været i Forsvaret i lang tid, er du vant til at gøre tingene på én måde. Så det kan være godt, når nogen kommer med ideer udefra, mener Anna Mars.

Bortset fra det elsker hun fysiske udfordringer. Hun har spillet elitefodbold og bokset.

- Jeg kan godt lide at bruge hjernen og krop samtidig. Det er fascinerende, at kroppen kan mere, end man regner med. Men det er også, fordi man oparbejder en gruppedynamik med de andre på holdet. Det betyder, at man kan præstere mere, mener Anna Mars.

Socialt samvær med amerikanere

Set med oberst Veicherts briller har deltagelse i Sandhurst-konkurrencen også en dannende effekt på de danske kadetter.

- Det handler ikke kun om at vinde. Vi skal også lære, hvordan de andre lande tænker, siger han og fortsætter:

- Selv om vi er allierede, kommer vi fra forskellige kulturer. Så det sociale samvær her på West Point i en hel uge er super vigtigt. Vi tager ofte imod ordrer eller koordinerer med fremmede officerer i de krige, vi deltager i. Derfor skal vi prøve at forstå, hvordan vores amerikanske kammerater ser på verden. Vi er jo ikke altid enige med dem.

Indtil videre mener Veicherts også, at kadetholdets deltagelse



MED 
Military Equipment Denmark

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



BIHO 2

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

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





Holdet fra Hærens Officersskole får en velfortjent øl efter at være kommet i mål som nummer 20, det syvende bedste udenlandske hold.

se i en så prestigefyldt konkurrence sender et signal til "de sidste kritikere af den ny officersuddannelse", som Veicherts formulerer det.

- Det er et vigtigt signal at sende, at officersuddannelsen fortsat bygger på viden og kunnen inden for taktik, ledelse og ikke mindst styrke og udholdenhed.

Sluttede som nr. 20

I år startede Sandhurst-konkurrencen fredag morgen den 12. april i strålende solskin. Allerede om aftenen begyndte det at øse ned, og regnen fortsatte hen over natten og videre til næste morgen.

Lørdag eftermiddag var det hele overstået. Et af holdene fra West Point, USMA Black, kom ind som nr. 1. Det gjorde de også i 2017. USMA Company D2 tog andenpladsen, og overraskende blev en af de i forhold til West Point mindre prestigefyldte officersuddannelser fra University of North Georgia nr. 3. Det britiske hold fra Sandhurst kom ind som nr. 6.

Debutanterne fra Danmark sluttede som nr. 20 ud af 49 og var det syvendebedste udenlandske hold. Det tyske hold blev nr. 23.

Dagen efter konkluderede en tilfreds oberst Veicherts:

- Jeg synes, det var en flot præstation båret af kombinationen af hele tiden at være på kanten af sin ydeevne og samtidig fastholde høj moral i gruppen... og helt ærligt - havde fokus været lidt mere på taktisk opførsel og lidt mindre på tunge løft og hovedet under armen, så havde vi klaret den endnu bedre, tilføjer han. ■



DEN AMERIKANSKE HÆRS OFFICERSKOLE VED WEST POINT I DELSTATEN NEW YORK BLEV GRUNDLAGT I 1802.

Skolen fungerer som et college, hvor de studerende (kadetter) uddannes i fire år og får en Bachelor of Science grad. Militærtræning finder for det meste sted i den tre måneder lange sommerferie. I det tredje og fjerde år tilbringer de sommeren i aktiv tjeneste på en base i USA eller i udlandet. Ansøgere til skolen skal have en anbefaling fra et kongresmedlem eller fra hærens ministerium (Pentagon), være mindst 17 år og højst 23 år gammel samt ugift og barnløs. Af de 4.400 kadetter på skolen er 20 pct. kvinder. Hvert år dimitteres 900 løjtnanter. De er forpligtet til at tjene i hæren i mindst fem år.

Giving your capability the edge



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

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

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



SAAB

Kompetence- udvikling

Fra september 2019 kan der igen søges om støtte til kompetenceudvikling

Efter at have stået stille i perioden siden indgåelse af overenskomsten tilbage i april 2018, er der nu igen ved at blive åbnet for ansøgninger om støtte til gennemførelse af kompetenceudvikling.

Den nye statslige kompetencefond består i grove træk af fire puljer, der henføres til centralorganisationsniveauet. Officerer er omfattet af den pulje, der vedrører statsligt ansatte akademikere.

De nærmere kriterier for tildeling af støtte inden for hver pulje udarbejdes af en fondsgruppe, hvor HOD's formand indgår i den gruppe, der vedrører akademikerne. Ingen grupper er endnu blevet helt færdige med beskrivelse af kriterier, men derfor skal du stadig forberede din ansøgning, så den er klar, når startskuddet lyder – der bliver ok tryk på i starten, når det har stået stille så forholdsvis længe.

Et godt sted at starte er med en samtale med din leder/chef – for han/hun skal være enig i præmisserne for din ansøgning.

Indtil vi har noget mere konkret og håndfast, kan du læse om fondene på kompetenceudvikling.dk.

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.

"DET HAR JEG ALDRIG PRØVET FØR, SÅ DET ER JEG SIKKERT GOD TIL"

Sektionschef i Beredskabsstyrelsen, Susanne Kristensen, brugte syv en halv måned på at hjælpe til i ebola-ramte Sierra Leone. Det blev en større operation end forventet.

TEKST MARTIN FINNEDAL

I 2014 VAR EBOLA-EPIDEMIEN I VESTAFRIKA VED AT LØBE LØBSK. 3.000 var døde af den frygtede sygdom, og særligt Sierra Leone var hårdt ramt. Verdenssundhedsorganisationen WHO besluttede derfor at sende hjælp i kraft af blandt andet 165 cubanske læger og sygeplejersker. De skulle indkvarteres i og omkring Sierras hovedstad, Freetown, og de logistiske rammer blev skabt i samarbejde mellem DFID, det britiske svar på DANIDA, og IHP, International Humanitarian Partnership, som Beredskabsstyrelsen er en del af. Sektionschef Susanne Kristensen, der netop var kommet hjem fra at arbejde med koordinering af hjælpen til den nødstedte befolkning i Irak, var holdleder og ansvarlig for tre kolleger, en dansker, en svensker og en tysker, der skulle hjælpe med indkvartering med mere. Forholdsvis simpelt. Og så alligevel. Det endte nemlig med at blive en større operation.

- Briterne havde en rigtig stor tilstedeværelse i Sierra Leone, som jo tidligere var deres koloni. På et tidspunkt blev jeg ringet op om, at de nu ville få yderligere cirka 20 mennesker ned, og om jeg kunne tage ud at se på nogle bygninger, vi kunne nødreparere. Det gav slet ingen mening, syntes jeg. Så skulle vi også til at ansætte viceværter. Jeg syntes, det lød som noget, vi skulle samle centralt. Så jeg ringede hjem og spurgte, om jeg kunne få en lejr. Det havde de så allerede talt om og bevilget i alt 180 pladser. Så jeg tog til møde med briterne, og der sad 8 mand og var meget høflige og spurgte "by the way, would it be possible to build a camp", hvortil jeg svarede "by the way, I can build 3. When do you want them?"

Da projektet var på sit højeste, bestod det af en dansk ledet lejr, der rummede i alt 118 personer, en norsk

ledet lejr, der rummede 60 personer, og så de 165 cubanske læger og sygeplejersker, der var indkvarteret i og omkring hovedstaden. Samt selvfølgelig Susanne Kristensen og hendes kolleger. Lejrene bestod af telte med overnatningsmuligheder, kantine og selvfølgelig køkken, parabol til internet, opholdslokaler, vaskeri, vandrensningsanlæg, generatorer, bad og toilet samt Ebola Isolation Units.

Det handler om at netværke

- Det begyndte med en bar mark, og så havde man en hel by. Det var virkelig spektakulært at se. Og alle hjalp hinanden. Vi er jo heldigvis også uddannet i ikke at have fine fornemmelser. Min opgave og ethvert hovedkvarters opgave er jo at støtte dem i felten. Efterhånden som IHP-projektet blev udvidet med mindre projekter, købte jeg landkort, lokale sim-kort, hjalp med visum og lyttede til de nye kollegers udfordringer. I min rolle handler alt om at netværke.

Det blev for eksempel nødvendigt, da det viste sig, at de udsendte cubanske læger og sygeplejersker ikke var helt up to date med håndteringen af ebolapatienter og i øvrigt heller ikke var særligt stærke i engelsk. Det er de lokale i Sierra Leone derimod.

En sprogskele blev sat i værk. Lidt af en opgave i en hovedstad, hvor universitetet er blevet lukket.

- Jeg havde en tysker på mit hold, der kendte en lokal universitetslærer. Så jeg fik et telefonnummer og ringede til læreren. Jo, han kunne da måske godt ringe rundt til nogle af sine studerende og få dem til at hjælpe. Der ville jo nok gå nogle uger. Så sagde jeg til ham, at jeg altså

Sektionschef i Beredskabsstyrelsen, Susanne Kristensen, var indtil fornyelig chef for værnepligtsuddannelsen ved Beredskabsstyrelsen Sjælland i Næstved. Hun arbejder nu i Internationalt Beredskab i Beredskabsstyrelsens hovedsæde i Birkerød.
Foto: Michael Thy



Efter syv en halv måned var ebola-kurven knækket, og Susanne Kristensen forlod Sierra Leone. Her ses drenge, der venter på at blive udskrevet fra et Ebola Treatment Centre.
Foto: Privat



havde været i Sierra Leone i 1997, og jeg har fuld tillid til, at man sagtens kan få ting til at ske på meget kort tid. Næste morgen stod der otte af hans elever klar til at undervise. Nogle gange kommer der meget godt ud af at *winge* den.

Kultur og kulturændringer

Det samme gjaldt i øvrigt samarbejdet med de lokale kræfter. En stor del af opgaven med ebola-bekæmpelse handlede om kultur og kulturændringer. Det er nemlig sværere, end man umiddelbart tror, at blive smittet med ebola. Man skal indtage ebola-virus eller komme i kontakt med den gennem slimhinder. Tilstedeværelsen af virus på en eboladød er meget høj. Det lokale begravelsesritual, som blev anvendt blandt visse dele af befolkningen, hvor man rengør den døde, og derefter hælder "den dødes kraft" fra badevandet over sig eller ligefrem drikker det, er derfor bogstaveligt talt dødsensfarligt. Der lå derfor et stort arbejde i at alliere sig med præster og andre, der kunne stoppe dette ritual.

- Man skal ikke komme som vesterlænding og spille

klog. Så igen handler det om at finde løsninger. Der var for eksempel en præst, der sagde til sin menighed, at de skulle bade et får i stedet for den døde og så bruge det vand i stedet. *Nu sidder kraften i fåret*, sagde han til dem. En anden smittefare var seksuelt samkvem med overlevende. Virussen kan leve i sæd i op til seks måneder efter, at manden er blevet rask. Og der var en lokal leder, der sagde, at hvis nogen havde sex indenfor seks måneder efter at de var erklæret raske, så kom han efter dem. Det havde de respekt for.

Efter syv en halv måned var ebola-kurven knækket, og Susanne Kristensen forlod Sierra Leone med billeder af de mange børn, som overlevede. Samt en styrket overbevisning om, hvad der kan lade sig gøre, hvis ikke man lader sig slå ud.

- Vi fik heldigvis fantastisk opbakning hjemmefra, og alle, som var med, havde den holdning, at *det har jeg aldrig prøvet før, så det er jeg sikkert god til*. Der er i hvert fald ikke nogen, der skal fortælle mig, hvad jeg ikke kan finde ud af. Så bliver jeg stædig.

SENIORSEMINAR

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

Seminaret afholdes

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

på adressen

Sixtus Sinatur Hotel & Konference
Teglgårdsvej 73,
5500 Middelfart

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

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

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

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

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

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

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

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

TILMELDING

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

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

M332 SKAL STADIG HAVE VARIABLE YDELSER M.V.

En håndfuld medlemmer på M332 niveauet har kontaktet HOD, fordi de fik ikke variable ydelser mere, herunder nat- og weekendbetaling, og det ville de gerne have støtte til at se på.

I FORBINDELSE MED DE SENESTE JUSTERINGER af FPSBST 201-8 er der desværre sket en fejl i administrationen af arbejdstid for MJ/OK/SCH (M332).

I bestemmelsen er det anført, at MJ/OK/SCH (M332) forvaltes som chefgruppen. Det var hensigten at denne sætning skulle relatere sig til arbejdstiden alene, men forvaltningen har på det seneste været, at vores medlemmer på niveauet heller ikke fik variable ydelser, herunder 17-06 timer samt weekendbetaling – og det er en fejl!

HOD har tidligere aftalt, at MJ/OK/SCH (M332) også skal have variable ydelser, så vær opmærksom på det når du kontrollerer din lønseddel.

HOD har orienteret FPS omkring fejlen, og vi holder selvfølgelig så vidt muligt øje med, at reglerne fremadrettet bliver fulgt.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 3/2019, 28. årgang

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

Facebook: Hovedorganisationen af
Officerer i Danmark

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

Redaktør:

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

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

Knak's Kommunikation
Dragstrupvej 12, Dragstrup
3250 Gilleleje
Annoncechef Casper Aistrup
cha@oceanmedia.dk
+45 3154 0300

Annoncepriser:

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 4/2019: 12. august
Som udkommer: 11. september
Blad nr. 5/2019: 23. september
Som udkommer: 23. oktober

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
3. juni 2019.



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



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

- Det handler ikke kun om at vinde. Vi skal også lære, hvordan de andre lande tænker, så det sociale samvær her på West Point i en hel uge er super vigtigt.

Nicolas T. Veicherts, oberst

28

