

Fagbladet

OFFICEREN

04 / SEPTEMBER 2019

EN AF DE DYGTIGSTE – OG I TVIVL OM FREMTIDEN



OFFICERSBANKEN ER TILBAGE
INTERVIEW: BEKYMRET CHEF HOS AIR CONTROL WING
ROBOTTERNE KOMMER – MÅSKE
ER EN A-KASSE RELEVANT FOR OFFICERER?

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 4/2019

Leder

Kort nyt

Officersbanken er tilbage

En af de dygtigste – og i tvivl om fremtiden

Officerer skal ikke vide alt om alting

Tværfaglig eller færdig

Livets gang i forsvaret

Faglige forklaringer

Air Control Wing:

- – De unge skal nødtig uddanne sig til officerer for at blive noget helt andet
- Den glemte radarmission

Robotterne kommer – måske

Vi glemmer ikke vores faldne

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

Forsidefoto:
Claus Fisker

Bagsidefoto:
Sara Skytte

VI SKAL SPØRGE OFFICERERNE, HVAD DE VIL



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

LEJLIGHEDSVIS FÅR JEG EN OPLEVELSE AF DEJAVU, når jeg skriver lederen til Officeren. Det emne har jeg da skrevet om flere gange, og hvor længe var det lige siden sidst? Men nogle udfordringer forsvinder desværre ikke bare med tiden og opnår ofte fornyet aktualitet. Sådan er det desværre med fastholdelse, og faktisk er det kun tre numre siden, at jeg sidst berørte emnet.

Når jeg så alligevel vælger igen at skrive om fastholdelse, så er det, fordi de seneste officielle tal for personaleomsætning i Forsvaret mildest talt er alarmerende, men også fordi jeg oplever, at Forsvaret i noget omfang fægter lidt i blinde – og af enten nød eller forsæt agerer til ugunst for officerskorpset.

Det sidste års tal for personaleomsætningen taler desværre et tydeligt og skræmmende sprog. Selv om høj personaleomsætning betyder kompetencetab og ressourcer til oplæring af nye, så er det dog håndterbart, hvis afgang og tilgang balancerer. Sådan forholder det sig ikke. På Forsvarsministeriets område er personaleomsætningen med 13,7% for overenskomstansatte premierløjtnanter kun overgået af civile fuldmægtiges 17,9%. Men modsat de fuldmægtige, hvor der over det sidste år er tilgået næsten dobbelt så mange, som er afgået, så er det modsatte gældende på officersområdet. Området er svært gennemskueligt, for ligesom en afgang af fuldmægtige kan skyldes, at de er blevet specialkonsulenter, så må det også antages, at afgang fra kaptajnsgruppen er indhentet ved udnævnelse af premierløjtnanter. Men for at gøre en lang udredning kort, så er der over det sidste år netto forsvundet 128 officersårsværk, mens antallet af civile akademikere i samme periode er øget med 125 årsværk.



Jeg vil indledningsvis antage den positive tilgang, at denne udvikling ikke er udtryk for en bevidst strategi om at erstatte flest mulige officerer med civile akademikere, og jeg kan derfor også mønstre en vis forståelse for, at styrelser og stabe, der uden held søger officersstillinger besat ved opslag, ultimativt søger opgaverne løst ved ansættelse af civile akademikere. Jeg har ofte udtalt, at der ikke skal være officerer i stillinger, hvor deres faglighed og kompetencer ikke er nødvendige eller på anden måde tilfører værdi, men antallet af sådanne stillinger, som efterhånden er besat med ikke-officerer, er markant – ikke kun i antal, men også i beslutninger, som af militært personel ofte opleves ikke at være i Forsvarets tarv, uforståelige eller sågar direkte tåbelige.

Hvis man positivt medgiver, at reduktionen af officersårsværk er nødvungent, og at Forsvaret også helst så de nævnte stillinger besat med de rigtige officerskompetencer, så er en konsekvent og aktiv indsats for fastholdelse både nødvendig og økonomisk ansvarligt. Det burde efterhånden være tydeligt, at Forsvaret i konkurrence med det øvrige arbejdsmarked ikke kan rekruttere sig ud af udfordringerne. HOD er ikke færdige med en beregning af, hvad det samlet set koster at uddanne en premierløjtnant, men et forsigtigt skøn kunne være tre års løn, svarende til den tidligere OGU-officers tjenestepligt. Det er derfor – som indikeret – heller ikke godt købmandskab at bruge en lille million på at uddanne en premierløjtnant, som vælger at forlade Forsvaret, inden han eller hun bliver kaptajn.

Jeg tror faktisk, at Forsvarets ledelse på flere niveauer oprigtigt ønsker at ændre situationen, men at man ikke har et klart indtryk af årsagerne til øget afgang, og derfor har svært ved at vælge de rigtige værktøjer.

Samtidig tager chefer i noget omfang et kortsigtet hensyn til enheden eller opgaven, og ja – det kan være irriterende, at en ung officer søger anden tjeneste, uddannelse, ikke ønsker en midlertidig rotationsstilling fjernt fra hjemmet eller har behov for tid til familien, men hvis alternativet er en opsigelse? Denne og flere

relaterede problemstillinger beskrives i bladet i et interview med chefen for Air Control Wing, oberst Kern Oddershede, og han peger blandt andet på, at enheden bør afstå fra suboptimering og udvise helhedssyn. I artikelserien om de første officerer af den nye uddannelsesordning, bringer vi denne gang et interview med premierløjtnant Tilde Schwaner ved Trænregimentet. Artiklen siger mig, at Forsvaret både aktivt men også uforvarende, har fået skabt nogle vilkår, hvor en ung officer, der tager kampen og bliver i Forsvaret fortjener ros for sin dedikation, vedholdenhed og tålmod. Både den artikel og læserbrevet "Min eller forsvarets mand" viser tydeligt, at Forsvaret ikke kan negligere officerens berettigede krav om et privat- og familieliv. Officerens husstand er ikke længere trosset, der automatisk fulgte enheden til Dannevirke. Hverken Forsvaret eller HOD kan sætte sig og lave en plan for fastholdelse, hvis ikke vi starter med at erkende, at Forsvaret kun kan skabe muligheder på en buffet, for det er officeren selv, der må vælge. Den enkeltes ambitioner, forventninger og behov er forskellige og varierer efter geografi, familieforhold, livsfase og meget andet, og vi kan ikke lave one-size-fits-all.

Vi kan dog starte med at plukke nogle lavt hængende frugter. Accepter at tjenesteplaner er aftaler mellem to ligeværdige parter. Deres formål er at udvikle officeren – og ændringer er aftalt og begrundet i udvikling, ikke et middel til dynamisk at stoppe huller ved tjenestestedet.

Slå alle ledige premierløjtnantsstillinger op, og anerkend, at officeren selv vælger, hvor han eller hun vil bo. Nogle kan med de rette vilkår godt acceptere at gøre tjeneste fjernt fra hjemmet, andre kan ikke. Forsvaret kan enten vælge at understøtte den enkeltes ønsker, eller indstille sig på at undvære vedkommende permanent.

Der er sikkert mange andre mulige tiltag, men jeg vil ikke påstå, at jeg sidder med de vises sten. Derfor bør både vi i HOD, og ikke mindst Forsvaret, spørge dem det drejer sig om – Officererne.





FØR SOMMERFERIEN DELTOG HOD PÅ FOLKEMØDET og var i samarbejde med HKKF arrangør af en debat, der stillede spørgsmålet 'Gælder arbejdsmiljøloven også for soldater?'

Oplægget var: **For soldater er stolthed og loyalitet kerneværdier. Alle vil løse opgaven, og ingen vil være den, der siger fra. Det er et plus på kampladsen, men et minus når det gælder arbejdsmiljø og sikkerhed. For hvem har ansvaret for soldaternes arbejdsmiljø? Og hvordan sikrer vi, at vi passer på vores soldater – og hinanden – hvor vi kan?**

Debatten blev styret af konsulent i HOD, Carl Henning G. Johnsen, og i panelet var næstformand i HKKF, Kurt Brantner, Hærkommandoens arbejdsmiljøinspektør, chefsergent Klaus Skindhøj, chef for 1. Lette Opklaringseskadron, premierløjtnant Søren Barsøe og adjunkt fra Københavns Professionshøjskole, Andreas Ellingsgaard Baastrup.

Du kan se hele debatten på hod.dk

UDDANNELSE I NYT TIDSSTYRINGSSYSTEM

DEN 21. OKTOBER 2019 IMPLEMENTERER FORSVARET ET NYT SYSTEM TIL ARBEJDSTIDSSTYRING. SYSTEMET GIVER BL.A. ET BEDRE OVERBLIK OVER TIDSFORBRUG.

TEKST FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE

HVIS DU ER ARBEJDSTIDSDISPONENT (godkender), skal du gennemføre et 4-timers kursus, inden du kan tage det nye system i brug. Kurset gennemføres i egen styrelse og er tilgængeligt i arrangementsstyring med koden EIDMPFAARBDD. Kurset er obligatorisk.

Du kan kontakte Karsten Valentin Østergaard, FPS-PD-SUS12 eller Jørgen Erik Frost-Rasmussen, FPS-PD-SUS02, hvis du har spørgsmål. Du kan læse mere om det nye system på HR-portalen på FIIN.

Er du
tillidsrepræsentant,
er det måske på tide, at du
kommer på TR-uddannelse!

Vi har både TR1 + TR2 + TR3, som afholdes i november og december på Hotel Koldingfjord.

Du kan se de præcise datoer ved at logge på MIT HOD og gå til boksen "Vigtige dokumenter og informationer" på din forside. Klik på "HOD kurser 2019". Det er også her, du melder dig til.



FARVEL TIL NIELS – GODDAG TIL HANS

DER ER EN NY MAND KLAR TIL AT HJÆLPE JER I HOD. MAJOR HANS HARTMANN HAR TAGET OVER FOR MAJOR NIELS GREGART, DER HAR VALGT AT GÅ PÅ PENSION.

TEKST VICKIE LIND

ALTING HAR EN ENDE, og det, der skulle havde været et midlertidigt ansættelsesforhold i HOD, blev til godt 5 år for major Niels Gregart.

- Jeg har efter moden overvejelse opsagt mit job som konsulent – ikke fordi jeg er sur, træt, fornærmet eller noget i den boldgade, men simpelthen fordi jeg er fyldt 65 år og skal huske at være pensionist. Jeg skal også bruge den gode pension, som HOD har forhandlet og stedse forbedret, siden jeg startede som kadet på Hærens Officersskole i det herrens år 1974. Jeg har naturligvis været medlem af HOD/forgængerne herfor i alle 45 år, siger Niels Gregart.

Afløser er startet

Den sidste måneds tid er gået med overdragelse til afløseren major Hans Hartmann. Hans kommer senest fra en stilling i FPS, hvor han var hovedansvarlig sagsbehandler og forhandlingsleder i forhold til HOD's aftaleområder.

- Det er selvfølgelig altid vemodigt at sige farvel til noget, som man har været glad for, men jeg glæder mig over, at jeg fortsat kan bruge mine mange års erfaring med arbejdsområdet, siger Hans Hartmann, der allerede er i fuld sving med arbejdet. Et af hans hovedområder bliver kadetterne.

Niels Gregart havde sidste skoledag den 30. august
- Herfra vil jeg bare sige tak for en masse gode ven-skaber, bekendtskaber og relationer, en masse sager (store som små), rare og gode kolleger – alt sammen 5 år i HOD, som jeg ikke ville have været foruden. Pas på jer selv, hinanden og HOD, lyder den fra Niels Gregart. Vi kan kun sige 'i lige måde, Niels. Du vil blive savnet'.

I kan træffe Hans Hartmann på 2240 1252 eller hartmann@hod.dk

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 Eff. Ap.S.

LEVERANDØR TIL ORDENSKAPITLET
GRUNDLÆGT 1830

DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBÅND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER

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






OFFICERSBANKEN ER TILBAGE

HOD har indgået en aftale med Lån & Spar.
Aftalen giver **Danmarks højeste rente** på lønkontoen.

TEKST VICKIE LIND

EFTER 10 ÅRS PAUSE ER OFFICERSBANKEN TILBAGE.

HOD har igen indgået en aftale med Lån & Spar.

- Vi oplevede en voksende efterspørgsel på produktet, og derfor har vi valgt at genoptage det gode samarbejde, siger sekretariatschef i HOD, Morten B. Nielsen.

Lån & Spar tilbyder blandt andet Danmarks højeste rente på lønkontoen. Du får 3% i rente på de første 50.000 kroner på lønkontoen, og Lån & Spar tilbyder også et af Danmarks billigste billån. Det første kriterie for at drage nytte af fordelene er selvfølgelig, at du er medlem af HOD.

Sådan får du 3% i rente på din lønkonto

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

Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar

Lån & Spar blev stiftet i 1880 og er ejet af mere end 50 faglige organisationer.

- HOD har en pæn aktiepost i banken, og vi indgår i

repræsentantskabet. Udbyttet, som bliver skabt i Lån & Spar, kommer altså både HOD og dig som medlem til gode, forklarer Morten B. Nielsen og fortsætter:

- Det er blandt andet kombinationen af det lave renteniveau og gebyrpolitikken hos de øvrige banker, der betyder, at den attraktive rente på kontoen i Officersbanken er interessant for vores medlemmer, og desuden har Lån & Spar Bank ændret profil fra at være en snæver privatkundebank til også at inkludere de liberale erhverv. Medlemmer med egen virksomhed eller ægtefællers virksomhed kan således også med fordel benytte Lån & Spar Bank.

Lån & Spars rådgivere

Du får en personlig rådgiver, som giver et samlet overblik over dine muligheder. Så kan I sammen finde de løsninger, der passer bedst til din private økonomi. Og det er helt op til dig, om I tager snakken over en kop kaffe i banken, over telefonen eller via nettet.

Det er let at skifte bank

Det er let at skifte til Lån & Spar, hvis du ikke allerede er kunde. Book et møde - det behøver ikke tage mere end én time. De ordner alt det praktiske for dig, også kontakt og koordinering med din nuværende bank.

Er du allerede kunde hos Lån & Spar så kontakt din rådgiver og hør, hvordan du kan få medlemsfordelene.

Book et møde på lsb.dk/hod

nyt
medlems-
tilbud

3%
PÅ LØNKONTOEN
– bare fordi du er medlem af HOD
Ring: 3378 1999
– eller gå på
lsb.dk/hod og
book møde

Et fællesskab, der betaler sig – især for dig

Ved du, at Lån & Spar er kundeejet? Vi er ejet af HOD – og mere end 45 andre organisationer. Udover at være en solid bank fra 1880, er vi nemlig også en bank for fællesskaber.

Få høj rente på din lønkonto

Med fællesskabet følger ekstra gode fordele. F.eks. 3 % i rente på de første 50.000 kr. på din lønkonto. Det kan ingen andre banker matche. Er du allerede kunde hos Lån & Spar, så kontakt din rådgiver og hør mere om dine muligheder. Læs mere og book møde på lsb.dk/hod

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.



Lån & Spar

EN AF DE DYGTIGSTE – OG I TVIVL OM FREMTIDEN

Nye officerer
skal have **plads**
til **familieliv og**
behandles ordentligt,
hvis Forsvaret vil
beholde dem.



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 CLAUS FISKE

PÅ SKRIVEBORDET FORAN PREMIERLØJTNANT TILDE SCHWANER STÅR EN BÆRBAR COMPUTER. Der ligger også et kort, og på bordets hjørne ligger bæltet med Tilde Schwaners pistol. For knap halvandet år siden blev Tilde Schwaner udnævnt som en af de første officerer med den nye og kortere officersuddannelse bag sig. I skrivende stund er hun på øvelse i Oksbøl forud for udsendelse til Irak fra juli til februar næste år. I det kommende halve år skal hun fungere som næstkommanderende i det danske element på al Assad-basen, hvor små 200 danske soldater blandt andet uddanner irakiske soldater.

Inden officersuddannelsen gennemførte Tilde Schwaner en bacheloruddannelse som produktionsingeniør. Her lærte hun blandt meget andet at planlægge i detaljer, og netop den evne har hun fået meget brug for nu, hvor hun blandt andet skal koordinere med det foregående hold soldater i Irak om overdragelsen af opgaven i Irak til hold 10.

- Der er virkelig meget koordination mellem hold 9 og vores stab, som sidder på den anden side af gangen, forklarer Tilde Schwaner, mens hun peger mod murstensgangen i den tidligere kampscoles bygning i Oksbøl. Organiseringen af det nye hold i Irak skal på plads, og det samme skal planlægningen af afskedsarrangementer, flyrotation og meget andet. Med andre ord: En typisk militær blækspruttedfunktion. Men Tilde Schwaner er åbenbart godt med, for hun er allerede nået til at tænke på leave-rotationerne halvvejs gennem udstationeringen.

Udsendelsen til Irak var ikke planlagt, da Tilde Schwaner i marts sidste år sammen med de øvrige 32 kadetter fra hold Paludan-Müller på Frederiksberg Slot modtog udnævnelsen som premierløjtnant. Kort efter mødte hun til tjeneste ved Trænregimentet i Aalborg, hvor hun blev delingsfører for både en stående deling og for nye HRU-soldater.

Store forandringer i livet

Men siden Tilde Schwaner trådte ind på kasernen i Aalborg, har både arbejdsopgaver og privatlivet forandret sig.

- Jeg blev ringet op i februar af en kollega fra Træn-

regimentet, der skulle være chef for hovedkvarteret, og som spurgte, om jeg ville være hans næstkommanderende i det halve år i Irak. Det kunne jeg mærke, at jeg gerne ville, forklarer Tilde Schwaner.

Udsendelsen til Irak bliver forventeligt også et farvel til Aalborg og Trænregimentet. For den anden nyhed i Tilde Schwaners liv findes i den private del, hvor hun har fået kæreste plus bonusbarn i København. De seneste måneders pendlerliv mellem Aalborg og Sjælland skal helst forvandles til en stilling ved et af regimenterne på Sjælland. Eksempelvis i Vordingborg. Kernen i hold 10 i Irak kommer fra Livgarden, så på sæt og vis har Tilde Schwaner allerede den ene ørkenstøvle placeret på Sjælland.

Tilde Schwaner understreger, at hun bestemt ikke har været misfornøjet med tjenesten i Trænregimentet.

Tværtimod blev hun modtaget "mega-venligt" både af sin næstkommanderende i delingen og af andre kolleger.

- Man føler sig velkommen deroppe. Jeg blev delingsfører i stående styrke og fik samtidig HRU-folk indlagt under min deling. Det var en stor biks og lidt af en mundfuld. Derfor havde jeg to NK'er.

Som ny delingschef skulle Tilde Schwaner altså lede unge soldater under uddannelse samt erfarne folk med mange års tjeneste bag sig. Hun fandt hurtigt ud af, at jobbet som fører for de erfarne folk var det nemmeste.

- Man har jo den der tvivl, om man nu kan leve op til opgaven. Men folk i stående styrke har mange års erfaring, nogle op til 25 år. Jeg tror, at det er nemmere at lede i stående, fordi der er så meget erfaring, du kan trække på. Og de folk tager altså ansvar. Jeg sugede vildt meget erfaring til mig i de første måneder, siger Tilde Schwaner, som i Aalborg er blevet meget klogere på forsyningstjeneste og transport.

- Den specialistviden har jeg fået gennem gruppeførerne og konstablerne, siger hun.

Er du blevet en god leder?

- Jeg har i hvert fald svært ved ikke at tage ansvar, når der er behov for at gøre det. Jeg kan også mærke det i denne her proces op til vores udsendelse. I starten var

- I det sidste år har jeg været i Tyskland tre gange og i Norge i en måned. Det kan godt blive svært, hvis jeg også skal have børn på et tidspunkt. Nu er jeg så på vej til Irak. Måske kan det hænge sammen, hvis man får job i en styrelse. Men så kunne jeg bare have søgt en civil stilling i en styrelse fra start.

Tilde Schwaner, premierløjtnant



jeg meget alene om opgaverne, og jeg har da fået at vide, at jeg ikke skal løse samtlige opgaver selv. Det har været en turbulent tid med mange bolde i luften. Jeg tror, at jeg har ringet til alle i hovedkvarteret for at få styr på det hele.

Mødet med virkeligheden ude i geledet har givet Tilde Schwaner nogle ideer til justering af officersuddannelsen og af de kurser, der fulgte efter. Blandt andet savner hun tid til rutiner.

- Hvis det var meningen, at jeg skulle kunne bruge mit lastbilkørekort, som jeg brugte tre uger på at få, så skulle jeg have haft en rutineringsuddannelse. Hvis det var meningen, at jeg skulle bruge min pistol til noget, så skulle jeg have haft mere end to dages omskoling - for derefter ikke at røre den, før jeg skulle udsendes. Men jeg har ikke haft brug for at køre lastbil, ikke en gang som forsyningsdelingsfører med en hel vognpark fuld af lastbiler.

Mere forvaltning

Tilde Schwaner har også konstateret et behov for mere viden om forvaltning.

- Det kommer vist ikke bag på nogen, at der er utroligt mange spørgsmål fra soldaterne om arbejdstid, om godtgørelser på øvelser og så videre. Kommandokontoret findes ikke mere, og de, der tidligere sad og tastede ind i systemet, er flyttet længere væk. Sidste år havde jeg en deling på 60 mand, når alle stillinger var besat, så jeg fungerede jo næsten som en næstkommanderende i et kompagni. Derfor ville det have været givtigt at have fået forvaltningsuddannelse med.

Netop forvaltningsuddannelsen var et af de elementer, der indgik i den gamle officersuddannelse, men som blev fjernet fra den nye.

Trods mangler og forandringer i den nye uddannelse er det alligevel Tilde Schwaners oplevelse, at den nye uddannelse er ved at blive accepteret også blandt ældre officerer. Frygten for, at de nye bacheloruddannede officerer relativt hurtigt ville forlade Forsvaret, så snart de havde fået officersuddannelse og ledererfaring, har ifølge Tilde Schwaner foreløbig vist sig ubegrundet.

- Per dags dato har en enkelt fra min årgang valgt at stoppe. Det er færre end på holdet før os, der blev uddan-

net efter den gamle uddannelse. Jeg tror virkelig ikke, vi er meget anderledes end dem på den gamle ordning, siger hun.

To vigtige spørgsmål

Det afgørende for beslutningen om at blive eller forlade Forsvaret er ifølge Tilde Schwaner ikke uddannelsen, men om de unge officerer kan få jobbet til at hænge sammen med familielivet, og om de bliver ordentligt behandlet.

Og lige præcis de to spørgsmål har Tilde Schwaner endnu ikke besvaret for sit eget vedkommende.

- Lige nu (juni, red.) ved jeg ikke engang, hvad jeg skal, når jeg kommer hjem efter Irak. Planlægningen er temmelig kortsigtet. Jeg har lagt billet ind på at komme til Vordingborg eller Slagelse. Men som jeg oplever HR-systemet, så fungerer det ikke ret godt på premierløjtnant-niveauet. Man kan ikke ansøge, og man kan ikke se de ledige stillinger. Min eneste mulighed er at gå til min kompagnichef, der går til bataljonschefen, som går til HR. For premierløjtnant-stillinger bliver nemlig ikke slået op. Derfor er jeg lidt prisgivet.

Senest har hun fået kontakt til en HR-officer, som undersøger, om der kan findes en ledig stilling inden for logistik i Vordingborg.

- Jeg tror, at jeg kommer til at søge civilt inden for måske fem år. Jeg kan mærke frustrationen over at blive kastet rundt og aldrig rigtig få lov til at gøre tingene færdige. Der er også meget udetid. I det sidste år har jeg været i Tyskland tre gange og i Norge i en måned. Det kan godt blive svært, hvis jeg også skal have børn på et tidspunkt. Nu er jeg så på vej til Irak. Måske kan det hænge sammen, hvis man får job i en styrelse. Men så kunne jeg bare have søgt en civil stilling i en styrelse fra start, så jeg er faktisk meget i tvivl, siger Tilde Schwaner, der nødvendigvis vil slippe den operative del af jobbet i Forsvaret.

- Foreløbig håber jeg bare at få en stilling, som jeg bliver glad for, når jeg er kommet hjem fra Irak. Og det kan også være, jeg bliver i Forsvaret i 10 år. Men jeg ved det simpelthen ikke. Jeg er ret spændt på, om netop jeg bliver hende, der lever op til alle fordommene om nye

- Som jeg oplever HR-systemet, så fungerer det ikke ret godt på premierløjtnant-niveauet. Man kan ikke ansøge, og man kan ikke se de ledige stillinger. Min eneste mulighed er at gå til min kompagnichef, der går til bataljonschefen, som går til HR. For premierløjtnantstillinger bliver nemlig ikke slået op.

Tilde Schwaner, premierløjtnant



officerer, der forlader Forsvaret i utide, siger hun med et grin.

Tilde Schwaner sluttede blandt de tre bedste kadetter på sin årgang, hvor hun også ved udnævnelsen modtog en særlig anerkendelse for at planlægge og gennemføre "Hærløbet" - et motionsløb i Søndermarken ved Frederiksberg Slot, arrangeret af kadetter til fordel for veteraner.

Men trods fornemme præstationer på uddannelsen og en hurtig udsendelse i et ansvarsfuldt job overvejer Tilde Schwaner altså, om hun skal blive i Forsvaret. Tvivlen om fremtiden deler hun med andre unge officerer. - Der er måske nogle, der ikke taler højt om det, men egentlig synes jeg, at flere og flere taler om det, tilføjer hun.

- Man skal gøre sig klart, hvad et job i Forsvaret indebærer. Tingene sker hurtigt, og man skal være omstillingsparat. På et år har jeg haft tre delinger, og man skal tage frustrationerne med et smil. For de kommer. Og så skal man virkelig gøre sig klart, om familien er med på det. Der er et begrænset antal stillinger på Sjælland, og ens omstændigheder kan jo ændre sig, når man møder den rigtige. Det er jeg jo selv et billede på. ■

Blå Bog

Tilde Schwaner, 29, premierløjtnant og p.t. næstkommanderende ved det danske element på al Assad-basen i Irak. Har en bachelor som produktionsingeniør. Uddannet på Hærens Officersskole og udnævnt i marts 2018. Blev efterfølgende delingsfører ved Trænregimentet i Aalborg. Privat bosiddende i København.



OFFICERER SKAL IKKE VIDE ALT OM ALTING

Hærens nye officersuddannelse fungerer ifølge skolechefen, som den skal. Men **kadetterne skal have mere viden** om forvaltning og uddannelsesplanlægning.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

HÆRENS NYE OFFICERSUDDANNELSE fungerer stort set, som den skal. I hvert fald hvis man spørger chefen for Hærens Officersskole, oberst Nicolas T. Veicherts.

Opfattelsen bygger han ikke på konkret viden, eftersom der endnu ikke findes en dimittendundersøgelse af de nye kadetters præstationer i forhold til Hærens behov. Men tilbagemeldingerne fra regimentschefer og bataljonschefer er ifølge skolechefen gode.

- De fleste regimentschefer har faktisk ikke meget at sige om den sag, og det gælder også de bataljonschefer, jeg har talt med. Jeg har været rundt ved samtlige regimenter, og jeg har endnu ikke mødt nogen, som sagde, at nu bliver vi virkelig nødt til at se på det ene eller det andet. Vi har allerede justeret uddannelsen siden det første hold efter den nye ordning, og vi kommer næppe uden om, at der skal gives mere uddannelse på forvaltningssiden. Der er nogle ting, man bare er nødt til at vide som leder, og det forsøger vi lige nu at give de kommende hold mere af, siger Nicolas Veicherts.

Supergode planer

Især peger han på behovet for, at officererne i Hæren skal kunne forstå og selv tage ansvar for uddannelsesplanlægning.

- Vi er supergode i Hæren til at lave gode, detaljerede planer, og det skal vi være fra dag 1 – og ikke først når man bliver næstkommanderende i et kompagni.

På samme måde er idéen om først at uddanne i kompagnitaktik og -forvaltning "just in time", når officeren efter et par år skulle være næstkommanderende, også justeret.

- Nogle gange må man bare erkende, at "just in time"



også kan betyde "lige med det samme," fastslår Nicolas Veicherts og tilføjer: - Men vi skal heller ikke, som vi gjorde det før, lære kadetterne alt om sagsbehandling og forvaltning, mange år før de skal bruge det.

For at finde plads til blandt andet taktikundervisningen på kompagniniveau er undervisningen i stabiliseringsoperationer afkortet markant.

- Når vi nu skulle prioritere tiden, så besluttede vi, at undervisning i gode gamle standardoperationer i forhold til Rusland er vigtigere end en indviklet situation i Afghanistan, forklarer obersten.

Men Veicherts har dog ikke ambitioner om, at nye officerer skal vide alt om alting. Hvis en soldat spørger sin delingsfører om et eller andet på sin lønseddel, skal delingsføreren blot kunne udpege, hvor soldaten kan finde de administrative folk, der kan give svaret.

- Ideen om, at officerer ved det hele på de lidt bløde punkter, den duer ikke. Det er ikke officerens opgave – og vi har heller ikke tid til det.

Forelagt premierløjtnant Tilde Schwaners ønske om tid til rutiner bag rattet i en lastbil eller på skydebanen konstaterer Nicolas Veicherts, at den type kurser ikke længere er en del af officersuddannelsen, men regimenternes ansvar.

Tilde Schwaners hold, Paludan-Müller, var det sidste, der som en del af uddannelsen fik en "gammeldags" specialisering, kaldet våbenkursus. Nu er det regimenternes ansvar selv at specialisere deres nye officerer.

- Og det skal de gøre, når det passer ind i regimentets og officerens tjenesteplan – og her betyder "just in time" meget, slutter Veicherts. ■

Næste generation af teknologi beskytter
kommende generationer.



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

Læs mere på www.f35.com/denmark.

Lockheed Martin. Your Mission is Ours.®

F-35 LIGHTNING II

NORTHROP GRUMMAN | BAE SYSTEMS | PRATT & WHITNEY

—— **LOCKHEED MARTIN** ——



TVÆRFAGLIG ELLER FÆRDIG

Selv om Thomas Krohn, chef for rådgivning og rehabilitering i Veterancenteret, er civilt ansat, fik han i 2018 **ekstraordinært lov til at deltage på bataljons videreuddannelseskursus, BTNVUK**. Mødet med det militære uddannelsessystem blev en gevaldig øjenåbner.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM

- Noget af det første, jeg sagde til mine chefkolleger, da jeg kom tilbage til VETC efter min uddannelse, var, at jeg skulle holde op med at gå rundt og være så klog hele tiden, siger Thomas Krohn med et stort grin.

Thomas Krohn deltog i løbet af efteråret 2018 i bataljonsvidereuddannelseskursus, BTNVUK, og én af de allerstørste lektier var altså, at selv om man har mange års civil uddannelse bag sig, så kan det militære uddannelsessystem noget helt andet.

- På BTNVUK mødte jeg væggen for min egen formåen, og det var faktisk meget sundt. Jeg opdagede, at jeg ikke er Guds gave til Veterancentret, men at jeg kun er en dygtig leder i kraft af mit samarbejde med kollegerne. Og det var i virkeligheden det, min chef faktisk ville sige til mig. Men jeg skulle så lige have omvejen omkring kurset for at indse det.

Chef for cowboys

Thomas Krohn er uddannet psykolog, han har en BA i statskundskab og har gennemført en række ledelsesmoduler på Copenhagen Business School. Som leder af rådgivning og rehabilitering i Veterancentret i Ringsted er han chef for de 65 social- og beskæftigelsesrådgivere, der sidder spredt rundt i landet og hjælper veteraner.

- Jeg plejer at kalde mine medarbejdere for cowboys – for de løser altså alle mulige opgaver inden for det sociale område. Lige fra beskæftigelse til udfordringer med kommunen, eller hvis veteranen har behov for omskoling. Det er en blandet landhandel, og ledelsesmæssigt er det også rigtig mange ting på én gang. Det er også derfor, jeg er meget optaget af min egen ledelse. Man kunne skrive en hel bog om de udfordringer, vi står overfor med distanceledelse og tværfaglig ledelse, fortæller Thomas.

- Vi vil gerne have vores medarbejdere, der hvor veteranerne og vores samarbejdspartnere er. Vi sidder relativt få her i Ringsted og har så 5 lokale veterancentre, som igen skyder medarbejdere længere ud. Det giver udfordringer, for de lokale medarbejdere skal kunne træffe beslutninger i øjeblikket. De står med en veteran, som her og nu skal have en løsning, så medarbejderen skal have så stor faglig frihed som muligt for at kunne løse det. Samtidig skal de værktøjer, som bliver brugt i den ene ende af landet også være til rådighed i den anden ende af landet. Så for mig som chef gælder det om at klæde medarbejderne på og inspirere på tværs. Så det er super spændende ledelsesmæssigt, og når du oven i købet skal hjælpe dem med at hjælpe andre, så bliver det som at skubbe fem billardkugler foran sig – de skal helst alle sammen bevæge sig fremad.

Det var i lyset af de daglige ledelsesmæssige udfordringer, at Thomas Krohns chef, oberst Susanne Lund, foreslog, at han skulle deltage på BTNVUK.

Thomas har en fjern fortid som reserveofficer i hæren, hvor han var aktiv i 1990'erne. Han opnåede rang af kaptajn af reserven og sad i en bataljonsstab i fem år. Så da chefen foreslog, at han skulle deltage på BTNVUK, var Thomas i første omgang forundret.

- Jeg tænkte umiddelbart, at det havde jeg da prøvet. Men min chef argumenterede med, at Forsvaret i dag er et helt andet sted end i 1990'erne. Og jeg har stor tillid til min chef, for hun plejer at sætte fingeren på det ømme punkt. Jeg tror, hun mente, at jeg led af civil ledersyge, siger Thomas.

- Civil ledersyge er det her med, at du godt kan blive lidt selvfed. Du kan sige rigtig mange ting og synes, at du selv er ret fantastisk. Så når jeg skulle af sted på kurset, handlede det for min chef i virkeligheden om, at jeg i højere grad skulle 'klikke' mere ind i organisationen.

Alt skal give et resultat

Alligevel var Thomas forberedt på, at han skulle bruge et halvt år på at lære forskel på et sinkeminefelt og et standseminefelt.

- Og hvad skal jeg med den viden? Men set i bakspejlet var det noget helt andet, jeg skulle lære. Alt på BTNVUK er rettet imod, at der skal komme et produkt ud af dine anstrengelser. Alt skal skæres ind til benet og være skarpt og præcist. For der er nogle, der skal bruge det, som du sidder og anstrenger dig med, fortæller Thomas.

- Det lyder sindssygt banalt, men det er bare ikke nødvendigvis det, du gør, når du er leder i det daglige. Der kan du meget let blive optaget af at få nogle processer i sving. Du skal skabe processer og udvikling, men nogle gange fortaber det sig, hvad der skal komme ud af det. Derfor var det sjovt at komme på et kursus, hvor du vender det hele på hovedet. Hver eneste proces laver du kun, hvis det skaber værdi for det, du skal aflevere, siger Thomas.

- På bataljonskurset sad vi mange gange og øvede stabsarbejde, hvor vi skiftedes til at have funktioner. Så er du logistiker den ene gang og ildmand den anden. Du

skal sætte dig ind i et område, som du ikke kender meget til, tænke en masse tanker, og der skal komme noget fornuftigt ud af det. Når du så får taletid, så skal du aflevere dine 2-3 pointer lynhurtigt. Ingen har brug for, at jeg taler i 30 minutter, det skal have direkte værdi for ham, der står for bordenden, så han kan levere en plan. Og det er virkelig svært, når man har øvet det andet i det civile. Men her gælder det om at levere, hvad der er brug for – alt det andet har man ikke behov for at høre.

Netop det, at man skal lære at træde i baggrunden, er den store forskel på det militære og civile læringsrum, mener Thomas.

- Forskellen er, hvem der skal 'shine'. Det opdagede jeg ret hurtigt: Hvis du forsøger at shine bare for at shine, så overtræder du en central værdi blandt de her unge officerer. Så i begyndelsen dummede jeg mig ved at stå og begynde at kloge mig. Se mig, jeg har læst bogen. Men du skal ikke shine, du skal få ham for bordenden, der fremlægger planen, til at shine. Det var meget lærerigt at opleve, hvad der sker, når du opgiver dit eget behov for at shine, og det i stedet bliver stabens behov for at shine, der tæller. Det er ret fantastisk.

Følg med eller forsvind

Da Thomas ikke er i den 'skarpe' ende af Forsvaret, er BTNVUK ikke umiddelbart åbent for ham. Selv om han er kaptajn af reserven, fik han et blankt afslag på at blive optaget på det kriterium.

- Men til gengæld forstod man på FAK godt argumentet om, at civile ledere i Forsvaret skal være skarpere. Og fordi jeg netop har den baggrund, jeg har, så fik jeg i første omgang lov til at deltage som observatør. Jeg svarede så, at jeg ville deltage så meget som muligt, og hvis det ikke var godt nok, så skulle de bare trække stikket. Aftalen blev så, at hver gang vi fik en opgave, så afleverede jeg den. Og hvis jeg kunne holde min stejle læringskurve, så måtte jeg gå til eksamen, og derfor endte jeg med at bestå.

En frygtelig masse hjemmearbejde

BTNVUK strækker sig over et halvt års uddannelse med 10 tilstedeværelsesuger og det, som Thomas kalder en 'frygtelig masse hjemmearbejde'. På skemaet er det militært engelsk, ledelse og endelig militære operationer, der fylder mest.

- Det, som folk bliver slidt helt i bund på, er doktrin og stabsmetodik. Doktriner som for eksempel, om man skal bruge angrebsakse eller angrebsrum. Men det er ting, man kan læse sig til. Det krævende er stabsmetodikken: Hvordan laver man processerne, så staben tilsammen laver en løsning, der kan flyve? Det er her, du sidder med alle specialerne: ingeniører, ild, logistikere og så videre. Og det er i virkeligheden lige som et veterancenter. Vi består jo også af en masse specialer, lige fra kommunikation til forskere, socialrådgivere og psykologer. De skal spille sammen, så opgaveløsningen rammer centrum. Det var det, jeg opdagede på uddannelsen: Hvis vi går ud og laver verdens bedste rådgivning og rehabili-





tering, så er det bare ikke rigtigt det, som chefen beder mig om. Hun vil have, at vi klikker ind i Veterancentrets opgaveløsning, så vi bliver så gode som muligt, forklarer Thomas.

I forhold til de civile uddannelser udmærker BTNVUK sig også ved, at det er folk, der selv har haft hånden på kogepladen, der står for undervisningen. Og det er et kæmpe plus, mener Thomas.

- Civile undervisere er typisk dem, der har en karriere med at undervise. De var dygtige på universitetet, og så blev de der. På BTNVUK var underviserne dem, der har stået der sidst og var bedst til det. Det er folk, der har afprøvet doktriner i Helmand. Det er dem, der har fået en divisionsøvelse i Tyskland forsynet, og folk, der har lavet CIMIC i Sydsudan. De har set, hvad der virker og ikke virker, siger han.

- Så hvor du i det civile læner dig op ad en 'golden standard', som ikke findes, så læner vi os i BTNVUK op ad best practice. Men vel at mærke en best practice, der hele tiden er i bevægelse.

Ud over at underviserne havde deres faglighed på plads, så var de også ubarmhjertige i deres kritik, når Thomas afleverede sine opgaver.

- Jeg vil sige, at jeg har en kæmpe stor respekt for undervisernes faglighed, for de var virkelig dygtige. Og den anden del er så, at du får tæsk. Jeg brugte hele min efterårsferie på en opgave og fik så tilbagemeldingen, at det var 'en i mindre omfang brugbar opgaveløsning'. Der var jeg godt nok klar til at pakke mine ting. Men underviseren sagde i stedet, at det var helt fint, for nu vidste han, hvad jeg kunne og ikke kunne. Så han var i virkeligheden begejstret, for nu vidste han, hvor jeg kiksede, og så kunne vi begynde at fylde på, siger Thomas.

- Underviseren havde brug for at kende mine blinde vinkler – og jeg kom så bare med en meget bred blind vinkel. Når du er civil leder, kan du nemt komme til at

Formålet med kurset er at give kursisten det doktriner, analytiske, procedure- og føringsmæssige niveau, der er nødvendigt for at kunne fungere som underafdelingschef og indgå som stabsofficer på bataljons- og brigadeniveau.

ville passe på dig selv. Du vil gerne shine, og det betyder, at ingen har lyst til at fejle. Du pakker dig ind i et, 'jeg er ret awesome'. Men det er altså befriende, når en underviser, du har tillid til, siger: 'Prøv at høre, du er kun halvt awesome, men nu skal jeg hjælpe dig til at blive helt awesome. Kom med alle dine fejl, så skal jeg hjælpe dig.

Gevinsten ved kurset har altså været, at Thomas har indset, at hans afdeling skal spille bedre sammen med resten af Veterancentret. I dag har han også ændret på den måde, han leder på.

- Førhen undrede jeg mig over, at når jeg bad en medarbejder om at løse en opgave, hvorfor det så ikke skete. Det er jo en klassisk lederting. Det, der gik op for mig, var, at jeg ikke havde været præcis nok med, hvad det var, jeg ville. Enten sagde jeg noget blødt à la: 'Vi skal være bedre til det tværfaglige', og så tænkte medarbejderne: 'Okay, det lyder meget godt'. Eller også gik jeg ud til en socialrådgiver og sagde: 'Du skal huske at tænke arbejdsskadelovgivningen med'. Så enten understyrede jeg eller overstyrede. Men der har jeg lært at bruge det, man kalder mission command: Altså at lave noget, som er så præcist, at man kan styre efter det, men som samtidig er så åbent, at der er en retning og et frihedsrum til, at medarbejderen kan fylde noget på. Jeg er blevet langt mere konkret med, hvilken sluttilstand jeg gerne vil have. Vil jeg have 10 linjer eller 10 A4 sider – og jeg vil have dem på torsdag.

Tværfaglig eller færdig

Selv om BTNVUK trak voldsomme veksler på Thomas fritid i det halve år, uddannelsen varer, så er han bagefter ikke et sekund i tvivl om, at kurset har løftet ham som leder.

Var du ikke i tvivl om, hvor vidt det ville give mening for dig at tage på BTNVUK, hvor en stor del af undervisningen drejer sig om militært stabsarbejde?

- Jo, indtil jeg opdagede, at det ikke var derfor, jeg var der. Jeg har ikke noget problem med at lære, hvad forskellen er på et sinke- og et standseminefelt. Men hvis jeg skal 'klikke ind' på en overbevisende måde i en setting, hvor jeg har 30 sekunders taletid i en plan, der skal holde 100%, så er jeg nødt til at sortere ting fra. Jeg er nødt til at kende mit grundstof og være i dialog med de andre om, hvad det præcis er, de har brug for. Det er 2-3 skarpe pointer, der gør, at planen holder vand. Den pointe skulle jeg omkring ved at prøve det selv. Det er en pointe, jeg har hørt før: Vær loyal over for opgaveløsningen, vær kundeorienteret, lav tværfagligt samarbejde. I det civile bliver du tæppebombet med de sandheder, men vi gør det ikke. Vi øver det ikke. Vi kommer hjem fra den civile uddannelse med viden om, at tværfaglighed er vigtig, men på BTNVUK, der GØR vi det. Der SKAL jeg simpelthen være tværfaglig, ellers er jeg en færdig mand – og alle de andre er færdige sammen med mig! ■

DJØF'ER OG SOLDAT

At få Thomas Krohn på bataljonskurset er nok det skarpeste eksempel på individuel kompetenceudvikling af en chef, som jeg foretager. Thomas kom ind i Veterancentret som djøf'er og psykolog, nu har han også fået en nutidig militær uddannelse. Det gør helt klart, at han bliver endnu bedre til at løse opgaver i koncernen Forsvaret.

På bataljonskurset har han mødt unge officerer og fundet ud af, hvor kompetente de er, og hvordan de tænker. Bataljonskurset er effektiv undervisning i, at stabsarbejde er et fælles projekt, hvor det ikke er den enkelte, der skal shine. Tværtimod. Det handler om, at opgaven skal løses.

*Chef for Veterancentret
Oberst Susanne Kiholm Lund*

LEVERANDØR TIL DET DANSKE FORSVAR

Mission critical training
... Anytime - Anywhere



Med en stærk produktfamilie er IFAD i stand til at levere komplette simulationsbaserede træningsløsninger til forsvarets uddannelse og forberedelse af internationale missioner.

IFACTS
FAC/FO TRAINER

INTS
NAVAL TACTICAL SIMULATOR

IRAD
RADAR SIMULATOR

IRAS
RADIO SIMULATION

SIMGW
SIM GATEWAY

Med basis i 25 års erfaring og et tæt samarbejde med vore kunder leverer vi optimale løsninger, der opfylder forsvarets krav til kvalitet og budget. Vore løsninger anvendes til taktisk træning, Search&Rescue, FAC/AO træning og træning i radiokommunikation. Alle vore løsninger sikrer interoperabilitet og muliggør distribuerede værnssælles øvelser med både virtuelle og fysiske enheder.

**Naval tactical training - Communications training - Close Air Support & Call for Fire training
Distributed exercises, Simulator-, C2- and Sensor interoperability, Link and gateway systems**

IFAD · Østre Stationsvej 43, 2 · DK-5000 Odense C · T: +45 63 11 02 11 · info@ifad.dk · www.ifad.dk

CHEFER, SE HER

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

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

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

Kurset gennemføres i dagene **12.-13. november** på Hotel Koldingfjord og koster kr. 3500,- pr. deltager.



LIVETS GANG I FORSVARET

DET ER JO FAKTISK EN GOD IDE AT HAVE EN **AFTALE PÅ SKRIFT** OG AT FÅ **GODKENDT SIT FORHANDLINGSRESULTAT** – HVIS DET ALTSÅ SKAL GÆLDE...!

Der var engang en officer, en kaptajn, som sad i en M322-stilling – sådan nogle var der engang. Da han var kaptajn, fik han selvfølgelig funktionsvederlag for at sidde i en stilling på højere niveau. Den lokale ledelse og TR havde endog sørget for, at der blev indgået en aftale om funktionsvederlagets størrelse.

Kaptajnen mente at have nogle ekstraordinære kompetencer, som han gerne ville honoreres for, så han bad om en lønforhandling. Af flere forskellige årsager trak den proces noget ud, og den lokale forhandling endte i uenighed – parterne kunne ikke nå hinanden under forhandlingen. Som altid, når der er tale om uenighed i en lokal forhandling, endte sagen i HOD, som så forhandlede med en foresat myndighed. Her lykkedes det at opnå et tilpas tilfredsstillende resultat med enighed om et personligt kvalifikationstillæg.

Parallelt med HOD's forhandling om personligt kvalifikationstillæg ville den lokale myndighed gerne have kaptajnen over i en anden afdeling, så han blev opfordret til at søge en ledig stilling.

Kaptajnen vidste, at der ville blive tale om en lønforhandling i forbindelse med ansættelsesprocessen, så han søgte råd og vejledning hos HOD. Herfra var rådet at sikre sig, at der ikke ville blive tale om nedgang i løn ved stillingsskiftet. Og – nok vigtigst – at resultatet af forhandlingen skulle godkendes af HOD for at være gyldigt.

Myndigheden sendte ikke et forhandlingsresultat, og da HOD rykkede for det ved FPS, var svaret, at kaptajnen jo havde talt med HOD, så..... Nej, et forhandlingsresultat skal sendes af myndigheden, hvorefter det

behandles. Det er jo sådan, det står i HOD's aftale om tillægssdannelse.

For at gøre fraværet af et forhandlingsresultat mere tydeligt havde myndigheden lovet at ville indstille kaptajnen til udnævnelse til major (M322). Det skulle helt klart have fremgået af referatet af forhandlingen – heldigvis var der tale om en ordholdende chef.

Da der ikke var megen fremdrift vedrørende kaptajnens tillægssdannelse i den nye stilling, måtte HOD involvere den foresatte myndighed og lade den endelige underskrift på førstnævnte aftale om personligt kvalifikationstillæg afvente endelig afklaring. Som ekstra krydderi på den efterhånden noget spegede sag ville værnschefen ikke udnævne kaptajnen til M322 – han var lidt for ung.

Historien er lang, men sagen endte med, at kaptajnen fik sit personlige kvalifikationstillæg med over i den nye stilling, og der blev indgået en aftale om funktionstillæg på et beløb af samme størrelse som funktionsvederlaget, da kaptajnen sad i M322-stillingen – et funktionstillæg, som er gældende indtil udnævnelse til M322.

Moralen er, at det er vigtigt at få skrevet til referat, hvad man bliver enige om i forbindelse med skift til ny stilling, og at forhandlingsresultatet bliver godkendt af HOD.

Det er sikkert og vist, at havde kaptajnen ikke inddraget HOD tidligt, ville vilkårene i den nye stilling have været usikre, for eksempel ville funktionstillægget have været tidsbegrænset til et år.

Konsulent Steen Mikkelsen

A-KASSE

Er det relevant for officerer?

I HOD får vi tit spørgsmål om medlemskab af fagforeningen og A-kassen, og hvad HOD tilbyder i den sammenhæng. Nogle sætter ligefrem lighedstegn mellem de to foreninger, altså en fagforening og en A-kasse, men det er på ingen måde tilfældet. Og det er det vel at mærke aldrig – hverken i HOD eller i andre fagforeninger.

TEKST: SEKRETARIATSCHEF MORTEN BOMHOLT NIELSEN

FAGFORENINGEN HOD, der er medlem af centralorganisationen Akademikerne (AC), varetager de opgaver, som falder ind under aftale- og forhandlingsområdet for fastansatte officerer under Forsvarsministeriet. I korte træk drejer det sig om løn- og ansættelsesforhold for officererne. Det er frivilligt at være medlem af HOD, men HOD har eneret på at indgå aftaler gældende for alle de fastansatte officerer, uanset medlemskab eller ej.

En A-kasse (en mundret forkortelse af arbejdsløsheds-kasse) varetager de opgaver, som udspringer af Lov om arbejdsløshedsforsikring. Det er ligeledes frivilligt at være medlem af A-kassen, og i princippet kan man vælge at være medlem af den A-kasse, som man mener passer en bedst, og hvis vedtægter giver mulighed for, at man kan blive optaget.

A-kassen ejes af medlemmerne på samme vis som fagforeningen, men det er to vidt forskellige foreninger, og der er ikke noget ejermæssigt fællesskab mellem fagforeninger og A-kasser.

A-kasserne dækker også hvert deres faglige område, men de udspringer meget ofte af det fællesskab, som man har via fagforeningerne. Derfor ser man ofte personsammenfald og relaterede opgaver mellem fagfor-

ening og A-kasse. Den forsikringsydelse, som man får ved medlemskab af en A-kasse, kan man dele i to; dels er man forsikret med en lønkomensation (arbejdsløshedsdagpenge), hvis man bliver ledig på arbejdsmarkedet, dels er man sikret hjælp til at finde et nyt arbejde, når man er ledig.

Reglerne for - og størrelsen af arbejdsløshedsdagpenge - er ens for alle ledige og følger loven.

Det er derfor principielt ligegyldigt, hvilken A-kasse man er medlem af. Ud fra en økonomisk betragtning kan man vælge den billigste, som tilbyder medlemskab. Det, man derimod bør kigge nøje på, når man vælger medlemskab, er, hvad A-kassen kan tilbyde, hvis den skal hjælpe en i job, hvis man bliver ledig?

A-kasserne dækker som nævnt hvert sit faglige område, eller de dækker et fælles fagligt område. Det vil sige, at deres viden om ledighed og ansættelse ligger inden for visse fag, og de vil således typisk anvise arbejde inden for deres faglige område.

Hvis man som officer og akademiker overvejer at blive medlem af en A-kasse, anbefaler HOD, at man søger optagelse i den A-kasse, der dækker det akademiske fællesområde; "AKADEMIKERNES ambitiøse A-KASSE". Ud over de lovbestemte ydelser har AKADEMIKERNES flere interessante tilbud til ledige akademikere - eksempelvis for dem, som går og tænker på at starte noget op som selvstændig.

Kan det overhovedet betale sig at være medlem af en A-kasse?

Det er vanskeligt at svare på - næsten lige så vanskeligt, som det er at svare på, om det kan betale sig at tegne en ulykkesforsikring eller en hvilken som helst anden forsikring.

Er man en af de gamle tjenestemandsansatte officerer, så er svaret forholdsvis enkelt: Nej, det kan næppe betale sig, idet man yderst sjældent kommer i en situation, hvor man med meget kort varsel står ledig på arbejdsmarkedet.

Er man en af de nye overenskomstansatte officerer, så er man ansat på samme vis som de fleste andre akademikere og funktionærer, og dermed er der en mulighed for at blive afskediget med de forholdsvis korte varsler, som man har på det danske arbejdsmarked.

Sandsynligheden for at blive afskediget som overenskomstansat officer er måske beskeden, men det kan jo være, at man er en af dem, som overvejer at pendle mel-

lem officersgerningen og en civil karriere. Dermed kan medlemskab af en A-kasse absolut være en god ide.

Andre overvejelser kan også komme ind: Passer officerskarrieren til det familieliv, jeg planlægger? Kunne jeg tænke mig at studere i perioder? Er efterløn noget, jeg overvejer (kræver medlemskab af en A-kasse)? er bare nogle af spørgsmålene.

For at kunne få arbejdsløshedsdagpenge i en ledighedsperiode, skal man have været medlem af A-kassen i en længere periode. Hvor lang tid afhænger af, hvad man bliver ledigmeldt fra. Kommer man fra sin første uddannelse, så er perioden typisk kort, men kommer man fra en ordinær ansættelse, så er perioden lang.

Andre faktorer spiller også ind, eksempelvis ansættelsesperioden forud for ledighedsperioden med videre. Da man i flere tilfælde regner i år, så er det en rigtig god ide at gennemtænke sin situation i god tid før en eventuelt ledighedsperiode. **Det er for sent at forsikre sig, når skaden (ledighed) er indtrådt.**

Som det fremgår, er fagforeningen HOD ikke den rigtige til at vejlede om A-kassernes tilbud. Hvis du vil vide mere, så henviser vi til AKADEMIKERNES ambitiøse A-KASSE på www.aka.dk

Du kan også ringe til dem på telefon 33 95 03 95 og bede om at tale med en af deres konsulenter. Der er flere af dem, som varetager officerernes interesser.

ARBEJDSLØSHEDS-FORSIKRING

Anerkendte arbejdsløshedskasser

§ 30. Ved en arbejdsløshedskasse forstås i denne lov en forening af personer, der har sluttet sig sammen alene med det formål at sikre sig økonomisk bistand i tilfælde af ledighed og at administrere andre ordninger, som ifølge lovgivning er henlagt til kasserne.

Giving your capability the edge



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

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

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



SAAB



BEKYMRET WING-CHEF:

– DE UNGE SKAL NØDIGT
UDDANNE SIG TIL OFFICERER
FOR AT BLIVE NOGET
HELT ANDET



Som enhedschef skal man være **parat til at give slip på yngre officerer for at fremme deres karriere og til gavn for Forsvaret.** Men før det sker, er det uhyre vigtigt, at de får et solidt fagligt fundament, mener chefen for Air Control Wing.

Enheden har indledt en individuel karriereplanlægning for at fastholde og give de unge officerer den tiltrækkelige operative erfaring.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

SELV OM DET KAN VÆRE OPLAGT OG FRISTENDE at holde fast i dygtige officerer, må man som chef være klar til at hjælpe medarbejdere i den rigtige retning på karrierevejen – også selvom man derved afgiver dygtige medarbejdere til andre enheder end ens egen. Men det er helt afgørende, at især yngre officerer har fået opbygget den nødvendige operative ballast, før de sendes videre. Det mener oberst Kern Oddershede, der som chef for Air Control Wing, ACW, har iværksat en række initiativer, som skal tiltrække og fastholde yngre officerer til enheden.

- Tilgangen af nyuddannede officerer fra officersskolen har været meget svingende de senere år. I 2017 fik vi blot fire og sidste år syv. Men ved udgangen af i år skulle der komme 10 og det samme antal næste år. Vores udfordring bliver at motivere dem til at blive hos ACW i minimum fire-fem år for at ruste dem bedst muligt rent operativt. For desværre har vi set en tendens, hvor det godt kan virke, som om ikke alle officerer har gjort sig klart – eller ikke har kunnet se – eller er blevet informeret ordentligt om, at de bør bygge en operativ og vidensmæssig platform op ved at være her i Karup i en årrække. Det har betydet en for stor afgang og har medført, at ACW's Fighter Allocators operative erfaringsniveau var markant faldende i perioden 2011-2015. Det er bekymrende, og det forsøger vi nu at rette op på, siger Kern Oddershede.

"Nihil Nobis Latet" – "Intet forbliver uset", lyder Air Control Wings latinske valgsprog. Teksten er blandt andet møntet på de cirka 2.500 fly, der hvert døgn flyver gennem dansk luftrum, men afgangen af officerer fra den Karup-baserede flyovervågningsenhed har også været til at få øje på de senere år. Konkret har 57 officerer forladt ACW siden primo 2016. 12 af dem til fordel for civile job og 35 til andre steder i Forsvaret.

- Vi har en relativt stor afgang af officerer og en udfordring med fastholdelse. Det har stået på i nogle år nu, og derfor har vi blandt andet sat fokus på og intensiveret den personlige dialog med unge officerer, der gør karriere i ACW. Samtidig sørger vi nu for, at de unge officerer får et ansvar som leder af et vagthold, så snart de lander

her efter udnævnelsen på officersskolen, siger Kern Oddershede fra hjørnekontoret i de bygninger, der huser ACW's hovedsæde på Flyvestation Karup i Midtjylland.

Geografien udfordrer

Netop den geografiske placering er ifølge wing-chefen den største synder i forhold til at kunne fastholde officerer ved ACW frem for andre enheder eller job i civile virksomheder.

- Når du vælger at blive Fighter Allocator eller teknisk officer ved ACW, er det et behov for både dig selv og for Forsvaret, at du er her i Karup i en årrække, siger Kern Oddershede.

Han lægger ikke skjul på, at det som et forsøg kunne være interessant at målrette rekrutteringen efter bachelorer specifikt til kun at omhandle Århus-, Aalborg- og Syddansk Universitet.

- Blot for at sige, at så er den del forsøgt. Men så vil man selvfølgelig mangle dygtige ansøgere fra universitetsmiljøet på Sjælland – og sortere rigtig mange fra. Men det er altså pokkers ærgerligt at stå og byde en ung, nyankommet officer velkommen og samtidig se i hans eller hendes øjne, at vedkommende allerede er på vej tilbage til Sjælland, hvor kæresten og vennerne venter.

Derfor må man gøre sig ekstra umage med at få en god, tæt og kontinuerlig dialog med de unge officerer om mulighederne og det, ACW kan tilbyde. Den dialog indleder ACW's CH/O allerede nu med kadetterne, inden de forlader FLOS, siger wing-chefen.

Selv om Kern Oddershede ser ACW's geografiske placering som den største udfordring til fastholdelse, er de unge officerers muligheder for at søge stillinger ved andre enheder og stabe også en faktor, der trækker officerer ud af ACW. Den mulighed har været til stede siden ansøgningssystemets indførelse i 2013, og der kræves ifølge obersten en vedholdende indsats for at fastholde officererne i ACW.

Forventning om høj faglighed

- Jeg forstår udmærket, at man gerne vil frem i karriere-



ren. Men det er bare så uhyre vigtigt, at du har et operativt fundament, inden du rykker videre. For hvis du vælger officersvejen og på et tidspunkt kommer i en stab for første gang, så er der en klar forventning om, at du kan tale faglighed og sagsbehandling med kolleger fra andre wings. Så det er vigtigt både for officeren selv, officerens kolleger, den nye enhed og for mig, at den yngre officer kommer med en stærk ballast, der gør, at han vittelig kan byde ind og bidrage, siger Kern Oddershede og tilføjer:

- Chefen for Hærens 1. Brigade, brigadegeneral Henrik Lyhne, har flere gange meldt ud, at det er lige før, at nogle officerer har svært ved at se fordelene i at investere i et stærkt operativt spor. Men det er altså forudsætningen for alt det, du senere skal kunne. Derfor er det også en bekymring, hvis mange yngre officerer lader sig lokke hurtigt videre for at blive set og vurderet på højere niveau i bestræbelserne på at blive udnævnt til kaptajn eller major. Derfor ser jeg det heller ikke som hæmmende for din karriere, hvis du ikke kommer hurtigt videre til en stab. Og derfor vil jeg gerne lave en plan for de unge premierløjtnanter, så vi gør dem klar eller udnævner dem her,

mens de er hos ACW og ikke hovedkulds rykker videre uden den fornødne erfaring.

Hos ACW bliver den detaljerede karriereplan derfor lagt sammen med hver enkelt unge officer, og Kern Oddershede understreger, at det er vigtigt, at der ikke males med den brede pensel. Karrierplanlægningen kan således

- Det handler om et helhedssyn; man kan også kalde det korpsånd, hvor alle brikkerne skal falde på plads – jeg kalder det "Mit Flyvevåben".

Kern Oddershede, oberst

godt strække sig længere, end hvad den konkrete enhed kan tilbyde. Han mener, at en detaljeret karrierplanlægning betyder, at enhedschefen skal kunne magte at se længere, end hvad der isoleret set er til gavn for den konkrete enhed. Man skal som chef være parat til at "give slip", når tiden er inde for den enkelte officer til at skifte tjene-

stedet som et naturligt trin på karrierestigen.

- Jeg har selv været med til at "skubbe" en officer i retning af en ledig stilling som logistikchef i en anden enhed end min egen for at styrke hans muligheder for senere udnævnelse. Han var et ledelsestalant inden for logistik og det stærkeste kort til den konkrete chefstilling og derfor også et oplagt valg. Som chef skal du evne at se på, hvad der er bedst for Flyvevåbnet – hvad er bedst for Forsvaret? Også selv om du mister en superkompe-



tent medarbejder, hvis afgang umiddelbart er et tab for din egen enhed. Det handler om et helhedssyn; man kan også kalde det korpsånd, hvor alle brikkerne skal falde på plads – jeg kalder det "Mit Flyvevåben", siger Kern Oddershede.

Et ledelsesmæssigt dilemma

Han erkender, at der er tale om et ledelsesmæssigt dilemma, når man på den ene side som chef gerne vil stå med den optimale og stærkeste kadre af officerer og på den anden side af og til bliver nødt til at motivere dem til at søge stillinger i andre enheder og myndigheder, fordi det er til gavn for Flyvevåbnet og Forsvaret som helhed.

- Det er selvfølgelig svært, men der bliver jo nødt til at være et vist flow og udskiftning af personel på de enkelte

funktioner. Det er nødvendigt, for at der kan ske en udvikling i enheden, men også godt for den enkelte officer, som udvikler sig, når han eller hun skal sætte sig ind i et nyt arbejdsområde, får nye kolleger og nye chefer efter en årrække i samme stol, siger Kern Oddershede.

Han peger også på, at det er vigtigt, at yngre officerer tidligt i karrieren, kan se, at der sker en naturlig udskiftning blandt kollegerne i de funktioner og stillinger, som man som ung officer gerne vil runde på sin vej op gennem karrieren.

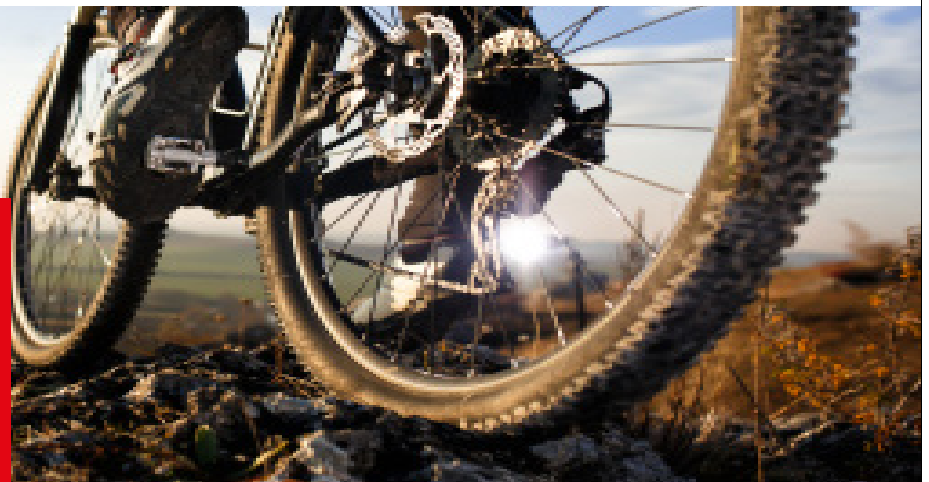
- Hvis du har mange medarbejdere, der ikke søger andre stillinger, kan der opstå en underlig situation, hvor du skal til at modulere for at skabe et vist flow. Så tre-fire år i samme stilling bør være nogenlunde max – så flytter man, så andre kan komme til at prøve funktionen og på



Sundhedsforsikring – for alle



Ung, rask og uovervindelig?



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

En god investering

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

Hvem kan være omfattet

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

Tryg Sundhedsforsikring omfatter bl.a.

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

Hvad koster forsikringen

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

Tilmelding og flere informationer

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

den måde skabe en dynamik. Det er vigtigt for de unge officerer, at de kan føle sig nogenlunde sikre på, at de forskellige stillinger på et højere niveau er reel mulighed. Samtidig er det vigtigt, at der kommer frisk blod i stillingerne, hvis vi skal udvikle os, siger Kern Oddershede.

Føler du, at ansøgningssystemet har spillet fallit?

- Nej, det er ikke sådan, jeg tænker. Men det kræver en meget åben dialog og ærlig snak i Flyvevåbnets chefkreds om, hvordan vi værner om det. Det gamle udstikkersystem var forudsigeligt. Der blev fast rokeret rundt i februar og august, og det vidste man bare. Det gode for enheden og medarbejderen i, at man blev flyttet efter nogle år, var lagt fast i et skema. Det skal man italesætte i dag, og det arbejder jeg ihærdigt på. For det har altså en værdi for begge parter – det er godt for individet at skulle ruske op i sig selv, når man skifter job. Det udvikler dig simpelthen, og det er vigtigt at få kommunikeret ud, siger Kern Oddershede.

Han har blandt andet taget problematikken op på chefmøder, da det kræver en vis form for konsensus blandt enheds- og myndighedscheferne, hvis det ønskede flow skal blive gældende i Flyvevåbnet som helhed.

- Det ser jeg som en udfordring, som jeg bliver nødt til at adressere og tage op i dialog med andre chefkolleger: Hvordan skaber vi en modus for det, som ikke skal opleves som at blive "taget med tang", men som motivation ud fra en udviklingsstrategi i tilknytning til karriereplaner med videre, siger Kern Oddershede.

Ingen strandhugst

Han mener, at det også den anden vej rundt er vigtigt, at chefgruppen har en fælles forståelse for, at officerer har brug for et vist antal år i konkrete stillinger for at kunne opbygge deres faglighed til et vist niveau.

- Det er vigtigt, at vi tænker korpsånden ind og ikke går på strandhugst hos hinanden efter medarbejdere, som har brug for tid i en konkret stilling for at blive bedre rustet rent fagligt. Den faglige, operative opbygning af den enkelte officer er supervigtig for værnet og for Forsvaret. Og selv om medarbejderen langt hen ad vejen selv bestemmer, i hvilken retning han vil gå og hvornår, er det også et arbejdsgiveransvar og behov, som er styrende. Som chef har jeg jo også brug for ro omkring mine unge officerer – ja, officerer i det hele taget –, så de når at levere noget effekt til wingen, inden de skal videre. Det burde også være af interesse for enheden, der modtager officeren, siger Kern Oddershede.

Han understreger, at det derfor også er nødvendigt med overblik og en vis enighed i chefgruppen, når det drejer sig om den operative ballast hos de yngre officerer – som også er til gavn for den enkelte.

- Det burde kunne gå hånd i hånd. Derfor skal man skabe tryghed ved at italesætte, at den unge officer nok skal nå sine karrieremæssige mål, og så holde sine døre



- Det er vigtigt, at vi kan give den unge officer et billede af en karrierevej, hvori han kan se sig selv og mulighederne.

Kern Oddershede, oberst

åbne. Det arbejder ikke mod hinanden, men i et styret, aftalt forløb vil alle parter vinde.

Er du bekymret for fremtiden i forhold til rekruttering og fastholdelse?

- Jeg er bekymret for, om vi evner at fastholde i det aspekt, der handler om den operative opbygning. Altså det med, at officeren ikke selv ser værdien af at investere i det sammenhængende, indledende operative forløb. Derfor er også vigtigt, at vi via en tæt dialog får lavet en detaljeret karriereplanlægning for hver enkelt nyankommende officer og dannet nogle rammer, der gør det muligt for de unge at spejle sig længere oppe i systemet. Det er vigtigt, at vi kan give den unge officer et billede af en karrierevej, hvori han kan se sig selv og mulighederne, siger Kern Oddershede.

Ledelsesansvar skal være et trækplaster

Hos ACW er der tale om en plan, der skal tages seriøst og være forpligtende for officerens udvikling.

- Vi står stærkest ved netop at forpligte os til at efterleve planen. Der kan selvfølgelig komme vilkår, der rykker ved planen, men så er det vigtigt, at man over for den enkelte kan sætte ord på: Hvorfor var det lige, at vi måtte justere planen? Så vi lægger op til en åben og meget regelmæssig dialog med den enkelte: "Hvor er vi henne i udviklingen af dig som officer?", siger Kern Oddershede.

Den individuelle plan angiver detaljeret, hvordan den operative, uddannelsesmæssige opbygning skal være for den enkelte officer ved ACW.

- Officeren kan enten fortsætte med en overbygning i det rene ACW-operative spor eller gå over i funktioner, hvor man er mere støttende for eksempelvis Søværnet – en mulighed, der netop nu er til overvejelse. Eller til Hæren, som er vant til at få støtte i form af Air Liaison Officers og Battle Managers. Det er to områder, hvor jeg – og jeg også håber yngre officerer – ser muligheden for en spændende udvikling. Ved at være operativ her – at komme ud med skibe eller med Hæren på øvelse – gør, at man samlet set bygger en meget værdifuld erfaring op, siger Kern Oddershede, der tiltrådte som chef for ACW i 2016.

Han peger også på, at der ikke kun er fokus på den faglige specialistrolle, men også på det ledelsesmæssige i at tage ansvaret og tilrettelægge træningen af vagtholdet, samtaler med medarbejderen, HR-opgaver med videre. Kombineret med muligheden for en udstationering ved den mobile radarenhed, p.t. med mandskab i hhv. Irak og Emiraterne, er det trækplastre, der skal være med til gøre ACW til et attraktivt tjenestested.

- Den unge officers mulighed for at få ledelsesansvar er vigtig og derfor også et område, vi har intensiveret sammen

med meningsfuld træning. Her ser officeren netop også værdien af, hvad det konkret er, vi skal træne vedkommende og hans/hendes vagthold til. Vi skal ikke kun kunne håndtere en situation i fredstid – vi skal bevæge os frem til også at kunne håndtere den i krise og krig. Jeg er optimist, og derfor håber jeg, at tiltagene vil styrke fastholdelsen, så at vi ikke fremover vil se så mange unge uddanne sig til officerer for at blive noget helt andet, siger Kern Oddershede. ■

Air Control Wing

ACW tæller cirka 350 ansatte, hvoraf de 54 p.t. er officerer, hvis hovedopgave det er at overvåge det danske luftrum 24/7 året rundt. Radaroperatørerne – der for officerernes vedkommende er Fighter Allocatere – samt tekniske officerer er placeret ved de tre store radarer i Skagen, Skrydstrup og på Bornholm samt to mindre placeret i Roskilde og på Griben. Desuden har ACW et mobilt radarbidrag udsendt til Operation Inherent Resolve med personel på hhv. Al Asad-basen i Irak og i De Forenede Arabiske Emirater.

Alle nyuddannede officerer, der forlader Flyvevåbnets Officersskole (FLOS) med ønsket om en karriere som Fighter Allocator eller teknisk officer ved ACW, indleder deres karriereforsøg hos ACW i Karup, hvor de nyudnævnte premierløjtnanter får deres operative basisviden i forbindelse med vagtjenesten i ACW's operationscenter.

Til- og afgang af officerer ved AWC

Ifølge organisationsskemaet indgår der 76 officerer i AWC. 22 stillinger er p.t. vakante.

I 2016 tilgik der 17 officerer. 9 fra officersskolen, 7 fra Forsvaret og 1 civil. Samme år forlader 16 officerer ACW. 6 til civil, 9 til andre steder i Forsvaret og 1 til tjenestefri uden løn (TUL).

I 2017 tilgik der 12 officerer. 4 fra officersskolen, 6 fra Forsvaret og 2 på rådighedskontrakt. Samme år forlader 13 officerer ACW. 1 til civil, 9 til andre steder i Forsvaret og 3 til TUL.

I 2018 tilgik der 16 officerer. 1 fra officersskolen, 7 fra Forsvarsakademiet, 6 fra Forsvaret og 2 retur fra TUL. Samme år forlader 19 officerer ACW. 1 til civil, 14 til andre steder i Forsvaret (7 i forbindelse med nyordningen og oprettelsen af nye enheder), 3 til TUL og 1 pensionering.

I år er der ind til videre tilgået 5 nye officerer. 4 fra Forsvaret og 1 fra TUL. Det forventes, at der i december vil komme 9 nye elever og 2 tekniske officerer. 9 officerer har ind til videre forladt ACW i 2019. 4 til civil, 3 til andre steder i Forsvaret og 2 til TUL.



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



DEN GLEMTE RADARMISSION

Siden 2016 har Air Control Wing haft et radarbidrag udsendt til Irak og Emiraterne. **Nu snurrer udsendelsen af selve radaren på sidste vers**, men hos ACW håber man, at det danske operatørbidrag i Emiraterne bliver forlænget.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

MAN KOMMER HJEM MED FØLELSEN AF at have gjort en forskel. Og man er blevet beriget, fordi man selv har kunnet lære fra sig. Man kommer også hjem som et mere fagligt robust menneske, som kan byde ind på flere niveauer. Derfor har vi en klar interesse i at udsende personel, selv om det koster, i form af at andre må løbe hurtigere.

Det siger chefen for ACW's Eskadrille 515 i Kastrup, major Ole Ramsby. Midt i juli vendte han hjem efter i tre måneder at have stået i spidsen for det danske radarbidrag i Operation Inherent Resolve, OIR.

Radarbidraget er ikke noget, vi hører om særlig ofte. Det har været indsat i OIR siden 2016, og bidraget består af 20 mand fordelt med 13 ved operatørbidraget i Al

Dhafra i De Forenede Arabiske Emirater og syv mand på Al Asad Air Base i Irak, hvor også selve radaren er stationeret.

Høster anerkendelse

Den 22 ton tunge mobile og langtrækkende 3D-radar skal igennem en såkaldt Mid Life Update i Danmark i 2021, og man forventer derfor ikke, at radarbidraget som helhed forlænges. Men såvel chefen for Air Control Wing, oberst Kern Oddershede, som Ole Ramsby håber, at ACW får lov til fortsat at udsende personel til selve operatørbidraget i Emiraterne.

- I 2017 blev vi en fuldt integreret del af den amerikanske KINGPIN-enhed i Emiraterne. Det har krævet et stort forarbejde, og det arbejde skal vi nurse ved fortsat at stille operatører til rådighed. Når vi sammenligner os selv med kolleger fra andre lande, så gør vi et rigtig fint stykke arbejde, og jo flere vi kan gøre fagligt stærkere med en udsendelse jo bedre, siger Ole Ramsby.

Siden 2014 har han været chef for Eskadrille 515, der tæller 30 medarbejdere placeret ved NAVIAIR i Kastrup.

Eskadrille 515 er en del af ACW's operationsafdeling, og eskadrillens flyveledere løser blandt andet opgaver på NAVIAIRs militære radar.

- Det har ikke været kutyme at tage Eskadrille 515 med ud i missionerne, men som enhedens chef har jeg en interesse i, at vi i hvert fald står til rådighed, siger Ole Ramsby, der sammen med sin operationsofficer blev de to første, som Eskadrille 515 har haft udsendt til radarbidraget.

En frivillig mission

Ole Ramsby er uddannet pilot og har selv tidligere været udsendt to gange med henholdsvis C130 til Khandahar og Challenger-bidraget til Seychellerne – begge gange som chef.

- Mine tidligere udsendelser har altid været gode oplevelser på såvel det faglige som på det personlige plan. Så da ACW begyndte at løbe tør for officerer i forbindelse med OIR-missionen, fandt jeg det naturligt at byde ind. Særligt fordi det giver større indsigt i, hvordan man i Air Controlling-regi kører rene, militærfaglige operationer. Det ville hæve mit eget faglige niveau og mulighed for bedre at kunne tale med, når kolleger taler om den type militære operationer. Så jeg ser min udsendelse som en naturlig del af mit arbejde, og jeg føler virkelig, at jeg har fået et fagligt løft, samtidig med at jeg dernede kunne byde ind med den faglige baggrund, jeg kom med, siger Ole Ramsby.

- Så synes jeg også, at når vi begynder at sige til vores medarbejdere, at nu skal vi til at profilere os udadtil og rækker hånden op, når nogen spørger, hvem der kan byde ind til den her internationale mission, ja så har jeg som leder og chef en forpligtelse til at gå i spidsen som et godt eksempel og stille mig til rådighed. På den måde kan jeg også bedre se mine medarbejdere i øjnene med rank ryg, fordi jeg selv har gjort det.

Ole Ramsby tog sin leder af eskadrillens operations-element med til Al Dhafra, hvor danskerne i OIR-operationen samarbejder med soldater fra USA, Australien, England, Canada og Belgien. Opgaven lyder i store træk på at overvåge luftrummet over Irak og Syrien som led i koalitionen kamp mod ISIS. I Emiraterne bor danskerne i en teltlejr, mens de syv mand på Al Asad er indkvarteret i containere.

Sikkerhed, sikkerhed, sikkerhed

I forhold til det faglige udbytte for medarbejderen peger eskadrillechefen på, at operationstempoet er markant anderledes i missionen i forhold til det store fælles operationsrum hos det massivt indhegnede NAVIAIR i udkanten af Københavns Lufthavn i Kastrup. Anderledes er også den militære jargon, og hvordan man taler med flyet, hvilket kræver en faglig militær uddannelse.

- I Kastrup taler man sikkerhed, sikkerhed, sikkerhed. Det gør man også i missionen, men når man opererer rent militært, er man villig til at gå væsentlig længere – og på et tidspunkt også villig til at tage et muligt tab. Det vil man jo aldrig nogen sinde være villig til civilt. Så der er meget stor forskel i sprogbrug og måden, man gennemfører operationerne på, siger Ole Ramsby.

Det 20 mand store hold, der udsendes til radarbidragets to lokationer, er afsted i tre måneder ad gangen.

- Jeg var velsignet af et virkelig godt hold, men man kan godt gå og løse opgaver herhjemme i lang tid og så komme i tvivl om, hvor vidt man gør det godt nok. Når man så bliver udsendt, får man et pejlemærke. Er det fornuftigt, det man gør? Ja, det er det. Jeg blev i hvert fald bekræftet i, at vi har en stærk enhed her i ACW og ved Eskadrille 515, og at vi rent faktisk er på rette spor i forhold til, hvordan vi løser vores opgaver. Så jo flere medarbejdere, der kan komme ud og opleve det, jo bedre. Og derfor håber jeg også meget, at vi fortsat kan sende medarbejdere til operatørbidraget i Emiraterne, når selve radaren snart hentes hjem til en update, slutter Ole Ramsby. ■



Selv små ting, som dronen Black Hornet, kan være med til at ændre soldatens opgaver og adfærd markant.



Oberstløjtnant og chef for Institut for Militær Teknologi, Thomas Galasz Nielsen.

Institut for Militær Teknologi

Instituttet blev oprettet på Forsvarsakademiet i august 2018 og har otte medarbejdere. De forsker og underviser i, hvordan fremtidens militærteknologi vil påvirke de strategiske, etiske, retlige, ledelsesmæssige og operative aspekter i Forsvaret.



Den lille sorte boks på soldatens bryst er en skærm, hvor han kan modtage liveinformation om slagmarken.



Et exo-skelet er spændt uden på soldatens ben. Det kan give ham ekstra styrke, og generere strøm til alt det elektroniske udstyr.

ROBOTTERNE KOMMER – MÅSKE

Fremtidens militærteknologi ændrer ikke kun på, hvad soldaten pakker i rygsækken. **Den ændrer også på måden, soldaten opererer, tænker og løser sin opgave.**

TEKST OG FOTO MICHAEL AAGAARD JENSEN

DEN LYDER IKKE AF MEGET, den lille drone på omkring 30 gram, der lige har forladt sin lille hangar på kølerhjelm af det ørkenfarvede køretøj. Den er også næsten umulig at se, når den er mere end nogle få meter væk. På trods af at den kun er på størrelse med en gråspurv, har den mulighed for både termisk og almindeligt optisk kamera. Det lyder som noget fra fremtiden, men det er et produkt, der lige nu er på markedet.

- Med den her teknologi kan man eksempelvis bruge ansigtsgenkendelse og finde ud af, hvem du er, uden at du opdager, at du er overvåget, fortæller oberstløjtnant, Thomas Galasz Nielsen, chef for Institut for Militær Teknologi ved FAK. Han var sammen med to kollegaer i slutningen af august til Industriens Dag ved FMI i Ballerup for at kigge på den teknologi, som virksomhederne lige nu tilbyder. Men i hverdagen er det længere ud i fremtiden, han og de ansatte kigger.

- Vi er et institut, som forsker i militær teknologis betydning for strategi, ledelse, operationer og ikke mindst uddannelse af fremtidens militære beslutningstagere. Vi forsker i, hvad der sker ude på den anden side af den teknologi, vi har nu, og som vi kan se her i dag. Hvad rør sig, hvad vil det føre til, og hvordan påvirker den teknologiske udvikling mulighederne for at løse Forsvarets opgaver, fortæller han.

Spredd frontlinje

Den lille drone, der forlod hangaren, ligger nu i fem meters højde over pladsen og er umulig at se, hvis man ikke har fulgt den med øjnene hele vejen.

- Var du en soldat i felten, ville du ikke vide, at den var der. Men den ville se alt, du lavede. På dette område bliver fremtiden mindre. Forestil dig droner på størrelse med humlebier, som flyver på sukker og kan fylde tankene op ved at lande på et stykke frugt. Den teknologi har betydning for, hvordan soldater agerer ude i virkeligheden, fortæller en af de ansatte på instituttet, kaptajn, Søren Ankjer Strunge.

- Det har betydning for, hvordan vi uddanner vores soldater. For med den her teknologi, så kan du pludselig strække stillingerne ved frontlinjen længere. Soldaterne kan spredes mere ud og støtte sig til sværme af mikrod-

roner. På den måde er man ikke så udsat for eksempelvis artilleri, og få soldater kan kontrollere større områder, forklarer han.

Teknologi ændrer adfærd

Netop hvordan teknologien påvirker soldaten er et forskningsområde, som Søren Ankjer Strunge har fokus på. Ved siden af bilen med dronen, står en mannequin i fuld hi-tech kampudstyr. På maven har han en lille skærm, som er magen til det Afsiddet Battle Management System (ABMS), som Forsvaret netop nu er ved at anskaffe. Det kan levere informationer om troppeplaceringer og angrebsplaner live helt ned til den enkelte gruppefører. Direkte på en skærm på soldatens bryst. Men al den teknologi har betydning for soldaten.

- Det er nemt at putte mere teknologi og dermed vægt på en soldat, men han skal også kunne bære det. Den her mannequin har så et exo-skelet på, som hjælper soldaten med vægten. Men det kræver mere strøm, så via induktion genererer det strøm, hver gang soldaten bevæger sig, fortæller han, og peger på de metaldele, der sidder på soldatens ben som et ydre skellet.

Men det er ikke kun igennem udrustning, at teknologi ændrer soldaten.

Tilstedeværelsen af ny teknologi på slagmarken kan ændre måden, soldaten opfører sig på. Et studie fra USA viser for eksempel, at soldater skjuler sig, når de ser en drone. Uagtet om den har våben eller ej. Så et avanceret system som ABMS, altså den lille skærm på soldatens bryst med liveinformation fra slagmarken, vil have en effekt på soldatens måde at gennemfører kamp på - til sigtet eller ej.

- ABMS giver føreren nogle unikke muligheder for overblik og koordinering med andre, men det kan betyde, at soldaten kæmper, mens han kigger ned i sin skærm. Det giver en kognitiv udfordring og nogle sideeffekter, for eksempel i form af fysisk belastning fra udstyret i et fjendtligt miljø i flere dimensioner. Det vil vi gerne undersøge, fortæller Søren Ankjer Strunge.

Kunstig intelligens

Institut for Militær Teknolog er halvt militært, halvt civil





Iben Yde, adjunkt, Ph.d. i folkeret. Forsker i våbensystemer med autonome angrebsfunktioner, targeting law og maritime operationer.



Kaptajn, Søren Ankjer Strunge, forsker i teknologiens betydning for soldatens virke.

med civile forskere med Ph.d. inden for et relevant felt blandet med militære kompetencer fra officerer.

- Det har været vigtigt, at vi kan kombinere videnskabelige forskningsmetoder med militær erfaring. Vi tilstræber også tværfaglighed i vores forskning og har det mål at inddrage mindst et andet institut eller en ekstern forskningsinstitution i vores projekter. Lige nu er vi ved at starte et samarbejde med Aalborg Universitet, hvor vi skal screene en beslutningssalgoritme inden for kunstig intelligens, fortæller Thomas Galasz Nielsen.

Kunstig intelligens og autonomi, altså systemer, der kan arbejde uafhængigt af mennesker, er en af de store trends inden for fremtidig militær teknologi. Noget der er nutid, fremtid, eller fantasi alt efter hvem man spørger.

- Nogen siger, at vi allerede anvender kunstig intelligens, andre siger, at der er vi ikke, og nogen mener, at vi måske aldrig kommer der til. Et argument er, at når vi ikke kan beskrive, hvad intelligens er hos mennesker, eller ved hvordan en humlebi tænker, hvordan skal vi så kunne definere, hvad kunstig intelligens er? Siger Thomas Galasz Nielsen.

Men der er ikke meget tvivl om, at systemer bliver

mere og mere selvkørende og kan klare flere opgaver uden menneskelig indblanding. Det er simpelthen en nødvendighed. I takt med at informationsniveauet stiger, bliver det så stort, at det kræver, at vi skal bearbejde

data hurtigere, end vores hjerner er i stand til. Det ser man allerede med anti-missilsystemer på flådefartøjer, der automatisk reagerer på et indkommende missil og skyder det ned, fordi der ikke er tid til at vente på, at et menneske skal bestemme, om det er en trussel eller ej.

Big data ved fronten
Computere er også gode til at finde mønstre i store datamængder. Det man kalder Big Data. I det civile bruges det til at analysere kunders købsmønstre, forudsige risiko for sygdomme og til at analysere og planlægge trafik. På samme måde kan man analysere

re missionstyper. Når man har nok data, kan systemet forudsige, hvor meget ammunition og andre forsyninger, der skal pakkes til lige netop den type mission. Ude på slagmarken kan det hjælpe soldaterne, så de ikke skal tænke over forsyninger.

- Våbensystemerne kan selv melde forbruget ind. Så når kampvognen affyrer en granat, så sender den selv signal op i skyen. Det ryger tilbage til logistikken, som

- Computere er gode til at analysere store mængder data. Men de kan ikke se, hvilken hensigt en person har. Ham der, ude på marken, har et våben, men han er klædt som en fårehyrde. Vi ser ham hver dag, så vi ved, at han bare er en fårehyrde, som har et våben med sig som beskyttelse. Sådan en analyse er svær for en computer. Der skal mennesker ind over.

Iben Yde, adjunkt og Ph.d. i folkeret

begynder at pakke ammunitionen, som så bliver fløjet eller kørt ud til stillingen med drone. Systemet finder selv ud af, hvor meget vi skal have fløjet ud til netop den kamp uden menneskelig indblanding, fortæller Søren Ankjer Strunge.

Faktisk er den engelske hær netop nu i gang med et projekt med navnet Autonomes last mile Resupply. Projektet går ud på at få robotter til at stå for forsyning den sidste mil ud til fronten, så soldater fritages en farlig opgave.

Hunde og ulve

Autonomi bruges som sagt allerede i våbensystemer på eksempelvis skibe, når et fjendtligt missil skal skydes ned. Men når fjenden er af kød og blod, er det noget andet. Her er der ikke plads til fejltagelser, men det er en udfordring at udvikle kunstig intelligens, der kan forstå kontekst og træffe en beslutning ud fra ufuldstændige data. Det viser et eksperiment fra USA. Her testede man en teknologi, der skulle udvikles til at genkende ansigter. Man trænede en algoritme ved i første omgang at lære den at kende forskel på en hund og en ulv. Man fodrede simpelthen computeren med billeder af de to dyr, som den så skulle forsøge at genkende. Det gik rigtig godt, men en gang imellem tog den fejl.

- Da man så gav sig til at analysere, hvordan den fandt

frem til, hvad der var en ulv eller en hund, så viste det sig, at algoritmen havde konstateret, at der ofte var sne på billeder, hvor der var en ulv. Det var det, den brugte til at beslutte, om det var en hund eller en ulv. Så den havde altså lært noget helt andet, end det var meningen. Det var på et helt forkert grundlag, den besluttede sig, fortæller Thomas Galasz Nielsen.

Og netop her ligger en af svaghederne ved kunstig intelligens i en krigssituation. Iben Yde, adjunkt og Ph.d. i folkeret, forsker i det område, hvor folkeret og teknologi mødes.

- Computere er gode til at analysere store mængder data. Men de kan ikke se, hvilken hensigt en person har. Ham der, ude på marken, har et våben, men han er klædt som en fårehyrde. Vi ser ham hver dag, så vi ved, at han bare er en fårehyrde, som har et våben med sig som beskyttelse. Sådant en analyse er svær for en computer. Der skal mennesker ind over. Jeg ser på, hvorvidt man kan programmere krigens regler ind i en maskine. Hvornår er fjenden for eksempel nedkæmpet? En maskine vil blive ved med at skyde, selvom fjenden er såret, men et menneske vil kunne se, at han ikke kan kæmpe længere. Og hvem har ansvaret, hvis noget går galt? Det er blandt andet det, som forskningsprojektet sammen med Aalborg Universitet undersøger, siger hun. ■



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



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.

VI GLEMMER IKKE VORES FALDNE

Major Søren P. Østergaard så og mærkede helt tæt på, at soldater virkelig mener det, når de siger, at **de bliver der hele vejen og hjælper hinanden** og de efterladte.

TEKST VICKIE LIND FOTO SARA SKYTTE

- DET ER IKKE LIGE SOM HERHJEMME VED ET TRAFIKUELD, hvor man kan lægge en buket blomster på ulykkesstedet, eller der muligvis er en, der bliver dømt for gerningen. Man kan ikke tage hen og se, hvor det skete, og man får aldrig at vide, hvem det var, der affyrede mortergranaten.

Ordene kommer fra major Søren P. Østergaard. Han er chef for Vagtkompagniet ved Den Kongelige Livgarde og holder til på Livgardens Kaserne ved Rosenborg i København. Han har også i mange år været kontaktofficer og flere gange prøvet, at telefonen ringer med beskeden om, at en dansk soldat er såret eller har mistet livet.

Den 15. oktober 2007 er Søren P. Østergaard på vagt som chef for vagtstyrken på Fredensborg. Den dag ringer telefonen igen.

- Det er en seniorsergent, som jeg kender godt, fra den daværende Hærens Operative Kommando. Jeg kan med det samme høre, at der er noget. Noget helt usædvanligt. Der går noget tid, før han kommer frem til det, han egentlig vil sige til mig, fortæller Søren P. Østergaard.

Seniorsergenten siger, at der er en hårdt såret i Afghanistan, og at den sårede er fra Livgardens kompagni. Til sidst får han fremstammet, at der er tale om kompagnichefen.

- Alt står stille, og jeg kan slet ikke forstå, hvad det er, han siger. Soldater ved, hvad jeg mener, når jeg siger, at man ikke kan miste en kompagnichef. Det kan bare ikke lade sig gøre.

Kompagnichefen er major Anders J. S. Storrud. Beskeden lyder, at han er hårdt såret. Han er ramt i hovedet af en granatsplint, og prognoserne ser dårlige ud.

- Jeg kender Anders rigtig godt, ikke mindst som

officer ved Livgarden, men jeg var faktisk også næstkommanderende i det kompagni, hvor Anders begyndte som rekrut i Slagelse i 1994. Det er første gang, at den besked, som jeg selvfølgelig aldrig ønsker at få, drejer sig om en, jeg kender så godt. Øjeblikket står prentet i mit hoved, siger Søren P. Østergaard.

Støtten sætter ind

Beskeden sætter hele kontaktofficersberedskabet i gang. Man kan ikke bare blive afløst som Detachementskommandør på Fredensborg Slot, så Søren må finde en anden kontaktofficer, der kan tage med ud for at overbringe den ubehagelige besked til familien.

På det her tidspunkt er Anders Storrud på felthospitalet. Dagen efter dør han.

- Til bisættelsen er kirken stuvende fuld. Anders Storrud havde et kæmpe netværk, og han var en højt respekteret chef. Han var også glødende FCK-fan, og den information var gået videre, og Flemming Østergaard, der dengang var direktør for Parken, mødte op. Det samme gjorde mange af mine tidligere kolleger fra Telegrafregimentet. De kendte også Anders, for det var der, han startede.

Kkontaktofficer for familien

Kompagnichefen efterlader sig hustru, Susie Storrud, og to børn. Søren P. Østergaard kender dem, men han kender dem ikke personligt. Det kommer han til. Et par år senere bliver han af forskellige årsager kontaktofficer for familien.

- Det her er en lang rejse. Den startede tilbage i 2007. Først skal vi igennem alt det skrækelige, og nu har vi et



Major Søren P. Østergaard er chef for vagtkompagniet ved Den Kongelige Livgarde og holder til på Livgardens Kaserne ved Rosenborg i København.

stærkt bånd. Vi skriver sammen og ringer sammen. Susie ringer også for at spørge, hvordan det går med mig. En alvorlig og sørgelig situation har bragt mennesker sammen, siger Søren P. Østergaard og fortæller, at Susie og hendes nye mand i sommer var på ferie rundt om i Danmark. I Sønderjylland kan de se, at Søren er på vagt på Gråsten Slot, og så ringer de og spørger, om de ikke skal komme forbi. Og det er sådan, det er nu – en tæt og nær relation.

- Det var og er stadig min oplevelse, at midt i al sorgen er det både stærkt og positivt, hvordan Livgardens folk – officerer, befalingsmænd, konstabler og menige – rykker sammen, og hvordan de alle hjælper hinanden til at komme videre efter tabet af en højt respekteret officer.

Hærens Officersskole opkalder et hold efter Anders Storrud, og hans soldater kalder en base i Afghanistan for Armadillo. Det navn stammer tilbage fra tiden i Kosovo, hvor Anders Storrud tog bæltedyret, armadilloen, som mærke til sin deling. Det mærke tog han senere med til Irak og så til Afghanistan.

- De ting viser en stor kærlighed til en officerskollega, til min ven, som jeg ikke tror er normalt at opleve andre steder. Og måske mest vigtigt så viser det mig, at vi holder det, når vi siger, at vi ikke glemmer vores faldne. Og jeg har fået et stærkt bånd til en god ven. For mig er det en vigtig historie. ■



Armadillolejren lå på det smalleste sted i Green Zone midt mellem to klaner. Den var opkaldt efter major Anders Storrud, der faldt i kamp i Helmand i 2007.

Foto: Forsvarsgalleriet.dk



DEBATINDLÆG modtaget fra
Malene, pårørende til officer

Min mand eller forsvarets mand?

FORSVARETS PLANLÆGNING – ELLER MANGEL PÅ SAMME – har store omkostninger på hjemmefronten. Der koordineres, planlægges og arrangeres, så familielivet kan gå op, selv om den ene i parforholdet er væk i dage- eller ugevis ad gangen. Uplanlagte sejldage er ikke kun en belastning for den sømand, der får ekstra dage på søen. Hans eller hendes familie derhjemme må også holde for.

Som pårørende til en mand i det danske forsvar, har jeg behov for at dele, hvordan perspektivet kan være, når ens mand og faderen til ens børn også er forsvarets mand.

Jeg har kendt min mand i over 12 år, og allerede da jeg mødte ham, var han en velintegreret del af det danske forsvar. Han er del af Søværnet, og han er sømand af hjertet.

Det har givet os et fælles liv med mange forskellige slags hverdage. Der har været mange lange perioder med udsendelser, der har været perioder med få ugers planlægning fremadrettet, og der har været perioder med en almindelig hverdag hjemme.

Hver gang sømanden skifter stilling, ændres hverdage for hele familien. For os har det betydet, at jeg – som det bærende element på hjemmefronten – har måtte skifte job eller arbejdstider op til flere gange for at få enderne til at mødes.

De sidste mange år er hele familiens liv blevet planlagt efter sømandens sejlplan. Ingen fødselsdage, venneaftaler, forældremøder, skoletandlæge, kursus, ferier eller lange arbejdsdage for mig planlægges uden, at det koordineres med sejlplanen. Det er ofte et logistisk mareridt, som de fleste børnefamilier sikkert kan nikke genkendende til.

I vores situation betyder det, at sømandens hjemmeperioder er velkoordinerede for at muliggøre, at han kan opholde sig på havet 160 dage om året, samtidig med at vi skal have et velfungerende familieliv.

Hvis man så bare kunne regne med den sejlplan.

Forvaret har nemlig også en logistisk opgave, som skal

løses, og noget tyder på, at det er næsten lige så umuligt som familielogistikken. I hvert fald må jeg konstatere, at vi bare i løbet af de første fire måneder af 2019 har fået ændret i sejlplanen fem gange – og jeg behøver vel næppe nævne, at det ikke er blevet til færre sejldage end planlagt?

Ud over de fem gange, hvor planer faktisk er blevet ændret, er der langt flere mellemregninger, hvor sømanden er vidende om, at der mangler afløsere. Så skal der forhandles mellem en lille gruppe mennesker om, hvem der skal dække hvad og hvornår. I den proces bliver der skrevet mails frem og tilbage mellem planlægger og sømanden, og familieplanen bliver gennemgået igen for at finde ting, der kan flyttes eller aflyses, så forsvarets skibe kan forblive på vandet.

Jeg oplever, at det lægger et stort pres på mig. Det er frustrerende, at man gentagende gange skal argumentere for, hvorfor egne arrangementer, både privat og arbejdsmæssigt, er vigtigere end forsvarets sejlplaner, og det slider på overskuddet, at man som familie skal være omstillingsparat på månedlig basis. Derudover lægger det et pres på min arbejdsplads, som er nødt til at være overordentlig fleksibel, for at vores privatliv kan hænge sammen.

Min mand har haft mange forskellige job i forsvaret, og helt generelt savner jeg som pårørende en forståelse og respekt for det stykke arbejde, som ligger bag, hver gang en ansat i forsvaret har en arbejdsperiode, hvor han eller hun i en længere periode er væk fra sin familie. Der er ofte en mand eller kvinde hjemme, som også har et arbejde, en familie og et liv, som skal hænge sammen.

Vores hverdag som sømandsfamilie efterlader meget lidt plads og overskud til de mange ekstra sejldage, som pålægges sømanden med kort varsel.

På nuværende tidspunkt føler jeg mig som den evige buffer, der gør det muligt for forsvaret at udføre deres arbejde, når de ikke selv formår at lave en plan, der holder. ■



SVAR fra chefen for Søværnet, Kontreadmiral, Torben Mikkelsen

VI HØRER SJÆLDENT FRA DET "TAVSE FLERTAL", som de pårørende til vores medarbejdere udgør, og jeg ved, at det må være vanskeligt at råbe op. Derfor vil jeg først og fremmest udtrykke min respekt for dit indlæg og for den indsats, der ydes på hjemmefronten, når vi andre stikker til søs for at passe arbejdet der.

Jeg er meget bevidst om, at tjenesten i Søværnet i mange tilfælde belaster vores medarbejderes familieliv. Som du selv anfører, er søværnsfamilierne som regel gode til at tilpasse familielivet til sejl- og vagtplaner, men uanset hvordan vi vender og drejer det, så er jobbet som sejlsende sømand IKKE et 8 til 16 job på normal vis. At sejlplaner hyppigt bliver ændret, gør tilpasningen af familielivet endnu mere vanskelig, og jeg er godt klar over, at den hjemmевærende partner bærer en meget stor byrde i det spil; - nok især når der er børn i familien.

Vi har, via en række forskellige tiltag, forsøgt at aflaste de sejlsende besætninger bl.a. ved at anvende medarbejdere i landstrukturen til at afløse på skibene, når der er mangler i besætningerne. Størst mulig grad af planfastholdelse har været - og vil fortsat være - et indsatspunkt, så medarbejderne kan få de bedste forudsætninger for ordentlig privat planlægning.

Jeg er dog godt klar over, at vi i mange tilfælde ikke kan leve op til ambitionerne om planfastholdelse. Karakteren af Forsvarets opgaver gør, at vi aldrig nogensinde vil kunne love 100 procents planfastholdelse. Vi skal være klar til at pålægge løse opgaver, når de dukker op. Hvis

vi ikke er til rådighed, så bliver vi irrelevante og det er derfor en konstant balancegang.

Årsagen til, at der aktuelt ændres planer skal primært findes i det meget høje aktivitetsniveau, som Søværnet har haft over de seneste år, og Søværnets operative virksomhed er værnets "raison d'être" og det vil derfor altid være min hovedprioritet. Det kræver dygtige, professionelle medarbejdere. Hvis vi vil fastholde sådanne medarbejdere til at drive et søværn med et højt aktivitetsniveau, skal vi skabe mulighed for, at medarbejderne i langt højere grad kan finde en acceptabel balance imellem arbejds- og familieliv.

I bestræbelserne på at nå det, er det erkendt, at der generelt er for få medarbejdere i den sejlsende del til at løfte byrden i længden. Derfor er kernen i vores aktuelle HR-indsats også at skabe mere robuste besætninger. Med flere folk kan vi forhåbentlig lette byrden for mange, så de udfordringer, du på glimrende vis beskriver, kan blive mindre, og der kan blive lidt mere tid til familien og den partner, der kæmper hårdt hver dag på hjemmefronten med at få tingene til at fungere.

Der er desværre ikke et Quick Fix på de udfordringer, du beskriver i dit indlæg, men det er min helt klare ambition, at vi indenfor en årække vil se bedringer til fordel for de sejlsende besætninger og - ikke mindst dermed - deres pårørende. ■

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



Fra aftalte øvelser til fri føring – øvelser der batter

Når øvelsesansvarlige viser mod og planlægger øvelser baseret på fri føring, vil hæren opnå, at dygtige soldater og deres førere får fuld effekt af deres taktiske evner. Den gode soldat, den gode enhed og den gode taktik opnår succes.

Instrumenterede laserduelsystemer fra Cubic gør det muligt at gennemføre små og store øvelser i et frit og ikke aftalt øvelsesforløb. Systemets evne til at håndtere enorme datamængder giver både under og efter øvelserne optimal mulighed for læring på alle niveauer. Den gode soldat, den gode enhed og den gode taktik kan blive lagret og anvendt til uddannelse i kommende forløb.

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



ET MEDLEM HENVENDTE SIG TIL SEKRETARIATET EFTER UDEN HELD at have søgt afklaring på sine lønforhold ved både Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse (FRS). Den pågældende var ansat som PL med henblik på at gøre tjeneste i en KN-stilling. Det viste sig, at der var fejl i lønanvisningen både på grund af tastefejl og på grund af manglende godkendelse af arbejdstid.

HOD KUNNE KONSTATERE, at der de tre foregående måneder kun var blevet anvist basisløn, ligesom funktionsvederlaget for tjeneste i en højere stilling også var tre måneder forsinket.

HOD KONTAKTEDE FRS, og det blev aftalt, at lønanvisningen blev rettet umiddelbart, således at den faste løn bliver korrekt fremadrettet. Det tilgodehavende beløb blev udbetalt á conto.

ENDVIDERE VILLE FRS kontakte den pågældendes stamenhed med henblik på at skubbe på processen omkring godkendelse af arbejdstid. Forsinkelsen i udbetaling af funktionsvederlag skyldtes nemlig, at stamenheden var to måneder bagud med disse godkendelser.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 4/2019, 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. 5/2019: 23. september
Som udkommer: 23. oktober
Blad nr. 6/2019: 11. november
Som udkommer: 11. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
3. sept 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.



38

– Det her er en lang rejse.
Den startede tilbage i 2007.
Først skal vi igennem alt det
skrækkelige, og nu har vi et
stærkt bånd. En alvorlig og
sørgelig situation har bragt
mennesker sammen.

Søren P. Østergaard, major

Læs: Vi glemmer ikke vores faldne



DANMARK
PP

SORTERET MAGASINPOST
ID. NR.: 42280

Udsendes af:
Portoservice
Postboks 9490
9490 Pandrup

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