Fagbladet

OFFICEREN

01 / FEBRUAR 2017

HJEM FRA ØRKENSANDET

+

BLIV BEDRE TIL AT SØGE JOB
SKIFT FRA TJENESTEMAND TIL OVERENSKOMSTANSÆTTELSE
VÆRNSFORMAND: HJEMMEVÆRNET
POLITIKERE FÅR SVÆRT VED AT BEDØMME OFFICERSUDDANNELSER

ISSN: 2445-5326

Rejs tryg **på ferie**

En årsrejseforsikring hos Tryg dækker alle i din husstand. På alle rejser. Året rundt.

Og med HOD's aftale med Tryg får du ekstra lave priser på dine forsikringer.

Det får du med Trygs årsrejseforsikring:

- Mulighed for behandling på privathospital
- Betaling af medicin og behandling
- Dansk alarmcentral døgnet rundt
- Tilkaldelse af familie fra Danmark ved sygdom
- Hjemtransport ved sygdom, ulykke eller dødsfald
- Erstatning for ødelagte rejsedøgn eller helt ny rejse, hvis du bliver syg
- Hjemrejse, hvis nogen i din familie i Danmark bliver alvorligt syg
- Eftersøgning og redning
- Evakuering
- Krisehjælp
- Erstatning ved forsinket bagage

Læs mere på **tryggruppeforsikring.dk/hod**

Bestil din rejseforsikring på **70 33 25 25**

HOD

Det handler om at være Tryg

Stringent analyse eller bestillingsarbejde?

Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

Det er god kampeksercits i Hæren at starte enhver bevægelse fremad med en bevægelse bagud, men det er umuligt, hvis man i forvejen står med ryggen mod muren. Forsvarets netop iværksatte budgetanalyse af blandt andet det operative område kommer ikke som en overraskelse, den fremgår af teksten til indeværende forlig. Men en budgetanalyse, hvor man allerede kender måltallet, har ikke noget med en analyse at gøre. Vi kan måske ligefrem med rette påstå, at Forsvaret ikke har bestilt ret meget andet end at skære ind til benet de seneste fem år. Forsvaret skal selvfølgelig sikre sig, at de tildelte midler anvendes optimalt – men start lige med objektivt at se på det forsvar, vi har i dag.

Ikke på den konstruerede virkelighed, som står i forliget, for den er ikke valid uden for Slotsholmen. Men den reelle situation i Forsvaret med slidte enheder, uden de nødvendige budgetter, materiel og personel samt en støttestruktur, der er reduceret til det netop utilstrækkelige. En opgaveløsning præget af kompromiser, svineheld og dedikerede, men ekstremt belastede medarbejdere.

Udgangspunktet for analyserne oplyses som den nuværende opgaveløsning, kapaciteter, organisering og forbrug, men hvorfor gør det mig ikke tryg? En stringent analyse vil jo afsløre, at Forsvaret reelt skal tilføres flere midler alene for at udfylde indeværende forlig. Men er det ikke en bunden opgave, når regeringen på forhånd har sat beløb på resultatet? Rent politisk forekommer det i hvert fald useriøst og i strid med regeringsgrundlagets mål om et substantielt løft af Forsvaret. Det er dog mere interessant, hvordan Forsvaret vil gribe opgaven an.

Jeg vil helst ikke være sortseer, men jeg frygter, at vi igen vil opleve en konstrueret virkelighed, der leverer den politisk bestilte vare. En "analyse", som i søgte argumenter vil påvise mulige effektiviseringer og uden blusel sælge ud af helt fundamentale krav til de militære professioner.
Jeg frygter, at man – med afsæt i den teknologiske udvikling – vil sige, at et taktisk hovedkvarter kan lede flere enheder, og at man kan opnå samme effekt på kamppladsen med mindre og smartere enheder. At man derfor behøver mindre tid til uddannelse og kan erstatte øvelser og ammunition med simulation. At vi ved et trylleslag har folk nok.

Jeg frygter også, at man hellere fjerner eller forringer operative kapaciteter end foreslår opgaver uden operativ værdi afviklet eller betalt af de øvrige ministerier, der dagligt trækker på Forsvarets ressourcer.

Forsvarets ledelse har sagt, at man vil invitere de faglige organisationer med i arbejdet, og at man vil være åbne og ærlige i dialogen. Det håber jeg, at ledelsen står ved, for der er om muligt endnu mere brug for årvågenhed og indsigt i personellets vilkår i dag end tidligere.

Hvis ledelsen er tro mod fagligheden, ærlige i konsekvensbeskrivelserne og åbne i anbefalingerne, så er der en god chance for, at Forsvaret igen leverer varen - men også for, at Forsvaret igen kan blive en god arbejdsplads, som man med stolthed vil være en del af.

Budgetanalyserne drejer sig ikke kun om finansiering af ubetalte regninger til nyt kampfly, arbejdsskadeerstatninger til veteraner med PTSD og FE's indsats mod terror. De drejer sig om militærfaglig professionalisme, kvalitet, tillid og korpsånd, hvis der skal genskabes et troværdigt forsvar, som kan tilvejebringe og fastholde personel med de rette kompetencer. Den bevægelse starter ikke bagud, men fremad, for det kræver tilførsel af ekstra ressourcer blot at leve op til det aktuelle forsvarsforlig.

HOD mener:

Voldgiftssag truer den danske model

Kort inde i 2017 afgjorde en faglig voldgift, at det var i orden, da SKAT ensidigt fra arbejdsgiverside fjernede medarbejdernes ret til kutymemæssigt at holde fri juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag. Umiddelbart har mange måske haft svært ved at hidse sig op over sagen, men det svarer til fjernelse af idræt i arbejdstiden i Forsvaret, eller hvis arbejdsgiver pludselig beslutter at gennemføre én times middagslukning. Ansatte ville i så fald have tvungen fri i den time og ville altså få forlænget arbejdsdagen med en time.

Men hvad er problemet i det, når arbejdsgiveren altså havde retten til at gøre det?
HOD mener, at problemet er, at når arbejdsgiver helt dropper samarbejde og står på sin ret uden at drøfte det med den relevante modpart, så er det en direkte undergravning af den danske model. Den model, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere drøfter emner, der har med ansættelsesforhold at gøre, inden der træffes endelig beslutning. Den model, der har sikret en meget større fred på det danske arbejdsmarked, end vi ser i de lande, hvor beslutningerne træffes oppefra og ned og indføres ved lovgivning, og hvor strejker mere er reglen end undtagelsen.

Den model, vi har arbejdet med siden 1899, bør begge parter værne om, for den har bragt god udvikling på det danske arbejdsmarked. For begge parter!

LØN OG TJENESTEMANDSPENSION STIGER

Fra og med d. 1. april 2017 stiger løn og tillæg samt tjenestemandspensionen med 1,23 %.

Det er en del af de generelle lønstigninger, som HOD er en del af, fordi det blev aftalt i forbindelse forhandlingerne til OK15. Den procentvise stigning omsættes til en ny reguleringsprocent pr. 1. april 2017.

Løn og tillæg angives i udgangspunktet i et grundbeløb, som pt. er marts 2012. Den nuværende reguleringsprocent er 2,9882 %. Fra 1. april gælder den nye reguleringsprocent på 4,2446 %.

Det betyder for eksempel, at et nuværende tillæg på kr. 1.000 vil stige til kr. 1.012,20.

I den forbindelse er det vigtigt for medlemmerne at holde sig for øje, hvordan aftaler om nye kvalifikations- og/eller funktionstillæg formuleres fremadrettet. For eksempel vil det i aftaler, der træder i kraft 1. april 2017 eller senere, have betydning, hvis det aftales, at nuværende tillæg skal videreføres uændret. Her skal du sikre dig, at grundbeløbet er på samme niveau som i den nuværende aftale - ellers risikerer du en lønnedgang. Se eventuelt artikel herom i medlemsbladet "Officeren" nr. 5/16.

Tjenestemandspensionerne reguleres også, men her er grundlaget lidt anderledes i regnemaskinen, for pensionerne reguleres fortsat i henhold til grundbeløb oktober 1997. Den nye reguleringsprocent er 37,9260 %.

Reguleringsprocenterne for statslige lønninger og statslige tjenestemandspensioner har siden 1. april 2005 været forskellige. Forskellen skyldes dels, at tjenestemandspensionerne 1. april 2005 blev reguleret med et ekstra procent point. Dels den efterfølgende omlægning af grundbeløbsniveauet for lønninger i 2012.

Hvis du har en historie eller et emne, du synes, HOD skal se nærmere på her i dit fagblad, så skriv til vickie@hod.dk

DU MÅ YTRE DIG – OGSÅ I UNIFORM

Forsvarsministeriet har lyttet til blandt andet de faglige organisationer og droppet at lave særlige regler om ytringsfrihed for ansatte i Forsvaret. Det var ellers det, som daværende forsvarsminister Peter Christensen, havde bedt ministeriet om at lave. Efter en ophedet debat, der kørte senest i efteråret, sagde ministeren i forbindelse med et samråd i Folketingets Forsvarsudvalg om ytringsfrihed, at ansatte i Forsvaret skal smide uniformen, hvis de udtaler sig privat om Forsvaret. Men det skal de ansatte altså ikke alligevel, og der bliver ikke udsendt særlige regler fra Forsvarsministeriet. I stedet følger man Justitsministeriets nye 'vejledning om offentligt ansatte ytringsfrihed', og det er HOD fuldt ud tilfreds med.

FOTO: ANDERS FRIDBERG

Den 10. januar var der vagtskifte i Forsvaret. Ved en parade på Hærens Officersskole på Frederiksberg Slot i København overtog general Bjørn Bisserup kommandoen fra general Peter Bartram.

Bjørn Bisserup er 56 år gammel og kommer fra stillingen som koncernstyringsdirektør i Forsvarsministeriets departement. Han har tidligere været chef for Forsvarsstaben i den daværende Forsvarskommando.

TIME- OG DAGPENGE I UDLANDET – EFTERREGULERING AF URETMÆSSIGT NEDSÆTTELSE

Sagen om uretmæssig nedsættelse af time- og dagpenge, som et antal piloter har oplevet under tjenesterejser/udstationering og kurser i USA og Canada forventes at være helt afsluttet med udgangen af marts.

Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse er i fuld gang med at efterregulere, hvilket HOD hilser med stor tilfredshed. Chefkonsulent Max Andersen fra Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse oplyser, at en stor del af de udestående efterbetalinger vil ske med udgangen af februar, og at de sidste forventes udbetalt med udgangen af marts. Du kan læse om sagen i forrige nummer af Officeren, nr. 6/2016 side 5.

Politikere får svært ved at bedømme officersuddannelser

Skal de nye officersuddannelser laves om, inden de første kadetter er udnævnt? Det spørgsmål skal partierne bag forsvarsforliget drøfte i løbet af i år.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM **FOTO** CLAUS BECH OG FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE

Forsvarsakademiet ligger på Svanemøllen Kaserne i København

Den nye uddannelsesmodel blev indført som en forsøgsordning, der ifølge forliget skal endeligt besluttes i det næste forlig, som skal forhandles senere i år. Allerede til april skal Forsvarsakademiet derfor aflevere sin første evaluering af de nye officersuddannelser til politisk behandling forud for forhandlingerne om det næste forsvarsforlig.

Men erfaringsgrundlaget for den politiske bedømmelse bliver svagt, fastslår den uddannelsesansvarlige, Forsvarsakademiets dekan, Ole Kværnø.

- Der er risiko for, at man må træffe politiske beslutninger om officersuddannelserne på et endnu ufuldstændigt grundlag. Det er der en garanti for, som jeg gerne vil udstede, siger Ole Kværnø.

Årsagen er ligetil. Det første hold kadetter efter den nye uddannelse er langt fra færdige med uddannelsen til april. Og ifølge Ole Kværnø og Forsvarsakademiets stabschef, kommandør Christian Rune, kan uddannelserne i virkeligheden først evalueres, når kadetterne har gjort tjeneste i nogen tid ude i værnene.

- Det giver først for alvor mening at evaluere på det her om fire-fem år, siger kommandør Christian Rune. Og det er Ole Kværnø enig i.

Men uanset de mangelfulde erfaringer vil Forsvarsakademiet naturligvis gøre, hvad man kan for at støtte den politiske evaluering.

- Vi har lovet at aflevere uddannelsesevalueringen til april, hvor vi ikke har set en eneste dimittend. Men vi kommer med det bedste, vi kan, siger Ole Kværnø.

Et af budskaberne fra Forsvarsakademiet vil være, at det stort set er umuligt at rulle officersuddannelsen tilbage til den tidligere, væsentligt længere uddannelse. Den nye uddannelse er i modsætning til den gamle placeret i voksen- og efteruddannelsessøjlen, hvilket medfører to

meget store gevinster. For det første kan Forsvaret udbetale løn til kadetterne og ikke kun SU. For det andet er officersuddannelsen ikke omfattet af det nye uddannelsesloft. Fritagelsen for uddannelsesloftet er forudsætningen for, at unge med en civil bacheloreksamen kan søge ind på officersuddannelsen, der er en uddannelse på niveau med bacheloruddannelse.

- Det har reddet os, at vi flyttede vores uddannelser fra det ordinære ungdoms- og videregående uddannelsessystem over i voksen- og efteruddannelsessøjlen, konstaterer Ole Kværnø.

Den nye lov om uddannelsesloft betyder ifølge Kværnø, at "enhver overvejelse om at gå tilbage til det gamle system er helt ude af ligningen".

- Selv hvis man skulle ønske det, så kan det ikke lade sig gøre, siger han.

Men ifølge Christian Rune og Ole Kværnø er der heller ikke faglige grunde til at overveje større ændringer af de nye officersuddannelser.

Grundmodellen holder

- Vi har lært, at grundmodellen holder. Det ser ud til, at elevmaterialet, kadetterne, i hvert fald har mindst den kvalitet, vi havde forestillet os, siger Kværnø.

- Og deres akademiske grundlag er i orden. Det kan godt være, at uddannelsen er blevet kortere, men den står nu oven på et fundament, hvor kadetterne har fået nogle analytiske færdigheder, som vi kan bygge videre på, uanset hvilken bachelor de kommer med, tilføjer Christian Rune.

Men selv om grundmodellen holder, har de foreløbige erfaringer vist behov for et antal justeringer af de i alt syv forskellige uddannelsesretninger.

En af justeringerne gælder belastningen af kadetterne. På eksempelvis Søværnets officersbasisuddannelse klagede kadetterne over, at de havde for lidt at lave på den indledende officersbasisuddannelse.

- De peger på, at de sagtens kunne lære noget mere. Når man sidder som kadet i Frederikshavn, hvor der ikke er så meget at lave om aftenen, er det lidt irriterende, at man har fri om aftenen i stedet for at arbejde, forklarer Ole Kværnø.

Til gengæld er det nødvendigt at skrue lidt ned for belastningen på andre dele af uddannelserne, mener Christian Rune.

- Det er klart, at hvis du har gået på Syddansk Universitet fra klokken otte til klokken tolv tre dage om ugen, og så lige pludselig skal køre for fuld skrue i 40 til 55 timer om ugen, så skal du lige vænne dig til det. Det er også derfor, at de får løn, for kadetterne kan ikke tage et job ved siden af, siger Christian Rune.

Kadetter skal springe i faldskærm

Kadetterne på Hærens Officersskole efterlyser mere tid til at holde den fysiske form intakt.

- De ankommer i god fysisk form - for ellers var de ikke kommet ind på uddannelsen -, og så har de en forventning om at blive presset og afprøvet fysisk. Men de har svært ved at holde formen, fordi der ikke er megen undervisning, der foregår i løb i Hareskoven, siger Ole Kværnø.

I den samme afdeling medførte et ønske fra Hæren, at kadetternes patruljekursus og faldskærmskursus blev genindført hos Jægerkorpset.

- Som udgangspunkt havde vi ikke indskrevet kurserne i uddannelsen. Vi laver jo ikke bedre akademikere ved at gøre dem dygtige til at springe i faldskærm. Men det vil Hæren af andre årsager rigtig gerne have, og så finder vi naturligvis plads til det, siger Ole Kværnø.

Intern rekruttering svigter

Det største problem handler ikke om uddannelsernes indhold, men om, hvordan man rekrutterer de ønskede rekrutter. Ifølge forsvarsforliget fra 2012 er det politikernes mål, at to tredjedele af kadetterne skal rekrutteres fra stampersonellet, men virkeligheden har vist, at det mål indtil videre er helt urealistisk.

- Forliget taler om, at to tredjedele af kadetterne skal komme fra geleddet. Virkeligheden er en anden, særligt for de to blå værn. Men vi kan selvfølgelig ikke tage en politisk forligstekst og sige, at det kan da godt være, I siger sådan og sådan, men nu skal I høre, hvordan vi har tænkt os noget helt andet, siger Ole Kværnø.

Uanset forligsteksten er virkeligheden imidlertid, at for

Ole Kværnø, dekan, Forsvarsakademiet

Kommandør Christian Rune, stabschef, Forsvarsakademiet

Søværnets vedkommende kan det stort set ikke lade sig gøre at rekruttere kadetter fra stampersonellet.

- Og for Flyvevåbnets vedkommende er der stort set ikke noget befalingsmandskorps at rekruttere fra", siger Ole Kværnø.

Hæren har lidt bedre udsigt til at rekruttere andre end bachelorer, blandt andet fordi man er ved at oprette en løjtnantsuddannelse, som skal forsyne Hæren med unge delingsførere. Herfra er vejen til en egentlig officersuddannelse ikke så lang.

Genvej til officersuddannelse

For at lette stampersonellets og konstablernes vej til officersuddannelserne er Forsvarsakademiet sammen med værnene ved at etablere et hurtigere kvalificeringsforløb til officersuddannelserne. Men det vil tage nogle år, inden resultaterne vil vise sig i klasselokalerne på Forsvarsakademiet.

- Jeg hører ikke længere nogen diskutere to tredjedels-modellen. Det giver heller ikke mening at diskutere den, når det på enkelte uddannelser endnu ikke er muligt at rekruttere internt. Men vi ønsker en passende balance, og vi ønsker principielt, at det skal være muligt for alle at komme ind på officersuddannelserne, siger Christian Rune.

Dansk forsvars besvær med at rekruttere er ikke enestående. Ifølge Ole Kværnø har Sverige, Norge, Holland og til dels Tyskland tilsvarende udfordringer.

Fysisk samling?

Et andet, stort udestående problem er spørgsmålet om den fysiske placering af officersskolerne. De tre værns skoler er organisatorisk samlet under Forsvarsakademiet, men foreløbig er kun Flyvevåbnets Officersskole flyttet ind. Til sommer bliver to bygninger klar med helt nye undervisningslokaler, der kan rumme Hærens Officersskole, HO. Men politisk har flere partier hidtil modsat sig at flytte HO fra Frederiksberg Slot.

- Vi mangler nogle politiske beslutninger om at flytte etablissementerne sammen, siger Ole Kværnø.

Han og Christian Rune peger på, at der både er økonomiske besparelser og faglige fordele ved at samle alle tre officersuddannelser.

- Set med faglige briller vil det give enormt god mening at samle de små institut-klumper ude på skolerne i et fagligt fællesskab herinde. Det er svært at lave en kritisk videns-masse, hvis du sidder som den eneste lærer i for eksempel ledelse, siger Ole Kværnø.

Der er ikke for øjeblikket nogen alternativ plan for anvendelsen af de pågældende genopførte bygninger med de nye undervisningslokaler, hvis politikerne afviser at flytte de to øvrige officersuddannelser ind på Forsvarsakademiet.

UDFORDRINGERNE

Selv om grundmodellen til de nye officersuddannelser holder, er der stadig behov for justeringer og fokus på især rekruttering. Her er Forsvarsakademiets foreløbige problemliste:

1. Den interne rekruttering halter
2. Værnene skal vænne sig til ny uddannelsesmodel
3. For lidt tid til at give kadetterne dannelse og traditioner
4. Høj belastning af kadetterne. Svært at indhente pensum efter for eksempel sygdom
5. Tilvænning til kadetter med mere studie- og livserfaring og kritiske spørgsmål

HOD mener:

De nye officersuddannelser er et forsøg udviklet og sat i værk under meget snævre politiske og økonomiske rammer. HOD er ikke i tvivl om, at FAK og officersskolerne har udviklet de bedst mulige uddannelser indenfor de snævre rammer, som forliget opstillede. Men uddannelserne er i bund og grund et udtryk for store besparelser og den "netop tilstrækkelig kultur", det igangværende forlig har kastet ned over Forsvaret, og som allerede nu er i gang med at udhule et stærkt og meget professionelt officerskorps, der er dybt respekteret i såvel ind- som udland. Optaget fra en civil bacheloruddannelse har indsnævret rekrutteringspotentialet voldsomt. Det har også gjort officersuddannelsen til noget sekundært i de unge menneskers bevidsthed, som et spændende oplevelses- og uddannelsesmæssigt tillæg, der skal sikre egenudvikling og skabe fundament for en senere ledelseskarriere også udenfor Forsvaret. Det er slet ikke i tråd med en officersgerning, der er præget af et stort krav om høj faglighed, ledelse og føring under ekstreme forhold, højt tempo og omstillingsparathed. Uddannelsen til officer bør ikke være en tillægsuddannelse til noget civilt. Den bør være de unges førstevalg.

Derfor bør officersuddannelserne tilpasses, så optaget også kan ske direkte fra en gymnasial uddannelse. Det kan for eksempel ske gennem udvikling af en ny professionsbacheloruddannelse, hvor uddannelseslængden for de syv officersretninger givetvis fortsat vil variere, men en realistisk gennemsnitlig uddannelseslængde vurderes at være cirka 3½ år. Der kan i dette forløb stadig tænkes fælles elementer ind for alle syv retninger, og undervisningen kan fortsat leveres af lærerstaben ved FAK's institutter, således at dele af den allerede opnåede rationaliseringsgevinst fastholdes. En uddannelse med optag fra gymnasialt niveau vil sikre, at officersuddannelsen bliver førstevalget og, at militærfagligheden igen kan komme i højsædet. Desuden vil det give en væsentligt bredere rekrutteringspool, hvor også langt flere af vores dygtige menige og sergenter kan komme med. En sådan uddannelse vil efter HOD's mening ikke forudsætte, at kadetterne skal på SU. Det er efter HOD's opfattelse et spørgsmål om politisk vilje, for uddannelserne vil være yderst krævende med en arbejdsindsats for kadetterne, der ligger langt over det, som forventes på civile uddannelser. Så hvis man vil er villig til at finde en løsningsmodel, kan man bare gøre det.

Et stærkt og professionelt officerskorps er og bliver fundamentet for et stærkt Forsvar. Vi kan ikke lade dette fundament være støbt af noget, som vi ikke er helt sikre på vil holde. HOD indgår meget gerne i konstruktive drøftelser af nye muligheder, der kan sikre en bedre rekrutteringsplatform og samtidig fastholde de kendte kvaliteter i officersuddannelsen.

Flyvere flot modtaget på FAK

I slutningen af 2016 flyttede Flyvevåbnets Officersskole til Svanemøllen Kaserne. Her går løjtnant Katja Lund-Rasmussen, en af de tre bachelorer, som Officeren følger på deres vej som de første kadetter på den nye officersuddannelse.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM **FOTO** CLAUS FISKER

Når løjtnant Katja Lund-Rasmussen skal deltage i gruppearbejde på Flyvevåbnets Officersskole, omfatter gruppen enten den hele eller den halve årgang. For når man kun er fire i klassen, består gruppen enten af fire eller af to personer. Det begrænser selvsagt muligheden for at udveksle idéer med andre grupper.

Til gengæld er Katja Lund-Rasmussen meget tilfreds med officersskolens omgivelser. Fra december sidste år er Flyvevåbnets Officersskole flyttet ind på Forsvarsakademiet på Svanemøllens Kaserne, hvor et halvt hundrede sprogkadetter, deltagere i kaptajnskursus og andre elever samt lærere gør kadetterne fra Flyvevåbnet selskab.

Efter gennemført funktionsuddannelse på Flyvestation Karup er de fire kadetter nu startet på diplomuddannelsen, som altså foregår på Svanemøllens Kaserne i stedet for i Jonstrup-lejren, som officersskolen har forladt.

- Her er rigtigt rart at være. Man får en stærkere fornemmelse af at være en del af en helhed. Vi har vores undervisere i bygningerne ved siden af vores, og selv om vi ikke har så meget kontakt med sprogkadetterne, er her liv, siger hun.

Andre udfordringer

På det private plan er flytningen til Svanemøllen også en stor fordel for Katja Lund-Rasmussen, der bor i Nyboder.

- Jeg kan cykle til skolen hver morgen. Det er noget af det bedste ved at flytte fra Karup til København, siger hun.

Katja Lund-Rasmussen kan godt savne det operative miljø på Flyvestation Karup, hvor hun som "fighter alloca-

Flyvevåbnet Katja Lund-Rasmussen, kontrol- og varslingsofficer
I alt 28 måneder. Kadetten er nu nået gennem 19 måneder

5 mdr
officersbasis-uddannelse på Flyvestation Karup

11 mdr
funktionsuddannelse på Flyvestation Karup

12 mdr
diplomuddannelse i København, Flyvevåbnets Officersskole

Katja er nu i gang med diplomuddannelsen, som foregår på FAK i København. De første 17 måneder af officersuddannelsen bestod af officersbasisuddannelse og funktionsuddannelse på Flyvestation Karup.

tor" var med til at kommunikere med og skabe rammerne for Flyvevåbnets fly.

- Men jeg synes også, at diskussionerne i klassen om de tekster, vi læser, giver mig helt vildt meget. Jeg kan godt mærke, at jeg med min baggrund som ingeniør, hvor der er ligninger og et svar, er udfordret på en anden måde. Det er spændende, siger hun.

Historien skal med

Chefen for Flyvevåbnets Officersskole, oberst H.C. Enevold, er også meget tilfreds med modtagelsen på Svanemøllens Kaserne.

- Det går fremragende. Jeg vil ikke sige over al forventning, men det er tæt på, siger han og fortsætter:

- Vi har sat vores præg på vores bygning, både indvendigt og udvendigt. Og efterhånden som antallet af kadetter stiger, får vi rådighed over hele bygningen. Og når du træder ind, kan du mærke historiens vingesus i kraft af de mest værdifulde historiske genstande, som vi har taget med fra Jonstrup-lejren.

Klasselokalerne har fået navne efter flytyper, og på væggene hænger fotos af tidligere årgange tilbage til 1950'erne, hvor Flyvevåbnet blev oprettet.

- Vi kan mærke, at vi er blevet del af en stor enhed. Det er kun ganske små ting, der mangler at blive ordnet i bygningen, siger H. C. Enevold.

Flyvevåbnets Officersskole har i de nye rammer haft besøg af "Værløse Frokostklub". Den består af pensionerede generaler og oberster, som samles tre-fire gange om året, og som H.C. Enevold har inviteret til at mødes på den nye officersskole. Så også på den måde flytter historien med til Svanemøllens Kaserne.

Om et år vokser antallet af kadetter på Flyvevåbnets Officersskole til 22, og når skolen når op på fuld produktion om tre år, stiger antallet til mellem 44 og 54.

20% rabat på advokatrådgivning

Vi har indgået aftale med HOD om rabat til medlemmer. Du kan således med fordel få berigtiget din ejendomshandel, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for.

Ring på tlf. 70 20 70 83 og hør om dine muligheder.

Advokat (H) Peter Thykier
peter-thykier@ret-raad.dk

Advokat (H) Claus Rehl
rehl@ret-raad.dk

Ret&Råd Greve
Greve Strandvej 16
2670 Greve
Tlf. 70 20 70 83
greve@ret-raad.dk
www.ret-raad.dk/greve

Ret&Råd
ADVOKATER
Glostrup Ballerup Greve

Bliv bedre til at **søge job**

Forsvarets ansøgningssystem betyder, at du skal skrive ansøgninger, og det har du måske ikke prøvet så mange gange før. Nu er der gode råd at hente via Projekt JobCoach.

TEKST KONSULENT NIELS GREGART

HOD har kastet sig ind i manegen og indgået et samarbejde med Akademikernes ambitiøse A-kasse (AKA), fordi AKA har et tilbud om jobcoaching, som vi nok kan drage nytte af.

AKA kunder er primært folk, der er ledige, men værktøjerne til jobsøgning er de samme, som hvis man søger et andet job – som du jo skal også internt i Forsvaret på grund af ansøgningssystemet. Det nye projekt hjælper dig til at strukturere dine egne forberedelser, gøre dine ansøgninger mere skarpe og fokuserede, samt øve dig gennem cases, inden du skal til en ansættelsessamtale.

Det hele er bygget op som en 4-trins raket.
- Introduktion på HOD hjemmeside – det er sket.
- Annoncering i Officeren – det er nu.
- Work-shop for medlemmer – det sker i marts.
- Mulighed for individuel job-coaching – aftales nærmere.

På vores hjemmeside finder du en kort introduktion til "Projekt JobCoach", hvor du kan gå ind på AKA hjemmeside og downloade "JobCoachen" med tilhørende apps.
Du kan også bare selv taste det ind – https://aka.dk

Og hvad er det så, den kan hjælpe dig med?
- Et antal øvelser, hvor du kan prøve dig selv af
- Tests, hvor du kan finde ud af mere om dig selv.
- Pod-casts, der demonstrerer forskellige situationer.

Det er værd at bemærke, at man ikke skal være medlem af AKA, og at det er gratis – så hold dig ikke tilbage.

Tirsdag den 21. marts 2017 gennemfører AKA og HOD en workshop, hvor AKA professionelle rådgivere vil gå i dybden med emnerne omkring jobsøgning.

Workshoppen finder sted:
- Tirsdag den 21. marts 2017, kl. 1600 – 1900.
- HOD lokaler, Olof Palmes Gade 10, 2100 København (5 minutters gang fra Østerport station).
- Undervejs vil der være kaffe, vand og et let måltid.
- Vi har plads til cirka 25 deltagere (først-til-mølle-princip), og du tilmelder dig til tina@hod.dk – anfør venligst "Workshop JobCoach 21 MAR" i emne.

Der vil efterfølgende være mulighed for, at 5-6 medlemmer kan få et individuelt forløb med en af AKA rådgiverne, hvilket aftales nærmere med den enkelte.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til konsulent Niels Gregart på tlf. 2293 9958 eller gregart@hod.dk

HJEM FRA ØRKENSANDET

Generalmajor Michael Lollesgaard har haft den højeste militære stilling i FN, som en dansker nogensinde har bestridt. Han kom hjem i slutningen af december, og i dette interview fortæller han om voldsomme oplevelser i et fattigt land med gigantiske udfordringer – og så synes han i øvrigt, at FN systemet er bedre end sit rygte.

TEKST VICKIE LIND **FOTO** SARA SKYTTE

'Over 50 personer dræbt i et angreb på en militærbase i Gao i det vestafrikanske land Mali'. En nyhedshistorie i enkelte danske medier på en råkold onsdag i januar. Generalmajor Michael Lollesgaard følger udviklingen i historien. Tv'et kører, computeren og telefonen er i gang.

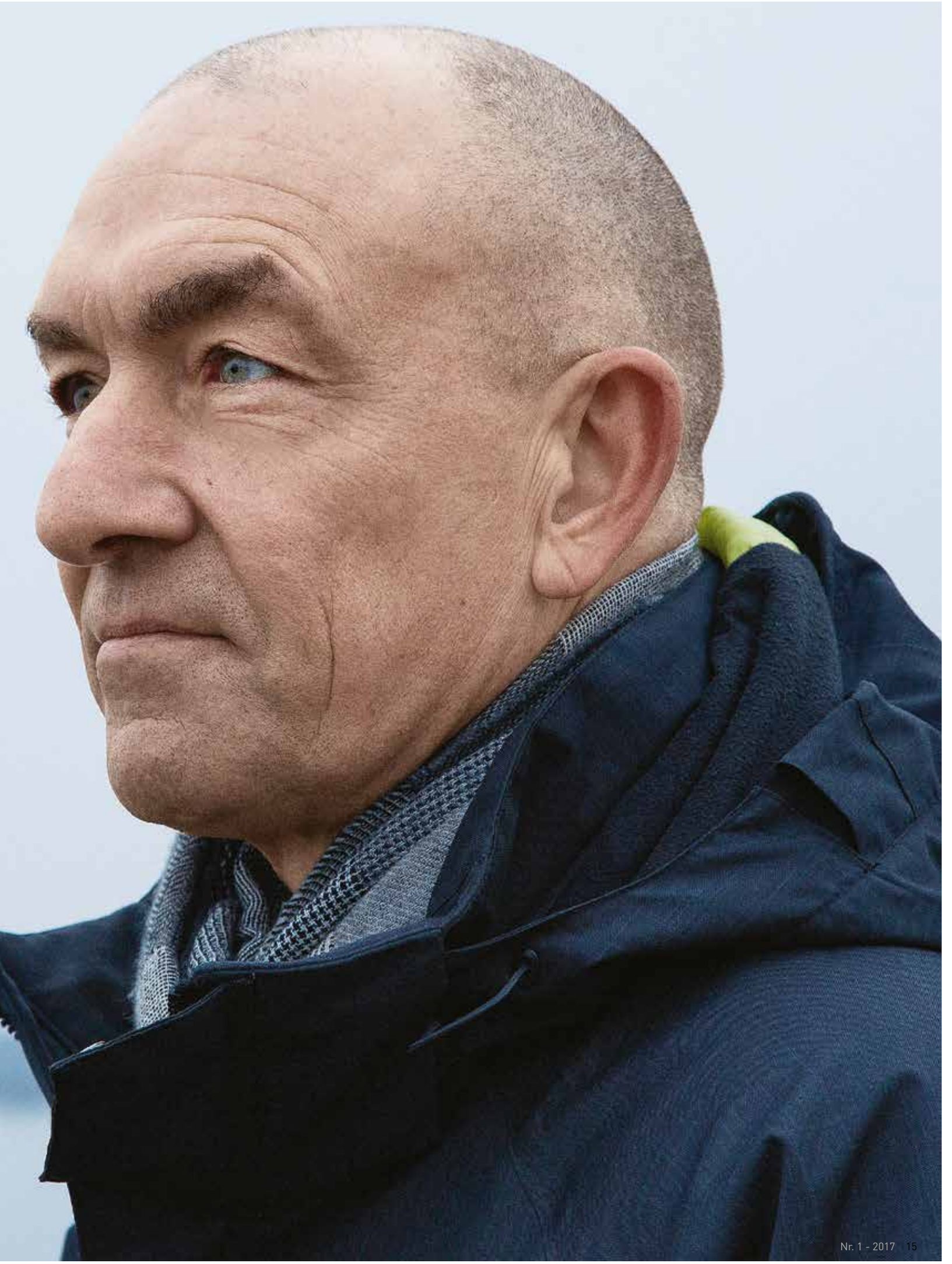
- Ja, jeg følger bestemt med, det gør jeg. Det er FN systemet, så man har sin mailkonto et par måneder efter afgang, og jeg ser med hver dag. Det kan jeg slet ikke lade være med, men på et eller andet tidspunkt så gør jeg ikke mere. Så kommer der noget andet, siger Michael Lollesgaard.

Michael Lollesgaard er hjemme i Danmark. Efter knap to år i Mali har han lige nu igen sin dagligdag i lejligheden øverst i et nyere byggeri i København med en blændende udsigt over vandet. Og det er en skarp kontrast til en hverdag som Force Commander for knap 12.000 soldater i et voldsomt uroplaget vestafrikansk land. Ikke fordi han decideret savner det, og så alligevel.

- Jeg savner det der med, at det var sindssygt spændende hver dag. Faktisk var det sådan, at der hver dag bare skete et eller andet, hvor jeg sagde 'det kan ikke passe det her, det er bare løgn, det sker ikke'. Og det var HVER dag. Det var både fascinerende og frustrerende, men utroligt at der bare hver dag kunne komme noget. Det kunne være alt muligt - for eksempel at få meldingen, at der er en soldat, der har skudt sin bataljonschef; så står man lige og skal håndtere det. Eller et angreb på vores kolonner, eller noget bureaukrati, som satte en stopper for alt. Et eller andet kæmpe stort, og det er selvfølgelig spændende på en udfordrende faglig måde, fortæller Michael Lollesgaard og smiler ved tanken.

Jeg søgte jobbet

Michael Lollesgaard har med stillingen som styrkechef for MINUSMA i Mali haft den højeste militære stilling i FN, en dansker nogen sinde har bestridt. Jobbet fik han såmænd, fordi han havde søgt det.



Michael Lollesgaard i diskussion af 'counterambush tactics' med Police Commissioner fra Djibuti og Sector Commander fra Burkina Faso.
Foto: Privat

- Jeg søgte simpelthen stillingen, da jobbet var slået op. Jeg søgte egentlig til UNDOF, altså FN missionen mellem Syrien og Israel oppe i Golanhøjderne. Så blev der indkaldt en 5-6 stykker til det, der hedder et Competency Based interview, og det gik godt og var rigtig spændende, men jeg fik ikke jobbet. Men så kom den her med MINUSMA op, og så syntes 'nogen', at det var en god ide, at jeg søgte den, så det gjorde jeg, og så fik jeg stillingen.

Generalmajoren lægger ikke skjul på, at det også handler om, at man fra dansk side har arbejdet på at få en placeret i en høj stilling. Det danske FN-kontor i New York står bag det arbejde, og det er også dem, der først får besked om, at Michael Lollesgaard har fået jobbet, og som ringer og fortæller ham den gode nyhed.

- Jeg har jo altid været soldat og altid lavet operationer, og da jeg så var blevet brigadechef og divisionschef og general, ja så var det ligesom den vej. Danmark får jo ikke ledende operative poster i NATO. De bliver taget af briterne, franskmændene og amerikanerne. Jeg tror, at Agner Rokos har været den eneste, der har haft noget i træningsmissionen i Irak, men ellers er det utrolig vanskeligt for sådan et lille land at få en operativ generalpost i en interessant mission. Så hvis jeg skulle kommandere med mere end CPX øvelser i Oksbøl, så skulle jeg FN-vejen, så det gjorde jeg, og det syntes jeg var en rigtig spændende personlig udfordring, siger Michael Lollesgaard.

Kompleks situation

Mali er et kæmpe land, næsten 30 gange større end Danmark. Det ligger syd for Algeriet, og der bor knap 16 millioner mennesker. Og så er det et ekstremt fattigt land.

- Det betyder, at folk tigger, at infrastrukturen er dårlig selv i hovedstaden Bamako, at der er mange områder med skure og bliktage og generelt et fattigt look. I den nordlige del af landet er der tæt på ingen infrastruktur. Hvis du kører fra Bamako og nordpå, så er der én vej, og det er en hullet asfaltvej, og fra Gao og videre er der en lille asfaltvej, og resten er jordvej. Befolkningerne er meget, meget fattige, og oppe nordpå er det primært kvægdrift, de lever af. Man kan simpelthen ikke forstå, at de kan overleve, fortæller Michael Lollesgaard og siger, at de bor i lerklinede hytter, og at det minder om Gereshk, som mange danske soldater kender fra Afghanistan.

Mali har været plaget af oprørskampe mellem nord og syd i mange år. For knap to år siden blev der underskrevet en fredsaftale mellem den maliske regering og dele af de væbnede oprørsgrupper. Det er den fredsaftale, de er i gang med at implementere, og den er skrøbelig.

- Hvis man kan få drev i den og lagt et pres, så vil man kunne skabe stabilitet og skabt nogle fælles aftaler mellem tuareger, arabere og det sorte syd, så man får stabiliseret landet. Men, der omkring opererer også alle terroristorganisationerne - al Qaeda, Ansar Edine, Macina Liberation Front, Al Mourabitune og de er ikke en del af fredsaftalen. Så man skal håbe på, at fredsaftalen bliver implementeret, så man kan få skubbet terroristerne ud. Ellers så blomstrer terrorismen og terrorbevægelserne, og det er dem, der jævnligt angriber. Det er en sindssygt kompleks situation, hvor der er mange dagsordener, siger Michael Lollesgaard.

Vi nåede ikke det hele

Han har haft to år til at gøre sit for at ændre situationen, og det betød blandt andet fremgang på operationssiden.

- Vi fik styr på vores planlægning. Vi fik skabt en fælles forståelse af, hvad det her går ud på. Så fik vi forbedret træningen, og niveauet for styrkerne, synes jeg også, blev bedre – selv om hver gang et nyt kontingent kom ind, så var det op ad bakke og forfra en gang til. Men grundlæggende synes jeg, at vi havde en god struktur i opgaveløsningen. I forhold til fredsimp-

INDSATSEN I MALI – MINUSMA

Danmark har siden 2014 bidraget med op til 20 stabsofficerer til FN's fredsbevarende mission i Mali. Stabsbidraget inkluderer også 12 personer, som er udsendt til missionens efterretningsanalysecelle All Sources Information Fusion Cell (ASIFU).

Derudover har et dansk specialoperationsstyrkebidrag på cirka 30 personer været en del af det nederlandske "Special Operations Task Group" (SOTG) i Gao-regionen fra ultimo april til slutningen af 2016.

Inden for første halvdel af 2017 forventes det, at Danmark udsender et C-130J-transportflybidrag på op til 60 personer til missionen. Transportflybidraget udsendes som led i en nordisk initieret rotationsordning for transportfly til missionen. Danmark har tidligere i 2014 stillet et C-130J transportfly til rådighed for MINUSMA i fem måneder.

Danmark har støttet MINUSMA (United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali) siden dens oprettelse i 2013. Missionen blev etableret på baggrund af FN's Sikkerhedsråds resolution 2100.

Kilde: fmn.dk

lementeringen, nåede vi dog ikke ret langt. Jeg håber på, at der kommer hul på bylden nu, men vi nåede ikke så langt, som vi gerne ville, siger Michael Lollesgaard, og det er ikke særlig svært at se, at det er han ikke helt tilfreds med.

- Jeg har været optimistisk, og vi har lagt alle planerne, og blandt andet lavet de her 'kantonnementer' hvor vi har bygget områder, hvor man kan huse rebelgrupper, mens de bliver demobiliseret, afvæbnet og omskolet og så videre. Alle de her ting havde vi fået skabt og forberedt, men vi nåede ikke at få det implementeret. Det kunne jeg godt tænke mig at have set. Vi arbejdede også med mixed patrols, hvor det var meningen, at vi skulle lave 3 bataljoner med mixed patrols, hvor der var repræsentanter for de forskellige oprørsgrupper og de malis-ke væbnede styrker. Det skulle være sådan en forsoningsting, og det nåede vi heller ikke helt, konstaterer Michael Lollesgaard reflekterende hjemme ved sit spisebord.

Bedre end sit rygte

FN systemet får ofte ord som lang-sommeligt og besværligt med på vejen af danske soldater, der har arbejdet i og med systemet. Det er Michael Lollesgaard kun delvist enig i.

- FN systemet er bedre end sit rygte. Hvis man arbejder med det i stedet for mod det, så kan man sagtens få noget igennem.

Han erkender, at det kan være voldsomt bureaukratisk, men hvis man kender reglerne, er der masser af gode muligheder. Når noget bliver rigtig vanskeligt, så er det som regel fordi, det handler om nytænkning.

- For eksempel fandt jeg på, at vi skulle have militærobservatører ned til os, og i FN systemet er observatø-rer sådan nogle ubevæbnede nogen, der kører rundt i en jeep og ser lidt på, hvad der sker. Det kunne de ikke hos os i Mali, fordi de skulle eskorte-res, og så sagde jeg, at observatører-ne skal være bevæbnede, fordi de skal kunne forsvare sig. Altså skal vores FN observatører have våben. Dét gav et ramaskrig i New York, for obser-vatører kan da ikke være bevæbnede! Men, hvorfor kan de egentlig ikke det? Og det tog så 8-9 måneder at få det igennem, fordi det var en ny ting, og det er klart, at dér syntes jeg, at det var ret tungt at slås med systemet, fortæller Michael Lollesgaard.

Han påpeger samtidig, at tit og ofte har FN spurgt medlemslandene til råds i givne sager, så det, som kan blive til gene og irritation for den enkelte soldat i det store system, er i virkeligheden besluttet hjemme, nationalt.

Michael Lollesgaard kom hjem fra Mali i slutningen af december 2016. I de knap to år, hvor han var styrkechef, blev 34 FN-soldater dræbt i kamp i det, der er blevet kaldt FN's farligste missi-on nogensinde.

- Det, der har gjort størst indtryk på mig, er nogle af de her store hændel-ser, der har været. Blandt andet oppe i Kidal, hvor der var et køretøj, der kørte ind i lejren med en IED og slog syv soldater ihjel og sårede omkring 50. At komme derop dagen efter og sidde og tale med alle soldaterne, det var voldsomt, kunne jeg mærke. De havde mistet alt, hele teltlejren var bare væk. Gruppen af soldater var selvfølgelig ry-stet og ked af det, og så var min opgave blandt andet at sige til dem, at 'nu får I lige weekenden til at rydde op, og på mandag så kører I ud igen, ikk...'. Det var ikke særlig rart, men sådan er det, konstaterer Michael Lollesgaard.

Hvad byder fremtiden

I skrivende stund er det ikke offentlig-gjort, hvad Michael Lollesgaard nu skal. Han siger også, at han ikke selv ved det endnu, men at han har søgt et par af de opslåede generalstillinger og påpeget et par andre interessante steder i til-fælde af en eventuel større rokade. Om han skal blive hjemme i lejligheden i København er ikke så vigtigt. Men efter en længere periode ude, vil han være et sted, hvor han kan bo sammen med sin kone. Om han får sin vilje, må vi se. Men det plejer han jo.

Et hus til soldater

Soldatens Hus er navnet på en ny frivillig, upolitisk organisation, som støtter soldater, der har været udsendt på international mission, og som generelt har det godt, men som har svært ved at finde fodfæste i det civile. Drømmen er et rigtigt hus. Et Soldatens Hus.

TEKST VICKIE LIND

Langt de fleste soldater, der har været udsendt, kommer hjem uden nogen former for efterreaktioner. Alligevel kan de have svært ved at fungere i en almindelig hverdag uden for Forsvaret, og de føler ikke, at deres indsats for Danmark bliver anerkendt. Det vil Soldatens Hus hjælpe dem med.

- Vi vil gerne styrke soldatens tilhørsforhold til det civile igennem arrangementer, hvor soldaten kan få sparring, strategier og inspiration til at finde arbejde, uddannelse og et solidt ståsted i det civile liv. Ved vores arrangementer fortæller tidligere tjenstgørende om, hvordan de håndterer udfordringerne og bruger deres færdigheder i det civile. Derudover vil vi gerne skabe mulighed for erfaringsudveksling og netværksdannelse både mellem nuværende og tidligere tjenstgørende, men også med civile virksomheder, fortæller Anne Lillelund, krisepsykolog og stifter af annelillelund.dk.

Skævvridning i debatten

Sammen med militærpsykolog Nikolai Cerisier Roitmann står hun bag den nye organisation. De to lærte hinanden at kende i Militærpsykologisk Afdeling i Veterancentret, og de fik ideen til Soldatens Hus, fordi de mener, at der i samfundet er en tendens til at sygeliggøre soldater.

- De senere års fokus på PTSD har været vigtig for at sikre, at soldater med PTSD får den rigtige behandling, men der er kommet en skævvridning i debatten, hvilket påvirker soldatens møde med det civile, fordi han ofte skal starte med at forsvare, at han ikke er syg. Vi synes, at det en rigtig uheldig tendens. Soldater har mange styrker og færdigheder, men måske kan andre have svært ved at få øje på, hvordan de færdigheder kan oversættes til civilt sprog, siger Anne Lillelund.

Hun bliver suppleret af Nikolai Cerisier Roitmann, der siger, at du som soldat kommer fra en operativ, handlekraftig kultur, hvor fællesskabet er afgørende, og så står du pludselig i det civile, hvor kommunikationen er helt anderledes, beslutningsprocesserne er ofte omstændelige og uigennemsigtige og kulturen langt mere individualistisk.

- Det tager tid at lære at navigere i og mange beskriver også en alenehedsfølelse, fordi hele netværket, som man plejer at læne sig op ad, stadig er bag hegnet. Så ligesom man bliver forberedt på at blive udsendt og komme hjem igen, vil vi gerne forberede soldaten på at gå civilt, og hvordan man bedst muligt kan håndtere det, forklarer han.

Flere kræfter bag

Soldatens Hus er drevet af en bestyrelse, et udviklingsudvalg og et aktivitetsudvalg. Desuden er der tilknyttet et adviseryboard bestående af markante aktører med tilhørsforhold til både Forsvaret og det civile erhvervsliv.

Major Søren P. Østergaard er chef for Vagtkompagniet ved Den Kongelige Livgarde. Han er formand for udviklingsudvalget.

- Det her projekt sætter fokus på anerkendelse, og hvordan man udvikler sig. Det vil jeg gerne være med til at arbejde for. Jeg synes, at det er vigtigt at rette fokus også på de 95 % af de udsendte, der kommer styrket hjem fra en udsendelse, siger Søren P. Østergaard.

Han har gennem mange år været kontaktofficer og set, hvad det kan koste at være ude.

- Der igennem har jeg også fået et fantastisk indblik i, hvad der egentlig

bliver givet støtte til. Projektet "Soldatens Hus" er ikke sat i søen for at mindske den nødvendige hjælp eller støtte, der gives fra Forsvaret og andre organisationer, men jeg synes, at der er et behov for anerkendelse til alle, siger Søren P. Østergaard.

I synk med soldaterne

Soldatens Hus åbner med en række foredrag, hvor tidligere tjenstgørende fortæller om, hvordan de håndterer udfordringerne og bruger deres færdigheder i det civile.

- Vores målgrupper er tidligere og nuværende tjenstgørende, som vil styrke tilhørsforholdet til det civile uanset rang. Vi starter bevidst smalt ud, fordi vi gerne vil sikre, at vi er i synk med soldaternes behov. Derfor starter vi i år med en række foredrag, hvor der efterfølgende er mulighed for networking og let mad og drikke. Der er altså ikke tale om en kaffeklub, men derimod at man mødes i en struktureret kontekst med henblik på at skabe kvalificeret erfaringsudveksling og netværksdannelse. Lige nu foregår det på Kastellet i København, men succeskriteriet er da helt klart at få et rigtigt hus både i København og i Jylland, siger Anne Lillelund.

FØRSTE ARRANGEMENT
er torsdag den 2. marts i Bageriet
på Kastellet i København.
Tidligere delingsfører og kompagnichef
ved Den Kongelige Livgarde,
Mads Jelbert Mikkelsen, åbner med foredraget
'Fra soldat til civil: Om skiftet fra et militært
til et civilt mindset.

DU KAN LÆSE MEGET MERE om
Soldatens Hus og tilmelde dig til
arrangementer på soldatenshus.dk.

To officerer i Forsvaret. De har samme rang, de arbejder side om side, og de arbejder ofte med de samme opgaver. Den ene er tjenestemand, mens den anden er overenskomstansat.

Skift fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse

TEKST VICKIE LIND

I et forsvar med de nye og væsentligt ændrede HR-strategier er det i langt overvejende grad overladt til den enkelte ansatte og cheferne selv at søge information om et givet emne, for eksempel forhold i forbindelse med skift af ansættelsesform.

I forbindelse med indeværende forlig var en af ændringerne, at man under Forsvarsministeriet ikke længere nyansætter tjenestemænd men i stedet ansætter på overenskomst. For HOD betød det, at der skulle forhandles en overenskomst for de overenskomstansatte officerer.

Siden 1. september 2014 har det været muligt for alle tjenestemandsansatte officerer at skifte til overenskomstansættelse.

- Der er fordele og ulemper ved begge ansættelsesformer. Hvad der er det bedste for den enkelte, kan man kun selv besvare. Men der er en række spørgsmål, man bør stille sig selv. Først og fremmest skal man tænke over, hvorfor man overhovedet overvejer at skifte, siger konsulent i HOD, Steen Mikkelsen.

På nuværende tidspunkt har 12 officerer valgt at skifte ansættelsesform. Det er typisk unge officerer, der enten ønsker et kort opsigelsesvarsel, eller som kan få mere i lønningsposen og prioriterer det her og nu. De går måske samtidig med en tanke om også at prøve kræfter uden for Forsvaret på et tidspunkt.

- Det her valg har langsigtet virkning. Hvis du er 30 år i dag, så har det voldsomt langt aftræk, for hvem ved, hvad pensionsalderen ender med at være på det tidspunkt. Og så er der sådan noget som forrentningen af arbejdsmarkedspensionen, som kan ændre sig væsentligt, og dermed blive mere eller mindre værd i modsætning til tjenestemandspensionen, som ligger fast, forklarer Steen Mikkelsen.

Når alle spørgsmålene er besvaret, er det kun den enkelte, der kan vurdere værdien *Hvor vigtigt er det for mig?.* Det kan hverken HOD eller andre gøre.

- Her i HOD kan vi hjælpe med at stille spørgsmålene og lede efter svar på de spørgsmål, for eksempel lave livslønsberegninger og beskrive pensionsmæssige forskelle for den enkelte. Men vi kan ikke besvare selve spørgsmålet, om man skal skifte ansættelsesform. Den beslutning skal medlemmet selv tage, siger Steen Mikkelsen.

Der ligger enkelte artikler om skift af ansættelsesform på forsvarets HR-portal.

- Især artiklen om "Tjenestemandsansættelse kontra overenskomstansættelse" fokuserer meget på lovgrundlag og historik, men knap så meget på de dagligdags forskelle mellem de to ansættelsesformer. For eksempel skrives der intet om de forsikringsagtige sikkerheder, der er indbygget i tjenestemandsansættelsen, eller om forskellene mellem pligtig afgangsalder og pensionsalder. Ligeledes behandles især de arbejdstidsmæssige forskelligheder meget overfladisk.

Yderligere kan man som læser få den opfattelse, at der er markante forskelle med hensyn til "tålegrænse" ""dekorum", så de overenskomstansatte ikke også er omfattet af krav inden for de områder – det er simpelthen ikke rigtigt, påpeger Steen Mikkelsen.

HOD har et stående tilbud om at komme ud og hjælpe med at kaste endnu mere lys over emnet. I december var konsulent Steen Mikkelsen på besøg hos Helikopter Wing Karup, og hvis I ønsker det samme, skal I kontakte steen@hod.dk eller ringe på 2536 1888.

De her punkter skal du som minimum tage med i dine overvejelser, hvis du går med tanker om at skifte ansættelsesform.

Hvorfor overvejer du det?

Hvad er din nuværende situation?
- Hvornår blev du tjenestemand?
- Hvornår blev du udnævnt til nuværende grad?
- Nuværende grad?
- Nuværende alder?
- Nuværende niveau af tjenestemandspensionen?

Hvor længe forventer du at være i Forsvaret?

Hvilken karriere forventer du?
- Hvilket niveau forventer du at opnå eller blive pensioneret fra?
- Hvilke skift af stillinger forventer du for at gøre karriere?
- Hvilken grad håber du at opnå i Forsvaret?

Hvad er din forventede tillægsdannelse?

Hvad forventer du af økonomisk godtgørelse for merarbejde herunder ydelser?

Hvad er din ægteskabelige status?

Hvad er din om livsløn?

Hvad er din risiko for helbredsmæssige problemer?

Hvor stor er risikoen for omstruktureringer?

Hvor vigtig er opsigelsesfrister?

Hvad betyder pligtig afgangsalder og pensionsalder for dig?

Hvad betyder tjenestemandspension kontra arbejdsmarkedspension for dig?

Hvilket afkast forventer du af din pension?
- Hvad er din forventning til den årlige forretning af din pensionspulje i PFA?
- Har du en livslang pension og/eller en baseret på markedsrente?

Særligt for piloter:

Hvad betyder forskellen i pilottillæg?

Hvad betyder risikoen for at miste status?

HOD's hovedbestyrelse består af 19 personer valgt af repræsentantskabet blandt de aktive medlemmer. Alle valg sker for en 3-års periode.

Officerer i Hjemmeværnet er lige så gode som andre

Kent Mikkelsen er værnsformand for Hjemmeværnet i HOD og ser gerne, at tjenesten i Hjemmeværnet honoreres karrieremæssigt og økonomisk på lige fod med resten af Forsvaret.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM **FOTO** CLAUS FISKER

Officerer i Hjemmeværnet får lavere tillæg end andre. Og tjeneste i Hjemmeværnet tæller ikke på plussiden i karriereforløbet.

Det mener Hjemmeværnets værnsformand i HOD´s hovedbestyrelse, oberstløjtnant Kent Mikkelsen, der er chef for Hærhjemmeværnets distrikt Fyn. Hans stab tæller 27 militært og civilt ansatte, men han er også chef for henved 3.000 frivillige.

Kent Mikkelsen har tilbragt hovedparten af sine år som officer i Hjemmeværnet, men har også forrettet tjeneste i den daværende Forsvarets Personeltjeneste, ligesom han har været udsendt til Kosovo og Irak ved NATO's Training Mission. Stabskursus tog han ved Baltic Defense College i Estland, og han har derfor et bredt sammenligningsgrundlag i bedømmelsen af sine officerskolleger i Hjemmeværnet.

- Jeg er blevet positivt overrasket over, at Hjemmeværnet faktisk fylder meget i HOD. Vi er en lille organisation, men som tjenestegren er Hjemmeværnet fuldt accepteret. Vi er ikke en lillebror, der sidder i hjørnet, mens de store snakker. Men vi har nogle specielle forhold sammenlignet med det øvrige forsvar. Det er min oplevelse, at det ikke vægter så meget at forrette tjeneste i Hjemmeværnet, som det gør i resten af Forsvaret. En tur i Hjemmeværnet er ikke nødvendigvis noget, der tæller på plussiden i dit CV. Rent økonomisk, på tillægssiden, halter Hjemmeværnet også efter resten af Forsvaret. Der er stadig knyttet fordomme til Hjemmeværnet - at det er sådan en lidt sekundær tjeneste. Jeg har en helt anden opfattelse, siger Kent Mikkelsen.

Han mener, at Hjemmeværnet har forandret sig ganske meget gennem den sidste snes år.

- Da jeg startede i Hjemmeværnet i 1988, var der sikkert noget rigtigt i de gamle fordomme. En god øvelse bestod af 1.000 løse skud og så røde pølser bagefter. I dag består hovedparten af dem, der søger optagelse, af unge, engagerede mennesker, der er fuldt på højde med dem, du finder i Hæren. De vil udfordres, og de vil have noget igen, hvis de skal stille deres fritid til rådighed. Og når jeg skal være ærlig, må jeg indrømme, at vi ikke altid løser den opgave. Det kan du læse i vores afgangstal. Vi har desværre en nettoafgang af medlemmer, selv om afgangen faldt betydeligt i 2016, konstaterer Kent Mikkelsen.

Stor opbakning i befolkningen

Den gode nyhed er, at Hjemmeværnet scorer højt, når man spørger om befolkningens syn på Hjemmeværnet. Den seneste måling af omdømmet viser, at syv ud af ti anser Hjemmeværnets støtte til politi og forsvar for relevant. Endnu flere har tillid til, at Hjemmeværnet løser sine opgaver.

- Jeg tror, at den positive måling har sammenhæng med, at vi har været meget synlige, både i forbindelse med de store storme, og når vi står ved grænsen og laver grænsekontrol. Men spørgsmålet er, om det er støtte til politiet, storme og grænsekontrol, vi skal bruge kræfterne på? Vi befinder os i en brydningsfase, og jeg ser frem til næste forsvarsforlig i håb om, at vi får revurderet vores operative opgaver, siger Kent Mikkelsen og uddyber;

- Der står i Hjemmeværnsloven, at vi skal støtte de tre værn. Men når jeg ser på mine opgaver her på Fyn, så består den militære opgave i at bevogte et antal militære objekter, som jeg ikke nødvendigvis behøver tyve underafdelinger til at klare. Så jeg ser meget gerne øgede nationale opgaver til støtte for Hæren. Vores primære arbejdsgiver er for tiden politiet, som vi yder almindelig hjælp, altså uden våben. Men er hjælp til politiet vores vigtigste opgave? For mig er det vigtigt, at vi holder fast i, at vi er en frivillig militær organisation, der har våben, fordi den operative opgave kræver det.

I forlængelse af terrorangrebet på Krudttønden i København for to år

BLÅ BOG

KENT MIKKELSEN, OBERSTLØJTNANT, 49 ÅR
Uddannet som reserveofficer ved Hærens Træn- og Militærpolitiskole i 1987 suppleret med P83-overgangsuddannelsen ved Hærens Officersskole i 1995. Har desuden gennemført Videreuddannelsestrin II/L ved Baltic Defence College i 2003 samt en række andre kurser.

Kent Mikkelsen startede som delingsfører ved Sjællandske Trænregiment i 1987-88 og har blandt andet forrettet tjeneste som uddannelsesofficer og senere lærer ved Hjemmeværnsskolen. Fra år 2000 til 2012 arbejdede han med HR som sagsbehandler og sluttelig som afdelingschef i Forsvarets Personeltjeneste afbrudt af udsendelser til NATO Training Mission i Irak i 2007-2008 og til United Nations Interim Administration Mission in Kosovo 2011-2012, hvor han blev udnævnt til chef for Hærhjemmeværnsdistrikt Fyn.

Privat er hans store interesse fodbold. Han har været formand for den lokale fodboldklub og spiller stadig på et old boys-hold.

siden, hvor gerningsmanden angreb med et stjålet hjemmeværnsvåben, inddrog man bundstykkerne til de våben, som opbevares hjemme hos de frivillige. Det er hensigten, at bundstykkerne skal genudleveres, når sikkerheden ved opbevaringen er forbedret.

Spørger man Kent Mikkelsen, så er våben en forudsætning for, at Hjemmeværnet kan løse sine opgaver; hvor og hvordan våbnene skal opbevares må være en politisk afvejning.

- Der er rigtig mange følelser i denne afvejning, idet Hjemmeværnet grundlæggende bygger på at kunne opstille, uddanne og indsætte enheder lokalt, siger han.

Samværet med de frivillige er en vigtig drivkraft

- Jeg tror ikke, at du kan finde en tilsvarende spændende stilling andre steder i Forsvaret. Du er selvstændig chef, og de job er der ikke mange af mere. Du har en fast organisation, der ligner alle andre i Forsvaret, men derudover har du 3.000 frivillige, der skal ledes på en anden måde. Det er ekstremt berigende at arbejde i en frivillig organisation, der bygger på motivation. Her er kontant afregning - er der ikke kvalitet i det, du leverer, så møder de frivillige bare ikke op næste gang. Den ledelsesmæssige udfordring, som det er at skulle agere i en mangfoldig, frivillig organisation, er jeg overbevist om, kunne give rigtig mange officerer en bredere ballast i deres fremtidige virke - en ballast, der ikke kan erhverves andre steder i Forsvaret. Det er fantastisk at tage ud en søndag formiddag, hvor vi har indsat 75 mand på en operativ opgave eller har en uddannelsesaktivitet kørende med folk, der faktisk bruger deres fritid på det her. Det er det engagement, som holder én kørende.

Chef og fagforeningsmand

Men jobbet som chef og samtidig som værnsformand i fagforeningen har et medfødt dilemma i sig. HOD's medlemmer omfatter næsten alle officerer - fra forsvarschefen i toppen til yngste kadet i bunden.

- Det er en udfordring at vide, hvornår man er chef, og hvornår man er værnsrepræsentant. Men jeg tænkte faktisk meget over dilemmaet, inden jeg sagde ja til at blive værnsformand. Jeg er også afklaret med, at rollen som fagforeningsrepræsentant måske ikke altid er den bedste karrierevej, fordi man på et tidspunkt vil blive modspiller til ledelsen. Det kan ikke undgås, siger Kent Mikkelsen.

Han har endnu ikke stået i en situation, hvor han som arbejdsgiver eksempelvis skal afskedige en officer, som han også er værnsrepræsentant for. Men skulle den opstå, vil HOD kunne overtage rollen som repræsentant for den pågældende officer.

- Jeg tror bestemt, at vi kan håndtere de situationer. Det sker jo også, at vores formand skriver en leder, hvor han skælder ud på Forsvarets øverste ledelse, selv om de også er medlemmer hos HOD.

I internationale miljøer

Erfaringerne fra Hjemmeværnet og dets mangfoldighed af frivillige gjorde det lettere for Kent Mikkelsen at falde til som udsendt i internationale miljøer, hvor mangfoldigheden blandt de udsendte også er stor. Samme erfaringer drog han også nytte af som elev på Baltic Defense College.

- Stabskurset i Estland gjorde et meget stort indtryk på mig. Jeg havde mulighed for at få min kone og vores to børn med derover. Vi fik en fælles oplevelse som familie, og jeg fik en stor oplevelse som elev blandt 24 nationaliteter og med brigadegeneral Michael Clemmesen som chef. Han var en oplevelse i sig selv, siger Kent Mikkelsen.

- Jeg flyttede mig ekstremt meget, både menneskeligt og fagligt. Jeg lærte at tænke og analysere på nye måder. Det var et godt kursus, siger han.

Kent Mikkelsen er mindre overbevist om nytten af særligt NATO´s træningsmission i Irak. Men de to udsendelser gav ham personligt værdifulde erfaringer.

- Jeg følte, at jeg manglede at have været udsendt, særligt mens jeg var ansat i Forsvarets Personeltjeneste, hvor jeg skulle udstikke folk til udsendelse. Det kan man bedre gøre, når man selv har prøvet det, siger han.

6 spørgsmål til værnsformanden

Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?
- I slutningen af 90'erne sad jeg som medlem af bestyrelsen i vores lokalafdeling. Men som distriktschef har jeg et behov for at påvirke HR-politikken generelt. Der er meget positivt i den, blandt andet i mulighederne for øget geografisk stabilitet. Det er også rigtigt, at det er chefen, der sætter sit hold. Men den store udfordring, som er årsagen til den store officersafgang, er, at officererne er fuldstændig låst. Muligheden for at blive beordret til midlertidig tjeneste blev afskaffet over natten. Derfor er der ingen mobilitet. Hvis du af hensyn til din karriere ønsker at flytte til Vestjylland i en periode, må du sandsynligvis efterlade din familie i København, og du risikerer at sidde fast i stillingen derovre, mens du samtidig betaler for dobbelt hushold.

Hvad er HOD´s vigtigste fokusområde og hvorfor?
- At medvirke til, at HR-politikken kommer til at fungere mere hensigtsmæssigt. Vi skal skabe mere mobilitet og være med til at sikre en karriererådgivning, så man ikke bare er sin egen lykkes smed. Der skal skabes bedre vilkår for at uddanne sig. Den nye uddannelse, med blended learning ved siden af havende tjeneste, trækker virkelig tænder ud.

Hvad vil for dig være det vigtigste resultat ved OK 18?
- I forhold til de centrale forhandlinger har jeg et - måske naivt - ønske om en "ny" Ny Løn. Processerne omkring Ny Løn er for tunge i forhold til den lille sum, der kan udmøntes. Som det er, virker Ny Løn ikke som ledelsesredskab, men skaber mere utilfredshed end tilfredshed blandt medarbejderne. Og så vil jeg arbejde for mere mobilitet.

Hvilket resultat er du mest stolt af at have opnået som værnsformand?
- Jeg har haft hvervet i godt et halvt år. Men jeg synes, og det er i høj grad er min forgængers fortjeneste, at vi står stærkt i HOD. Vi er en samlet flok, uden fragmentering. Vi fungerer godt, og det er mit håb, at jeg med tiden kan være med til at skabe samme lønvilkår og karrieremuligheder for officererne, der forretter tjeneste i Hjemmeværnet, som officererne i Forsvaret.

Hvordan holder du kontakten til medlemmerne i dit værn, så du kender deres ønsker?
- Jeg bruger primært vores lokalafdelinger, som vi har fem af. Vi holder også fast i en gammel tradition med et årligt værnsmøde for alle lokalafdelinger.

Hvorfor er det vigtigt at være medlem af en fagforening?
- Jeg meldte mig ind i HOD i sin tid, fordi det gjorde alle andre. Men når jeg kigger tilbage på mine flere end 30 år og ser, hvad min organisation har opnået på mine løn- og ansættelsesvilkår, og når jeg ser på, hvad jeg som person har modtaget i form af juridisk bistand og hjælp fra en bisidder til en lønforhandling, så kan jeg se, at jeg har fået kontingentet tilbage mange gange.

Generalmajor Finn Winkler, chef for hjemmeværnet.

Med bedre kendskab forsvinder fordommene

Chefen for Hjemmeværnet, generalmajor Finn Winkler, er enig i, at det øvrige forsvar bærer på fordomme om officerer i Hjemmeværnet. Men fordommene er under nedbrydning.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM **FOTO** OLE BO JENSEN

- Ja, der findes fordomme om os. Og ja, en del af vores officerer har stadig en anden uddannelse end andre officerer i de øvrige værn. Men hvis man husker på at inddrage Hjemmeværnet i opgaveløsningerne, så vil man opdage, at vi har 600 ansatte af en meget høj kvalitet. Vi kan måske ikke helt det samme, men vi har andre kompetencer, og vi har folk, som kan arbejde med små midler og med masser af innovation og kreativitet.

Sådan lyder svaret fra chefen for Hjemmeværnet, generalmajor Finn Winkler, til oberstløjtnant Kent Mikkelsens beskrivelse af behandlingen af Hjemmeværnets officerer i forhold til de andre værns officerer. Kent Mikkelsen, der er værnsformand for Hjemmeværnet i HOD´ bestyrelse, vil arbejde for at nedbryde forskelsbehandling, herunder lønmæssigt, mellem Hjemmeværnets officerer og andre.

Også Finn Winkler har set eksempler på forskelsbehandling af officerer i Hjemmeværnet og andre.

- Man har for eksempel taget nogle mærkelige valg af officerer til en stilling, hvor en officer fra Hjemmeværnet havde alle de rigtige kvalifikationer, men hvor en anden, som var mere kendt i Forsvaret, blev valgt i stedet. Og derfor er det utrolig vigtigt, at man har Hjemmeværnet som del af omgangstjenesten. Vi er kommet tættere på hinanden i de senere år, men Kent har ret i, at der stadig er noget af det dér med fordomme.

Finn Winkler er også enig i, at der er behov for at afklare Hjemmeværnets fremtidige opgaver. En overordnet strategiplan er allerede i støbeskeen.

> - Jeg har bedt om, at vores strategiarbejde kører parallelt med Forsvarets arbejde med deres operative budgetanalyse, for det giver ikke meget mening at skrive om Hjemmeværnets opgaver uden at kende Forsvarets fremtidige opgaveportefølje.

Jeg forventer, at Hjemmeværnets papir om strategien vil indgå i forsvarsforligsforhandlingerne til efteråret.

Finn Winkler tilføjer, at beslutningen fra sidste år om at inddrage 80 millioner kroner fra Hjemmeværnet til køb af nye kampfly spiller en hovedrolle i planlægningen af fremtiden. De fleste af de penge skulle Hjemmeværnet bruge til at indkøbe materiel på lidt længere sigt, herunder nye fartøjer.

- Hvis man ikke ændrer på Hjemmeværnets opgaver eller tilfører de midler igen, så vil man populært sagt vende tilbage til det, jeg kalder en Hjemmeværns-milits, som vi havde i 1950'erne og 1960'erne, hvor man måtte klare sig med for lidt, for gammelt og for udslidt materiel. Og det vil de frivillige ikke affinde sig med i dag. Så går de.

Finn Winkler ønsker som arbejdsgiver, at den næste overenskomstforhandling i 2018 helt overordnet udstyrer ham med bedre forudsætninger for at løse sine opgaver. Som eksempel peger han på arbejdet med "Delstrategi 9", der handler om at gøre mere brug af Forsvarets reserver.

- Vi kigger på, om vi kan finde nogle kompensations- og lønordninger for de folk, som ikke er hos os hele tiden. Meget af det er jo aftalestof, og jeg håber, man kan finde nogle ordninger, som skaber større klarhed om vilkårene for de frivillige og for reserven.

Også Finn Winkler håber på, at Ny Løn-ordningen får en anden udformning.

- Jeg synes, at den trænger til et sundhedstjek. Jeg er sikker på, at Ny Løn virker efter hensigten mange steder i staten, men når jeg ser på de midler, der er til rådighed, så bruges der meget administration både i ledelsen og i det faglige system på at fordele nogle relativt små midler. Jeg kan godt lide at differentiere, men man må se på, om ikke processen kan bringes til at virke bedre, siger Finn Winkler.

NY SUNDHEDS-FORSIKRING 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 og HOD 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 eller HOD, 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.

TRYGS 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 135 kr. pr. måned i 2017
- Inkl. ægtefælle/samleverdækning er prisen 270 kr. pr. måned i 2017

TILMELDING OG FLERE INFORMATIONER

Tilmeld dig eller find flere informationer på www.cs.dk eller www.hod.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.

HOD

Tryg

Resultater fra medlemsundersøgelsen

I efteråret 2016 gennemførte vi en undersøgelse af HOD – set med medlemmernes øjne. De overordnede resultater er, at vi gør det godt, og at medlemmerne gerne ser, at vi engagerer os på det politiske niveau.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

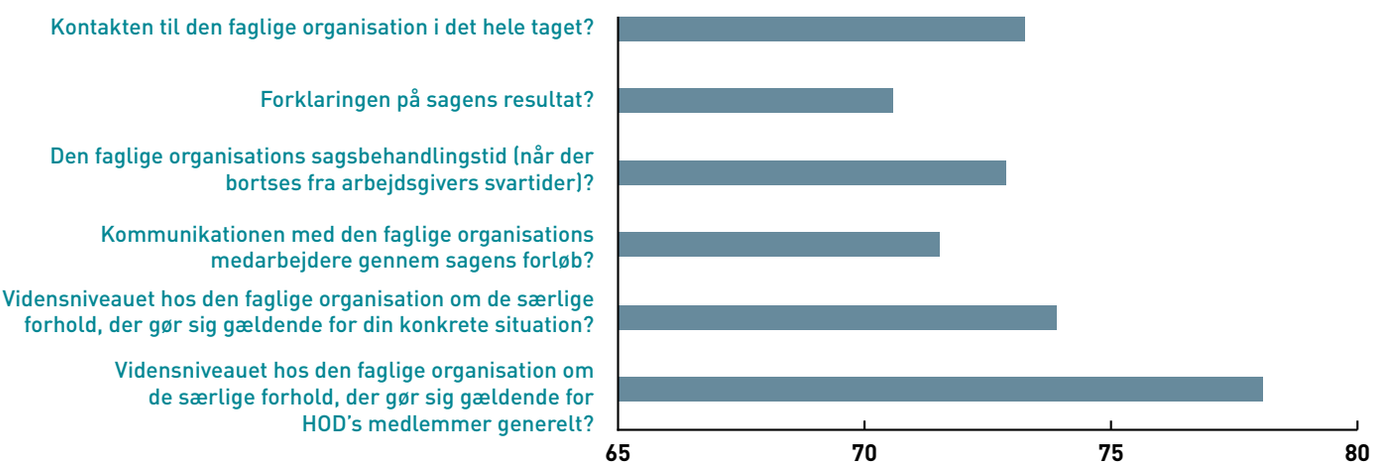
Næsten 600 officerer af alle værn, korps og grader har besvaret hele undersøgelsen. Det må siges at være tilfredsstillende, når det tages i betragtning, at fagforeninger af mange nok opfattes på samme måde som en forsikring – noget, man kun interesserer sig for, når der er brug for det.

Tilfredshed

Blandt dem, der har besvaret undersøgelsen, har 309 inden for de seneste tre år haft kontakt til sekretariatet.

Den generelle tilfredshed med betjeningen ligger meget flot (på en skala omsat til fra 0 – 100) på mellem 71 og 78, som det ses her:

DEN GENERELLE TILFREDSHED MED BETJENINGEN



Selv om ovenstående resultat i sig selv er meget tilfredsstillende, så giver det alligevel anledning til at overveje, om der er særlige områder, hvor HOD kan udvikle sig – herunder blandt andet i forklaringer på en sags udfald.

Ser man på de enkelte sagsområder, som er angivet som svarmuligheder, så fremkommer følgende tilfredshedsfaktorer:

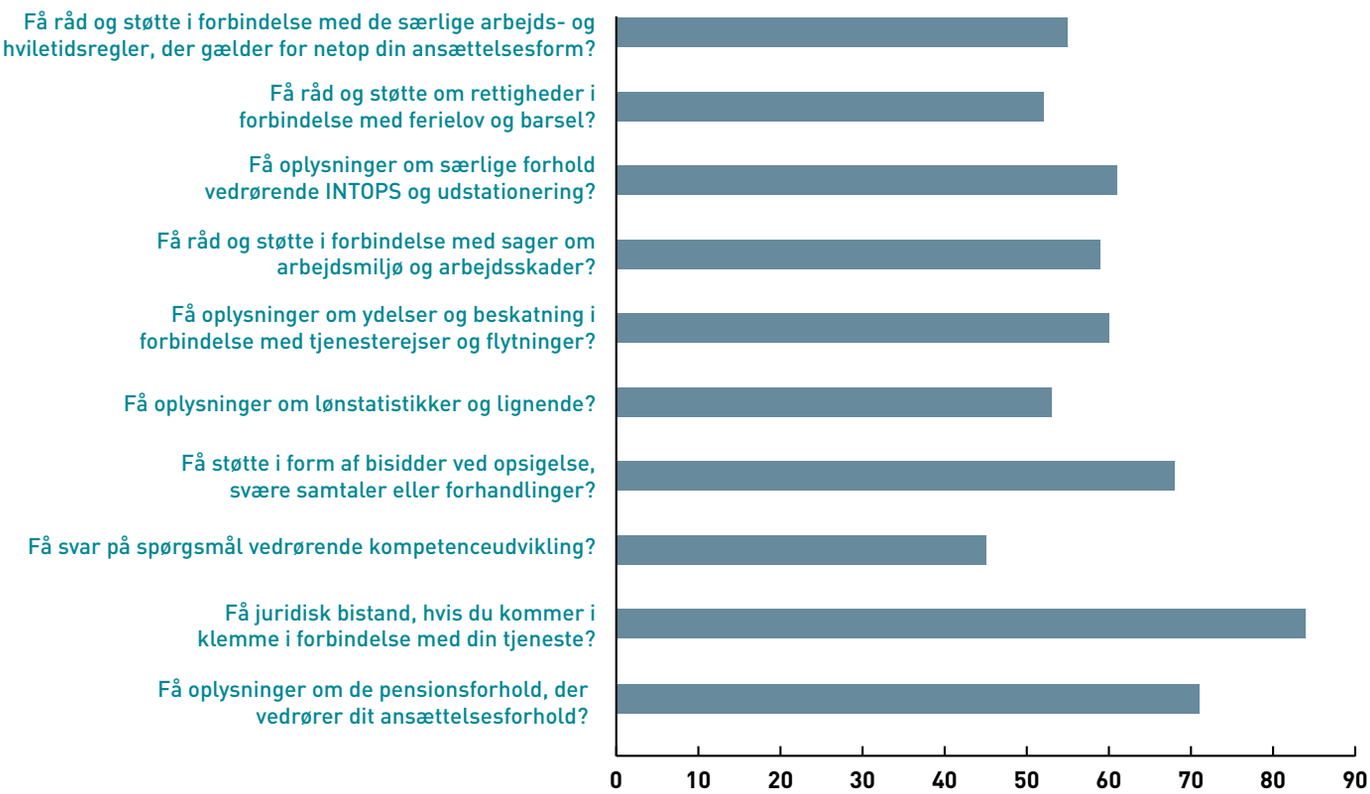
SAGSOMRÅDE	TILFREDSHEDSGRAD MELLEM
Adresse/medlemsfordele	77-80
Arbejdstid, ferie m.v.	71-81
Ansættelsesform/forhandling	71-79
Ansættelsesretlig sag	66-77
Kompetenceudvikling	95-100
Andet	63-70

Vigtigheden af HOD's faglige arbejdsområder

I undersøgelsen bad vi officererne om at give udtryk for, hvor vigtige udvalgte fagområder vurderes at være.

Det kom der følgende oversigt ud af:

VIGTIGHEDEN AF FAGLIGE ARBEJDSOMRÅDER



Resultatet her er ikke overraskende, da vi desværre oplever flere og flere officerer, der får behov for juridisk bistand i relation til tjenesten, og da nogle af sagerne i sidste ende kan resultere i afskedigelse, er det åbenlyst, at det er vigtigt med denne ydelse.

Ligeledes er det ikke helt overraskende, at vigtigheden af oplysninger i forbindelse med kompetenceudvikling ikke vurderes højt. Det er oplevelsen i HOD, at spørgsmål om kompetenceudvikling enten afklares gennem samtaler med chefer om strukturbestemt uddannelse eller med kolleger om, hvilke uddannelser det er værd at søge i det civile uddannelsessystem.

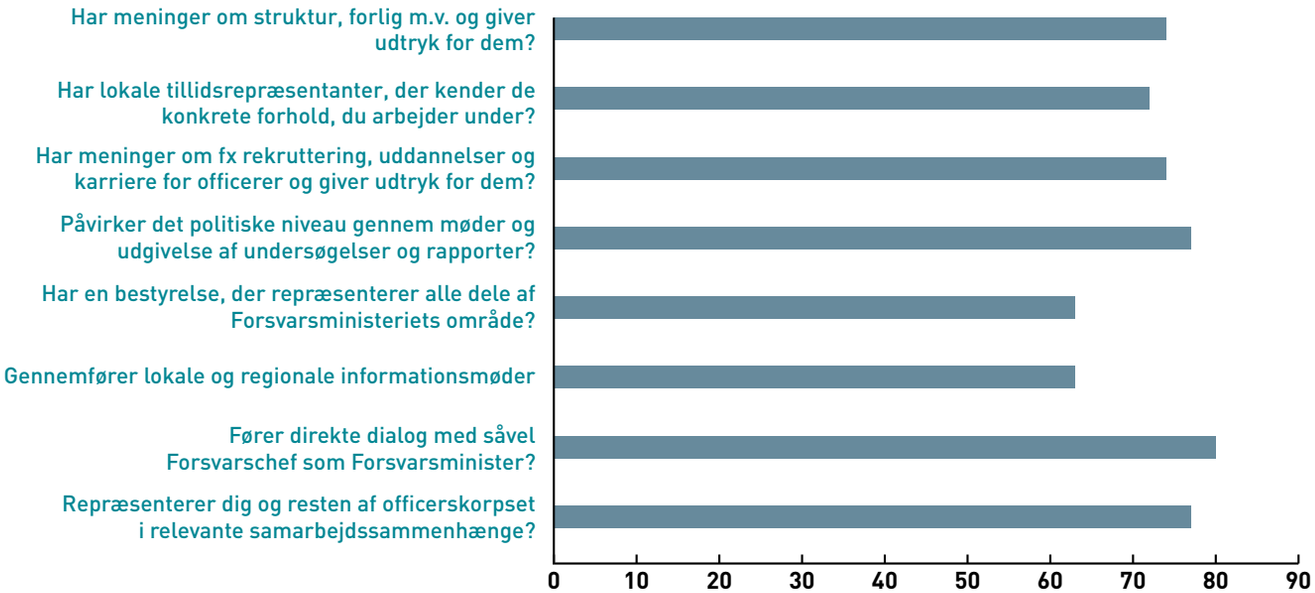
Ingen af de relaterede områder er dog så lavt prioriterede hos officererne, at der kan skæres opgaver væk fra HOD.

Vurdering af HOD's organisatoriske arbejde

Gennem de senere år har HOD markeret sig kraftigere på det politiske område, herunder blandt andet ved gennemførelse og udgivelse af undersøgelser, der markerer officerernes opmærksomhedspunkter i forhold til den daglige tjeneste og karrieren.

Undersøgelsen skulle derfor også naturligt omhandle officerernes vurdering af vigtigheden af denne indsats, og det ses tydeligt, at det er vigtigt for officerne, at HOD tager en aktiv rolle på sig i relation til samarbejdet med såvel politikere som Forsvarets øverste ledelse.

VURDERING AF HOD'S ORGANISATORISKE ARBEJDE



Som det ses, er de tre topscorere emner, der alle direkte er relateret til samarbejde og påvirkning af det politiske niveau. Dette resultat tolkes som en blåstempling af HOD's ønske om at markere sig kraftigere i forhold til fastsættelse af rammerne for udviklingen af Forsvaret på det personalepolitiske område.

Det ses også, at det, der vurderes relativt mindst vigtigt, er sammensætning af hovedbestyrelse og gennemførelse af lokale og regionale informationsmøder. Begge emner vil hovedbestyrelsen se nærmere på i indeværende repræsentantskabsperiode, der udløber i foråret 2019.

I øvrigt viste undersøgelsen, at der er stor tillid til, at vores lokale tillidsrepræsentanter er tilstrækkeligt uddannet til at håndtere almindeligt forekommende faglige spørgsmål. Og det er meget positivt, lige som det også er meget positivt, at 93 % af officererne ved, hvem der er deres lokale tillidsrepræsentant, 5 % tror, at de ved det, og kun 2 % giver udtryk for ikke at vide, hvem det er.

HOD's kommunikation

HOD benytter i øjeblikket et antal kommunikationsformer, herunder hjemmeside, medlemsblad, Facebook og nyhedsmails. Hertil er siden undersøgelsens gennemførelse kommet ad hoc VTC-møder, som dog lider af, at ikke alle fra Beredskabsstyrelsen kan deltage, da de ikke er på FIIN.

45 % af officererne, der har besvaret undersøgelsen, følger HOD på Facebook, 77 % læser medlemsbladet, næsten hver gang det udkommer, 86 % er tilfredse med det fagligt relevante indhold af medlemsbladet, og i alt 90 % vurderer, at de får tilstrækkelig information om HOD's holdninger gennem medlemsbladet – når der suppleres med andre nyhedskilder.

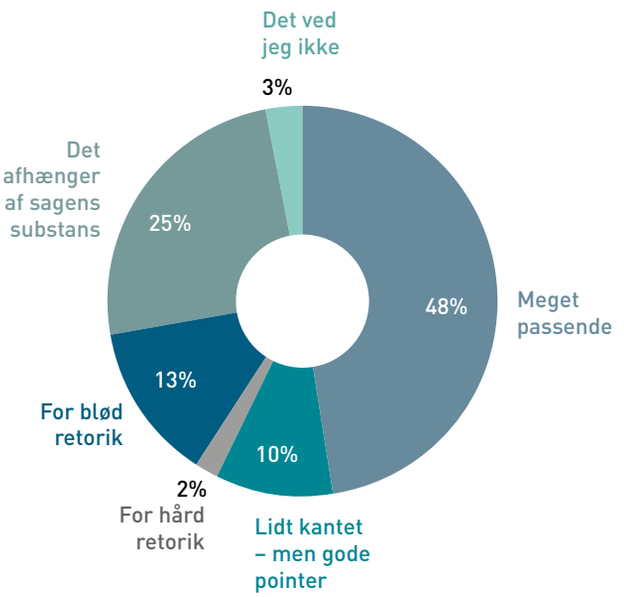
Når disse tal sammenholdes med oplevelsen af HOD's profil som talerør for officerskorpset, så må det samlede resultat på kommunikationsområdet siges at være meget tilfredsstillende.

Hvis man lige dvæler et øjeblik ved de to yderpunkter – henholdsvis for hård og for blød retorik –, er der en forventning om, at det vil være de unge, der kræver hårdere optrukne linjer, mens den ældre del (og ikke mindst chefniveauet) trækker i den anden retning. Og det billede er helt i overensstemmelse med besvarelserne af undersøgelsen.

Fremadrettet virksomhed

På baggrund af undersøgelsen lægges der ikke op til revolutionerende ændringer af hverken HOD's indsatsområder på det faglige eller politiske område, men der er alligevel nogle enkelte områder, der kan gøres lidt bedre for medlemmerne – og det vil vi bruge den nærmeste fremtid til at arbejde med. Lokalafdelingsformænd og tillidsrepræsentanter vil på de årlige samlinger få statusopdateringer på såvel økonomi som udviklingen af HOD som det naturlige valg af faglig organisation for officererne, og senest ved repræsentantskabsmødet i 2019 skal der tages stilling, hvis der er større områder, der skal ændres.

HVORDAN KOMMUNIKERER HOD



• More than 100 years of experience with defense trucks
• Engines up to 730 HP
• Euro 6 approved for Nato fuel
• Protection up to level 3, ballistic and mine
• Modular and flexible solutions
• 900 employees in Denmark support our customers every day 24/7
• Represented in more than 100 countries worldwide
• Nordic market leader in 2015

Read more at www.scania.dk/forsvar or call +45 9134 4082

SCANIA 1891 · 2016 125 YEARS

SCANIA

Lars B.R. Nielsen har taget hustruen Ulla Danger Nielsen og børnene Anton og Karla med til USA.

En udfordring, der rykker og giver ekstra kompetence

En dansk officersfamilie oplever først et kulturchok, da den slår sig ned i et bysamfund nær verdens største flådebase i Norfolk, Virginia. Men det går hurtigt med tilpasningen.

- Vi fik en overvældende modtagelse, fortæller kommandørkaptajn Lars B.R. Nielsen, der arbejder i NATO's hovedkvarter, Allied Command Transformation.

TEKST OG FOTO MARTIN BURCHARTH

Virginia Beach lyder som et eksotisk sted at bo for en dansk officer, der er udstationeret med sin familie ved NATO's hovedkvarter for Allied Command Transformation (ACT) i Camp Allen.

Sådan tænkte kommandørkaptajn Lars B.R. Nielsen og hans hustru, Ulla Danger Nielsen, da de for halvandet år siden tog på en rejse til Virginia for at besigtige de nye omgivelser, de og deres to børn skulle leve i de næste fire år. Den danske officer havde netop sagt ja til en stilling, han havde søgt i ACT's kontor for forsvarsplanlægning.

Men efter at være landet i Norfolks lufthavn og kørt til strandområdet i Virginia Beach, blev hans kone "helt bleg", husker Lars Nielsen.

- Ullas reaktion var: - Her kan jeg ikke bo i fire år. Det var et kulturchok. Der er alle disse her strip malls af beton, boligkvarterer uden nogen bykerne og uden en sammenhængskraft, fortæller han en tidlig eftermiddag i januar, nogle få dage inden Donald Trumps indsættelse som ny præsident i Washington.

Men nu, halvandet år de flyttede, trives den danske officersfamilie virkelig godt i de nye omgivelser.

- Jeg vil absolut opfordre mine officerskolleger i Danmark til at tage springet. Jo, der er masser af udfordringer, men det er opvejet af mange gode oplevelser, også jobmæssigt. Vi har mere tid til vores familie, end vi havde derhjemme med to fuldtidsjob, lyder skudsmålet fra Lars Nielsen, der er lokalafdelingsformand for HOD i Norfolk, hvor flere andre danske officerer et udstationeret.

NATOs militære strategi

Camp Allen ligger ret op ad verdens største flådebase, Naval Station Norfolk, hvor 50.000 mennesker arbejder. Det er her, den danske kommandørkaptajn hver dag kører ind og ud gennem en stærkt bevogtet sikkerhedskontrol. Bygningen, som Lars Nielsen arbejder i, tilhører NATO.

Det var i Norfolk, at NATO i sin tid havde sit amerikanske hovedkvarter, SACLANT. Efter Den Kolde Krigs ophør blev SACLANT nedlagt, og under en efterfølgende omstrukturering af NATOs kommandostruktur valgte alliancen at bevare Allied Command Transformation i USA.

ACT er hovedkvarter for NATO's militærstrategiske kapacitetsudvikling. ACT er dermed ansvarlig for den fremadrettede militære forsvarsplanlægning, der effektueres ved udarbejdelse af planer for fordeling af styrkemål til opfyldelse af NATOs politisk fastsatte ambitionsniveau, hvor ACT sender sine anbefalinger til godkendelsehos de enkelte medlemsstater og Det Nordatlantiske Råd.

- At vi sidder og gør det her i Camp Allen i Norfolk skyldes et ønske fra politisk hold om at bevare et fodaftryk i USA, fortæller Lars Nielsen.

Som udstationeret dansk officer i Camp Allen beskæftiger han sig primært med at analysere og kommentere papirer, der går sin gang gennem det militære hierarki, og hvor en stab på 80 i Mons i Belgien også er involveret.

- Det drejer sig meget om at være med til briefinger og skrive notater i forbindelse med planlægning. Man kan sige, at det er en naturlig overbygning på de erfaringer, jeg gjorde mig i Forsvarskommandoens udviklingsafdeling. Men i stedet for at arbejde med kun dansk forsvarsplanlægning er jeg nu med til at udvikle NATOs militære strategi for alle 28 lande. Herved tilegner jeg mig kompetencer, som kan

BLÅ BOG

- 1973 - født i Næstved
- 1994 - kadetaspirant
- 1999 - premierløjtnant af operativ linje i søværnet
- 1999-2004 – I sejlende tjeneste i Nordatlanten på inspektionsskibet Hvidbjørnen, herefter to år på korvetten Niels Juel, et år på en britisk fregat i det østlige Middelhav i forbindelse med NATO-operationen Active Endeavour
- 2004-05 – VUT I
- 2005-10 – I sejlende tjeneste som næstkommanderende, skibschef og divisionschef i division 24 med base i Korsør
- 2010-11 – stabskursus på Forsvarsakademiet
- 2011-14 – ansat i Forsvarskommandoens udviklingsstab med speciale i NATO's forsvarsplanlægning
- 2015 – seks måneder i Kabul, hvor han var militær rådgiver i den afghanske hærs generalstab
- 2015 – ansat i NATO's Allied Command Transformation hovedkvarter i Norfolk, Virginia med tillagt grad af kommandørkaptajn

bruges, når jeg vender hjem, siger kommandørkaptajnen.

Det daglige arbejde ved ACT udføres af en stab på cirka 600 militære og civile medarbejdere sammensat af personel fra de forskellige nationer i NATO.

- Dette kan ofte udfordre arbejdet, da alle ikke har den samme baggrund, og dermed måske ikke besidder den nødvendige ekspertise. Modsat bliver arbejdsopgaver anskuet fra flere forskellige vinkler, hvilket kan give et bedre produkt i den sidste ende, siger Lars Nielsen.

Stor beslutning

At lære noget nyt på det faglige plan var det ene motiv, der drev Lars Nielsen til at søge stillingen i Norfolk. Det andet motiv var ønsket om at blive udstationeret med familien i udlandet.

- Ulla og jeg havde talt om det i et års tid. Jeg havde søgt en stilling i Bruxelles, som jeg ikke fik. Jeg fik også afslag på en anden NATO-stilling i Norfolk. Så det var først tredje gang, det lykkedes, fortæller han.

Ægteparret lægger ikke skjul på, at det er en stor beslutning for en familie på fire at skulle bryde op fra hjem, familie og venner i Danmark og flytte til Amerika i fire år. Det var hårdt for Karla på 9 og Anton på 11 at skulle sige farvel til skolen og kammeraterne.

- Det gælder virkelig om at få drejet kagen på alle leder og kanter, inden man tager den beslutning. Det er en stor udfordring, siger Lars Nielsen, mens han sidder med sin hustru i en sofa i deres hus med have og swimmingpool på en stille villavej i Virginia Beach.

- Men som det er med alle udfordringer, så flytter man sig en smule. Det er en gave både kulturelt og sprogligt, ikke mindst for vores børn.

Ulla opsagde sin stilling som HR-medarbejder hos revisions – og konsulentfirmaet PwC i Hellerup og tog fri i det første år i USA for at få børnene og alle tingene i hjemmet på plads. Men det var ikke lige let.

- Man skal finde sig selv – ja faktisk genopfinde sig selv -, når man pludselig ikke har et fast job længere, siger Ulla Danger Nielsen.

For et halvt år siden søgte hun tilbage til sit tidligere arbejde i PwC og fik det. Det betyder, at hun nu sidder og arbejder på sin computer hjemme.

Kulturkløften

Inden afrejsen havde hverken Lars eller Ulla tænkt på, at der faktisk eksisterer en betydelig kulturkløft mellem Danmark og USA.

- Men som bosiddende opdager man hurtigt, at der er en kulturforskel. Nogle fordomme bliver bekræftet, mens andre bliver manet i jorden, siger kommandørkaptajnen.

Familien er helt overvældet af den modtagelse, som de fik fra naboerne, da de som fremmede flyttede ind på villavejen i 2015.

- Man bliver straks inviteret til sammenkomster hos folk, man ikke kender, og det fra den første dag. Det gælder om at bygge et netværk, som så forplanter sig til andre netværk, fortæller Lars Nielsen.

Der er happy hour, sammenskudsgilder, BBQ's, whisky-smagning hos en nabo, fodboldspil og så selvfølgelig julefrokost arrangeret hos familien Nielsen med amerikanske og diverse immigrantfamilier i kvarteret inviteret til at sidde omkring langborde.

Vi er stort set de eneste, der inviterer til rigtig middag, hvor gæsterne sidder omkring et bord. Det gør man ikke rigtig her, fortæller kommandørkaptajnen.

Men danskeren ved også, når det er tid til at holde en lav profil.

- Det er, når talen kommer ind på religion eller håndvåben. Det er emner, hvor man skal træde en smule varsomt som tilflytter, fastslår Lars Nielsen.

Privilegeret kaste

Den danske familie er vilde med den kommunale skole.

- Vores børn får ekstra sprogundervisning, og det er gratis. Janteloven hersker ikke. Her bliver eleven rost for

Naval Station Norfolk er verdens største flådebase beliggende i Virginia på den amerikanske østkyst. Lars B.R. Nielsen arbejder i Camp Allen, som ligger lige ved siden af flådebasen.
Kilde: WikiMedia

sin indsats og sit talent. Man går meget op i rollemodeller. Der er ro på gangene, disciplin i klasseværelserne, og lærere og forældre tiltales som Mr. og Mrs. Det er let at komme i kontakt med lærerne udenfor arbejdstiden. Det kan jeg altså godt lide, siger Ulla Danger Nielsen.

Lars Nielsen har bemærket en anden slående kulturforskel mellem Danmark og USA.

- Der hersker større respekt for militæret og for ordensmyndighederne end i Danmark. I Norfolk og Virginia Beach har næsten alle indbyggere et tilhørsforhold til flådebasen, flådens flyvestation og marinekorpsets base, siger han.

Det giver sig udslag i særlige økonomiske privilegier for medlemmer af det amerikanske forsvar.

Med et id-kort får man rabat i supermarkedet på 2-3 pct., hvilket kan løbe op i en anselig besparelse. Bilforhandlere tilbyder rabat på 1.000 dollar på nye biler. Der er gratis adgang til fitnesscenter og en golfbane. En biograftur koster 3 dollar pr. billet.

Soldater får gratis uddannelse på college. De nyder godt af sygesikring for hele familien. Banker yder dem lavrentelån til køb af hus. Efter 20 års tjeneste får man udbetalt 50 pct. af lønnen i pension og 75 pct. efter 30 år.

- Militært ansatte i USA er på mange måder en privilegeret kaste, konstaterer den udsendte danske officer.

TRUMPS FORSVARSMINISTER HAR BAGGRUND I NATO

Efter den kolde krigs afslutning besluttede NATO at bevare Allied Command Transformation (ACT) i USA. Det kan vise sig at have været en forudseende beslutning.

Præsident Trumps nylige kritik af NATO for at være en "forældet" organisation har sendt chokbølger gennem alliancen. Forsvarsminister James Mattis har dog offentligt givet udtryk for sin uforbeholdne støtte til NATO. Mattis kender NATO indefra. Han var øverstkommanderende for ACT i 2007-09.

Interessant nok gav Mattis' efterfølger, den franske general Denis Mercier, i et møde med en lille gruppe journalister i Bruxelles i midten af januar formelt set Trump ret, om end det ved nærmere granskning af hans udtalelser lader til, at Merciers tolkning af ordet "forældelse" er anderledes end præsidentens.

I Merciers optik har NATO fokuseret for meget på Afghanistan og for lidt på de "nye strategiske udfordringer" i Europa, herunder krigen i Ukraine. Han anfører, at NATOs beslutning i 2016 om at styrke sin militære tilstedeværelse i Baltikum og Østeuropa viser, at alliancen har tilpasset sig et nyt trusselsbillede.

Trumps kritik går derimod på, at NATO ikke gør nok i krigen mod islamistiske terrorgrupper. Hertil siger general Mercier ifølge The Washington Post, at NATO rent faktisk er begyndt at fokusere mere på den opgave ved at indsætte radarfly i krigen mod Islamisk Stat og gennem træning af specialstyrker i Irak.

Der er meget at tage stilling til og sørge for, inden du forlader arbejdsmarkedet – hvis det da overhovedet er det, du vil. Derfor søger mange hjælp til spørgsmålene, og det kan du blandt andet få, når Forsvaret holder seniorseminar.

Stor interesse for seniorseminar

TEKST OG FOTO HENNING LAHRMANN

Mange af deltagerne i det 2-dages seniorseminar, som Forsvarsministeriets Personalestyrelse holdt på Kursuscenter Høveltegård i slutningen af 2016, havde taget deres ægtefælle/sambo med.

Et bredt udsnit af de civilt og militært ansatte inden for Forsvarsministeriets område deltog i seminaret, og de 56 deltagere kom fra hele landet. Det, de havde til fælles, var et langt liv inden for ministeriets område og udsigten til en snarlig pensionering herfra. Spørgelysten var stor, og debatten var livlig mellem de mange personalegrupper og de pårørende på seniorseminaret - også i pauserne.

Klaus Nannestad, som er kursusleder på seminarerne, forklarede, at det går ud at "klæde deltagerne bedst muligt på" til en seniortilværelse efter pensionering, hvad enten man ønsker at fortsætte på arbejdsmarkedet eller gå på efterløn, at nyde pensionstilværelsen eller måske starte sin egen virksomhed.

Svarene på de mange spørgsmål søger seniorseminarerne at give gennem en række foredrag og gruppearbejder med emner som: livet som senior, økonomi og pensionsformer inklusive tjenestemands- og tjenestemandslignende pension, arbejdsmarkedspensioner og privattegnede pensioner samt efterløn og frivilligt arbejde, sundhed og formueforhold mellem gifte og samlevende, arv og testamente.

Kursuslederen berettede om det holdningsskift, han havde konstateret fra andet halvår 2015 og frem til ultimo 2016, nemlig et skift blandt deltagernes holdninger, som viser, at flere og flere militært ansatte med pligtig afgangsalder ønsker at fortsætte på arbejdsmarkedet i en eller anden form efter pensionering. Det har medført, at der nu bliver holdt et foredrag med titlen "Hvad så, senior - arbejdsmarked eller efterløn eller ???", som blandt andet belyser muligheder og veje til arbejdsmarkedet samt chancerne for lønsikring.

Livskvaliteten skal bevares

Major Karsten Thomassen (60) og Tine (58) er fra Næstved. Karsten er stadig tjenstgørende i Forsvaret, og Tine er ansat som sælger i en privat virksomhed i Næstved.

De deltager i seniorseminaret, fordi de ønsker at få et bedre overblik over mulighederne i deres fremtidige pensionisttilværelse.

- For os er det vigtigt, at livskvaliteten kan bevares, siger Karsten, som er chef for det uddannelsescenter, Hjemmeværnsskolen har i Stensved i Sydsjælland. Her er han med til at undervise de frivillige. Han har selv en blandet militær/civil baggrund for sit nuværende job. Efter officersskolen kom han til JDR i Holstebro. Herefter var han ude i det civile som assurandør, inden han vendte tilbage til Hjemmeværnet, hvor han har forrettet tjeneste på en række forskellige tjenestesteder.

Tine har gennem de seneste 25 år været ansat i en privat virksomhed i Næstved, som sælger AV-udstyr.

Fritiden bruger de sammen på sejlsportens glæder i Næstved Sejlklub. De har en båd liggende i Karrebæksminde Havn.

Slut med at stå i første række

Socialrådgiver Poul Dahl Hede (64), som har haft en lang karriere i Ældre Sagen, fortalte, at han havde valgt at lade sig pensionere, og at han nu fortsatte på arbejdsmarkedet med at holde foredrag og skrive om emner i relation til seniortilværelsen.

- Med de store forandringer er det svært at leve livet efter pensionering.

Major Karsten Thomassen og Tine Thomassen synes, at det er flot, at Forsvaret holder dette seniorseminar.

– Det er en god idé at tænke over, hvordan man vil have det som ældre, sagde socialrådgiver Poul Dahl Hede.

Man skal til at finde sin plads i rækken, sagde han til Forsvarets fremtidige pensionister.

- Som erhvervsaktive bliver mænd som regel målt på, hvad de gør, og kvinderne på, hvad de er. Men efter pensionering står ægtefællerne mere lige. Når det er slut med lønarbejde, skal man skabe et indhold i tilværelsen, der udfylder den tid, man får til rådighed, når man ikke længere arbejder.

Han oplistede en række vigtige spørgsmål, som man selv må se at få styr på: Hvad vil min ægtefælle, hvordan ser netværket ud, hvad skal vi leve af, og er boligen den rigtige – nu og i fremtiden? Det gælder om at tilpasse sig nye roller. Man er ikke længere den, der altid skal stå i første række.

Poul Dahl Hede fortalte, at næsten halvdelen af dem, som står foran at skulle på pension, ikke har styr på deres økonomi efter pensionering, og for ægtepar er det oftest kun den ene part, der har det.

- Sørg for at få overblik over, hvilke muligheder økonomien giver jer. Er I to, deler I den viden, understregede han.

Han opfordrede til, at man konkretiserer sine ønsker til fremtiden, og at man vurderer, hvad man fysisk og psykisk er i stand til.

Poul Dahl Hede gav også et overblik over folkepensionen og de andre ydelser, man kan oppebære som pensionist. Han understregede, at det er en god idé at tænke over, hvordan man vil have det som ældre.

- Udsigten til den kommende pensionering er præget af, at vi konstant foretager diverse overspringshandlinger, også kaldet "prokrastination". Og det bliver værre og værre, sagde han,

- Gør noget, så længe du kan – så du er noget. Gør du det, får du meget igen og kan fortælle andre noget, de gider høre på, sagde Poul Dahl Hede, som pegede på, at udfordringerne er mange: Hvad med ens identitet? Hvad med ens økonomi og parforholdet på heltid? Skal man have en plan, eller skal man håbe på, at det nok ordner sig hen ad vejen? Måske bliver jeg 100 år? Så kan jeg se frem til en tilværelse som pensionist i lige så lang tid, som jeg var ansat i Forsvaret, måske i 40 år.

SENIORSEMINARER I 2017

I år holdes seniorseminarerne på Høveltegård på datoerne:

- Hold 1/2017 den 28. februar - 1. marts.
- Hold 2/2017 den 4. - 5. april.
- Hold 3/2017 den 9. - 10. maj.
- Hold 4/2017 den 13. - 14. juni.
- Hold 5/2017 den 5. - 6. september.
- Hold 6/2017 den 3. - 4. oktober.
- Hold 7/2017 den 7. - 8. november.
- Hold 8/2017 den 5. - 6. december.

Deltagelse i seniorseminaret anbefales 12-24 måneder før ens pensionstidspunkt.

Tilmelding til seniorseminaret sker gennem booking i Arrangementsstyring i DeMars.

Mads Stenstrup, indehaver af Stenstrup PR
- tidligere forsvarsredaktør JP, 1998-2006

Østersøen år 13 efter de danske kystubåde

TEKST MADS STENSTRUP

Tænk, hvis Forsvaret stadig havde kystubåde? Tænk, hvis de ikke som kapacitet i det danske forsvar var blevet nedlagt i forbindelse med Forsvarsforliget af 2004, som overordnet gjorde op med mobiliseringsforsvaret som grundpille. Den mangeårige invasionstrussel fra øst var jo væk og Muren nedrevet, lød begrundelsen dengang.

Snarere forventede de fleste den gang en allieret i et demokratiseret Rusland i forhold til fremtidens fokus på oprettelse af demokrati efter vestligt mønster rundt om i Mellemøsten. Sådan, som USA og NATO siden har prioriteret. Bagklog kan man jo altid – som jeg her – være.

I de år var jeg forsvarsredaktør på Jyllands-Posten. Tre-fire gange var jeg blandt andet med ude for at sætte mig ind i ubådenes fortrin under øvelser neddykket i Nordsøen og Kattegat. Her oplevede jeg de dedikerede danske ubådsbesætninger arbejde under mildt sagt ikke særlig komfortable forhold.

I 2004 gav koldkrigs-kyst ubådene ikke længere mening for de fleste politikere, når den såkaldte fredsdividende samtidig kunne indkasseres og en slankning af forsvarsbudgettet spenderes på mere populære vælgerønsker i civilsamfundet. Og samtidig havde det i forsvarstoppen højere prioritet at sikre Forsvaret deltagelse i det mange gange dyrere, men også mere synlige kampfly-projekt JSF/F-35 – tillige med en række andre højt prioriterede ønsker, som flere transportfly, nye helikoptere til skibene, nye PMV'er m.m. Særligt da den dengang aldrende håndfuld danske kystubåde netop stod foran en kostbar udskiftning til mere end fire milliarder kroner.

Væk - eller på museum – er de små, men ellers effektive danske ubåde så i dag, og kun få taler længere om dem. Effektive, fordi de for relativt få driftsomkostninger bandt stor opmærksomhed hos modstanderen, så svære som de var at holde øje med neddykket i for eksempel Østersøen.

Hvor stiller det så det danske forsvar i dag - kun 13 år efter den langtrækkende beslutning? Ja de fleste vælgere er nok overbevist om, at Vestens militære hovedproblem stadig og måske i endnu højere grad end i 2004 udgår fra Mellemøsten. For tiden først og fremmest i skikkelse af IS. Men samtidig har den sikkerhedspolitiske situation i forhold til Rusland indiskutabelt ændret sig til det mere alvorlige – også i vores nære Østersøregion. Primært på grund af præsident Putins selvbevidste, succesfulde men også uslebne og intimiderende, sovjetlignende fremfærd. Handlinger, der både militært og politisk giver anledning til alarmerende bekymring blandt naboerne og også i Baltikum, Polen, Norge, Sverige og Finland med flere. Selv herhjemme har det fået opmærksomhed, at forsvarsministeren – foreløbig temmelig uforpligtende - har nævnt, at forsvarsbudgettet har et behov for et snarligt substantielt løft, En melding, som dog set fra Slotsholmen i mindst lige så høj grad skal ses i lyset af de nye America First-vinde, der blæser uberegneligt op fra Washington efter præsident Trumps overtagelse – blandt andet med krav til NATO-partnerne om, at alle i fremtiden faktisk betaler det aftalte fulde kontingent for medlemskab (2 pct. af BNP) og ikke bare som hidtil forsøger at fedte sig med for halv pris.

Men ville det ikke i den kontekst have været meningsfuldt, hvis Danmark fortsat i dag kunne tilbyde NATO sin helt særlige kystubåds-kapacitet, når nu de besluttende danske politikere næppe foreløbig kan finde de op mod 20 mia. kr. ekstra årligt, som fuldt NATO-medlemskab skønnes at koste? Så havde vi da i hvert fald i stedet kunne levere NATO en meningsfuld kapacitet med betydelig tyngde geopolitisk lige dér – i Østersøen -, hvor signalet her og nu strategisk ville være betydningsfuldt.

Allerede forud for beslutningen fra 2004 blev der af enkelte officerer advaret grundigt om, at nedlagde man først de danske kystubåde og dermed også hele den tilhørende uddannelseskultur, så ville kapaciteten tage 30 år at genopbygge. Tilbageskuende koldkrigskrigere blev de bekymrede officerer imidlertid affejet som.

Det hypotetiske spørgsmål til overvejelse er, om politikerne også i dag ville nedlægge ubådsvåbnet, hvis det var nu og ikke tilbage i 2004, at det skulle besluttes? Og hvis ikke, hvad kan vi så lære af det? Det er som sagt nemt at være bagklog!

Hver dag ringer telefonen i HOD med sager, som medlemmer har behov for støtte til. Nogle sager er hurtigt klaret, mens andre kan vare rigtig lang tid.

Betaling for tilkaldevagt

Skal en officer have betaling, hvis vedkommende er pålagt at fungere som bagvagt?

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

Er du i tvivl om noget vedrørende tilkaldevagt, så kontakt konsulent Steen Gøtsche i HOD.
goetsche@hod.dk
mobil 35 25 03 01

HOD har en igangværende forhandling med en myndighed, hvor et medlem i en årrække har været pålagt at fungere som bagvagt – altså at kunne besvare telefonhenvendelser eller mails på alle tider af døgnet.
Bortset fra ferie- og sygdomsperioder samt enkelte fridage har pågældende konstant været pålagt restriktioner i sin bevægelses- og handlefrihed på grund af kravet om at kunne besvare henvendelser.

HOD finder, at der burde have været ydet betaling for rådighedstjeneste/tilkaldevagt, fordi medlemmet konkret var pålagt at kunne besvare henvendelser på alle tider af døgnet. Der har ikke været tale om, at medlemmet "blot skulle orienteres" eller "kunne søges kontaktet" – han var regulært udpeget som bagvagt med navns nævnelse.
Set fra HOD perspektiv er der markant forskel på at være udpeget på navns nævnelse i en periode og på at blive kontaktet ud fra en telefonliste over enhedens medarbejdere.

På nuværende tidspunkt er myndigheden i gang med at afdække sagen yderligere, og derfor er forhandlingen aktuelt sat på pause, mens vi venter.

OFFICEREN

Nr. 1/2017, 26. 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: Bording Pro

Annoncer:
Ocean Media og Transport Aps
Dragstrupvej 12, Dragstrup
3250 Gilleleje
Annoncechef Casper Aistrup
cha@oceanmedia.dk
+45 3154 0300

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:
Blad nr. 2/2017: 5. april
Som udkommer: 6. marts
Blad nr. 3/2017: 8. maj
Som udkommer: 7. juni

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 6. februar 2017.

Kontrolleret oplag: 5.453 i perioden 1. juli 2012 – 30. juni 2013

Fagbladet Officeren er mærket med det nordiske miljømærke, Svanen, fordi vi tænker på miljøet. Svanen er en garanti for, at fagbladet er produceret under miljøkontrollerede forhold, og at der kun er anvendt materialer, som lever op til skrappe miljøkrav.

01

03 Leder

04 Kort nyt

06 Tema: De nye officerer

- Politikere får svært ved at bedømme officersuddannelser
- Flyvere flot modtaget på FAK

13 Bliv bedre til at søge job

14 Hjem fra ørkensandet

18 Et hus til soldater

20 Faglige Forklaringer

22 Værnsformand: Hjemmeværnet

- Officerer i Hjemmeværnet er lige så gode som andre
- 6 spørgsmål til værnsformanden
- Med bedre kendskab forsvinder fordommene

28 Resultater fra medlemsundersøgelsen

32 En udfordring, der rykker og giver ekstra kompetence

36 Stor interesse for seniorseminar

38 Klummen: Med Stenstrups øjne

39 Verserende sager

Forsidefoto: Sara Skytte

POST 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