

Fagbladet

OFFICEREN

02 / APRIL 2017

FORSVARSCHEFEN: SIG TINGENE, SOM DE ER



NÅR ARBEJDSPLADSEN FLYTTER, BLIVER OFFICEREN BOENDE
DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ
TRUMPS UDENRIGSPOLITIK DOMINERES AF GENERALER
KLUMME: VI HAR BRUG FOR DEN RÅ SANDHED

www.hod.dk



**STUDIESTART
1/2 2018**

HAR DU OVERVEJET EN FORSKNINGSBASERET MASTERUDDANNELSE PÅ AALBORG UNIVERSITET?

MASTER I ORGANISATORISK COACHING OG LÆRING (MOC)

Uddannelsen giver stærke kompetencer til at skabe forandring i organisationer med brug af coaching og ledelse af dialogiske processer. Den giver viden om at skabe læring og udvikling via forskellige samtalebaserede tilgange, f.eks. inden for HR, procesledelse, forandringsledelse og undervisning. Fokus på egen faglige og personlige udvikling.

SEMINARER I AALBORG/KØBENHAVN
MOC.EVU.AAU.DK

MASTER I LEDELSES- OG ORGANISATIONSPSYKOLOGI (LOOP)

Uddannelsen giver stærke kompetencer inden for ledelsespsykologi og organisationsudvikling i praksis. Den giver viden om ledelse af læring, motivation, trivsel og kreativitet i organisationer, og den styrker forudsætningerne for at forstå og håndtere det psykologiske pres i leder- eller konsulentrollen. Rige muligheder for faglig og personlig udvikling.

SEMINARER I AALBORG
LOOP.EVU.AAU.DK



**AALBORG UNIVERSITET
EFTERUDDANNELSE
TLF: 9940 9420 (KL.12-15) · EVU@AAU.DK
WWW.EVU.AAU.DK**

Officerer flytter ikke længere for jobbet



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

Forsvarsforligets forringelse af vilkårene

for tjeneste, uddannelse og karriere har givet Forsvaret store personelmæssige udfordringer, og arbejdskraftens mobilitet spiller her en afgørende rolle. De fleste – også uden for Forsvaret – har et lokalt baseret arbejdsliv, men selv om lokal rekruttering af især specialister er udfordrende, så er kravene til officersgruppens mobilitet i særklasse.

Brede politiske forsvarsforlig har strøet Forsvaret ud over landkortet og placeret tjenesteder i en geografi, der hverken kan tiltrække eller fastholde officersfamilier. Med det tidsmæssige sammenfald med kommunalvalget vil det vist være naivt at tro, at det ikke også kan ske i det kommende forlig. Men det fritager ikke forligspartierne for ansvar. De har skabt behovet for et mobilt officerskorps – nu må de skabe nogle vilkår, der sætter Forsvaret i stand til at udfylde rammerne.

Vi skal ikke helt tilbage til de slesvigske krige, før det var normalen at 'trosset' (husstanden) fulgte med marchkolonnen, når enheder flyttede. De fleste ældre officerer har adskillige tjenestesteder, fysiske flytninger og for næsten halvdelen vedkommende sågar også forliste ægteskaber bag sig. Det var en del af prisen ved kaldet til at blive officer. Man flyttede for jobbet, og kun en mindre del af de ældre officerer bor i dag i en anden region end der, hvor de arbejder.

Den tid er for længst forbi. I en generaliserende karakteristik er den yngre officer i dag bosiddende i københavnsområdet. Han/hun lever i et fast parforhold med en anden akademiker, der ofte er lønførende og hvis karriere prioriteres frem for officerens. Officeren prioriterer familie højere end karrieren, flytter ikke for jobbet og vil kun i kortere perioder acceptere en geografisk adskillelse fra familie og netværk. Mere end halvdelen af alle premierløjtnanter bor i Storkøbenhavn, selv om der i bedste fald numerisk kun er en stilling til hver ottende af dem i området. Modsat forholder det sig i Region Nordjylland, hvor der er næsten 3 stillinger for hver premi-

erløjtnant. I store tal krydser to ud af tre yngre officerer en regionsgrænse på vej til arbejde, mod kun en ud af fire ældre officerer.

Officererne var i en HOD-undersøgelse i 2010 overvejende positive over for indførelse af et ansøgningssystem, men det var på formodningen om større geografisk stabilitet og indflydelse på egen karriere gennem transparente og objektive ansættelsesprocesser. Meget vand er løbet i åen siden 2010. Vi har med HR-strategierne i stedet fået uigennemsigtige karriereveje, forringede vilkår for mobilitet og videreuddannelse og et bemandingssystem, hvor principperne presses af silotænkning, nepotisme og suboptimeringer. Samtidig har afviklingen af tjenestemandsansættelserne lettet officerens spring til en civil karriere. Den unge officer vil karrieren, men det bliver meget nemt uden for Forsvaret, hvis man prøver at stavnsbinde premierløjtnanterne i lange tjenesteplaner og undlader at slå stillinger op.

Forligspartierne må skabe rammerne for, at Forsvaret kan tilbyde tjenestevilkår på officerens præmisser. Der vil være officerer, der ikke er flytbare, og de bør søges rekrutteret i det lokalområde, hvor de skal gøre tjeneste efter officersskolen. Langt den overvejende del af officerskorpset vil dog formentlig fortsat være klar til i perioder at leve adskilt fra familien, hvis tjenesten eller karrieren kræver det – men ikke hvis de også selv skal betale gildet. Forsvaret må stoppe med at bruge beordringsretten til indirekte at bestemme, hvor folk skal bo. Officerer bør – som personel i reserven – gives fast tjenestested i hjemmet. Uanset om et skift af arbejdssted sker efter beordring eller ansøgning, så må det være officerens valg, om han/hun vil flytte, eller om tjenesten varetages ved midlertidigt ophold på det nye arbejdssted. I begge tilfælde må Forsvaret helt og fuldt dække omkostningerne, men man kan jo starte med at oprette studielejligheder på de halvtomme kaserner for at reducere udgiften.

Læs mere om officerernes mobilitet på side 6-9.



INPUT TIL OK18

Formand Niels Tønning har været på rundrejse med det formål at drøfte udfordringer og forventninger til Overenskomst 2018.

- Der var generelt stor parathed til at tænke ud af boksen for at næste overenskomst skal føre til noget reelt for officerskorpset, og det er jeg rigtig glad for. Jeg er også tilfreds med, at cirka 15 procent af vores medlemmer fandt tid til at deltage i møderne, selv om de var planlagt uden

hensyn til deres kalendere og arbejdsdag. Når det så er sagt, er det selvfølgelig vigtigt for mig at høre holdninger fra mange flere, så jeg kan kun opfordre til at deltage i debatten med jeres tillidsrepræsentanter og lokalafdelingsformænd. Det er dem, der på vores tillidsrepræsentants-seminar i maj skal være med til at stemme om, hvordan HOD prioriterer emnerne ved selve forhandlingerne, siger Niels Tønning.

ER DIN LØN RIGTIG?

HOD har fornyelig gennemført to arrangementer, hvor medlemmerne kunne komme forbi og få kontrolleret deres lønsedler. Arrangementerne var tilrettelagt lidt forskelligt, men formålet var det samme. Dels kom der medlemmer til de konkrete arrangementer, og dels er der efterfølgende nogle, der har rettet henvendelse til sekretariatet om kontrol af lønsedlen. Spørgsmålene er gennemgående faldet inden for ét af tre hovedområder – funktionsvederlag og dets størrelse, pensionsmæssige forhold (særlig pensionspulje eller "skyggeforløb") eller tillægssdannelse.

Der er tale om et stående tilbud – såfremt I lokalt ønsker af få en konsulent ud til for eksempel lønmæssige spørgsmål, så kontakt sekretariatet.

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

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



KONGELIG HOFLEVERANDØR

M. W. Mørch & Søn's Eftf. ApS.

LEVERANDØR TIL ØRDENSKAPITLET
GRUNDLAGT 1830

DANSKE OG UDENLANDSKE
ORDENSBAAND
MINIATUREORDENER OG MEDALJER
BAANDSPÆNDER TIL UNIFORMER

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




LEDIGT LEGAT

"Den Classenske Legat-skoles Understøttelses-fond" uddeler årligt 2 legatportioner á kr. 15.000 til børn af Forsvarets befalingsmænd af linjen samt officerer på det militære lederniveau, til uddannelse ved statens højere læreanstalter eller anden videregående uddannelse. Der tildeles ikke legat til børn af officerer på det militære chef-niveau.

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

Ansøgningsskema kan hentes på Den Classenske Legatskoles hjemmeside www.dcl.kk.dk eller ved henvendelse til skolen hos skolesekretær Maria Sandberg eller skoleleder Lone Laursen på tlf. 3311 3109.

Underskrevet ansøgningsskema indsendes til "Den Classenske Legatskole", Vester Voldgade 98, 1552 København V, senest den 28. april 2017.

Legatet kommer normalt til udbetaling i oktober/november måned.

FLYTTEGODTGØRELSE

Uanset om man er beordret til eller selv har søgt en anden stilling, kan man få flyttegodtgørelse til dækning af merudgifter - der vil dog aldrig være 100% dækning, idet noget er skattefrit og noget er skattepligtigt. Afhængig af om forflyttelsen er "uansøgt" eller "ansøgt", er der derudover varierende dækningsgrad.

Forsvaret har en praksis om, at du skal have foretaget flytning senest et år efter forflyttelsen, ellers risikerer du - efter Forsvarets opfattelse - ikke at kunne få flyttegodtgørelse overhovedet. HOD er af en anden opfattelse og mener, at det er i modstrid med Moderniseringsstyrelsens tilgang om at tage rimelige hensyn. Der er kommet fokus på området, efter Staten har påbegyndt udflytning af arbejdspladser - et vilkår Forsvarets ansatte har været underkastet i årtier!

Så husk at det gælder både ved uansøgt som ansøgt forflyttelse og vær forberedt på at argumentere grundigt i forhold til tidsaspektet.

Der er visse krav og forudsætninger, der skal være opfyldt:

- Din flytning skal være forårsaget af forflyttelsen - og altså ikke fordi "man bare har lyst"
- Flytningen af bopælen skal bringe dig væsentligt nærmere dit ny tjenestested - praksis er minimum en halvering af afstanden.
- Du skal foretage flytning - du skal derfor indledningsvis tilkendegive at have "flyttehensigt".

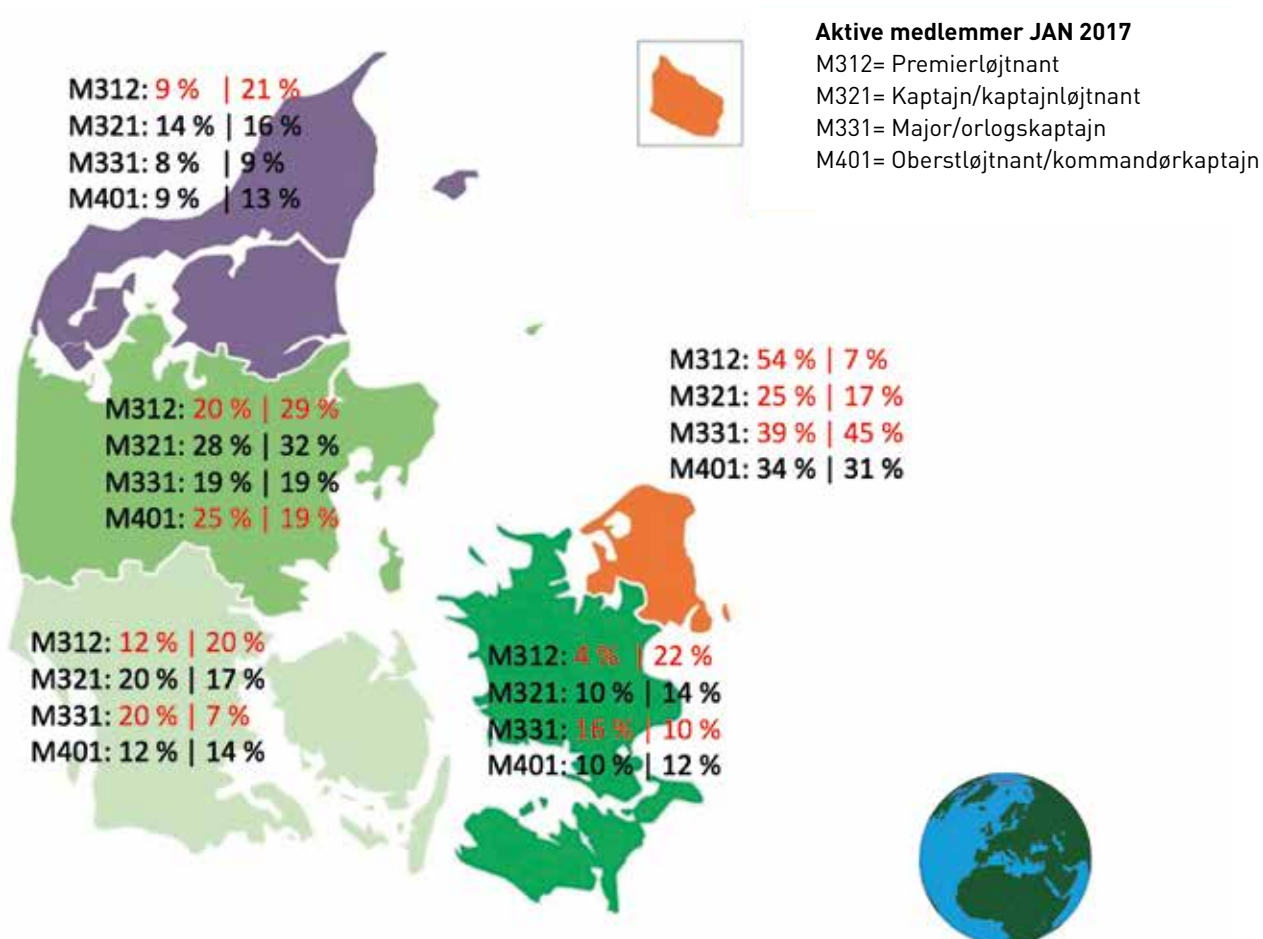
Hvad kan du få dækket:

- Besigtigelsesrejse - find din nye bolig og se på omgivelserne
- Befordringsgodtgørelse - selve rejsen til det nye tjenestested
- Flytning af bohaves - flyttemand eller gør-det-selv
- Nødvendige installationer - nedtagning og opsætning
- Supplerende flyttegodtgørelse - til diverse udgifter
- Huslejetab - forskelligt i forhold til leje-/andels-/ejerbolig
- Dobbelt husførelse eller befordring frem og tilbage - ved bevarelse af hidtidig bolig i en periode
- Opmagasiner af bohaves - typisk hvis hidtidig bolig er solgt og ny bolig ikke er overtaget
- Handelsomkostninger - advokatsalær, tilstandsrapport, tinglysningsafgift.

Se mere på HOD hjemmeside: <http://www.hod.dk/loen/tjenestemandsansat/ydelser/flyttegodtgoerelse.aspx#.WNThs2dFeUk>

HVOR BOR OFFICERERNE?

Ser man på Forsvarets geografiske beliggenheder og sammenholder med, hvor officererne bor, viser der sig på trods af de mange flytninger alligevel et skævt billede, idet en stor del af officererne – blandt andet på grund af familieforhold – bliver nødt til at fastholde hidtidig bopæl på trods af beordring til nyt fast tjenestested.



Når arbejdspladsen flytter, bliver officeren boende

Jo yngre en officer er, jo højere prioriteres partnerens job. Det betyder, at de yngre officerer ikke rykker familien op med rode og flytter land og rige rundt, som tidligere generationer har været mere villige til.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

Fra yngste løjtnant i gang med officersuddannelsen til ældste general i staben. Alle har de det til fælles, at de indgår i Forsvarets øverste lag af ledere og chefer. Men de har også det til fælles, at de fleste af dem er familiemennesker. 89,7 procent af dem lever i faste parforhold, og de, der har hjemmeboende børn, har i gennemsnit 1,94 barn boende hjemme. Begge tal ligger over gennemsnittet for den danske befolkning.

Der begynder dog at kunne ses nogle forskelle, hvis man kigger på de forskellige aldersgrupper i officersgruppen. I 72 procent af parforholdene er officeren lønførende, men dette er i langt mindre grad tilfældet blandt de yngre officersfamilier (61 %) end blandt de ældre (79 %). Det skyldes til dels, at de yngre officerer i højere grad end de ældre (22 % hhv. 9 %) danner par med andre akademikere.

Det sidste kan være medvirkende til, at kun 19 procent af de yngre officerer

i aldersgruppen 27-35 år prioriterer officerens karriere højest i parforholdet, mens 36,5 procent prioriterer deres partners karriere højest. Det har betydning for, hvor villige de er til at flytte bopæl, når opgaverne pludselig befinder sig i en anden landsdel.

- Der er ingen tvivl om, at der hos de unge er et helt andet fokus på ægtefællens job. Partnerne har i forhold til tidligere et anderledes job- og karriereforløb og flytter ikke på samme måde med, hvis officerens job skifter, siger konsulent i HOD, Carl Henning G. Johnsen.

Bredt ansættelsesområde

Alligevel er officererne den personalegruppe i Forsvaret, der rent geografisk og arbejdsmæssigt flytter sig mest. I modsætning til konstablerne og til dels sergentgruppen udnyttes officerernes meget brede ansættelsesområde – Forsvarsministeriets område med tilhørende myndigheder og in-

stitutioner – i ganske vid udstrækning gennem hele ansættelsesforholdet.

Det ses blandt andet gennem antallet af flytninger for officerskorpset. Alle officerer flytter i gennemsnit bopæl på grund af arbejdet næsten to gange, mens chefgruppen i gennemsnit flytter bopæl på grund af arbejdet mere end fire en halv gange.

Men det betyder altså ikke, at officererne flytter, hver gang der sker et skift af fast tjenestested. En officer i Forsvaret har igennem sin karriere et noget større antal faste tjenestesteder og også et antal midlertidige tjenestesteder. For chefgruppen er der tale om lige over syv faste og knap to et halvt midlertidige tjenestesteder. Det gennemsnitlige antal ligger på halvdelen midlertidigt og lidt over fem faste for hele officersgruppen. På trods af de mange skift, så er mobiliteten for nedadgående.

- Jeg har gennem mange år løbende fulgt udviklingen, og officererne er



Jeg arbejder i Aalborg og bor på Amager. **Det største og mest bærende argument for stadigvæk at bo på Amager, er, at min kæreste, som jeg bor sammen med, er i gang med et studie i København.** Men jeg må også indrømme, at der er et andet argument, der hedder, at jeg rigtig godt kan lide København, og jeg har det sådan, at så længe jeg er motiveret for at komme på arbejde oppe i Aalborg og kan arbejde, mens jeg transporterer mig, så er det ok.

premierløjtnant Søren Winkler Schmidt

Jeg bor i Vejle og arbejder i Varde. **Det skal hænge sammen med min bedre halvdel, og vi har ikke noget tilhørsforhold til Vestjylland.** Vores private omgangskreds er i Midtjylland, Aarhus og København, og det har i høj grad noget at sige. Så er der også det, at min kæreste er kandidat. Så hun kommer formentlig til at tjene mere, end jeg gør på sigt. Og så er Forsvaret ikke særlig fleksibelt til at imødekomme det, at man skifter tjenestested fra den ene ende af landet til den anden. Det er bestemt også en faktor.

premierløjtnant Folke Lavrsen

Jeg var bosiddende i Nordsjælland og havde fast tjenestested i Ballerup. Så søgte jeg en stilling ved Varde og valgte så at flytte min bopæl fra Nordsjælland til Vejle. **Jeg har stadigvæk 100 kilometer på arbejde, men jeg flyttede rent faktisk.** At det blev Vejle var et udtryk for, at det var mere centralt i forhold til kørsel. Jeg har jo stadigvæk familie i København, min kone kommer fra Aarhus, og min ældste datter læser i Aarhus. Så der var Vejle bare mere praktisk for os.

major Kim K. Hansen



mindre mobile nu, end de historisk har været. Det er der flere årsager til. Den ene er familiens tarv. Det er også blevet sværere at sælge og købe fast ejendom, og der er måske ikke det relevante antal lejeboliger i Forsvaret længere, siger Steen Mikkelsen, konsulent i HOD.

Krydser regionsgrænser

At bopælen ikke flytter sig, når jobbet gør, betyder, at rigtig mange officerer til daglig må krydse regionsgrænser for at komme på arbejde. I alt har mere end 50 procent af HOD's medlemmer på premierløjtnant-niveauet deres daglige arbejdssted i en anden region end den, de bor i.

Men også en meget stor del af de øvrige officerer bor langt væk fra deres tjenestested. Det kan man se, fordi der mange steder er meget stor forskel på antallet af aktuelt besatte stillinger og antallet af officerer bosiddende i regionen. Totalt er det gennemsnitligt mere end 15 procent - eller omkring 500 officerer - i de fire udvalgte grupper, der er vist i grafiken her i artiklen, der dagligt arbejder i en anden region end dér, hvor deres bopæl og familie er. Men tallet er reelt meget højere. Når der graves ned i tallene, er der eksempler på enheder, hvor helt op til 85 procent af de tilhørende officerer dagligt tager på arbejde i en anden region.

Alt i alt betyder det, at officerer i dag ikke er så bundet til et job i Forsvaret, som de tidligere har været.

- I samfundet generelt ser vi, at folk springer mere fra job til job. Der er ikke den samme loyalitet over for arbejdspladserne mere, og det gælder også officererne. Officerskorpset har historisk haft tjenestemandsansættelsen og har følt et kald og derfor haft en livslang ansættelse. Med overenskomstansættelser vil der blive mere spring fra job til job. Der er ingen, der på samme måde er bundet til jobbet, når ansættelsesforhold, pension og så videre kan flyttes direkte til et andet job, siger konsulent Carl Henning G. Johnsen.

47 %

af danskerne er nervøse for at få stjålet og misbrugt deres **identitet**

Det behøver du ikke at være, hvis du har din indboforsikring hos Tryg via aftalen med HOD. For så har du fri adgang til Tryg ID, som hjælper dig, hvis din identitet bliver misbrugt.

Tryg ID hjælper dig

- ved misbrug af din profil eller dine billeder på sociale medier
- hvis du modtager regninger for ting, du ikke har købt
- hvis du har fået stjålet pung eller pas og er bekymret.

Læs mere på www.tryggruppeforsikring.dk/hod

Har du ikke
forsikringer hos
Tryg endnu?

Ring
44 20 20 90



Det handler om at være



– Jeg er glad for at være tilbage i uniform. Nogen kan have syntes og sagt alt muligt, men jeg er sådan set opvokset i det her forsvar, så jeg er glad for at være tilbage, og jeg er glad for at være på mit job.

Sig tingene, som de er

Forsvaret skal kommunikere mere klart internt. Alle skal være mere konkrete. Både chefer, ledere og medarbejdere.

TEKST VICKIE LIND FOTO SARA SKYTTE

General Bjørn Bisserup har kun siddet som forsvarschef i lidt over to måneder, men han kender butikken rigtig godt. Generalen har været chef for Forsvarsstaben i seks år under tre forskellige forsvarschefer, og senest har han været Forsvarsministeriets første koncernstyringsdirektør – en stilling, der blev oprettet som en del af omorganiseringen af Forsvarets ledelse i 2014. Så Bjørn Bisserup ved udmærket, hvad det handler om. Og noget af det, der ligger ham på sinde, er, at alle skal sige tingene, som de er, både når det er godt og skidt.

– Det er cirka 40 år siden, at jeg første gang hørte, at der ikke var sammenhæng mellem mål og midler i Forsvaret, og så har jeg hørt det med jævne mellemrum siden. Og det er sikkert rigtigt, at der er nogle steder, hvor der ikke er sammenhæng mellem mål og midler, men så er man altså nødt til at vide, hvad det er for nogle mål, vi ikke kan nå, og hvad det er for nogle midler, vi mangler. Ellers bliver det på et metaplan, som er umuligt at håndtere. Jeg vil gøre mit for, at vi bliver meget konkrete. Men vore medarbejdere skal også være konkrete, når de fortæller os, hvad problemerne er, og vi skal så igen være konkrete, når vi fortæller, hvad vi kan gøre ved det – eller hvad vi ikke kan gøre ved det, for det er lige så vigtigt.

For forsvarschefen handler det også om, at alle skal have en forståelse for de overordnede rammer.

– Hvis jeg skal give et eksempel, så kæmper Hæren i øjeblikket med vores gamle pansrede mandskabsvogne, M113. Det kan jeg egentlig godt forstå, for de var her også, da jeg kom ind i Forsvaret for 40 år siden, så det er nok ved at være tid til at skifte sådan en gammel bil. Vi har lige



- Nogle steder er der medarbejdere, der har sindssygt travlt, det kan man også se, når man kommer rundt. Men der er også masser af steder, hvor folk har en fornuftig hverdag, der hænger sammen.

general Bjørn Bisserup

købt for 4½ milliarder kroner nye køretøjer, og de første kommer om et år, men indtil da har vi den bil, vi har nu, og så kan vi enten få det til at fungere, eller også får vi det ikke til at fungere. Der er ikke nogen grund til at blive ved med at tale rundt om det. Det er rammevilkåret, indtil vi får den nye bil. Beslutningen er taget, løsningen er fundet og er på vej. Det hjælper ikke soldaten lige nu, men vi kan ikke gøre mere, siger Bjørn Bisserup.

Alle løber ikke lige stærkt

Vi sidder i forsvarschefens kontor i Værnsfælles Forsvarskommando i København. Herfra kan der på flere måder være langt ud til kaserner og øvelsesområder. En af de første og nærmest obligatoriske opgaver som ny i stolen er da også at rejse rundt og besøge så mange af Forsvarets medarbejdere som muligt. Bjørn Bisserup har allerede været en del steder.

- Jeg har ikke været et eneste sted, hvor jeg ikke har mødt engagerede medarbejdere. Det er en kæmpe fornøjelse. Og jeg lægger stor vægt på, at de derude siger, hvad der er af problemer og udfordringer. Det er jo præcis det, som jeg vil have. Men igen, kritikken må ikke blive for generel. For eksempel hører jeg, at Forsvaret mangler robusthed. Jamen, bemandingsprocenten i Forsvaret er over 90. Men det er selvfølgelig en gennemsnitsbetragtning. Så er der nogle steder på udvalgte områder, på officersområder, på nogle flymekanikerområder og andre, hvor den er langt lavere. Det er mere nuanceret end som så. Nogle steder er der medarbejdere, der har sindssygt travlt, det kan man også se, når man kommer rundt, men der er også masser af steder, hvor folk har en fornuftig hverdag, der hænger sammen. Hvis man skal forsøge at gøre noget ved det, så kræver det, at man finder ud af, hvor man løber hurtigt og ikke bare har et generelt udtryk om, at alle løber lige stærkt, for det gør de ikke.

En fælles udfordring

Forsvarschefen mener, at Forsvarets største udfordring nu og i de kommende år er rekruttering. Og at det er en udfordring, som Forsvaret ikke er alene om. Resten af den offentlige sektor er i samme situation, og med den høje beskæftigelsesgrad, der er i samfundet i øvrigt, bliver det på et tidspunkt også situationen på det private arbejdsmarked.

- Folk skal selvfølgelig have en ordentlig løn, men der er ingen tvivl om, at Forsvaret ikke kommer til at konkurrere på lønnen, det bliver ikke det væsentligste værktøj.

Derfor er det helt åbenlyst, at vi skal fastholde og udvikle Forsvaret som en god arbejdsplads. For mig betyder det en arbejdsplads, hvor man møder smilende på arbejde. Jeg siger ikke, at man skal grine, men det skal være rart at gå på arbejde. Vi skal behandle hinanden ordentligt, og vi skal befinde os godt på arbejdspladsen, og så kommer det meget væsentlige, nemlig at man skal have nogle relevante opgaver, uanset hvad man laver. Der skal være sammenhæng og interessante opgaver, og når jeg siger sammenhæng, så mener jeg mening. Det skal give mening, det vi laver. Det skal have et formål.

Forsvarschefen understreger, at det ikke kun er rekruttering til officerskorpset, der er en udfordring. Det er rekruttering over hele linjen, også civile arbejdere, teknikere, ingeniører og andet. Og han lægger ikke skjul på, at han ikke har den store forkromede løsning.

- Da jeg tiltrådte, sagde jeg, at jeg vil have lov til at sætte mig ordentligt ind i tingene, inden jeg udtaler mig. Jeg vil høre, hvad huset her har at sige, og hvad medarbejderne i hele Forsvaret har at sige. Jeg vil også gerne tale med organisationerne for at høre, hvad de synes, der skal gøres, for jeg synes faktisk, at det er et fælles problem. Men jeg er klar til at gøre noget. Det er vi simpelthen nødt til, hvis vi skal rekruttere og fastholde det nødvendige antal medarbejdere. Og når jeg siger nødvendige, så handler det om, at vi kun skal beholde dem, vi har behov for, så at sige. Og vi bliver også nødt til at acceptere, at det ikke er alle, der vælger os til evig tid.

Effektiviseringspres går ikke væk

I løbet af efteråret skal et nyt forlig falde på plads, men inden står den på opgaven med det mundrette navn 'budgetanalyser', og her lover forsvarschefen ærlighed og gennemsigtighed.

- Det er sådan set det, som hele analysen går ud på, fuldstændig ligesom analysen af kampfly. Der skrev vi, at hvis man traf alle de her beslutninger og tog den yderste konsekvens, så skulle piloterne i maks belastningsår arbejde 48 timer om ugen. Det lagde vi sådan set ikke skjul på. Det er bare et godt eksempel på, hvordan man laver en analyse, der viser, hvad det er for nogle beslutninger, man kan træffe, hvad man får ud af det, og hvad konsekvenserne er.

Igen mener forsvarschefen, at det langt fra kun er i Forsvaret, at man mærker presset

- Det effektiviseringspres, som vi føler, ligger på os og har ligget på os de seneste år, det går ikke væk. Der er

mange andre i det offentlige Danmark, der har det ligesom os - forstået på den måde, at på hele den offentlige sektor, det gælder uddannelsesområdet, sundhedsområdet, ældreområdet, kommuner og regioner, der er der et pres, hvor efterspørgslen er stigende, mens budgettet i bedste fald er stagnerende, og de fleste steder i virkeligheden vigende, og det går ikke væk. Det vigtige for os er så, at der er sammenhæng i det, vi gør. Hvis vi i analyserne kommer dertil, at vi ikke kan finde besparelser, uden at det kommer til at gå ud over en operativ kapacitet, så vil jeg også hellere have, at man tager konsekvensen og prioriterer, sådan at det, der så er, hænger sammen. Så vi ikke opretholder illusionen om et stort og bredt forsvar, som i virkeligheden ikke hænger sammen.

Der bliver talt om at finde 600 millioner kroner, som blandt andet skal dække udgifterne til nye kampfly og erstatninger til PTSD-ramte veteraner. Det tal finder forsvarschefen meget ambitiøst.

- Jeg kan ikke svare nu, for det må analysen jo vise, men jeg synes, at det er meget ambitiøst, siger han.

Cheferne må tage ansvar

Gennem flere år har HR-målinger vist, at der ikke var den store tillid blandt medarbejderne til Forsvarets øverste ledelse. En af årsagerne kan være alle de analyser og effektiviseringskampagner, der konstant har lagt pres på alle. Og nu kommer så budgetanalyserne.

- Hvis der er mistillid, og det ved jeg ikke, om der er, så er et væsentligt element i at fjerne den mistillid sådan set at være ærlig. Sig tingene, som de er. Og så tror jeg også, hvis jeg skal være konkret, at vi skal håndtere kommunikationsopgaven lidt anderledes, end vi ellers har gjort. I en organisation som Forsvaret kan man ikke kun kommunikere via egne medier. Jeg er måske en smule gammeldags, men jeg tror, at vi som chefer skal kommunikere med vores medarbejdere i den organisation, vi nu engang har. Og når vi undersøger, hvor vores medarbejdere helst vil høre nyheder og kommunikation fra, så er det faktisk fra deres chefer og ikke nødvendigvis læse det eller se det på TV2 News eller lignende.

Forsvarschefen har selv i forbindelse med budgetanalysen holdt ekstraordinært chefmøde med både dem, der i dag er værnstabschefer, og deres underlagte chefer.

- Jeg har taget en drøftelse med dem og har en forventning om, at de så går ud og kommunikerer det videre. Og det er sådan, jeg synes, at det skal være. Spørgsmålet er, om vi hidtil har været gode nok til det, så det er et af de steder, jeg gerne vil sætte ind. I en af mine præsentationer har jeg lige nu et slide, hvor der står 'har du talt med dine medarbejdere i dag?'. Jeg tror, at det er alle chefer og ledere, og dermed HOD's medlemmer, der må tage ansvaret på sig og gå ud og løse opgaven. Og hvis man ikke kan løse opgaven, så må man jo sige fra.

CUSTOMIZED AVIONICS SOLUTIONS

for Civil & Military Aircraft, Helicopters and UAS

- Maintenance / Repair / Overhaul
- Design / Engineering / STC's
- Installation
- Logistics & Parts
- Training

Modifications / STC examples:

- Night Vision Systems
- Special Mission Systems
- Satellite Communications Systems
- Traffic Collision Avoidance Systems
- Electronic Flight Information Systems



The **SA GROUP**

WWW.SCANAV.COM | SA@SCANAV.COM

Soldater, der forsker

På Forsvarsakademiet uddanner Forsvaret sine egne forskere, og blandt dem er der også uniformerede soldater. Men uddannelsen er både dyr og tidskrævende, så ikke mange slipper gennem nåleøjet.

TEKST LAURITS HOLDT ILLUSTRATION CHRISTINE CLEMMENSEN

Forsvaret har i årevis lavet militær kapacitetsopbygning i bl.a. de baltiske lande, Afghanistan, Irak og Kenya. Men virker det?

- Der er jo nok en indforstået antagelse af, at "det virker nok". Men vi ved det faktisk ikke, for vi har ikke lavet nogen forskning på det. Vi render rundt og laver en masse, som stort set alle er enige om virker og er godt. Men omvendt kan vi også godt se, at der er en masse risici ved det. Hvis vi for eksempel hjælper med at opbygge Kenyas militær, så risikerer vi jo, at nogle nye magthavere i overmorgen bruger det til noget, som vi slet ikke kan stå inde for, siger Ole Kværnø, der er dekan på Forsvarsakademiet.

- Det er grunden til, at vi satte Henrik Laugesen i gang med lige nøjagtig det forskningsprojekt. Og nu har vi så en helt unik forskningskompetence, som er vildt efterspurgt rundt omkring, fortsætter han.

Han taler om en ph.d.-afhandling om militær kapacitetsopbygning, der blev præsenteret i sommeren 2016, og som er den første videnskabelige behandling af emnet i Danmark og de lande, som vi har militært samarbejde med.

Afhandlingen er skrevet af major Henrik Laugesen, som er ansat ved Forsvarsakademiets institut for strategi - og for tiden udsendt til FN-missionen UNMISS i Sydsudan. Hans ph.d.-forløb blev gennemført i samarbejde med Center for Afrikastudier ved Københavns Universitet.

Der er ikke mange, og de er dyre

Der er ikke mange danske officerer med en ph.d.-grad på cv'et, for det

er en både meget tidskrævende og relativt dyr uddannelse. Til dato er seks danske militærpersoner blevet ph.d.'er, og to er i gang.

- Vi skal betale løn til en mand i tre år, hvor han stort set ikke laver andet. Alt i alt koster det tre års løn og i gennemsnit omkring 120.000 kroner til det universitet, som vi uddanner ph.d.'en sammen med, forklarer dekanen.

Det er nødvendigt at samarbejde med et universitet, for Forsvarsakademiet er ikke selv akkrediteret som et universitet og kan derfor ikke uddanne ph.d.'ere alene.

Prisen er hovedårsagen til, at Forsvarsakademiet er meget tilbageholdende med at sætte officerer i gang med en ph.d.-uddannelse. I stedet bliver der ansat færdiguddannede civile forskere, når der er brug for det. Kun i de tilfælde, hvor det handler om militære vidensområder, der er så specialiserede, at ingen civile forsk-

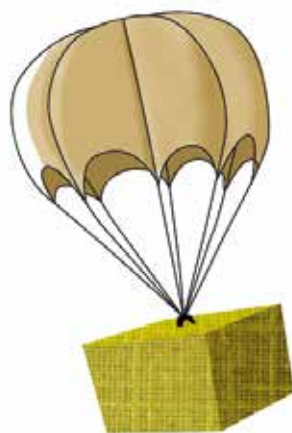
ningsinstitutioner endnu har kastet sig over dem, overvejer Ole Kværnø og hans cheffkolleger at uddanne en militærperson til det.

- Fordi vores uddannelser er så unikke, har vi nogle videnskompetencer, som ingen andre besidder. Vi har identificeret nogle militære kernekompetencer, hvor vi har fokuseret vores forskningsmidler. Det er militære operationer, militær ledelse og militær strategi. Og så er der krigsteori og militærhistorie, som binder de tre kernekompetencer sammen, siger han.

Ingen masteruddannelse uden ph.d.'ere

Der er to grunde til, at Forsvarsakademiet har ansat og uddanner ph.d.'ere. Den ene er, at Forsvaret har brug for





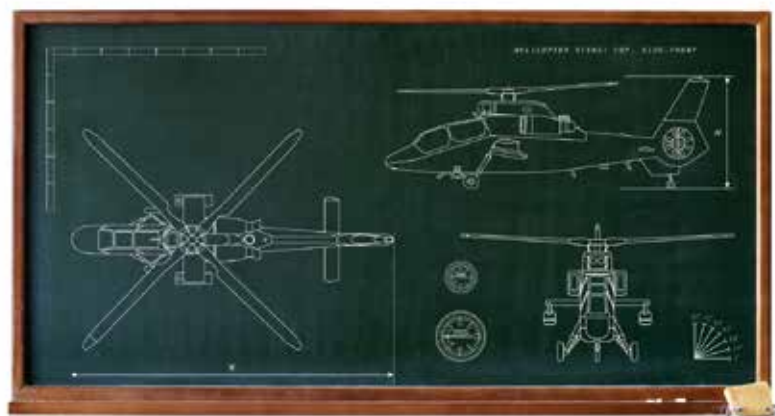
specialiseret viden og forskning på ganske snævre områder. Den anden er, at en del af undervisningen skal være forskningsbaseret, og det kræver, at underviserne har en ph.d.-grad.

Derfor har Forsvarsakademiet brug for ph.d.'ere inden for alle de områder, som der undervises i på masteruddannelsen i militære studier. Det er det, som tidligere hed stabskursus. Mastergraden svarer til en kandidatgrad fra universitetet.

Det militære forskningsmiljø er ganske lille i Danmark, og derfor er Forsvarsakademiet nødt til at være åbent imod universitetsverdenen. To vigtige samarbejds- og sparringspartnere er War Studies på Syddansk Universitet og Center for militære studier på Københavns Universitet.

- I Danmark er vi kommet enormt sent i gang med at bygge et War Studies-miljø op. Jeg kan ikke forklare hvorfor, men det var ikke noget, man





Soldater, der er blevet ph.d.

Keld Hald Galster (2008)
 Jeppe Plenge Trautner (2009)
 Kenneth Buhl Øhlenschläger (2010)
 Peter Dahl Thruelsen (2010)
 Henrik Laugesen (2016)
 Jacob Barfoed (2016)

I gang:

Vilhelm Stefan Holsting (færdig 2017)
 Claudia Læssøe Pedersen (færdig 2019)

interesserede sig for på universiteterne før midt-halvfemserne. Det kan vi selvfølgelig i den grad drage nytte af, for vi vil aldrig nogen sinde kunne bære den udvikling selv, det vil vi aldrig have volumen til, siger Ole Kværnø.

Den store ph.d.-misforståelse

- Mange misforstår ph.d.'en og tror, at det er den fineste akademiske uddannelse, fordi den bygger oven på kandidat- eller mastergraden. Men det er forkert. En ph.d. er alene en forskningsuddannet akademiker, understreger han og fortsætter:

- Der har været eksempler på - også fra de nordiske lande -, at man i nogle tilfælde kun kunne blive oberst, hvis man havde en ph.d. Og det er jo fuldstændig sindssygt. Vi har ikke brug for at gøre en forskningsuddannelse til noget, som en oberst, der skal ud at være brigadefører, skal have. Overhovedet ikke. Vi skal kun bruge ph.d.-uddannelsen til at uddanne de få forskere, vi har brug for. Ikke til noget som helst andet.

- Jeg er lidt skarp i mælet her, for det er noget, vi har diskuteret rigtig meget. Forsvaret har som vores øverste, fineste akkrediterede uddannelse en masteruddannelse. Herefter skal der ikke være krav om akademisk videreuddannelse til vores officerer fra major til general eller admiral.

Hverken han selv eller kontreadmiral Nils Wang, der er leder af Forsvarsakademiet, har en ph.d.-grad.

Den demokratiske samtale

Som forsker og professionel skylder

man samfundet at deltage i den demokratiske samtale, mener dekanen. Og fordi Forsvarsakademiet forsker på områder, som ikke mange andre institutioner gør - og dermed har noget, der minder om et vidensmonopol på visse områder -, så har forskerne pligt til at stille sig til rådighed for medierne, siger han.

Samtidig er det vigtigt, understreger han, at forskerne og forskningen er uafhængig af staten og Forsvaret.

- Det går ikke, at vi som forskningsinstitution bliver kontrolleret af nogen myndighed. Så vi siger simpelthen: Kære forskere eller vidensansatte, I har pligt til at stille jeres ekspertise til rådighed for medierne og den demokratiske samtale. Vi lover så til gengæld at beskytte jer mod nogen som helst påvirkning fra myndigheder i forhold til, hvordan I formidler den.

Talent og interesse

Når Forsvarsakademiet skal udvælge kandidater til ph.d.-uddannelsen ser man på flere faktorer, fortæller Ole Kværnø.

- Har den pågældende så meget talent og interesse for analyse, at vi kan lave forskningskompetencer ud af det? Og så laver vi en faglig bedømmelse ud fra projektbeskrivelsen, ligesom man gør på universiteterne.

En anden faktor er, om kandidaten er villig til at investere noget af sin karriere i forskningen og ikke blot søger videre. Det er dog ikke ensbetydende med, at soldater med en ph.d.-grad skal stavnsbindes.

- Da jeg var reserveofficer i 1980'erne var det jo nærmest at regne

for faneflugt, hvis man forlod Forsvaret. Og hvis man kom tilbage igen, skulle man i hvert fald straffes en lille smule for det, ikke? I dag opfordrer vi jo helt modsat folk til at søge ud og så komme tilbage til Forsvaret.

- Vi vil faktisk rigtig gerne have, at vores forskere - i særdeleshed vores militære forskere - efter nogle år går ud og får en stilling på et universitet eller en professionshøjskole og så kommer tilbage igen. Og hvis de ikke vender tilbage derfra, så er det også fint nok, for det betyder, at vi får udvidet vores netværk, siger han.





Sådan bliver du forsker

Der er ikke mange officerer, der får muligheden for at blive analytiker eller forsker på Forsvarsakademiet. Men der nogle ting, man kan gøre for at øge sine muligheder for at blive en af de få.

TEKST LAURITS HOLDT ILLUSTRATION CHRISTINE CLEMMENSEN

Drømmer du om at blive analytiker eller underviser og måske senere forsker på Forsvarsakademiet, så har dekan Ole Kværnø nogle gode råd, der kan bringe dig tættere på målet.

- Hvis man ikke allerede er en del af strukturen på Forsvarsakademiet, så er det bare med at søge de stillinger, der bliver slået op hos os. Vi har en ret stor udskiftning - som alle andre steder i Forsvaret, siger Ole Kværnø.

- At søge stillinger er den slagne vej, men man kan også forsøge den mere kække vej og selv søge nogle af de frie forskningsmidler, der ligger derude - for eksempel under Det frie Forskningsråd. Så laver man en projektbeskrivelse, eventuelt i samarbejde med et universitet eller en af vores folk. Den slags vil vi rigtig gerne medvirke til og hjælpe med. Det er

jo i vores interesse, at talentmassen på vores område bliver så stor som muligt.

- Faktisk har vi for kort tid siden fået midler fra netop Det frie Forskningsråd til en forsker, der bliver tilknyttet Institut for Militærhistorie. Han er tidligere praktikant hos os og skrev en projektbeskrivelse i samarbejde med instituttet og har fået et fuldt finansieret ph.d.-stipendium.

Ole Kværnø har også nogle råd til, hvordan man kan forbedre sine muligheder for at blive ansat på Forsvarsakademiet.

- Vi kigger blandt andet på, om kandidaterne er skrivende. Officerer, der for eksempel har skrevet læserbreve eller kronikker i dagbladene, eller som for den sags skyld har lavet publikationer, er interessante for

os. Man kan for eksempel forestille sig en ingeniørofficerer, der skriver i Ingeniøren om det fantastiske projekt, vedkommende er i gang med. Vi gør det til en kvalitet at skrive, og det er også noget, som vi hjælper med, fortæller han.

- Har man lyst til at skrive, så giver det også sig selv, at man også burde have lyst til at skrive for eksempel en kronik, hvis der er noget, man brænder for. Men hvis man hverken brænder for noget, kan eller har lyst til at skrive, så skal man nok ikke søge stillinger her.

Leder man efter et projekt at kaste sig over, så anbefaler dekanen, at man ser på cyberkrig og krigens kompleksitet, for det er to områder, hvor Forsvarsakademiet savner kompetencer.

Årligt møde for tillidsrepræsentanter og lokalafdelingsformænd

Dette års fællesmøde for tillidsrepræsentanter og lokalafdelingsformænd finder sted i Svendborg i dagene 16. – 18. maj.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

Hovedtemaet på TR-seminaret vil være oplæg, drøftelser og beslutninger om krav til overenskomstforhandlingerne i 2018, hvor HOD's krav skal være udarbejdet og videregivet til Akademikerne i august 2017.

- Jeg ser meget frem til nogle gode og saglige drøftelser med vores lokale tillidsvalgte om OK 18. Vi har haft en del drøftelser om emnet på min rundrejse i marts, men nu skal vi konkretisere det og lægge en linje for, hvad vi ønsker os som resultat i februar næste år – og det kan vi kun gøre ordentligt, hvis vi er enige om prioriteringerne og har afvejat alle aspekter for og imod et kravsforslag, siger Niels Tønning.

Udover OK18 vil også uddannelse og information til tillidsrepræsentanterne være på skemaet, da der er sket en del på aftaleområdet, som kræver en nærmere forklaring. Der sker blandt andet mange fejl på områder som aflønning ved funktion i højere stilling og arbejds- og hviletidsregler. Det er fejl, som kan undgås, og det vil være på programmet en af dagene. Derudover er der status på M322 området og sagen om rådighedstillæggets dækningsgrad (20-timers reglen)

20% rabat på advokatrådgivning

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, 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. **43 43 43 61** og hør om dine muligheder.



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

Ret&Råd Greve
Greve Strandvej 16
2670 Greve
Tlf. 43 43 43 61
greve@ret-raad.dk
www.ret-raad.dk/greve

Ret&Råd
ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

Fokuser din ansøgning og dit cv

HOD har i samarbejde med Akademikerne afholdt første workshop om jobsøgning. Planen er at lave flere.

TEKST VICKIE LIND

Hvis du skal søge nyt job i Forsvaret, skal du skrive en ansøgning og lave et cv. Det er ikke helt nemt, slet ikke, hvis du aldrig har prøvet det før, og du gerne vil skille dig ud fra mængden.

En mindre skare af kursister var samlet en aften hos HOD for at blive klogere på, hvordan man først og fremmest skriver en ansøgning og laver sit cv. Eller faktisk handler det mere om at kende sine egne kompetencer. Hvad kan jeg. Hvem er jeg. Hvad vil jeg. Hvad ved jeg.

- Vi afholder kurset for at kvalificere medlemmernes ansøgninger i rammen af bemandingssystemet. Alle skal jo i princippet søge deres egne stillinger nu, og det har de ikke været vant til. Derfor er vi interesserede i at hjælpe og uddanne vores medlemmer, der har brug for støtte på området, siger konsulent Niels Gregart fra HOD.

Workshoppen forløb med både teori og praktiske øvelser samt gode råd til at lave en motiveret ansøgning og det gode leder-cv.

- Det er klart min fornemmelse, at kursisterne fik meget med hjem. De deltog livligt med både erfaringer, råd og debat, siger Niels Gregart.

I HOD evaluerer vi nu første udgave af workshoppen, og så er planen at udbyde flere forskellige steder i landet.

Du kan hente gode råd via JobCoach på Akademikernes side aka.dk. Her er blandt andet øvelser og tests.

- Før jeg kom her, syntes jeg faktisk, at jeg havde et ret godt cv, men jeg kan godt se nu, at jeg skal ændre nogle ting.

- Mine forventninger blev indfriet, og der var god balance mellem teori og praksis.

CODE RÅD TIL ANSØGNING:

- Sæt dig grundigt ind i jobbet
- Vis din oprigtige motivation
- Fortæl hvordan du vil løse opgaverne
- Fortæl hvordan du vil skabe værdi i virksomheden
- Hold fokus på modtageren

- Jeg har taget mange ting med mig fra i dag, som jeg ikke har fået andre steder.

Det psykiske arbejdsmiljø

I HOD ser vi flere og flere sager, hvor medarbejdere bliver langtidssygemeldt på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det kan være på grund af for eksempel mobning eller arbejdspress, og det ender ofte med en afskedigelsessag. Du kan gøre noget for at hjælpe dig selv, inden det kommer for langt ud.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHE FOTO SARA SKYTTE

Arbejdsmiljø er mange forskellige ting. Når vi snakker arbejdsmiljø, er det nok mest arbejdspladsvurderinger, hviletidsbestemmelser (11 timers-reglen) og den slags, som de fleste tænker på.

Men arbejdsmiljø omfatter også det psykiske arbejdsmiljø, som er lidt mere besværligt at beskrive. Mange prøver at holde det på afstand, nok mest fordi det er svært at finde ud af, hvad man skal gøre.

Når en medarbejder bliver udsat for et dårligt psykisk arbejdsmiljø, går der som regel lang tid, før det bliver registreret – mest fordi det ikke er "smart" at sige, at man har det psykisk dårligt. Det betyder, at den ramte medarbejder ofte ender med en langtidssygemelding som følge af stress, men der kan ligge meget bag ved en sådan sygemelding.

I HOD ser vi efterhånden mange sager, hvor medarbejderen er langtidssygemeldt, og det for eksempel på baggrund af en længerevarende belastning af mobning enten fra chefen eller fra kollegerne – og nogle gange hænger det også sammen.

Mobning fra chefen behøver ikke at være åbenlys mobning, det kan også bare være en meget negativ holdning til medarbejderen, eller at medar-

bejderen bliver forbigået i forbindelse med opgavefordelingen. Hvis et sådant dårligt arbejdsmiljø er opstået med baggrund i chefens modvilje mod medarbejderen, sker det ofte, at kollegerne følger trop og således også lægger afstand til medarbejderen. Resultatet er, at den ramte medarbejder bliver isoleret, får nedsat sin arbejds glæde og derved i sidste ende også producerer dårligt, hvilket yderligere forværrer det dårlige arbejdsklima.

Mange af disse sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø er ofte et spørgsmål om påstand mod påstand. Chefen mener, at medarbejderen ikke yder godt nok, og medarbejderen føler ikke, at han/hun får ordentlige opgaver.

Resultatet af sådanne psykiske arbejdsmiljøsager er ofte i sidste ende en afskedigelsessag, med mindre arbejdspladsen indser, at en omplacering evt. kunne komme på tale. Da Forsvaret havde udstickersystemet, var dette normalt også noget, der kunne blive taget hånd om, men i dag, med ansøgersystem, er man lidt på egen hånd. Man kan jo "bare" søge en anden stilling. Men hvis de dårlige rygter er løbet i forvejen, så er det temmelig svært at komme i betragtning ved en ansøgning.

Der er hjælp at hente!

HOD støtter op i forbindelse med arbejdsmiljøsager. Det kan ske på mange forskellige måder, blandt andet ved koordinering med Forsvarsministeriets Personalestyrelse samt påbegyndelse af mæglingssamtaler, hvor der kan kobles særlige konsulenter på til at formidle en løsning, som tilfredsstiller både arbejdsgiveren og arbejdstageren.

Ud over disse tiltag er HOD med i Branchefællesskabernes Arbejdsmiljø Udvalg (BAU), hvor tiltag diskuteres, og i den forbindelse er der mulighed for både at søge materiale vedrørende psykisk arbejdsmiljø og at etablere særlige aktiviteter til forbedring af arbejdsmiljøet.

På www.BAR-service.dk kan man finde flere hjælperedskaber, blandt andet "Værktøjskasse om Mobning" samt "Værktøjskasse om Stress og Stresshåndtering".

Hvis du vil vide mere
om emnet, kan du
kontakte konsulent
Steen Gøtsche på
3525 0301 eller
goetsche@hod.dk



Det kan have konsekvenser
for hele din tilværelse,
så du skal gøre noget ved
dårligt psykisk arbejdsmiljø
hurtigst muligt.

Steen Gøtsche, konsulent HOD



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

– Er du utilfreds, må du gøre noget selv

Som ung konstabel i Søværnet opdagede kommandørkaptajn Peter Vestergaard, at han var nødt til selv at gribe ind for at få rettet op på fejl og mangler vedrørende lønnen og frihedsregnskabet. Den erfaring har han taget med sig hele vejen gennem karrieren og som værnformand for Søværnet i HOD.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

Der var noget, der ikke stemte, når konstabel Vestergaards månedsløn blev udbetalt. Den unge konstabel i Søværnet, Peter Vestergaard, vidste præcis, hvor mange vagter han havde gået, men tallet stemte ikke med oplysningerne på lønsedlen. Da fejlene på lønsedlerne fortsatte, besluttede Peter Vestergaard at sætte sig ind i lønssystemet og selv gøre en indsats for at få fejlene rettet op.

I dag er Peter Vestergaard kommandørkaptajn i Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, hvor han er chef for myndighedsafdelingen, der har ansvaret for personel- og materielsikkerhed. Og så er han Søværnets værnrepræsentant i HOD's hovedbestyrelse samt stedfortrædende formand.

Men erfaringen fra tiden som konstabel i Søværnet bærer han stadig med sig. Hvis man er utilfreds med noget, og hvis man synes, at noget skal gøres bedre, må man selv gøre en indsats. Man kan ikke bare forvente, at andre altid retter op på tingene.

- Jeg opdagede som konstabel dengang, at det var sjældent, jeg fik den rigtige løn og ydelser. Derfor satte jeg mig ind i tingene, og inden måneden var slut, gik jeg ned til banjemesteren, for at vi lige kunne blive enige

om, hvor mange vagter jeg havde gået og alle de her ting. Jeg havde jo en mistanke om, at der blev begået mange fejl, så derfor blev min interesse vakt, fortæller Peter Vestergaard.

Konstabel Vestergaards mistanke blev bekræftet.

- Lønregnskabet blev dengang ført med håndkraft i store skemaer, hvor det blev noteret, om man havde spist eller ikke, om man skulle have natpenge og havde gået vagter. Hvis staklen, der havde tjansen med at føre lønregnskab, var lidt talblind, så kunne det jo nemt gå galt.

Peter Vestergaard søgte til Søværnet med "en ganske god realeksamen" som ballast. Hans søskende var alle fortsat i gymnasiet, men udsigten til yderligere tre år på skolebænken med eksamener og den lille latinprøve tiltalte ham ikke. Peter Vestergaard interesserede sig for mekanik og elektronik og havde været en uge i erhvervspraktik i Søværnets televæsen. Derfor søgte og fik han plads som lærling.

Et job, der glippede

- I 1982 stod jeg med en særdeles veludført svendep prøve i hånden og tænkte, at nu er det tid til at prøve noget nyt. Jeg søgte og fik job som radartekniker ved kontrolltårnet i Københavns

Lufthavn. Men da jeg dagen før min tiltrædelse modtog kontrakten, var den ikke, som vi havde aftalt. Der stod et helt andet lønniveau, end jeg havde forhandlet mig til. Derfor ringede jeg til dem og forklarede, at jeg ikke kunne møde på de vilkår. De undskyldte, men kunne ikke gøre det bedre, beretter Peter Vestergaard.

Derefter ringede unge Vestergaard til sin udstikker, og inden længe stod han på Søværnets sergentskole i Frederikshavn. En fejlagtig kontrakt blev altså starten på en karriere i Forsvaret.

Karrieren i HOD begyndte også nærmest ved en tilfældighed. Efter officersuddannelsen og international tjeneste på korvetten Olfert Fischer og det norske forsyningskib Andenes i Den Persiske Golf mødte Peter Vestergaard i 1993 op på Flådestation Korsør. Søværnet var præget af udflytningen fra Holmen.

Kamp mellem fagforeninger

Desuden sloges de dengang to konkurrerende fagforeninger fortsat om officererne som medlemmer i stedet for at interessere sig for deres vilkår. Det havde Peter Vestergaard ikke lyst til at betale kontingent for. Men da de to foreninger fandt ud af at samle



- Som ansvarlig for sikkerheden kan man vælge at være gnaven og sige nej til alle afvigelser fra reglerne. Men hvis du arbejder som lobbyist og forklarer folk, hvorfor reglerne er vigtige, kommer du meget længere. Tvang er svært at arbejde med.

Peter Vestergaard



sig, påtog han sig hvervet som lokalforeningsformand. Der var ikke stor interesse for det faglige arbejde, men nogen skulle jo gøre det. Og ønsker man at præge rammerne, må man – som nævnt – selv tage affære.

Engagementet i HOD har han holdt fast i – bortset fra en periode, hvor han gjorde tjeneste i Forsvarsministeriets 6. kontor, som blandt andet forhandlede overenskomster, og hvor Peter Vestergaard måtte træde ud af hovedbestyrelsen. Man mente, at Peter Vestergaards kompetencer fra det faglige arbejde i HOD var de helt rigtige til jobbet i ministeriet og efterfølgende i Forsvarets Personeltjeneste, der overtog en række af ministeriets opgaver.

- Det er helt forkert, hvis man tror, at forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager er et fjendebillede. Der er nogle spilleregler, man skal følge. Da jeg arbejdede i ministeriet og i personeltjenesten, havde jeg et udmærket forhold til kollegerne i HOD, selv om vi havde hver vores mål. Og sådan er det stadig, fastslår Peter Vestergaard, der vendte tilbage til tillidshvervet i HOD nogle år efter tiden i personeltjenesten.

Peter Vestergaard ser sin rolle som værnformand som lobbyarbejde.

- Hvis man synes, at noget er forkert, kan man sparke døren ind og råbe og skrike til chefen. Men man kan også stille spørgsmål, så man kommer ind på den sag, man gerne vil tale om, og gennem dialog med chefen få bragt forholdet i orden. Det er det, jeg mener, når jeg siger, at man som værnformand ofte arbejder som lobbyist, hvor det ikke handler om at sparke døre ind.

Man kommer ikke langt med tvang

Samme metode bruger Peter Vestergaard i sin daglige tjeneste, hvor han er chef for Myndighedsafdelingen og via de otte inspektørområder sørger for sikkerheden på alt fra fly og skibe over køretøjer til våben, ammunition og informationssikkerhed.

- Som ansvarlig for sikkerheden kan man vælge at være gnaven og sige nej til alle afvigelser fra reglerne. Men hvis du arbejder som lobbyist og forklarer folk, hvorfor reglerne er vigtige, kommer du meget længere. Tvang er svært at arbejde med, siger han.

Og når det er fornuftigt og sikkert, kan Peter Vestergaard og hans inspektører også beslutte at dispensere fra nogle af reglerne. Han understreger dog, at sikkerheden i Forsvaret generelt "har det godt".

Den gyldne tid

Selv om Peter Vestergaard har brugt de fleste af sine år i Forsvaret i stab, styrelser og i ministeriet, taler han særlig varmt om den operative del af tjenesten – især om tiden som chef for den for længst nedlagte Søværnets Mobile Logistikenhed, MLOG. Enheden skulle forsyne og vedligeholde Søværnets missil- og torpedobåde og Standard Flex-fartøjer via små havne, hvor de svært bevæbnede fartøjer kunne gemme sig, indtil de skulle i kamp mod en invasionsflåde.

- Vi reparerede skibene og skiftede motorer og alt muligt andet ude i de små havne. Det var en gylden tid, hvor man var ude i det operative område med god kontakt til de sejlene enheder. Man kunne også mærke på medarbejderne, at arbejdsglæden var

meget høj, for man løste jo en vigtig opgave, og der var umiddelbar succes, hver gang vi havde fået et skib på havet igen.

Og selv om Peter Vestergaard har "sejlet skrivebord" i snart mange år, har den militære identitet stadig meget stor betydning. Da materieltjenesten i lighed med andre styrelser i Forsvaret flyttede fra forsvarschefens område og blev til en civil styrelse under Forsvarsministeriet, fik de militært ansatte i november 2014 besked på at lægge uniformen fra sig. Arbejdspladsen skulle være civil.

Men så smed Peter Vestergaard og hans militære kolleger fløjlshandskerne og trådte frem på Berlingskes forside med protester mod uniformsforbuddet.

- Det var ikke rimeligt, at min identitet skulle pilles af mig. Det var heller ikke rimeligt, at mine mange år i Forsvaret skulle fjernes og neutraliseres. Uniformen er også et udtryk for, at jeg er en ressourceperson inden for det område, jeg repræsenterer, og det skulle ikke bare fjernes, forklarer han i dag.

Missionen lykkedes. Nu er det frivilligt, om man vil gå i uniform, og det gør de militært ansatte i FMI til daglig. Det betyder også noget, at den netop udnævnte nye chef er en general og ikke en civil direktør.

- Vi er der jo for at skaffe materiel til de militære enheder. Og det militære betyder også noget for de civil ansatte, der efterlyser militært islæt i tjenesten og gerne vil identificere sig med at arbejde i Forsvaret.



BLÅ BOG

PETER VESTERGAARD, KOMMANDØRKAPTJEN, 56 ÅR
Uddannet som elektronikkofficer i 1988. I forlængelse af Stabskursus II gennemførte Peter Vestergaard Militærteknisk Uddannelse i 1999.

Peter Vestergaard indledte sin tjeneste som elektronikmekaniklærling i 1977, fortsatte som elektronikbefalingsmand fra 1983 og fik sin første udsendelse som elektronikkofficer i korvetter og deltog på Olfert Fischer i Operation Faraway - den maritime blokade mod Irak - mellem september 1990 og maj 1991. Senere fulgte blandt andet tjeneste som chef for MLOG og stabstjeneste i Forsvarsministeriet og Forsvarets Personeltjeneste. Endnu en udsendelse gik til FN's hovedkvarter i Pristina i Kosovo. Desuden har Peter Vestergaard gjort tjeneste som stabschef og fungerende eskadrefchef ved 2. Eskadre i Korsør, inden han rykkede til flere ledende stillinger i Forsvarets Materieltjeneste i Ballerup, blandt andet som stabschef og kvalitetschef ved Forsvarets Hovedværksteder. I dag er han chef for Myndighedsafdelingen ved Forsvarets Materiel- og Indkøbsstyrelse med ansvar for materiel- og personelsikkerhed i Forsvaret.



LEVERANDØR TIL DET DANSKE FORSVAR

Mission critical training
... Anytime - Anywhere



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

IFACTS
FAC/FO TRAINER

INTS
NAVAL TACTICAL SIMULATOR

IRAD
RADAR SIMULATOR

IRAS
RADIO SIMULATION

ISIMGW
SIM GATEWAY

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

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

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

6 spørgsmål til værnsformanden

Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?

- Jeg har den grundlæggende holdning, at hvis du synes, at noget skal gøres bedre, så må du selv medvirke til det. Der er også i dag forhold, der kan blive bedre, så der er altid noget, man kan arbejde på at forbedre.

Hvad er HOD's vigtigste fokusområde og hvorfor?

- Det er at skaffe de bedst mulige ansættelses-, funktions- og lønvilkår for officerer. Det er vigtigt hele tiden at have fokus på, om de indgåede aftaler med arbejdsgiveren bliver brugt efter hensigten. Hvis en aftale ikke bliver brugt, så risikerer man at have "låst" nogle penge, som ikke bliver brugt, og det er jo ærgerligt. Overenskomster og aftaler er ligesom i et maskinrum i et skib - man skal holde øje med, om alle viserne står, som de skal.

Hvad vil for dig være det vigtigste resultat ved OK 18?

- Jeg ser gerne nogle nye rammer for Ny Løn, så den kan anvendes efter hensigten til at fastholde og udvikle de ønskede kompetencer ved officerskorpset. Ny Løn står i dag ikke mål med de kræfter, som ledelse, medarbejdere og fagforeninger investerer i den, og resultatet er, at 75 procent af medarbejderne ender med at blive skuffede over resultatet. Hertil kommer, at Ny Løn ikke skal anven-

des som kompensation for midlertidig tjeneste eller som flyttegodtgørelse.

Jeg ser også gerne en forenkling af arbejdstidsreglerne.

Endelig og ikke mindst håber jeg på, at der snart sker nogle lønforbedringer på chefområdet. Rammerne har været de samme i alt for mange år. Vi i chefgruppen bliver konstant bedt om at leve op til krav, der konstant bliver større, og så synes jeg, at honoreringen skal følge med.

Hvilket resultat er du mest stolt af at have opnået som værnsformand?

- Virket som værnsformand har ændret sig væsensforskelligt. Tidligere indgik man rigtig mange aftaler. I dag er værnsformanden mere lobbyist og står for nogle af de lokale samarbejdsrelationer. Derfor er det svært at pege på særlige resultater uden eventuelt at støde samarbejdspartnere.

Hvordan holder du kontakten til medlemmerne, så du kender deres ønsker?

- Gennem personlige relationer og via almindelige tjenstlige møder i hverdagen. Ofte er opgaven at rådgive og afklare misforståelser om gældende regler. Når jeg kommer rundt i tjenstligt ærinde, kan jeg da godt tage HOD-hatten på og sige, hvad jeg mener om en sag. Desuden holder vi ERFA-møde med tillidsrepræsentanterne mindst en gang om året.

Hvorfor er det vigtigt at være medlem af en fagforening?

- Nogle medlemmer oplever nok, at de selv kan klare skærene ved de årlige lønforhandlinger - og det gør de ofte rigtig godt. Men lønforhandlinger er kun en lille del af pakken i HOD. Det er organisationen, der skaber rammen om lønforhandlingerne, og derudover er der måske behov for eksempelvis juridisk hjælp, hvis man er kommet til at træde ved siden af i tjenesten og derfor risikerer straf.

I dag har vi en meget høj organisationsprocent i Søværnet, men i de kommende år får vi officerer ind, som kommer med en uddannelse bag sig, og som måske allerede er medlem af en faglig organisation. Så er det op til HOD at sælge sig til dem, for vi kan ikke bare forvente, at de nye officerer automatisk vil banke på døren for at blive medlemmer hos os.



Ny Løn trænger til en overhaling



Kontreadmiral Frank Trojahn, chef for Søværnet.

Chefen for Marinestaben, kontreadmiral Frank Trojahn, vil gerne bruge Ny Løn til at belønne kvalifikationer og gode præstationer. Men han er enig i, at den nuværende ordning er for ressourcekrævende i forhold til udbyttet.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO FORSVARET

Idéen med Ny Løn og muligheden for at give éngangsvederlag for at fremme bestemte kvalifikationer og gode præstationer er rigtig.

Det mener chefen for Marinestaben, kontreadmiral Frank Trojahn. Men han er enig med HOD's værnformand for Søværnet, kommandørkaptajn Peter Vestergaard, i, at processen, der går forud for tildeling af éngangsvederlag, er særdeles arbejdskrævende.

- Jeg er enig i, at vi bruger rigtig mange ressourcer på den proces i form af arbejdstid i hele søjlen. Vi prøver at lave en så stringent og korrekt proces som muligt, men alligevel er der rigtig mange papirer, der skal udfyldes, og der er rigtig mange mennesker, som skal involveres. Ny Løn er jo et ledelsesinstrument, men det er klart, at hvis det apparat ikke står mål med effekten, så skal man kigge på det. Det er jeg enig i, siger Frank Trojahn.

Chefen for Marinestaben er også enig i, at man skal kigge på cheflønningerne i Forsvaret, hvis det kan dokumenteres, at chefgruppen i Forsvaret har et efterslæb i forhold til tilsvarende grupper andre steder i staten.

- Det bør være forholdsvis enkelt at sammenholde lønnen til Forsvarets chefer over tid med andre grupper i staten og så være i stand til at konkludere, om der er et efterslæb. Det tror jeg må kunne lade sig gøre. Og sagt med et glimt i øjet: Det vil nok være

svært at finde nogen i chefgruppen, som er uenig i, at man gerne ser lidt mere i lønposen. Så hvis man virkelig kan dokumentere, at vi er gledet agterud, må man tage det op til forhandling, mener Frank Trojahn.

Af hensyn til de kommende forhandlinger kan Trojahn ikke gå i detaljer om Søværnets ønsker til den næste overenskomstforhandling. Men det er ikke lønnen, der afgør, om unge mennesker søger en karriere i Forsvaret, mener han.

- I min optik bliver vi i Forsvaret og Søværnet generelt aldrig konkurrencedygtige med det civile erhvervsliv på lønområdet. Det vil være gode uddannelser, en alsidig og interessant tjeneste og stort ansvar i en ung alder, der afgør, om vi også fremadrettet kan rekruttere de unge, som vi har brug for, siger han.

Netop nu modtager Forsvaret ansøgninger til de kadethold, der skal starte på de tre officerssskoler til august. Og de foreløbige tal giver for Søværnets vedkommende grund til "forsigtig optimisme", mener Frank Trojahn. De to tekniske linjer på Søværnets Officerssskole er traditionelt meget svære at fylde op, men meget tyder på, at der vil være tilstrækkeligt mange egnede til den maskintekniske linje og måske også våben- og elektroniklinjen.

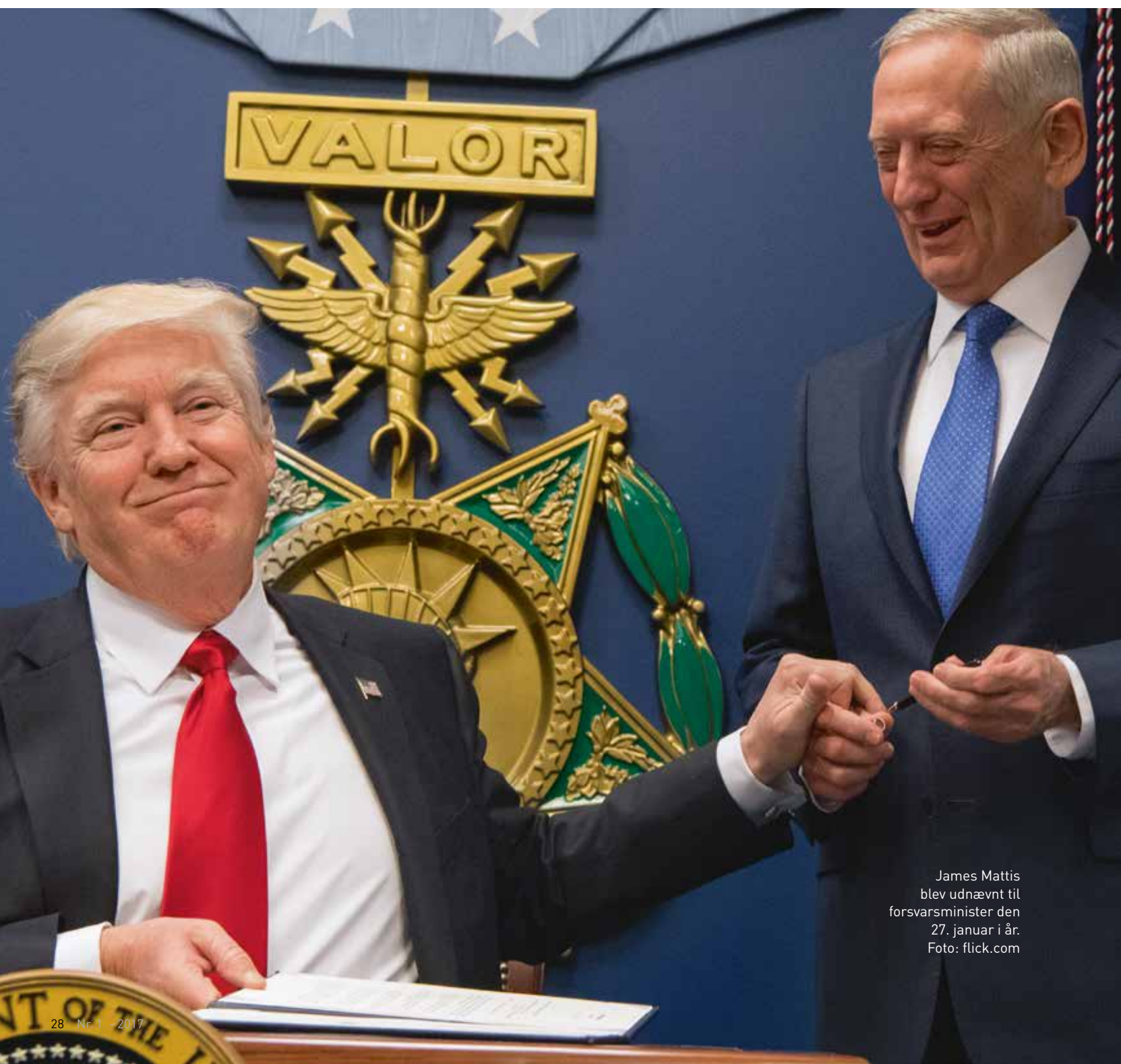
- Vi har gjort meget for at støt-

te rekrutteringen. Vi har lige haft fregatten "Iver Huitfeldt" i Aalborg for at få de unge fra de tekniske skoler ombord. De unge skal se skibet og kompleksiteten i det for at blive fanget af det. Sådan har vi gjort det på mange områder - vi har haft maskinmester-studerende ude at sejle og givet dem mulighed for praktikophold på skibene for at introducere dem til vores verden, og vi er i god dialog med rederierhvervet i Det Blå Danmark for at udnytte de synergier, der findes.

Søværnet har også skabt en mere fleksibel og hurtigere ansættelsesproces, når fremtidige søofficerer skal hales ombord.

- Hvis en ung mand eller kvinde henvender sig og siger, at jeg bliver færdig med studiet til januar, så skal vi ikke sige, at du må lige finde på noget at lave frem til august, hvor du måske skal møde i Frederikshavn. Så taber vi den unge. I stedet siger vi haps, dig snupper vi. Vi laver en plan for dig, og til august starter du på næste kadethold. Så selv om vi ikke kan konkurrere med de civile erhverv på lønnen, så har vi gjort meget for blive bedre til at rekruttere og gør det også nemmere at rekruttere internt, siger Frank Trojahn, der fra 1. juni flytter arbejdsplads fra Marinestaben i Karup til jobbet som chef for udviklings- og koordinationsstaben i Værnsfælles Forsvarskommando.

Trumps udenrigspolitik domineres af generaler



James Mattis
blev udnævnt til
forsvarsminister den
27. januar i år.
Foto: flick.com

Præsidenten elsker at omgås populære generaler. Ifølge flere amerikanske officerer er han mere lydhør over for deres råd end andres. Der er dog divergerende meninger om, hvorvidt det er en god ide.

TEKST MARTIN BURCHARTH

Donald Trump har en forkærlighed for militæret og dets dekorerede generaler. Det har han på intet tidspunkt lagt skjul på. Betagelsen er så stor, at præsidenten har placeret to pensionerede generaler, James Mattis og John Kelly samt en general på orlov, H.R. McMaster, i indflydelsesrige sikkerhedspolitiske stillinger i sin nye regering. Det er uden fortilfælde i amerikansk historie at have så mange eksgeneraler i et regeringskabinet.

Der er varierende opfattelser af, om det er en god ide, at officerer, der har tilbragt hele deres karriere i Forsvaret, indtager en øjensynligt dominerende rolle i udformningen af USA's udenrigspolitik i Trumps regering.

Nogle ser det som en nødvendighed, fordi Trump, hans civile rådgivere og udenrigsminister besidder ringe eller ingen ekspertise og erfaring i internationale anliggender.

- Der er ingen tvivl om, at Trump er fascineret af militæret og føler sig rigtig vel tilpas ved at omgås Mattis, McMaster og Kelly. Men de er faktisk eminent kompetente. Tilsammen udgør de et af de mest kompetente sikkerhedspolitiske hold nogensinde, mener Peter Mansoor, oberst af hæren indtil 2009 og aide-de-camp for general David Petraeus i Irak. Mansoor er i øvrigt ven af McMaster.

Men når det er sagt, så tilføjer Mansoor – der underviser i militær historie på Ohio State University –, at det bør være en undtagelse, at så mange generaler tjener i en amerikansk regering.

- Hvis det fortsatte i fremtiden, ville det bekymre mig af princip. Jeg tror, at det er en undtagelse, fordi så mange udenrigs- og sikkerhedspolitiske eks-

perter, som står det Republikanske parti nær, ikke har ønsket at tjene i en Trump-regering.

Der gør sig også et andet særegent forhold gældende, mener Andrew Gawthorpe, lektor i militær historie ved Leiden University i Holland.

- Trump har gjort klart, at han ikke har nogen respekt for embedsfolk og karrierediplomater, siger den britisk-fødte historiker.

- De er suspekte, fordi de tilhører 'the establishment', eller hvad der er blevet kaldt 'the deep state'. Forsvarsminister Mattis og sikkerhedsrådgiver McMaster er derimod i en anden klasse. De har været med i beslutningsprocessen i tidligere krige. De er godt klædt på til at rådgive præsidenten om udenrigspolitik.

Officerer anbefaler sjældent krig

Hertil føjer Gawthorpe, at officerer, der har oplevet krig på nært hold, efter hans mening er tilbøjelige til at være varsomme med at anbefale en præsident at gribe til militær magtanvendelse.

Et eksempel er Colin Powell, der som formand for den værnfælles stab i Pentagon i 1991 frarådede George H.W. Bush at starte en krig mod Irak efter landets invasion af Kuwait. Der er også den kendte anekdote fra 1992-93, hvor udenrigsminister Madeleine Albright spørger Powell, hvad militæret er til, hvis ikke at sætte ind for at stoppe krigene på Balkan-halvøen. Powell skal have været helt oppe i det røde felt og replicerede: "Amerikanske soldater er ikke legetøjssoldater, der kan blive flyttet rundt på et globalt skakbræt".

Officerers prominente rolle i

Trump-regeringen er ikke uden side-stykke i amerikansk historie. Landets første præsident var general George Washington. Præsident Andrew Jackson (1829-37) var en tidligere general, ligesom Dwight Eisenhower (1953-61) havde været det i Anden Verdenskrig.

Siden grundlæggelsen af præsidentens nationale sikkerhedsråd ved lov i 1947 har flere officerer tjent som sikkerhedsrådgivere. Ronald Reagan var den første præsident til at bruge officerer – oberstløjtnant Robert McFarlane, admiral John Poindexter og general Colin Powell. Præsident George H.W. Bushs sikkerhedsrådgiver var generalløjtnant Brent Scowcroft, og Obamas første hed general James Jones.

Men der er ingen præcedens for, at en tidligere hærgeneral udnævnes til forsvarsminister. Det er også første gang, at Sikkerhedsministeriet (Department of Homeland Security, grundlagt i 2001) ledes af en general.

Der er endvidere ikke kutyme i andre vestlige demokratier for at optage officerer i regeringen. Under premierminister Tony Blair oprettedes i Storbritannien et nationalt sikkerhedsråd inspireret af dets amerikanske pendant.

- Men medlemmerne af sikkerhedsrådet er udelukkende civile; de skal være parlamentsmedlemmer. Briterne ville modsætte sig officerer i rådet, fortæller lektor Gawthorpe.

I USA findes der endog en lov, der forbyder, at tidligere officerer udnævnes til forsvarsminister, med mindre der er gået syv år siden deres aftrædelse. Mattis, der forlod tjenesten i 2013, fik dispensation for denne regel af Senatet.



- Der er ingen tvivl om, at Trump er fascineret af militæret og føler sig rigtig vel tilpas ved at omgås Mattis, McMaster og Kelly. Men de er faktisk eminent kompetente. Tilsammen udgør de et af de mest kompetente sikkerhedspolitiske hold nogensinde.

Peter Mansoor, oberst af hæren indtil 2009

En oplagt forklaring på den amerikanske undtagelse kan være den høje agtelse, militæret nyder i offentligheden som institution.

- Den ene meningsmåling efter den anden viser det, og det smitter naturligvis af på generaler. Og så har vi i Forsvaret uddannet nogle exceptionelt dygtige officerer, siger oberst Mansoor.

Faktisk mener Mansoor, at generalerne Mattis, McMaster og Kelly bringer så fornemt et renommé og så stor en troværdighed til deres stillinger, at det bliver lettere for dem at modsige præsident Trump end for andre rådgivere.

- Det ville ikke se godt ud, hvis det kom frem i medierne, at Trump havde afvist råd fra generalerne i en vigtig sag. Vi har allerede set ham bøje sig for Mattis' afstandtagen fra tortur. Han har også undladt at gentage sin kritik af NATO som forældet, fremhæver Mansoor.

"Militariseringen"

Ikke alle deler Mansoors og Gawthorpes syn på de tre generalers rolle i Trump-regeringen. En af dem er tidligere oberst af hæren, Lawrence Wilkerson, der er bedst kendt for at have været stabschef for udenrigsminister Colin Powell i perioden 2001-05.

- Selv i George Washingtons tid fandt mange af datidens politikere det yderst kritisabelt, at en general var præsident. Jeg er personligt imod, at officerer tjener som ministre og sikkerhedsrådgivere. Jeg har selv

diskuteret det med Powell flere gange. Problemet er, at så snart officerer placeres i den rolle, så bliver de en dominerende drivkraft i beslutningsprocessen, mener Wilkerson, der i dag underviser i statskundskab på College of William and Mary i Virginia.

Wilkerson mener, at militæret har vundet alt for stor indflydelse over udenrigspolitik i kraft af Forsvarsministeriets kolossalt store budget. Det er sket på bekostning af Udenrigsministeriet, der har fået sit budget beskåret af republikanerne i Kongressen under Obama. Trump har i sit nye finanslovforslag foreslået at skære 1/3 af den årlige bevilling til ministeriet og ulandsbistanden.

- I stedet for at lade Udenrigsministeriet føre udenrigspolitik blev alle beslutninger ifølge loven fra 1947 overført til Det Hvide Hus. Samtidig råder Pentagon over 2,5 mio. mand og et budget på 600 mia. dollar, mens State Department har 16.000 ansatte og får 25 mia. dollar om året, konstaterer Powells tidligere stabschef.

- Gæt, hvem præsidenten lytter til og henvender sig til i en krise? Det er Pentagon. Læg hertil, at Sikkerhedsrådet og Forsvarsministeriet nu styres af generaler. Det er virkelig foruroligende. Den udvikling ville vores grundlæggere aldrig have bifaldet. Det er sket, fordi Trump er uegnet og ikke stoler på sin dømmekraft. Han vil spejle sig i sine berømte generaler, mener Wilkerson, som finder "militariseringen" af USA's udenrigspolitik bekymrende.

- Mattis og McMaster kunne aldrig finde på at bringe os i krig med stormagter som Kina og Rusland. Men de er stadig af den opfattelse, at USA er en imperial magt, der kan kontrollere lande i periferien. De vil ikke stå tilbage fra at starte små krige. Trump har allerede overladt det til dem at føre krigen mod Islamisk Stat til ende.

Gordon Adams, præsident Bill Clintons rådgiver for forsvarsbudgettet, er lige så skeptisk som Wilkerson.

- Vi har en yderst svag og uerfaren udenrigsminister i Rex Tillerson. På den anden side er der Mattis og McMaster, som Trump lytter til. Men det er min oplevelse, at generaler ikke tænker som diplomater. De tænker i militære optioner, når et problem skal løses. Det skaber en ubalance i præsidentens sikkerhedsråd, når der skal træffes virkelig afgørende beslutninger – eksempelvis om Nordkorea, siger Adams.

Han tvivler stærkt på, at generalerne vil true præsident Trump med at træde tilbage, hvis vigtige beslutninger går dem imod.

- Det er aldrig sket i amerikansk historie. Ministre går ikke i protest, især ikke officerer. Jeg tror ikke, at nogen af de tre generaler vil falde for deres eget sværd. Udenrigsminister Powell blev ført bag lyset af CIA om kemiske våben i Irak og valgte at blive i Bush-regeringen, selv om han var blevet ydmyget. Folk mener, at det er bedre at blive og øve indflydelse på præsidenten, slutter Gordon Adams.



Forsvarsminister James Mattis

- 1950 - født i delstaten Washington
- 1969 - melder sig til tjeneste i marinekorpsset
- 1994 - mastergrad i international sikkerhedspolitik fra Naval War College
- 1991-92 - øverstbefalende for en bataljon i den første Golfkrig
- 2001-03 - leder som oberst et regiment og bliver senere brigadegeneral i Afghanistan
- 2003 - leder som generalmajor en marinedivision under invasionen af Irak
- 2004 - deltager på højeste niveau i indtagelsen af Fallujah
- 2006 - udnævnes til generaløjtnant og leder af I Marine Expeditionary Force
- 2007 - øverstbefalende for US Joint Forces og Supreme Allied Commander Transformation i Norfolk, Virginia
- 2010-13 - øverstbefalende for U.S. Central Command
- 2013-17 - pensioneret, arbejder som konsulent og bestyrelsesmedlem i forsvarskoncerner



National sikkerhedsrådgiver Herbert Raymond McMaster

- 1962 - født i Philadelphia
- 1984 - dimittend fra hærens militærakademi i Westpoint, New York
- 1989-92 - udstationeret i Bamberg, Tyskland og kæmper som kaptajn i den første Golfkrig, hvor han udmærker sig ved at ødelægge 80 irakiske kampvogne ved hjælp af ni amerikanske
- 1992-94 - får en mastergrad og ph.d. i militærhistorie ved University of North Carolina. Hans afhandling er en kritik af Vietnamkrigen. Den udgives som bogen "Dereliction of Duty" i 1997
- 1999-2003 - tjener som oberst i forskellige stillinger ved U.S. Central Command
- 2004-06 - øverstbefalende for 3rd Armored Cavalry Regiment i Irak, hvor han indtagelse af Tal Afar beskrives i tv-interviews of The New Yorker Magazine
- 2007-08 - rådgiver for general David Petraeus i kontraoprørsstrategi
- 2008-10 - ledende stillinger ved Army Capabilities Integration Center og Army Capabilities Integration Center
- 2010-12 - viceleder for planlægning ved ISAF i Kabul
- 2014 - udnævnt til generaløjtnant og direktør for Army Capabilities Integration Center i Virginia



Sikkerhedsminister John Kelly

- 1950 - født i Boston
- 1970 - melder sig til tjeneste i marinekorpsset
- 1984 - mastergrad i sikkerhedspolitik ved Georgetown School of Foreign Service
- 1984-98 - forskellige stillinger i marinekorpsset og underviser ved School for Advanced Warfare i Quantico, Virginia
- 1999-2001 - særlig assistent til Supreme Allied Commander in Europa i Mons, Belgien
- 2002-04 - medkommanderende for 1st Marine Division i Irak, forfremmelse til brigadegeneral
- 2007-09 - øverstbefalende for First Marine Expeditionary Force og Multi-National Force-West i Irak
- 2012-16 - Øverstbefalende for U.S. Southern Command i Miami, hvis ansvarsområde er Mellemamerika og hele Sydamerika

GEA:

Alder: 37 år

Rang: Premierløjtnant

Arbejdsplads: Eskadrille 721 i Aalborg

Uddannet jagerpilot ved Nato Flight Training in Canada (NFTC)



Privatfoto

Forhindringsløb til drømmestillingen

Piloten med flyvernavnet GEA er født og opvokset på Malta. Hans store drøm var at blive jagerpilot, men da Malta ikke har et flyvevåben, blev det til noget af en omvej, før pilotdrømmen så alligevel gik i opfyldelse. I februar var han udstationeret med det danske Challenger-fly på Sicilien.

TEKST OG FOTO PETER ERNSTVED RASMUSSEN

Under os blinker Adriaterhavet.

Andenpiloten med flyvernavnet GEA har fra sin "udkigspost" i 2.000 fods højde et fascinerende vue over havet og kan se selv små fartøjer på mange kilometers afstand.

Egentlig er det pudsigt, at han sidder der i et fly, som tilhører det danske flyvevåben. Det lå nemlig langt fra i kortene, at den 37-årige premierløjtnant og far til to skulle ende med at flyve som pilot – og så i et luftrum, som han som barn brugte mange timer på stirre op i.

GEA er født på Malta, som ligger i Middelhavet cirka 90 km syd for Sicilien. Som barn drømte han om at blive jagerpilot, men Malta har ikke noget flyvevåben, så i stedet kunne den lille dreng sidde i vandkanten ved byen Mellieha og skyde med hvide pile ud over havet.

- Det var en umulig drøm, og jeg

havde ingen udsigt til nogensinde at få den opfyldt, fortæller GEA.

Lige indtil han mødte en dansk pige, som han forelskede sig hovedkulds i. De blev kærestes, og sammen rejste de til Danmark, hvor de fik en søn. GEA begyndte at lære dansk, tog en HF-eksamen og søgte om dansk statsborgerskab. Det kunne han dog først få efter syv års venten.

- Jeg var 25, da jeg endelig blev dansk statsborger, og samme dag søgte jeg ind til Flyvevåbnet, fortæller han.

På smuglerjagt i Adriaterhavet

Det er nu efterhånden en del uger siden, at GEA vendte hjem fra sin anden internationale mission som pilot i Eskadrille 721. I en måned var han deployeret til Catania på Siciliens østkyst, hvorfra det danske Challenger fløj sammenlagt 19 missioner og

over 100 flyvetimer for Frontex – EU's fælles grænsepoliti og kystvagt.

I løbet af missionens sidste 10 dage lykkedes det for det danske fly at spotte tre smuglerbåde, som med hjælp fra sejlede italienske, græske og albanske myndigheder blev stoppet – og over fem ton hash beslaglagt. På denne dag, da OFFICEREN flyver med, får GEA også øje på en lille gummiåb med hård bund – en såkaldt RIB (Rigid Inflatable Boat), som sejler rundt midt ude i Adriaterhavet mellem Italien og Albanien.

- Den er interessant, fordi den sejler i høj fart langt fra land med kurs mod Italien, forklarer han.

I løbet af missionen har det danske fly fløjet missioner over den centrale del af Middelhavet fra Catania til Bari over Sicilien til Lampedusa. Og så har GEA haft udsigt til sin fødeø lige dernede.





- Der var en morgenflyvning, hvor solen stod op,
og Malta lå badet i det smukkeste lys.
Da sad jeg og kiggede ned på min barndomsø,
og det var helt uvirkeligt.

GEA

Privatfoto





FRONTEx:

EU's fælles grænsepoliti og kystvagt

- Et dansk Challengerfly af typen CL-604 deltog fra 10. januar til 10. februar i Frontex Joint Operation Triton i Italien med udgangspunkt fra den civile lufthavn i Catania på Sicilien.
- Det danske detachement bestod af 8+1 mand. Fem besætningsmedlemmer, tre jordpersonel og en forbindelsesofficer i Rom.
- Flyet fløj 19 missioner og brugte lidt over 100 timer.
- Flyet spottede i alt tre smuglerbåde med en samlet fangst på over fem tons marihuana (hash).
- I hele 2016 beslaglagde Frontex Joint Operation Triton i Italien 20,7 tons narkotika.

- Der var en morgenflyvning, hvor solen stod op, og Malta lå badet i det smukkeste lys. Da sad jeg og kiggede ned på min barndomsø, og det var helt uvirkeligt, siger GEA.

Stor sproglig fordel

Ved siden af GEA i cockpittet sidder kaptajnen med flyvernavnet KUM. Ifølge ham har det været en stor hjælp at have GEA med i Italien, fordi han kan noget med sprog, som ingen andre kan i det lille danske detachement – der ud over de to piloter tæller syv mand plus en forbindelsesofficer hos Frontex i Rom.

- GEA har den fordel, at han også kan tale italiensk. Og det er en stor hjælp for os at have en, der kan tale direkte med de lokale, hvis det engelske misser, siger han.

Det oplever denne signatur lidt senere, da jeg lytter med på det interne kommunikationsanlæg i flyet. Her taler den italienske forbindelsesofficer Enzo fra det italienske toldvæsen Guardia di Finanza med de lokale indsatstyrker på land – på klingende italiensk.

- Han siger, at båden sejler 35 knob. Måske vi lige skal få ham til at justere det, så de ikke forregner sig, siger GEA, da vi har lyttet til Enzos kommunikation med Guardia di Finanza.

Den mistænkelige smuglerbåd

sejler ikke mere end 20-25 knob, og en forkert oplyst hastighed kan betyde tab af vigtige minutter, når indsatsen på vandet skal koordineres. I flyets kabine bliver misforståelsen korrigeret, så Guardia di Finanza har de rette oplysninger om den mistænkte båd.

Endelig kom drømmestillingen

For GEA har det været et livslangt forhindringsløb overhovedet at få drømmestillingen i Eskadrille 721. Efter sin optagelse i Flyvevåbnet blev han sendt på uddannelsen til jagerpilot i Canada, samtidig med at politikerne barberede Flyvevåbnets F-16-kampfly ned fra 62 til 48 operative. Da GEA havde fået sin uddannelse, justerede politikerne endnu en gang antallet af operative kampfly nedad fra 48 til 30.

- Pludselig havde man alt for mange jagerpiloter, og jeg nåede aldrig at flyve F-16 i Danmark andet end et par bagsædture inden min uddannelse i Canada. Så skulle de finde ud af, hvad de så skulle stille op med mig, og så blev jeg sendt direkte videre til USA, hvor jeg fik en uddannelse som helikopterpilot, fortæller GEA.

Det var ikke noget højt ønske for ham, som helst ville flyve fastvingede fly. Han spurgte derfor, om han kunne få en plads på Challengeren i Eskadrille 721, men der var ikke plads. Det var der heller ikke i en he-

likopter, da han endelig vendte hjem fra USA, fordi man var bagud med om-skolinger. Så stod han der – og endte med at få en fastansættelse som en af de bedst (og dyrest) uddannede instruktører på flyverskolen i Karup.

- Jeg var der i små tre år, og jeg tror, at jeg spurgte næsten hver dag, om jeg ikke kunne få plads i Eskadrille 721. Men det var ikke muligt, og derfor købte jeg hus i Karup med min nye amerikanske kone. Kort efter kom min chef og fortalte, at der var blevet en plads til mig på Challengeren, og at jeg skulle til Aalborg, siger GEA med et stort smil.

Det er efterhånden tre et halvt år siden, og selv om GEA stadig pendler halvanden time fra hjemmet, har han aldrig fortrudt.

- Jeg er meget taknemmelig for mit arbejde, og jeg føler mig privilegeret, at det alligevel var muligt at opnå min drøm, siger GEA.

Den afsluttende flyvning for Frontex sluttede med en afskedsmiddag med de italienske samarbejdspartnere på en lille restaurant i Catania, hvor Enzo via sin telefon fik besked om, at hans kolleger havde beslaglagt 1,5 ton hash på dagens mission.

- Det er sådan en dag, hvor man virkelig føler, at det hele giver mening, siger GEA.

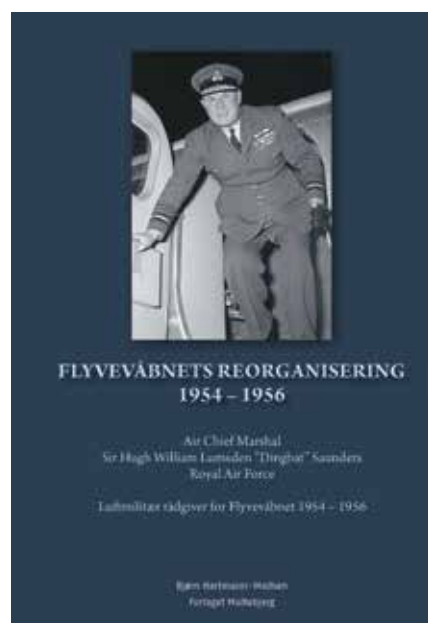
Da Flyvevåbnet blev moderniseret

Højtstående britisk chef tegnede i 1950'erne de første streger til et dansk flyvevåben.

TEKST HENNING LAHRMANN

Bjørn Hartmann-Madsens bog om et par fundamentalt afgørende år i Flyvevåbnets 68-årige historie fylder 442 sider. Det drejer sig om perioden juli 1954 – juli 1956, hvor den britiske Air Chief Marshal in Royal Air Force, Sir Hugh William Lumsden "Dingbat" Saunders, var hyret som "Luftmilitær Rådgiver" for det nye danske Flyvevåben. Øgenavnet "Dingbat" knytter sig til begrebet bordtennis-bat.

"Flyvevåbnets reorganisering 1954 – 1956" af Bjørn Hartmann-Madsen er en arkivbaseret fremstilling om emnet, bogformat 17 x 24 cm., 442 sider med illustrationer, fotos m.v.



Bogen om Saunders' arbejde og rådgivning i Danmark udfylder et hul i Flyvevåbnets historie, som stort set har været ufortalt indtil nu. Her kan man læse om Saunders' forslag til at sætte en stopper for de mange dødsfald og havarerede fly. Flyvevåbnets daværende ledelse havde ikke formået at opbygge en hensigtsmæssig organisation.

Forfatteren mener, at der mangler en "fortælling" om ACM Saunders, som spillede en central rolle for de organisatoriske, administrative og operative områder i Flyvevåbnets dagligdag. Det var forsvarsminister Rasmus Hansen (S), der ansatte Saunders på kontrakt.

Det var meningen, at Saunders kun skulle have været i Danmark som rådgiver i ni måneder. Men opholdet kom til at vare to år og en måned, fordelt på fire kontraktperioder. Saunders fik kontor i Flyverkommandoens hovedkvarter på "Henriksholm" i Vedbæk, og han fik stillet adjutant, sekretær og chauffør til rådighed.

I sin rapport til Rasmus Hansen i august 1954 kritiserede han Flyvevåbnets overordnede ledelse, koordinati-on og kontrol for ikke at være god nok:

"Det skyldes primært dårligt lederskab, den alvorlige mangel på erfarne officerer, overcentralisering af ansvar på højeste niveau og den nuværende organisation i Flyverkommandoens stab, som ikke bidrager til god koordination. Denne situation kan og må forbedres...", skriver han, og i en efterfølgende rapport stiller han en



Bjørn Hartmann-Madsen, major i Flyvevåbnet, uddannelsesofficer i Hjemmeværnet, ansat ved Forsvarets Efterretningstjeneste, senest sagsbehandler ved FK0's Planlægnings- og Studiesektion. Herefter civilt ansat i Forsvarsministeriet.

række forslag, herunder oprettelsen af Flyvertaktisk Kommando i Karup.

Et bidrag til flyvevåbnets historie

Hartmann-Madsen understreger, at bogen på ingen måde foregiver at være fuldkommen. Den skal kun ses som et supplement til Flyvevåbnets historie.

Bogen følger tre spor: Dels overgangsårerne fra maj 1945 til oktober 1950, dels perioden fra 1. oktober 1950 og til sommeren 1954, hvor Saunders tiltræder som "luftmilitær rådgiver" og endelig perioden juli 1954 og frem til august 1956, hvor man var kommet et godt skridt videre i op- og udbygningen af Flyvevåbnet.

Chefen for Flyverstaben, generalmajor M.A.L.T. Nielsen, som bogens forfatter gjorde tjeneste sammen med i Forsvarskommandoen, har skrevet forordet:

"Flyvevåbnets historie er gennem årene blevet beskrevet på forskellig vis og i forskelligt omfang. Bogen om Air Chief Marshal Saunders føjer sig til rækken af brikker i mosaikken om Danmarks yngste værn. Med en let omskrivning af et berømt Søren Kierkegaard-citat: Flyvevåbnets historie opleves forlæns, men den fortælles baglæns", skriver M.A.L.T. Nielsen, der hilser bogen velkommen "forhåbentlig ikke blot som interessant læsning, men også som dokumentation og kildemateriale for de, der interesserer sig for Flyvevåbnets historie".

Rejs trygt 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



Det handler om at være





Debatindlæg modtaget fra
orlogskaptajn Peter Gram

Flere penge til Forsvaret?

Mange af mine kollegaer får julelys i øjnene med udsigten til, at vi ad åre skal have vores forsvarsbudget op på de 2 procent. Så drømmer de om alt det grej, der skal købes. Men som skatteborger er det måske knapt så morsomt, for så må der jo også skæres andre steder. Skal vi fx så helt undlade at vaske de gamle på plejehjemmene?

For mig at se er vejen frem derfor at se på, om vi kan forøge forsvarsbudgettet uden at det dræner skatteydernes lommer tilsvarende. Det er faktisk muligt med lidt kreativ og holistisk tænkning. Jeg tillader mig at komme med tre forslag, sorteret efter seriøsitet:

Grønland har et stort ønske om selvstyre. Vejen til selvstyre er bl.a. at gøre sig fri af blokstøtten. Grønland har også et ønske om, at USA's tilstedeværelse skal give økonomisk afkast til samfundet. Så lad derfor Grønland sende Forsvarsministeriet en årlig regning på fx en milliard kroner for anvendelse af grønlandsk territorium. Vi kan så få overført en milliard fra Statsministeriet. Statsministeriet

reducerer bloktilskuddet til Grønland tilsvarende, og således, til grønlandernes glæde, bringer dem en mia. tættere på selvstændighed, og vi får forsvarsudgifterne forøget tilsvarende. Ganske vist burde vi så sende regningen videre til Pentagon, men vi kunne bruge den til at forøge vores goodwill.

Siden sidste kolde krig har vi fået asymmetrisk krig. Når den udkæmpes på dansk jord, kalder vi det terrorbekæmpelse, og så overlader vi i øvrigt opgaven til politiet. Det ville vi ikke have gjort, hvis der var tale om symmetrisk krigsførelse. Så havde vi selv taget kampen op. Derfor kunne man lave et snit ned gennem politikorpset og udskille terrorbekæmpelsen eller i det mindste kontere den til Forsvaret.

Mit tredje forslag er ikke gratis, men der er mindst 80% rabat. Lad mig starte med det urealistiske eksempel, at HOD-området får tilført 1 mia. kroner til lønforhøjelser. 60 % af de penge ville komme tilbage i statskassen i samme øjeblik, de blev udbetalt takket være marginalskatteprocenten. Mindst halvdelen af de resterende 40 % ville komme tilbage

til skatteyderne i form af moms, skat og afgifter i takt med, at de øgede lønkroner bliver spenderet. Det er den såkaldte akkumulatoreffekt. Så en milliard til øget løn til officererne koster reelt kun 200 mio. kr., hvorimod en milliard anvendt til køb af materiel i udlandet også er en milliard ud af lommen. Spøg til side, tegningen står lysende klar alligevel: Brug et forøget forsvarsbudget til primært at ansætte flere og sekundært til at købe grej og ydelser fra danske virksomheder. Skulle vi så komme i en situation med fuld beskæftigelse, således at der ikke er flere arbejdsløse at rekruttere fra, ja, så kan vi jo nedlægge alle jobcentre og de mange beskæftigelseskonsulenter. Nå, nu kom jeg ud på et skråplan igen, men jeg håber på, at jeg har gjort pointen klar; nemlig at der er ofte meget stor forskel på, hvad nettovirkningen af en offentlig, dansk udgiftskrone egentlig er for skatteyderen. At vi fx kan forøge forsvarsbudgettet med 20 mia. kr. for en pris af blot 2-3 mia. kr.



Jydsk Emblem Fabrik A/S
Leverandør til Forsvaret

Ordensbånd · Sild · Broderede mærker
FÅ 10% RABAT PÅ NÆSTE BESTILLING

ANVEND RABATKODEN "0405" PÅ JEF.DK

Gældende til og med d. 30/6-2017.

Jydsk Emblem Fabrik A/S · Sofienlystvej 6-8 · 8340 Malling · +45 7027 4111 · info@jef.dk

Krydsbånd



Sildebjælker



Stofmærker





Jeppe Jakobsen sidder i Folketinget for Dansk Folkeparti. Han er medlem af forsvarsudvalget og tidligere sekondløjtnant i Hæren.
Foto: Steen Brogaard

Vi har brug for den rå sandhed

TEKST JEPPE JAKOBSEN

Forsvaret er kendetegnet ved en loyalitet, som ikke kender sin mage i mange andre organisationer. Det er godt, for det sikrer, at ordrer bliver gennemført, som de var udtænkt, at vi kan stole på hinanden, og at vi kan arbejde sammen. At man håndterer problemerne på lavest mulige niveau gør, at man sparer sine foranstående for yderligere opgaver, og det er prisværdigt, særligt i svære situationer. Men når det kommer til at sikre Forsvaret de bedst mulige rammer, så er den opadrettede loyalitet et problem.

Jeg ved godt, hvordan man hurtigt kan blive stemplet som et brokkehoved, og hvordan man kan blive fremstillet som ukonstruktiv og uden ledelsestalent, hvis man står frem og siger, at man ikke kan løse opgaven med de midler, man er blevet stillet til rådighed. For det er jo det, man kan som officer - det er det, man skal. Man skal løse opgaven med de midler, som kan undværes, under de forudsætninger, som situationen byder. OP-TI-SI-MU. Det forventes af en officer - og hvem vil forfremme en mand, der ikke kan sit kram?

Men når denne beredvillighed og loyalitet tager overhånd, så risikerer vi, at reelle problemer ikke løses. Når det ikke åbent meldes ud så højt, at det bringes frem til forligskredsens medlemmer, så har vi, der vil Forsvaret det godt, ikke en jordisk chance for at sikre de rigtige rammer. For hvorfor skal vi løse et problem, som Forsvaret ikke selv mener eksisterer? Når enhedens vognpark

ikke er kørende, ja så kan den snarrådige eskadronchef jo få indhentet lidt førstehjælpsundervisning, og på den måde laver man jo noget meningsfuldt, men en kampvognseskadron skal jo altså kunne kæmpe for at være en kampvognseskadron. Kører kampvognene ikke, skal det ikke forties (tak i øvrigt for, at det ikke blev det!), så skal det frem. Det er den eneste måde, hvorpå vi kan hjælpe et nødlidende forsvar.

Jeg er sikker på, at flere af jer derude oplever, at tingene ikke fungerer. At for meget materiel er til reparation eller måske endda ikke er udleveret. At man ikke kan fylde kadrerne, og at folk midlertidigt må udfylde pladser, de ikke er uddannet til. At man må aflyse øvelser og aktiviteter på grund af restordre og for få midler. De historier skal fortælles.

Så kære chefer derude. Giv plads til, at jeres undergivne kan tale frit om deres udfordringer. Herfra bliver der i hvert fald ikke set anerkendende på den general, der forflytter en oberst, der påpeger et problem. Sig, når du har et problem, og lyt, når andre kommer til dig med deres problem. Send det videre til os, ellers forsvinder problemerne ikke. Fortæl os om problemernes reelle omfang, ikke hvad du tror, at vi kan nikke til eller finde penge til. Det er sjældent, at forhandlinger resulterer i, at man sender mere afsted, end der blev bedt om. Vi har brug for den rå sandhed, også når den gør ondt. Det er loyalt, og det skal til for at sikre et ordentligt forsvar.

Tidligere skulle du have uddannelsen for at oppebære VUT-tillæg - i dag skal du sidde i stolen for at oppebære uddannelsestillæg

TEKST KONSULENT NIELS GREGART

I 2015 søgte og fik et medlem et nyt job på et højere niveau. Det vil normalt medføre forfremmelse og/eller mere i løn, men sådan gik det ikke her. Medlemmet er major (M322) og havde søgt en stilling i løngruppe 5, hvilken ækvivalerer major (M331-niveau). Han modtager en skrivelse fra arbejdsgiver, hvor man ønsker ham tillykke med det nye job - i øvrigt på uændrede lønvilkår. Og så er spørgsmålet, om man kan det?

Med reference til Forsvarsministeriets skrivelse af 29. oktober 2014, hvor man fastsætter forvaltning af M322-området, så kunne man godt gøre det; en af mulighederne var nemlig "Løngruppe 5-stillinger

(major/orlogskaptajn), hvor M322 løn, grad og pension beholdes" - selvom HOD var lodret uenig i denne fremgangsmåde. Så resultatet var, at medlemmet nu skulle løse M331-opgaver men til M322-løn.

Da overenskomstforhandlingerne i 2015 falder på plads sidst i oktober, er et af resultaterne, at når man sidder i en bestemt stilling, så skal man have det uddannelsestillæg, der hører til stolen - det var en radikal ændring i forhold til tillæggene for VUT-I og -II, som blev ydet, når uddannelsen var bestået, uanset hvilken stol man så sad i; eksempelvis kunne en kaptajn, der havde gennemført VUT-II, men stadig sad i en kaptajn-stilling,

oppebære VUT-II-tillæg. I dag - og med virkning fra 1 april 2015 - er det sådan, at sidder man i en løngruppe 4-/M321-stilling, så skal man have uddannelsestillæg sats 2 og sidder man i en løngruppe 5-/M331-stilling, så skal man have uddannelsestillæg sats 3 - og det uanset hvilken grad og uddannelse man har.

Det har medlemmet, hans tillidsrepræsentant og HOD nu brugt godt 1 ½ år på at få arbejdsgiver til at anerkende - altså at anerkende det overenskomstresultat, der blev indgået 27. oktober 2015; så lige om lidt får medlemmet det tillæg, han skal have - nemlig uddannelsestillæg sats 3!

OFFICEREN

Nr. 2/2017, 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. 3/2017: 8. maj
Som udkommer: 7. juni
Blad nr. 4/2017: 7. august
Som udkommer: 6. september

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 27. marts 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.

- 03 Leder
- 04 Kort nyt
- 06 Tema: Rundt om officererne
 - Når arbejdspladsen flytter, bliver officeren boende
- 10 Sig tingene, som de er
- 14 Uddannelse:
 - Soldater, der forsker
 - Sådan bliver du forsker
- 18 Tillidsrepræsentantsseminar
- 19 Projekt JobCoach
- 20 Faglige Forklaringer
- 22 Værnsformand: Søværnet
 - Er du utilfreds, må du gøre noget selv
 - 6 spørgsmål til værnsformanden
 - Ny Løn trænger til en overhaling
- 28 Trumps udenrigspolitik domineres af generaler
- 32 Forhindringsløb til drømmestillingen
- 35 Da flyvevåbnet blev moderniseret
- 37 Indlæg fra medlemmer
- 38 Kolumnen: Med Jakobsens øjne
- 39 Verserende sager

Forsidefoto: Sara Skytte

32



14



– Er du utilfreds, må du
gøre noget selv.

22



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