

Fagbladet

OFFICEREN

03 / JUNI 2018

**OK18:
– JEG ER
OVERORDNET
TILFREDS MED
RESULTATET**



**FERIEÅRET ÆNDRER SIG
FØRINGSKONCEPT SKÅRET IND TIL BENET PÅ SABER KNIGHT
KOM PÅ SENIORSEMINAR
BOG: EN ALLIANCEFRI ZONE I ØSTEUROPA**

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 3/2018

Leder

Kort nyt

Overenskomst

Forsvarsforlig:

- Fokus på fastholdelse af medarbejdere
- Hvad gør jeg, hvis jeg bliver forflyttet?
- Nyordning af vores hær

Ferieåret ændrer sig

Flere kunder i butikken

Faglige forklaringer

At have en mening er det nye sort

Saber Knight

- Føringskoncept blev skåret ind til benet
- Brigadechefen: Kontinuitet i personelkadren er et "must"
- Slut med small-talk ved Flip-Over'en

Seniorseminar

Hårdknode mellem USA og Rusland kan løses af en alliancefri zone i Østeuropa

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

Forsidefoto: Sisse Stroyer

DE VÆSENTLIGSTE RESULTATER



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

DE ANSATTE I STAT, REGIONER OG KOMMUNER HAR MED EN ENKELT UNDTAGELSE PÅ NUVÆRENDE TIDSPUNKT STEM TIL OVERENSKOMSTERNE.

For vores vedkommende i staten var det faktisk helt, som vi havde forventet. Ikke fordi resultaterne er guldrandede, men fordi det samlet set er et godt resultat, som vi kan være tilfredse med.

OK18 var på næsten alle måder en forestilling uden sidestykke; eksternt præget af konfrontationer, politisk spin og pressens spekulationer. Og selv om de faglige organisationer markerede og fastholdt et historisk sammenhold, så blev relationerne sat på prøve. Processen har ikke hverken processuelt eller forhandlingsstrategisk været specielt udfordrende for HOD internt, men der er i samspillet i Akademikerne vigtige Lessons Identified, som skal bearbejdes inden forhandlingerne i 2021.

Striden om spisepausen var helt principiel. Mange opfatter det måske mest som en symbolsk sejr, at retten nu indskrives i overenskomsten, men usikkerheden kunne også ramme HOD's medlemmer, og derfor er det godt, at der nu i aftalen ligger både en sikring og en reel forbedring. Efter den nye aftaletekst bortfalder spisepausen ikke, selv om arbejdsgiver skulle sige, at man ikke skal stå til rådighed, og den første halve time indgår i arbejdstiden, hvis der – som det er set i internationale stabe – befales en middagslukning på en time.

De to væsentligste resultater er dog uden sidestykke den samlede økonomiske ramme på 8,1%, men faktisk allermest reguleringsordningen. Samtidig er det dog det, som oftest giver flest spørgsmål. Hvorfor taler man om 8,1%, når der kun er aftalt lønstigninger på 5,6%? Hvorfor er 8,1% godt, når Nationalbanken spår en lønudvikling på 8,6% i den private sektor? Hvad er reststigningen på 1,5%? Og så videre...

Rammen på 8,1% er den lønudvikling, som vi samlet opnår, men de knap 2% i reststigning og udmøntning af reguleringsordningen beror på parternes forventninger til ukontrolleret lønudvikling i perioden. Reststigningen dækker reelt over en erfaringsmæssig lønglidning. Det kunne teoretisk ske, hvis Forsvaret udnævnte 100 ekstra M322-majorer, eller hvis den gennemsnitlige størrelse af kvalifikationstillæg stiger. Hvis den reelle "lønglidning" i staten bliver de forventede 0,5% pr. år, så vil udmøntningen af reguleringsordningen give 0,47% i perioden, men hvis den bliver højere – eller hvis lønudviklingen i den private sektor bliver mindre end skønnet –, så bliver reguleringen mindre. Der er altså tale om forbundne kar, som vil få den samlede lønudvikling op på 7,57%. De sidste 0,53% er afsat til puljer til ATP, gruppeliv, flyttegodtgørelse m.m., men det er også i puljen, HOD hentede 7,6 mio. kr. til vores forhandlinger med FPS.

Den aftalte regulering på 5,6% er et godt resultat, der ligger 0,7% over den forventede prisudvikling, og en regulering på 0,47% vil derfor give en reallønsfremgang på næsten 1,2%. Ganske godt, når Finans-

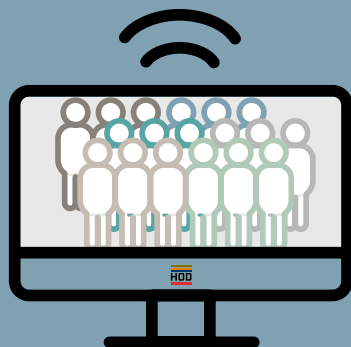
ministeriets udgangspunkt var sølle 3%, og altså en regulær reallønstilbagegang.

Når jeg sætter reguleringsordningen højest, så er det, fordi den sikrer en parallel lønudvikling i det offentlige og private. Finansministeriets udgangspunkt var en suspenderet regulering, som dels ville give et negativt offset på 0,3%, dels en reguleringsordning, hvor de offentligt ansatte kun ville få 80% af en højere stigning i den private sektor, men ville blive modregnet 100% for en højere lønudvikling i den offentlige sektor. En asymmetri, der langsomt, men sikkert ville øge lønforskellen mellem private og offentligt ansatte.

Det centrale resultat er vigtigt, men erfaringsmæssigt optager de mere nærværende aftaler med FPS medlemmerne mindst lige så meget. Vi har allerede kommenteret resultatet på hjemmesiden og ved HOD-news, ligesom detaljerne også udredes længere inde i bladet. Jeg vil derfor alene tilkendegive, at jeg synes, at vi har opnået et fint resultat – ikke mindst ved de 7,6 mio. kr., som vi fik forhandlet hjem fra Akademikernes pulje. Enhver forhandlingsløsning vil være et kompromis, men samlet er det

min klare opfattelse, at ulemperne er til at leve med og langt overskygges af fordelene ved fjernelse af den forudbetalte arbejdstid i rådigheds- og beredskabstillæg. Men også, at vi efter pålæg fra sidste års TR-seminar fik tilgodeset flest muligt; ikke nogen på bekostning af andre, men fik fordelt sol og vind nogenlunde ligeligt.

"De to væsentligste resultater er dog uden sidestykke den samlede økonomiske ramme på 8,1%, men faktisk allermest reguleringsordningen."



HOD SKAL HAVE DIT SAMTYKKE!

DEN NYE PERSONDATAFORORDNING ER TRÅDT I KRAFT.

Den skal HOD efterleve, fordi medlemskab af en fagforening betragtes som en personfølsom oplysning.

Hvis du er medlem og endnu ikke har givet samtykke, så log på Mit HOD og accepter samtykkeerklæringen. Det har vi brug for, så vi kan behandle informationer i sagsbehandlingen af de sager, som vi støtter det enkelte medlem i. Nye medlemmer har fra 1. januar 2018 skulle give HOD samtykke til at behandle deres personfølsomme oplysninger ved at afkrydse/godkende samtykket i indmeldelsesblanketten, som ligger på hod.dk.

Du kan læse mere om HOD og persondataforordningen på hod.dk



MØD HOD PÅ FOLKEMØDET

Torsdag den 14. juni mellem kl. 18 og 20 holder HOD et medlemsarrangement, hvor vi serverer pizza og sodavand. Fredag den 15. juni kl. 12 afholder vi debat med fokus på Danmarks bedste lederuddannelse. Begge dele foregår på Hjemmeværnets fartøj, Hjortø, som ligger lige midt i Allinge Havn. Hvis du er på Folkemødet, så kom endelig og besøg os.

KOMPENSATION FOR MERARBEJDE

ET MEDLEM VAR BEGYNDT PÅ PILOTUDDANNELSEN, men blev taget af igen sammen med en del andre kolleger, da Forsvaret ikke mente at have behov for dem som piloter. Efterfølgende fik Forsvaret så åbenbart behovet, og medlemmet, der nu havde gennemført officersuddannelse, blev spurgt, om han ville genoptage pilotuddannelsen.

HOD opfatter her pilotuddannelsen som værende en funktionsuddannelse lagt oven på den afsluttede officersuddannelse, og dermed var medlemmet ikke under arbejdstidsneutral uddannelse men burde få kompensation for merarbejde. Det skete ikke, og derfor rejste HOD sagen.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Flyverstaben accepterede, at de ikke havde orienteret godt nok om forholdene. Derfor vil der blive udbetalt et engangsvederlag på 130.000 kroner til medlemmet, beregnet ud fra instruktørpiloternes månedlige faste tillæg og reduceret efter grad.

Flyverstaben oplyser, at der er seks andre piloter, der har været udsat for samme forhold, og der er enighed om, at de honoreres efter samme princip.

KLAGE TIL DATATILSYNET

HOD HAR PÅ VEGNE AF ET MEDLEM KLAGET TIL DATATILSYNET, idet Hærens Efterretningscenter (HEC) har videregivet personoplysninger til Varde kommune.

Videregivelsen skete som følge af, at Varde kommune ville gennemføre en bosætningsanalyse vedrørende medarbejdere og tidligere medarbejdere på Varde kaserne i samarbejde med garnisonerne i kommunen.

Specifikt klagede HOD over, at der var videregivet oplysninger om e-mailadresse, personnummer, privatadresse samt tjenestested.

Datatilsynet har fundet det meget beklageligt, at HEC har videregivet oplysninger om personnummer, idet videregivelsen ikke var nødvendig for at sikre en entydig identifikation af den pågældende.

Datatilsynet har ligeledes fundet det meget beklageligt, at HEC har videregivet oplysninger om privatadresse og tjenestested, da oplysningerne ikke var nødvendige af hensyn til formålet med undersøgelsen.

Datatilsynet har derimod ikke fundet grundlag for at udtale kritik af HEC videregivelse af e-mailadressen, fordi Varde kommune menes at have en berettiget interesse, der overstiger hensynet til den pågældende, i at undersøge, hvilke rammer og vilkår de nuværende og tidligere medarbejdere anså som optimale for tiltrækning, fastholdelse og rekruttering af nye medarbejdere.



Søværnets Officersskole rykkede midt i april fra Nyholm til Svanemøllens Kaserne. Her er SOS nu samplaceret med Flyvevåbnets Officerssskole og Sprogofficersuddannelsen samt Forsvarsakademiets stab og institutter.

Foto: Anders Fridberg

EN
LØSNING
FOR ALLE

OK18

Det tog sin tid med de overenskomstforhandlinger, men lørdag den 28. april faldt aftalen for de statsansatte på plads, og først i juni var der stort set over hele linjen stemt ja til resultatet. I HOD har vi jævnfør vedtægterne ikke urafstemning men “afstemning ved kompetent forsamling”, hvilket vil sige, at det er hovedbestyrelsen, der stemmer om resultatet på vegne af medlemmerne.

Du kan læse de nye aftaletekster på hod.dk, både fra de centrale forhandlinger og fra de lokale forhandlinger med FPS. Du skal være logget ind på Mit HOD for at få adgang til materialet.

ÆNDRING AF ATP-SATS

Parterne har aftalt, at ansatte inden for Akademikernes forhandlingsområde oprykkes fra ATP-sats F til ATP-sats A pr. 1. april 2020. Officererne når hermed samme ATP-niveau som andre grupper 1. april 2020.

ATP-sats F for fuldtidsansatte udgør i dag 251,60 kr. om måneden, hvor den ansatte betaler en tredjedel af (83,65 kr.), og ATP-sats A udgør i dag 284 kr. om måneden, hvor den ansatte betaler en tredjedel af (94,65 kr.).

PLUSTID

Finansministeriet fremsatte en række krav til forenkling og fleksibilitet, herunder krav om mulighed for at kunne øge arbejdstiden op til 48 timer ved aftale med medarbejderen. Den sidste del af kravet blev afvist. Parternes enedes dog om, at kravet om den såkaldte iværksættelsesaftale udgår af overenskomsterne, således at der nu kan indgås aftale direkte mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte om plustid uden accept af TR (op til 42 timer som hidtil).

FLYTTEGODTGØRELSE

Reglerne om flyttegodtgørelse tilpasses nutidige behov fx i forbindelse med en geografisk flytning af en arbejdsplads. Således afskaffes satsen for enlige, så der kun er én sats for supplerende flyttegodtgørelse.

GRUPPELIVSORDNING

Gruppelivsordningen ændres, således at forsikringssummen ved død forhøjes fra 370.000 kr. til 425.000 kr.,

og at forsikringssummen ved kritisk sygdom forhøjes fra 100.000 kr. til 150.000 kr. Samtidig bortfalder kravet om, at timelønnede skal have mindst 15 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse for at være omfattet af ordningen.

Der er mellem HOD og FPS aftalt følgende:

- Der etableres et aftalegrundlag for ansættelse af indtil 138 løjtnanter i premierløjtnantstillinger.
- Alle officerer i Forsvaret, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen overgår til årlig opgørelse af arbejdstid og merarbejde
- Overenskomstansattes rådighedstillæg ændres til et fleksibilitetstillæg, som dækker en generel rådigheds- og beredskabsforpligtelse. Tillægget indeholder ikke den hidtidige honorering for indtil 20 timers merarbejde i kvartalet. Tilsvarende udgår forud honoreret merarbejde af beredskabsofficerers redningsberedskabstillæg og kommunikations- og rekrutteringsrådgiveres fleksibilitets- og rådighedstillæg.
- Tjenestemandsansatte officerers officerstillæg hæves pr. 1. oktober 2018 med 15,5% (ikke pensionsgivende).
- Parterne har aftalt, at aftale om funktionstillæg til personel med specieloperationsstyrkeuddannelse kan ændres i perioden.
- Herudover aftaltes et antal mindre redaktionelle rettelser af aftaler og protokollater.

Den samlede økonomiske ramme på det statslige område - CFU forliget

	1.4.2018	1.10.2018	1.4.2019	1.10.2019	1.4.2020	1.10.2020	1.2.2021	I alt OK18
1. Generelle lønforbedringer	0,80%	0,50%	1,30%	0,86%	1,46%	0,00%	0,68%	5,60%
2. Udmøntning fra reguleringsordningen	0,33%	0,00%	0,02%	0,00%	0,02%	0,00%	0,10%	0,47%
3. Aftalte lønforbedringer, i alt (1.+2.)	1,13%	0,50%	1,32%	0,86%	1,48%	0,00%	0,78%	6,07%
4. Puljer og andre formål	0,00%	0,53%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,53%
5. Forbedringer i alt (3.+4.)	1,13%	1,03%	1,32%	0,86%	1,48%	0,00%	0,78%	6,60%
6. Forudsat reststigning	0,50%	0,00%	0,50%	0,00%	0,50%	0,00%	0,00%	1,50%
7. Lønudvikling, i alt (5.+6.)	1,63%	1,03%	1,82%	0,86%	1,98%	0,00%	0,78%	8,10%

Anm.: Reststigningen er på det statslige område er forudsat til 0,5 pct. om året, og dækker over den del af lønudviklingen, der tilskrives personaleforskydninger, anciennitet, den lokale løndannelse mv.

Foto: Sisse Stroyer



Niels Tønning foran Forligsinstitutionen på Sankt Annæ Plads i København.

NY FUNKTIONSAFТАLE

I rammen af OK18 har Finansministeriet og centralorganisationerne indgået en ny aftale om betaling for funktion i højere stilling. Aftalen har til hensigt at forenkle området i forhold til den hidtidige aftale.

Substansen i funktionsaftalen er ikke ændret. Der kan indgås en lokal (TR) aftale om funktionsvederlagets størrelse. Indgås der ikke en aftale, beregnes funktionsvederlaget som den lønfremgang, medarbejderen ville opnå, hvis vedkommende blev udnævnt i den højere stilling.

De væsentligste nyheder i aftalen fra OK18 udgør:

- Karenstiden er fremover 30 dage, inden man er berettiget til funktionsvederlag. Fridage tæller med, men sygdom og ferie afbryder karenstiden, og man må starte forfra. Når man passerer de 30 dage, ydes funktionsvederlag med tilbagevirkende kraft fra dag 1.
- Efter karenstiden vil sygdom og ferie op til 28 dage samt orlov/tjenestefrihed op til 1 måned IKKE blive fradraget i funktionsvederlaget.

HOD og FPS vil drøfte en overgangsordning for de medarbejdere, der fungerer i højere stillinger, når den nye aftale implementeres.

KARRIERE- OG KOMPETENCEFOND

Som led i overenskomsten på det statslige område er det aftalt, at kompetenceudviklingsområdet skal have et fornyet fokus. Det sker gennem nedlæggelse af de kendte fonde (Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) og Kompetencefonden). I stedet oprettes en ny Karriere- og kompetencefond, der skal yde støtte til individuel kompetencegivende kompetenceudvikling. Det nye er, at der ikke længere kan søges støtte til organisationsudviklingsprojekter, men udelukkende til individuel kompetenceudvikling, der dog kan ansøges og gennemføres i grupper. Fonden vil over overenskomstperiodens tre år kunne disponere over 172 mio. kr. (ca. samme ramme som nu), der fordeles efter lønsum på de fire centralorganisationer. I løbet af 2018 vil der blive udarbejdet retningslinjer for anvendelse af midlerne, således at området er i drift fra januar 2019.

FOKUS PÅ FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

I **SØVÆRNET** forbereder de sig både fysisk og mentalt til de forandringer, som følger med implementeringen af det nye forsvarsforlig. Antallet af Niveau III myndigheder reduceres fra seks til tre, og Søværnets fremtidige struktur baseres udelukkende på tre eskadrer, der både kommer til at indeholde sejlene enheder, skoler, førings- og overvågningsstruktur og støttestruktur. Det er nye tider, og det betyder også usikkerhed. Både ledelse og tillidsrepræsentanter går på med krum hals og har fokus på at minimere følgevirkningerne.

TEKST PETER ERNSTVED RASMUSSEN



Foto: Peter Ernstved Rasmussen

Anders Lønne Christensen er tillidsrepræsentant i 2. Eskadre og ser frem til at få nyordningen implementeret. Men han ser også en del udfordringer.

DE TALER SAMME SPROG. Når man begiver sig rundt i Søværnet for at tale med personalet om implementeringen af det netop indgåede forsvarsforlig, flager både ledelse og tillidsmænd de samme udfordringer op. De handler om personalet. Om dem, der må forlade skuden ufrivilligt. Om dem, der må flytte arbejdsplads. Og dem, som skal indordne sig i en ny struktur med nye kommandoveje, ny organisation, nye kompetencer – og flere civile medarbejdere.

Officeren er taget til Flådestation Korsør, hvor tillidsrepræsentant Anders Lønne Christensen sætter ord på det tema, som ifølge ham og mange andre optager de fleste. Han er lige kommet fra et ekstraordinært møde i samarbejdsudvalget, hvor temaet også blev drøftet.

- Vi skal have løst den stående udfordring om, hvordan vi skal fastholde vores medarbejdere. Det lyder som et simpelt spørgsmål. Men det er en gordisk knude for mange, fordi alle oplever en relativt stor personaleomsætning. Vi ville gerne have, at den var mindre, siger han.

Få meter længere nede ad gangen sidder kommandør Carsten Fjord-Larsen, som er chef for 2. Eskadre. Helt grundlæggende ser han mange fordele i det netop indgåede forlig. Men han giver sin tillidsrepræsentant ret i, at fastholdelsen af medarbejderne er en udfordring – allerede på nuværende tidspunkt. Det skyldes flere faktorer, blandt andet konkurrencen med de job, som særligt specialister kan få ude på den anden side af hegnet. Står

det til Carsten Fjord-Larsen, er der allerede nu behov for at kigge indad og skabe en incitament-struktur, som betyder, at de unge bliver i Søværnet længere end bare 1-2-3 år.

- Rekrutteringen går egentlig fint, selv om det er svært at rekruttere inden for nogle specialiserede områder som elektronik. Det er mere fastholdelsen af medarbejderne, der udgør en udfordring. Vi er nødt til at have en kerne af specialister, som bliver her i en længere periode end et par år. De job er traditionelt set ufaglærte. Man kan godt få det indtryk, at nogle unge i stedet for at rejse som backpackere til Østen tager ud og sejler med Søværnet og bliver her maksimalt et eller to år. Derefter går de ud og læser videre. Vi oplever en personelgennemstrømning på 20-30 pct. i nogle enheder. Jeg håber bare, at nogle af dem kommer tilbage senere som officerer, siger Carsten Fjord-Larsen.

Medarbejdere fra Holmen rykker vestover

Forsvarsforliget ryster posen godt og grundigt for Søværnet. Nogle af konsekvenserne kommer de til at mærke på flådestationerne i Korsør og Frederikshavn. Primært ved flere medarbejdere og flere kapaciteter, som bl.a. kommer fra Holmen.

Som en del af forliget er det besluttet, at Søværnet endegyldigt forlader Nyholm i København. Det betyder, at søopmålingen flytter til Frederikshavn, mens Center for



Foto: Flyveåbnetts Fotoljeneste

Dykning og Center for Sømiliter Teknik rykker til Korsør. Allerede i april flyttede Søværnets Officersskole fra Nyholm til Svanemøllens Kaserne. Det betyder, at Søværnet ikke længere er til stede i hovedstaden.

Fra 1. januar 2019 sammenlægges Marinestaben og Søværnets Taktiske stab i en genopstået søværnskommando, som får hjemme i Karup. Samtidig får Søværnet en ny 3. Eskadre, som kommer til at have hjemme i Frederikshavn. Den får blandt andet ansvaret for nationale operationer og skibene af Diana-klassen, mens 1. Eskadre ligeledes med base i Frederikshavn sejler i Nordatlanten med inspektionsskibe- og fartøjer. I Korsør består 2. Eskadre fortsat af de internationale enheder i form af fregatterne og støtteskibene. Pudsigt nok forbliver Korsør base for Diana-klassen, mens 3. Eskadre fysisk får hjemme i den anden ende af landet.

- I Søværnet er det ikke usædvanligt at have base et sted og staben siddende et andet sted. Distanceledelse er vi vant til, siger kommandør Steen Engelbrecht Pedersen.

Han sidder i øjeblikket i Marinestaben i Karup, men bliver 1. januar chef for den nye 3. Eskadre og flytter dermed tjenestested til Flådestation Frederikshavn. Når man taler med ham om fremtiden, kommer han hurtigt ind på det samme tema som både Anders Lønne Christensen og Carsten Fjord-Larsen.

- I forbindelse med oprettelsen af den nye 3. Eskadre bliver mit hovedfokusområde at fastholde folk. Jeg har ingen interesse i at lave en ny organisation, som underminerer sig selv. For vel er vi vant til organisationsændringer. Men medarbejderne tager dem af naturlige årsager meget nært, fordi de har stor indflydelse på både arbejdsopgaver og geografi. Jeg skal sørge for at få fagkundskaben og kompetencerne over i den nye eskadre og så sørge for at fastholde de medarbejdere, siger Steen Engelbrecht Pedersen.

Man skal have nogle officerer in mente

I Frederikshavn er orlogskaptajn Bent Mølgaard Christensen chef for vedligeholdelsesbesætningen og tillidsrepræsentant i 1. Eskadre. Han er ikke i tvivl om, at nyordningen nok skal komme på plads til tiden. Men det tærer på medarbejdernes i forvejen noget nedslidte tålmodighed.

- Blandt medarbejderne er der frustration over, at man laver om på organisationen hele tiden. Vi er knapt nok kommet på plads med de seneste organisationsændringer, før vi er i gang med at lave en ny. Selv om det fungerer, skal det laves om, og det er ikke altid til at forstå, siger han.

- I Søværnet er det ikke usædvanligt at have base et sted og staben siddende et andet sted. Distanceledelse er vi vant til.

Steen Engelbrecht Pedersen, kommandør

dog uddannede til at arbejde med bestemmelser, og så burde vi jo nok også kunne fortolke dem, der er på personelområdet. Man skal jo have nogle officerer in mente, ud over dem der sejler, og samtidig udnytte den erfaring de har opnået fra operativ tjeneste, siger Bent Mølgaard Christensen.

Udsigt til afskedigelser skaber usikkerhed og utryghed

Det nye forsvarsforlig betyder også, at visse medarbejdere ikke kan se sig selv i det nye søværn. Det skaber usikkerhed, fordi alle ved, at nogle medarbejdere ikke skal med over i den nye struktur. Men for eskadrechef Carsten Fjord-Larsen er der ikke noget alternativ til den forestående personaletilpasningsproces. Den kan ikke trumfes igennem hurtigere, end i det tempo som foregår i disse måneder.

Chefen forsøger derfor at håndtere processen med åbenhed i det omfang, det er muligt. Og så gælder det om at støtte og hjælpe dem, som skal afskediges, når beslutningen først er taget.

Noget af det, Carsten Fjord-Larsen glæder sig til i det nye forlig, er at høste det, som han kalder "gevinsten" ved at få skolerne fra Holmen integreret på Flådestation Korsør.

- Det handler om at finde så store synergier som overhovedet muligt. Forliget har et stærkt operativt fokus. På den ene side skaber den geografiske flytning en usikkerhed, og man vil selvfølgelig gerne kende sin egen fremtid. Det skal vi håndtere. Samtidig er det mit indtryk, at medarbejderne ser frem til, at der kommer nye og spændende opgaver. Nærhed skaber større mulighed for mere samarbejde, siger Carsten Fjord-Larsen.

Tilbage i kontoret længere henne ad gangen hos 2. Eskadre på Flådestation Korsør kan tillidsrepræsentant Anders Lønne Christensen også godt se en lang række fordele ved nyordningen, når dykkerskolen, taktisk kur-

Som et led i nyordningen bliver officersstiller nedlagt, mens der samtidig bliver ansat flere civile. Årsagen er, at Forsvaret ifølge politikerne i dag har en skæv fordeling af menige, befalingsmænd og officerer, som fremadrettet skal tilstræbes fordelt efter en nøgle, der hedder 60 pct. menige, 25 pct. i sergentgruppen og 15 pct. officerer. Dette forhold vækker skepsis blandt medarbejderne, som må vinke farvel til dygtige kolleger for at se civile overtage flere og flere opgaver – ikke mindst i den kommende Søværnets Administration Frederikshavn (SAF).

- Det kan godt være, at man kan finde en civil, der har mere forstand på personelområdet end en officer. Men som officerer er vi



Foto: Peter Ernstved Rasmussen

Kommandør Carsten Fjord-Larsen er chef for 2. Eskadre på Flådestation Korsør, og ifølge ham selv prøver han at håndtere implementeringen af nyordningen med åbenhed i det omfang, som det er muligt.

sus og våbenskolen bliver flyttet til Korsør. Men han hejser også flaget, fordi enhederne i forvejen løber stærkt og nu skal til at uddanne som en del af det operative arbejde.

- Vi skal have et andet mindset i forhold til at nyttiggøre skolerne i den operative struktur, hvor vi skal servicere de andre eskadrer og resten af Forsvaret, når det måtte have interesse. Og så skal vi have meget mere uddannelse til at ske lokalt, og det er nok en af de større udfordringer. Det kan godt lade sig gøre, men det skal gøres klogt, for det er forudsætningen for, at vi lykkes med nyordningen. Vi har ikke tid og råd til, at det ikke kører fra første dag. Det skal køre fra dag 1. Samtidig har vi soldater, der skal sejle, uddannes og holde fri. Den kalender bliver meget hurtigt fyldt ud, siger han.

Eskadrechef ser frem til et liv på landevejen
På den jyske hede sidder Steen Engelbrecht

Pedersen som kommende chef og ved alt om, hvad det vil sige at blive beordret til tjeneste i den anden ende af landet.

- Blandt medarbejderne er der frustration over, at man laver om på organisationen hele tiden. Vi er knapt nok kommet på plads med de seneste organisationsændringer, før vi er i gang med at lave en ny.

Bent Mølgaard Christensen, orlogskaptajn



Privatfoto

Om lidt over et halvt år hedder hans tjenestested den nordlige del af Nordjylland.

- Jeg bor på Sydvestfyn. I Assens. Så blandt pendlere ligger jeg afgjort i den øvre ende hvad angår transporttid og afstand til mit arbejde. Dermed har jeg også fuld forståelse for dem, der bliver ramt af noget af det samme, og at man – hvor det er overhovedet er muligt – må finde nogle løsningsmodeller, som kan aflaste lidt. Min kone og jeg bliver boende, og så må jeg tage turen og overnatte i fornødent omfang. Men jeg får både skibe og havnefaciliteterne på begge flådestationer under mig, så jeg har en væsentlig interesse i Korsør også. Derfor bliver jeg nødt til at fordele min arbejdstid begge steder, og det må jeg så disponere. Men det bliver et liv på landevejen, siger Steen Engelbrecht Pedersen.

HVAD GØR JEG, HVIS JEG BLIVER FORFLYTTET?

DET ER VIGTIGT AT FASTSLÅ, at forflyttelse kan ske både uansøgt og ansøgt. Når vi taler ansøgt forflyttelse kan det være i forbindelse med udnævnelse, men det kan også være uden, at der er tale om udnævnelse og dermed et ansøgt stillingsskifte – HR-strategien opfordrer jo blandt andet til sidstnævnte. I alle 3 tilfælde kan der ydes flyttegodtgørelse, men i forskellig grad. Uanset hvad, så vil ingen kunne flytte uden, at der følger personlige økonomiske omkostninger med – det ligger i, at visse dele af flyttegodtgørelsen er skattepligtige.

Beordring til varig tjeneste.

Er man beordret til eller har søgt varig tjeneste et nyt spændende sted, kan man vælge at flytte eller fastholde hidtidig bopæl.

- Vælger man at foretage en flytning, skal den som hovedregel bringe ens bopæl mere end halvdelen af vejen mod det nye faste tjenestested, for at man har mulighed for at modtage flyttegodtgørelsesydelse. Disse ydelser omfatter blandt andet handelsomkostninger, særlig flyttegodtgørelse, flytning af bohøve m.m. Flytning kan kombineres med dobbelt husførelse i en periode, idet man senest 6 måneder efter beordringen skal tage stilling til om man vil flytte eller ej. Dette kan være en mulighed, hvis man har svært ved at komme af med sin nuværende faste ejendom eller har svært ved at anskaffe sig en passende bolig det nye sted eller prøver af at være pendler.

- Hvis man vælger ikke at flytte, er der ingen ydelser eller kompensationer at hente i relation til den forlængede distance eller opholdet ved det nye faste tjenestested, ligesom de evt. øgede transportomkostninger samt tidsforbrug er for egen regning.

Beordring til "varig" tjeneste 2-4 år.

Tjenesten er lidt en "hybrid" midt imellem forflyttelse og tjenesterejse.

Man kan vælge imellem den rene forflyttelse og der-

med flyttegodtgørelse eller vilkårene under den såkaldte 2-4 års-ordning, som giver mulighed for midlertidigt ophold (tjenesterejse/udstationering) eller daglig hen-/tilbagerejse.

Beordring til midlertidig tjeneste under 2 år.

Tjenesten er midlertidig og tjenesterejseaftalen bringes i anvendelse.

Tjenesterejsen tilrettelægges af tjenestestedet, som bør tage højde for dine ønsker om form. Tjenestestedet kan vælge enten at beordre dig til at tage ophold ved det midlertidige tjenestested (udstationering) eller foretage daglige rejser frem og tilbage mellem bopæl og midlertidigt tjenestested.

Oversigtskema

På hod.dk kan du i et skema se forskellene på uansøgt forflyttelse, ansøgt forflyttelse i forbindelse med forfremmelse og ansøgt forflyttelse uden forbindelse med forfremmelse.

Opmærksomhedspunkter

- Det skal anbefales, at tage dialogen med sin chef/arbejdsgiver så tidligt som muligt og ligeledes konsultere FRS-FLYT og/eller FRS-REJS. Det handler om at få/have ro i sindet, når man skal til at ændre sin tilværelse mere eller mindre radikalt, hvad en flytning jo altså indebærer.
- Vær opmærksom på, at satsen for supplerende flyttegodtgørelse for enlige er aftalt væk ved OK 18; enlige får dermed den samme sats som gifte og med virkning fra 01 APR 2018.
- Når der er tale om ansøgt forflyttelse, så kan der "forhandles om alt" – man kan afhængig af situationen dermed opnå flyttegodtgørelse som for uansøgt forflyttelse.

NYORDNING AF VORES HÆR

#VÆRDATKÆMPEFOR

TEKST CHRISTIAN BUSCH, VÆRNSFORMAND HÆREN

FORLIGETS NYORDNING AF HÆREN har de seneste måneder ført til meget arbejde og flere møder i Hærens koordinerende samarbejdsudvalg (KSU). Budgetanalyser indledningsvis dystre meldinger om fyringer af officerer, tog i forliget den rigtige retning, og vi imødeser nu en tiltrængt opbygning af Hæren.

Senest har KSU deltaget i back brief den 30. maj, hvor alle Hærens niveau III chefer fremlagde egen myndigheds nyordning. Det var en yderst positiv oplevelse, hvor jeg kun har stor ros til Hærens øverste ledelse for inddragelse af KSU.

Øst - vest, heldigvis er Hæren stadig placeret i hele landet. Det vil også fremover gavne rekrutteringen og fastholdelsen. Dog skal der arbejdes på, at officererne fortsat har mulighed for at være mobile ift. Hærens og koncernens kompetencebehov. Det taler for en mere fleksibel tilgang af beordringsformer, der netop kan understøtte mobiliteten.

Der bliver indført flere nye tiltag i nyordningen, hvor jeg kort vil fremhæve to.

Det første er garnisonsstøtteelementer (GSE), som fremover skal løse de mange administrative opgaver, primært for underafdelingerne. Formålet med GSE er at friholde de operative kapaciteter, så de operative kapaciteter kan fokusere på at uddanne soldater og i væsentlig mindre grad løse administrative opgaver. Jeg håber de nye GSE bliver dimensioneret, så de tilpasses de mange enheders og myndigheders behov.

Kapacitetsudviklingsafdelingen er ligeledes nyt og er en centraliseret tilgang til studie og udvikling i Hæren.

Afdelingen bliver placeret i Karup. Dette vil påvirke flere officerers tjeneste, da de enten må flytte, eller få noget længere til deres nye arbejdsplads i Karup. Det vil kræve en smidig tilgang fra arbejdsgiver, da der til stadighed vil være behov for, at alle Hærens våbenarter er repræsenteret i Karup. Det bliver spændende at følge den nye tilgang med centraliseret kapacitetsudvikling.

Der har ligeledes været ekstraordinært KSU møde den 4. juni, hvor personeltilpasningsprocessen (PTP) blevet drøftet. HOD ser frem til at modtage PTP direktivet fra Hærstaben. Med afsæt i direktivet og gennemført 'spørgerunde' af personellet gennemføres en bemandingskonference snarest efter sommerferien, idet Hærstaben har til hensigt at kunne varsle personellet om fremtidig tjeneste i efteråret. Her vil flere officerer blive ramt, det kan være et geografisk skifte eller omskoling med henblik på at tillære nye kompetencer, det skal understøttes lokalt og på tværs af Hæren, så færrest muligt bliver ramt. Det er i min optik positivt med en samlet bemandingskonference for hele Hæren, herunder særligt positivt at personellet inddrages forud for bemandingskonferencen.

Samlet set er der på nuværende tidspunkt en god, åben og konstruktiv dialog i Hærens samarbejdsstruktur, hvor der lægges op til pragmatiske løsninger, både lokalt og på tværs af Hæren, med henblik på at få de rette kompetencer til de rigtige garnisoner primo 2019.



Major Christian Busch, værnformand Hæren.

Foto: Morten Fredslund



FERIEÅRET ÆNDRER SIG

Den 30. januar 2018 blev en ny version af lov om ferie underskrevet. Grundlæggende er det forholdet omkring opsparing og afholdelse af ferie, som er årsag til den justerede lov.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

I DAG LEVER VI EFTER EN FERIELOV, som bygger på, at du opsparer ferie i et helt kalenderår, 1. januar til 31. december. Efterfølgende kan du afholde den opsparede ferie i et skævt ferieår, fra 1. maj til 30. april.

For medarbejderen, som har været ansat i længere tid, betyder det, at når ferieafviklingen påbegyndes, så har vedkommende 25 dage, som kan bruges til at afholde ferie.

Det, som har været og kan være et problem, er de mennesker, som starter på arbejdsmarkedet, eller som af en eller anden årsag ikke har fået optjent ferie. De vil i dag selv skulle betale for ferien – men de har stadig ret til 25 dages ferie. For medarbejdere ansat i virksomheder med tvungen ferie, kan det betyde, at de skal afholde ferie, som de reelt ikke har råd til.

Den nye ferielov bygger på ”samtidighedsferie” og ændrer på optjeningen af ferie, så du optjener ferie løbende, mens du arbejder. Du optjener 2.08 dages ferie pr. måned, som reelt kan afvikles med det samme.

- Da jeg første gang læste om den nye ferielov, satte jeg mig til at regne på et standardår for at sikre, at man som medarbejder kan tjene ferien op i tide til at kunne

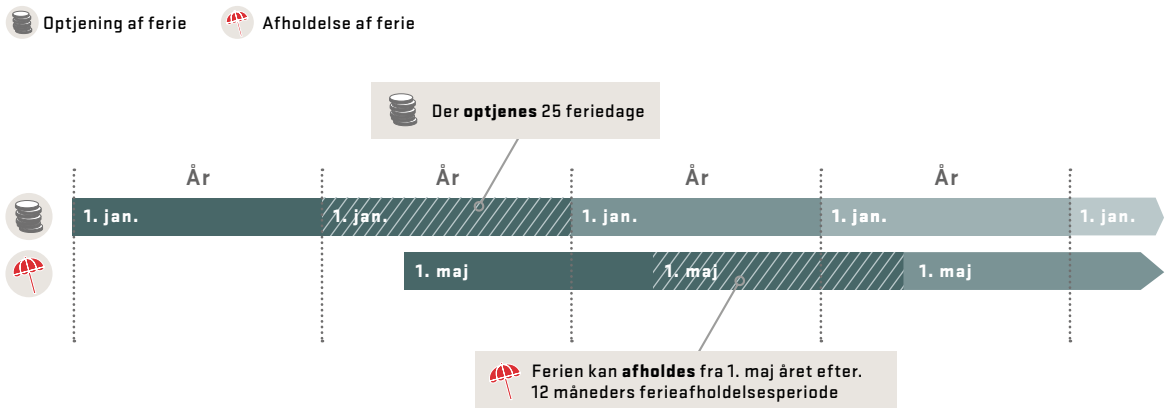
afholde de mest almindelige former for ferie på de mest normale tidspunkter – og det kan godt lade sig gøre, siger konsulent Steen Gøtsche.

Den nye ferielov - optjening og afholdelse:
Ferie optjenes ifølge den nye ferielov med 2.08 dage per måned, og dette sker løbende. Ferieåret kommer til at løbe fra 1. september til 31. august efterfølgende år. Afholdelsen sker i samme periode, altså ligeledes fra 1. september til 31. august, dog med tilføjelse af de 4 efterfølgende måneder; dette kaldes ”ferieafholdelsesperioden”. Det betyder, at den ferie, som du optjener fra september, vil kunne anvendes allerede til f.eks. skiferie i januar, og du vil stadig kunne optjene nok til at kunne afholde 3 ugers ferie i hovedferieperioden. **Se skitse 1 (gammel ferielov) og skitse 2 (ny ferielov)**

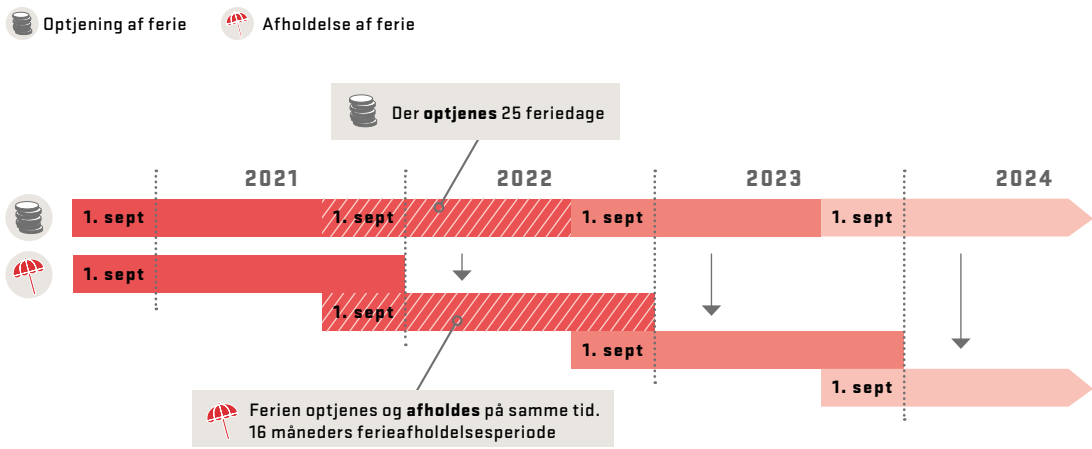
Ret til og krav på ferie:
Forholdene omkring retten til ferie samt varselsreglerne for ferie er de samme som tidligere:

- Du har ret til minimum 3 ugers sammenhængende ferie i hovedferieperioden (1. maj – 30. september).

SKITSE 1 (GAMMEL FERIELOV):



SKITSE 2 (NY FERIELOV):



- Resterende ferie skal fortrinsvis gives i sammenhæng af minimum 5 sammenhængende dage.
 - Du kan aftale kortere eller længere sammenhængende ferie i hovedferieperioden.
 - Du kan aftale kortere periode for afholdelse af restferien (f.eks. enkelt dage).
 - Hvis du uforskyldt ikke kan holde 3 ugers ferie i hovedferieperioden, kompenseres dette med 1.82 timer pr. dag, som ikke bliver holdt i hovedferien. Dette kan du dog ikke gøre krav på, hvis du selv er årsag til den manglende afholdelse.
 - Varsel for hovedferien er minimum 3 måneder før hovedferien.
 - Varsel for øvrig ferie (restferie og særlige ferie fridage) er 1 måned for afholdelsen.
- Der kommer en overgangsordning:**
For at skabe en smidig overgang til det nye system, vil der blive etableret en overgangsordning i 2019-2020 (1. september 2019 til 31. august 2020); herefter vil den nye ferielov være aktiv fra 1. september 2020.
- I forbindelse med etableringen af det nye feriesystem

samt overgangsordningen vil der være en forskel i det antal feriedage, man har til gode, da man går fra at tjene ferie op på forhånd til en samtidighedsoptjening. Det betyder, at du vil have mere ferie til gode end normalt.

Den ekstra ferie, du vil have til gode, vil blive indefrosset til den dag, du forlader arbejdsmarkedet - netop for at sikre, at du også har feriepenge det år, du f.eks. går på pension.

Så du vil selvfølgelig opleve, at der sker nogle administrative justeringer/ændringer – men reelt vil du hverken miste eller få ekstra ferie.

FPS har et godt råd: Hvis man i 2019 ønsker at afholde efterårsferie, vil det være en god idé at gemme noget af sin ferie fra tidligere; alternativt kan man lave en aftale med sin chef om at anvende ferie på forhånd.

Der vil, inden den nye ferielov træder i kraft, blive udarbejdet en ferievejledning. Du kan læse meget mere på regeringens hjemmeside under aftale om den nye ferielov .

FLERE KUNDER I BUTIKKEN

I efteråret 2017 fik major Christian Bach Byrholt en lederstilling i Hærhjemmeværnsdistrikt København efter at have været officer ved Den Kongelige Livgarde i flere år. Det nye job giver både stor mening og spændende udfordringer, blandt andet fordi der er mange flere kunder i butikken.

TEKST & FOTO LARS BO AXELHOLM

”I øjeblikket gør Hjemmeværnets ledelse meget for at hervede de frivillige. Jeg kunne godt ønske mig, at de også ville bruge kræfter på at rekruttere endnu flere kompetente ansatte, så Hjemmeværnet bliver opfattet som et attraktivt alternativ.”
Major Christian Bach Byrholt.

- **DA JEG VAR NÆSTKOMMANDERENDE I EN BATALJON** ved Den Kongelige Livgarde, var der tre-fire kompagnier, der var en brigade, et regiment og en støttestruktur. Det var de parter, jeg skulle tale med. Her i Hærhjemmeværnsdistrikt København har vi 10 kompagnier, der er hjemmeværnsregionen, Hjemmeværnskommandoen, samme støttestruktur som Hæren, politiet, fire kommuner, Københavns og Tårnbys beredskab, og endelig har vi i København nogle særligt vigtige objekter, som vi skal sikre i en krisesituation. Lægger du alt det sammen, så har vi mange flere 'kunder', end jeg havde i bataljonen, og det synes jeg er rigtig interessant, fortæller major Christian Bach Byrholt en solbeskinnet fredag på Svanemøllens Kaserne i København.

I trekvart år har han været chef for Operations- og Uddannelsessektionen ved Hjemmeværnsdistrikt København, og det skortede ikke på kvikke kommentarer fra kollegerne, da majoren afslørede nyheden om, at han efter næsten tyve år i Hæren havde søgt og fået nyt job i Hjemmeværnet.

'Har du ikke scoret et karrieremæssigt selv-mål...?'

'Har du brug for at slappe lidt af...?'

For helt ærligt, der må jo være et eller andet galt, hvis en livgarder-officer og tidligere næstkommanderende i en bataljon ved Den Kongelige Livgarde skifter til Hjemmeværnet.

Men nej. Det er ikke for 'at slappe af', at Christian Bach Byrholt har skiftet kontorstolen i Værnsfælles Forsvarskommando ud med Svanemøllens Kaserne, hvor Hjemmeværnsdistrikt København holder til. Og det er heller ikke et karrieremæssigt vådeskud, mener han.

I stedet er det et tilvalg af et job med direkte ledelsesansvar for fire medarbejdere og muligheden for at arbejde intensivt med uddannelse af mandskabet i 10 kompagnier.

- Min forgænger på posten sagde til mig: 'Tillykke med jobbet, det er det bedste job, jeg nogensinde har haft, fortæller Christian Bach Byrholt.

- Men jeg mener, at det er et problem, at det ikke er

bredt accepteret i Hæren, at du får nogle gode kompetencer med dig efter en periode i Hjemmeværnet.

Manglende viden bremser

Den manglende viden om, hvad man som officer egentlig beskæftiger sig med i Hjemmeværnet, holder liv i fordommene, og det er med til at sætte en uheldig stopper for, at flere vælger at foretage skiftet. Og det er en skam, mener Christian Bach Byrholt, for arbejdsopgaverne er fuldt ud så udfordrende som i den operative struktur af Forsvaret.

- Min hverdag går med at plantække uddannelse for de 10 kompagnier, den går med klargøring og deltagelse i operationer i samarbejde med politiet og det lokale beredskab, og endelig har jeg en del uddannelse, som jeg personligt skal have gennemført, nu hvor jeg er skiftet til Hjemmeværnet, fortæller han.

Der er dog også forskelle på opgaverne i Hjemmeværnet og i Hæren.

- I det her job skal jeg være mere fleksibel, fordi øvelser og aktiviteter ligger i weekender og om aftenen; folk skal jo passe deres civile job. Uden at det skal lyde negativt, så er der aften- og weekendarbejde, men fleksibiliteten går begge veje, så der er selvfølgelig

mulighed for at afspadsere, siger han.

- Jeg var glad for føring, og det var jeg bange for, at jeg ville komme til at savne ved at skifte til Hjemmeværnet, men jeg har faktisk en del føringsopgaver, hvor jeg selv bliver prøvet. Vi har stabsøvelser, der er nøjagtig de samme som i Hæren, og oveni har vi øvelser med det lokale beredskab, hvor vi samarbejder med politiet og andre aktører, så det, jeg var bange for at miste, det har jeg stadig til fulde, siger han.

Byrholt sammenligner føringsopgaverne i Hjemmeværnet med opgaver, som han tidligere har løst under internationale udsendelser. Da han kun har været i jobbet i mindre end et år, har han stadig kun deltaget i øvelser, da der heldigvis ikke har været rigtige katastrofer.

- Mine opgaver er i princippet de samme som under udsendelse til Afghanistan. Aktører som politi, bered-



skab, trafikselskaber og så videre kommer lynhurtigt til at mangle hænder i en krisesituation, og så gælder det for mig om at tildele nogle af Hjemmeværnets ressourcer ud fra en overordnet plan. Der er mange bolde i luften, der er et tidspres og masser af folk involveret, så min opgave i Hjemmeværnet er i princippet den samme, som den ville være i en international operation.

Engagementet hos de frivillige giver arbejdsglæde

En anden positiv faktor ved at arbejde i Hjemmeværnet er mødet med de frivillige, som giver en smittende geist.

- Det mest fantastiske er de frivilliges engagement. Du kan ringe klokken 02 en onsdag nat, fordi politiet har bedt om støtte, og så møder de op og afspærrer Illums Bolighus efter en brand eller afspærrer en vej, efter at et stillads er styrtet ned i indre København – og de står der hurtigt og gør det med et smil på læben. Jeg synes, at det engagement giver mig et ansvar for at få dem godt uddannet, og at vi som fastansatte også er villige til at stille op i weekender og om aftenen, siger Christian Bach Byrholt.

Det høje engagement hos de frivillige er også med til at sikre majorens jobtilfredshed, forklarer han.

- Det er positivt at være sammen med mennesker, der brænder for det. De er ikke drevet af et eller andet tillæg eller noget karrieremæssigt. De er drevet af at gøre en forskel. Det er prisværdigt, synes jeg.

Og hvor majoren i Hæren kunne befale folk til at møde op til en øvelse, så skal han i dag 'sælge sig selv' på en helt anden måde:

- Lidt skarpt sagt, så står valget mellem at ligge på sofaen med kæresten og se Netflix eller tage ud i et øvelsesterræn og høre på mig. Det er deres valg. Og det kræver, at jeg skal sælge mig selv på en helt ny måde. Jeg hører mig selv sige til de frivillige, at jeg er super dygtig til det,

jeg laver, så de ved, at de får noget ud af at deltage. Det har jeg aldrig nogensinde sagt i store forsamlinger før i Hæren, men det gør jeg i Hjemmeværnet.

Hjemmeværnet skal ikke være et prestigetab

Men uanset de mange spændende opgaver, så er der altså stadig fordommene om Hjemmeværnet. Dem er det på tide at tage et opgør med, mener majoren.

- Kan det være rigtigt, at man bliver dømt til at være på B-holdet, bare fordi man gerne vil tage nogle år i Hjemmeværnet?, spørger han.

- Det er, som om det er helt legitimt, hvis man som topchef tager en stilling i Hjemmeværnet. Se bare på vores to generaler ... jeg vil påstå, at de hører til det absolutte A-hold, og der er ingen, der rynker på næsen, fordi de skifter til Hjemmeværnet. Men hvis du som ung premierløjtnant eller oversergent har lyst til at tage nogle år i Hjemmeværnet, så er det lige pludselig omgærdet med en masse fordomme om, at man kommer ud på et sidespor. Det vil jeg meget gerne have et opgør med, siger Christian Bach Byrholt.

- Jeg er overbevist om, at en kaptajn eller oversergent vil føle det som et prestigetab at skifte til Hjemmeværnet. Og det er en skam, for det hæmmer den vandring, som jeg synes er vigtig. Det nytter jo ikke noget, hvis en kaptajn efter tre år i Hjemmeværnet får afslag på en ansøgning til et job i Hæren, fordi 'han har været for længe væk fra den operative struktur'. Hjemmeværnet er jo netop indsat hver dag.

Samtidig peger han på, at der er en selvforstærkende effekt af det dårlige image, når man selv har den opfattelse, at det er et prestigetab:

- Jeg skulle jo selv vænne mig til med stolthed at sige, at jeg er ansat i Hjemmeværnet.





- Jeg hører mig selv sige til de frivillige, at jeg er super dygtig til det, jeg laver, så de ved, at de får noget ud af at deltage. Det har jeg aldrig nogensinde sagt i store forsamlinger før i Hæren, men det gør jeg i Hjemmeværnet.

Christian Bach Byrholt, major



BLÅ BOG

- 2017-: Chef for Operations- og Uddannelsessektionen ved Hjemmeværnsdistrikt København.
- 2016-2017: Sagsbehandler ved Værnsfælles Forsvarskommando, Operationsstaben J5 Nord.
- 2013-2016: Stabschef og næstkommanderende II/Den Kongelige Livgarde.
- 2011-2013: Sagsbehandler ved Forsvarskommandoens Ledelsessekretariat.
- 2009-2011: Chef for operationssektionen ved II/Den Kongelige Livgarde.
- 2007-2009: Leder taktik på Hærens Officersskole, Officers Grund Uddannelses-afdelingen.
- 2003-2005: Lærer taktik på Hærens Officersskole, Officers Grund Uddannelses-afdelingen.
- 2003: Uddannelsesstøtteofficer ved Den Kongelige Livgarde.
- 2002-2003: Kompagnichef ved 1. Kompagni /II/Den Kongelige Livgarde.
- 1999-2000: Operationsofficer ved I/Danske Livregiment.
- 1997-1999: Holdfører og lærer på Hærens Sergentskole i Sønderborg.
- 1995-1997: Kampvognsdelingsfører 3. Kampvognseskadron /I/Danske Livregiment.
- 1989-1990: Værnepligtig sergent ved Fynske Livregiment.
- 1988-1989: Værnepligtig ved Kongens Jyske Fodregiment og sergentelev Sergentskolen Sønderborg.

Udsendelser:

- 2015: Næstkommanderende DANCON på hold 1 Operation Inherent Resolve i Irak.
- 2010-2011: Chef for operationssektionen ved den danske kampgruppe på ISAF hold 10 i Afghanistan.
- 1999-2000: Operationsofficer ved den danske bataljon på KFOR hold 1 i Kosovo.
- 1995-1996: Kampvognsdelingsfører ved DANSQN hold 5 / NORDBAT 2 / UNPROFOR senere IFOR hold 1 i Bosnien.

GIVING YOUR CAPABILITY **THE EDGE**

Saab serves the global market with world-leading products, services and solutions from military defence to civil security. We continuously develop, adapt and improve new technology to meet customers’ changing needs. Saab offers a market leading product portfolio comprising more than 600 individual products and services including:

AESA Radars, Maintenance & Support Solutions, Aircraft Conversion and Modification, Missile Systems, Electronic Warfare Products, Air Traffic Management, Underwater Vehicles for Naval Mine Countermeasures, Training & Simulation Solutions etc.

The majority of Saab’s business units are active in Denmark, providing solutions for the Danish Defence in different areas. Saab Denmark A/S, located in Sønderborg, provides highly advanced communication systems for both the civil and military domains – both domestically and internationally.



TIMELØNSAFHÆNGIGE LØNDELE

- OVERENSKOMSTANSATTE OFFICERER

EFTER MANGE ÅR MED FASTE SATSER FOR ALLE VARIABLE YDELSER undtagen merarbejde valgte FPS og HOD i 2014 at gå en anden vej for de overenskomstansatte officerer. I overenskomsten er det aftalt, at alle variable ydelser relateret til arbejdstid er helt eller delvis timelønsafhængige, når de skal udbetales. Følgende former for tjeneste eller friheder udbetales med beløb, der beregnes på baggrund af den enkelte officers timeløn:

- **Vagt eller øvelse af mere end 24 timers varighed.**
 - Der udbetales indledningsvis en fast godtgørelse pr. døgn. I det militære forsvar er godtgørelsen afhængig af den militære grad, mens Beredskabsstyrelsen opererer med en godtgørelse, der er ens for alle.
 - Der ydes en erstatningsfrihed pr. vagtdøgn. Hvis friheden ikke kan afvikles, kommer den til udbetaling. Værdien ved udbetaling er 7,4 gange den enkeltes timeløn.
- **Sejlads af mere end 24 timers varighed.**
 - Der optjenes en erstatningsfrihed for hvert påbegyndt sejldøgn.
 - Hvis erstatningsfriheden ikke kan afvikles, kommer den til udbetaling som 7,4 gange den enkeltes timeløn.
 - For sejlads af mere end 24 timers varighed på en weekend- eller helligdag ydes endvidere en fridag for tjeneste til søs.

- Hvis fridage for tjeneste til søs ikke kan afvikles, kommer den til udbetaling som en fast sats, der er ens for alle.
- **Tilkaldevagt.**
 - Tilkaldevagt honoreres med et tillæg, som ydes for en 24 timers periode.
 - Tillæggets størrelse beregnes som:
 - Hverdage: 3,2 gange den enkeltes timeløn.
 - Weekend- og helligdage: 4,9 gange den enkeltes timeløn.

Følgende løndele indgår i beregningen af timelønningen ved udbetaling af ovenstående former for friheder/tillæg:

- **Basisløn**
- **Rådighedstillæg (dette tillæg skifter navn som følge af OK18. Det nye navn er ikke på plads endnu)**
- **Fast kvalifikationstillæg**
- **Personligt kvalifikationstillæg**
- **Funktionsstillæg – både faste (piloter, SOF, m.v.) og personlige funktionsstillæg**
- **Funktionsvederlag for funktion i højere stilling**
- **Plustid – den løndel, der ydes som betaling for den højere ugenorm**

HVIS DU HAR SPØRGSMÅL til timelønsafhængige løndele, så kontakt konsulent Søren Wad Clausen på clausen@hod.dk eller 2388 7353.

Problemstillinger

Der har desværre været nogle indkøringsvanskeligheder omkring overenskomsten for officerer. Faktisk har HOD's medlemmer været med til at påvise, at der har været fejl i lønssystemet ved udbetaling af timelønsafhængige ydelser af enhver art. Disse fejl har konsekvent bevirket, at det enkelte medlem ikke har fået den udbetaling, han eller hun havde ret til. Lønssystemet har simpelthen undladt at medregne personlige/individuelle løndele i timelønningen. Personlige kvalifikationstillæg og funktionsvederlag har ikke været regnet med, uanset om der skulle udbetales erstatningsfriheder eller tilkaldevagttillæg. HOD lægger til grund, at fejlen vedrørende de personlige kvalifikationstillæg er blevet rettet. Desværre lader det til, at fejlen vedrørende medregning af funktionsvederlag for funktion i højere stilling endnu ikke er rettet, så derfor: **TJEK DIN LØNSEDEL!**

HVIS DU HAR SPØRGSMÅL angående personlig omklassificering, så kontakt konsulent Steen Mikkelsen på steen@hod.dk eller 2536 1888.

PERSONLIG OMKLASSIFICERING

EN PERSONLIG OMKLASSIFICERING kan i bund og grund oversættes med en ændret lønindplacering.

Der er to tilfælde, hvor en personlig omklassificering er mulig for en **tjenestemandsansat officer**.

I det ene tilfælde kan man blive personlig omklassificeret (og så udnævnt) fra **kaptajn/kaptajnløjtnant til major/orlogskaptajn (M322)**. Det kan man komme i betragtning til enten på foranledning af ledelsen, eller man kan selv bringe det på bane i forbindelse med en lønforhandling. Grundlæggende stiger man i løn (kr. 3.347,37 pr måned) og i pensionsskyggeforsikring, men man gør fortsat tjeneste i kaptajn-/kaptajnløjtnantsstillinger.

Det andet tilfælde er M332. Da **M332-ordningen** blev indført i 2005, var det på ingen måde hensigten, at der skulle ske reduktion eller forhandling af et eksisterende personligt kvalifikationstillæg. Der er jo ikke tale om en udnævnelse eller stillingsskifte – alene en personlig omklassificering. Lønstigningen (kr. 5.731,08) i forbindelse med omklassificeringen til M332 skal dels honorere det særlige forhold, at man ellers var blevet udnævnt til oberstløjtnant/kommandørkaptajn, og dels kompensere for de

ændrede vilkår for så vidt angår honorering af merarbejde. I parentes skal bemærkes, at lønvilkårene for M332 forbedres i forbindelse med OK18, men er som bekendt ikke trådt i kraft endnu.

Der er ingen aftaler, der tilsiger, at man skal miste et individuelt tillæg i forbindelse med en personlig omklassificering; men ledelsen kan begære forhandling, og hvis den samlede pakke ikke er tilfredsstillende for den ansatte, kan man jo sige "nej tak".

HOD har i en tidligere udgave af dette blad beskrevet tilfælde, hvor en nyligt udnævnt M322 uden forhandling havde mistet sit personlige kvalifikationstillæg med henvisning til, at der var tale om en udnævnelse – men den regel forsvandt ved OK15.

I samme boldgade – ændret lønindplacering – så kan **overenskomstansatte** majorer/orlogskaptajner/sektionschefer/ledende auditørfuldmægtige forhandle basisløn inden for et interval fra kr. 41.514,84 til 44.070,96. Det sker ved indgåelse af en aftale om højere basisløn – en aftale, som selvfølgelig skal godkendes i HOD for at være gyldig. Ligesom ved M332 er der ikke tale om en udnævnelse, men en ændret lønindplacering.



AT HAVE EN MENING ER DET NYE SORT

I midten af maj var godt 70 tillidsrepræsentanter, lokalafdelingsformænd og hovedbestyrelsen samlet til det årlige tillidsrepræsentantsseminar i Svendborg.

TEKST CARL HENNING G. JOHNSEN

PÅ ÅRETS SEMINAR for HOD's tillidsrepræsentanter og lokalafdelingsformænd blev udviklingen af HOD som officerernes foretrukne organisation debatteret.

Men inden der blev lukket op for sluserne og meningerne, gav formanden en kort redegørelse for det arbejde, der er udført i året, der er gået, lige som han gennemgik resultat af overenskomstforhandlingerne, som er landet på såvel det statslige område som mellem HOD og Forsvarsministeriets Personalestyrelse ved de lokale forhandlinger. Det kan du læse meget mere om i lederen og på andre sider i dette nummer af Officeren.

I øvrigt var der på seminaret besøg af såvel forsvarschefen, general Bjørn I. Bissrup, som direktøren for Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Laila Reenberg, som gav korte orienteringer om henholdsvis forligsimplicitering og personsituationen generelt på ministerområdet.

Cheferne for Hær-, Flyver- og Marinestaben samt Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og Specialoperationsstyrkekommandoen gæstede ligeledes seminaret og drøftede værns-/korpspecifikke emner med respektive tillidsrepræsentanter.

Men den egentlige nyskabelse på årets seminar var gennemførelse af et "meningstorv". Meningstorvet er et af hovedbestyrelsens redskaber til at få input til udvikling af HOD som organisation, og resultaterne af de enkelte drøftelser indarbejdes i det handlingsprogram, der skal gælde for HOD for perioden 2019-2022.

I løbet af 2½ time besøgte tillidsrepræsentanterne 8 forskellige stande med 8 forskellige emner til drøftelse. Alle emner var relateret til udvikling af HOD i retning af at gøre organisationen mere "lækker" i nuværende og potentielle medlemmers øjne og sørge for, at der er

samklang mellem det lokale og det centrale niveau i organisationen. Standene var bemanded af medlemmer af hovedbestyrelsen, som tog drøftelsen op med deltagerne.

Emnerne var – med udgangspunkt i et fremadrettet sigt – udvalgt inden for et meget bredt område spændende fra organisering og engagering af kadetter over overenskomstforhandlinger, medlemsgrupper, rekruttering og fastholdelse, medlemshvervning og medlemsfordele til kommunikation og placering på hovedorganisationsniveau.

Input fra deltagerne

Deltagerne – tillidsrepræsentanter og lokalafdelingsformænd – gik ihærdigt ind i arbejdet, og der kom virkelig mange emner og udviklingspointer frem, hvoraf nogle gengives her:

- Det overordnede budskab fra deltagerne var, at HOD skal komme ud af busken – turde at bevæge sig væk fra den komfort zone, som organisationen har bevæget sig i gennem mange år, og prøve nogle flere nye ting af. Der stilles andre krav til fagforeninger anno 2018 end anno 1994 (hvor HOD blev stiftet), og HOD skal turde være andet og mere end bare en fagforening.

- HOD skal brandes, men HOD skal også medvirke til at brande officerskorpset, så officerernes kompetencer og kvalifikationer fremstår tydeligere. På den måde kan HOD også indirekte medvirke til rekruttering af officerselever.

- HOD skal initiere mere netværksdannelse. Det kan f.eks. være gennem lokale møder med fokus på ledelse, føring, administration, mentorering og lignende, lige som seminarer om karriereudvikling m.v. kan iværksættes.

FØRINGSKONCEPT BLEV SKÅRET IND TIL BENET

Hurtigere, skarpere, mere agilt og meget, meget mindre er nogle af de nøgleord, man kan hæfte på 1. Brigades nye føringskoncept, der havde premiere under Saber Knight i Letland.

TEKST & FOTO MORTEN FREDSLUND



MAN HAVDE TAGET DE INDELEDEDE spæde skridt under øvelsen Red Knight i februar, men nu skulle der for alvor skæres hul på bylden. Under Danske Divisions stabsøvelse Saber Knight i Letland medio maj blev 1. Brigades nye føringsstruktur prøvet af for første gang. Og der er tale om markante ændringer i forhold til det hidtidige felthovedkvarter, hvor alle kompetencecentre var samlet i relativ nærhed, og bemanningen havde rundet 100 mand.

- Ud fra erfaringer fra Afghanistan havde føringskonceptet vokset sig alt, alt for stort og komplekst og var ikke dimensioneret til den type operationer, som vi går og taler om i dag. Så nu har vi skåret det markant ned. Faktisk er vi under det halve af, hvad vi plejer at være, når vi fører brigadens enheder, siger kaptajn Rasmus C. Christensen.

I to år har han arbejdet med det nye føringskoncept, der bliver baseret på et antal Piranha V pansrede mandskabsvogne proppet med de nyeste elektroniske

føringsplatforme og kommunikationsmidler. I hver PMV vil fire stabsofficerer operere fra deres faste plads bag en pc-skærm – også mens PMV'en kører til eller fra en igangværende operation.

Kort, kalker og tuschpenne bliver ikke glemt

Væk er de store lastbiler med grønne containere, de såkaldte DUC'er, de støjende kompressorer, de knitrende radioer, messevognen, antennerne og de store sløringsnet. I fremtiden vil stabens officerer i princippet kunne føre kampen og kommunikere, selv om PMV'erne er placeret 100 kilometer fra hinanden, det meste af kommunikationen vil foregå via satellit i headset med intercom, og kort og kalker vil stort set alle være digitaliserede.

Væk er også en række af celler, som tidligere var integreret i det operative hovedkvarter for at levere assistance inden for områder som eksempelvis logistik, kommunikation, administration og ingeniørspecialer. De assets er nu

trukket ud af brigaden, så man ender med en klassisk troppeenhed, der netop kun har det, der skal til, for at brigaden kan klare sig selv.

- Den her øvelse er den første test. Testfasen kører, til forligsperioden er ovre, og der er stadig en del teknologi og materiel, som vi mangler. Så vi står ikke med et færdigt føringskoncept, når øvelsen er slut. Langtfra. Men vi kan sagtens træne procedurerne, for vi skal jo kunne arbejde med mange parametre og i princippet også ældre systemer – ja, og kort, kalker og tuschpenne, fortæller Rasmus C. Christensen, da han er hoppet ud af en af de ældre Piranha III, som udgør en del af den tillempede opsætning under Saber Knight.

Rasmus C. Christensen er chef for brigadens studie- og udviklingsafdeling og har arbejdet med design af konceptet siden 2016.

- Der er givet nogle designparametre fra Hærstaben, som vi er dykket ned i, og vi har hentet know-how fra de

gode gamle brigadehovedkvarterer fra koldkrigstiden. Det har været spændende. Jeg har selv arbejdet med doktrin siden 2015 – det er generelt en interesse, jeg har, og jeg må da indrømme, at jeg har set frem til at få prøvet de forskellige arbejdsprocesser af i praksis. Det har vi savnet efter at have talt om det i over to år, siger Rasmus C. Christensen.

Farvel til de store, lækre rapporter

Ud over de fire Piranha'er, der udgør de to operationscentre, er de fysiske rammer under øvelsen stadig en række sammensatte DUC'er, et par telte og en lastvogn. I DUC'erne sidder stabsofficererne dog inddelt, som de ville gøre det i deres respektive Piranha V, og kommunikationen foregår via intercom, mens operationer og planer gennemføres via et Battle Management System på en bærbar pc.

På længere sigt vil al kommunikation og føring skulle

SABER KNIGHT 2018 blev gennemført af Danske Division i Camp Adazi, Letland fra den 15. til den 25. maj og afsluttede KNIGHT-seriens træningscyklus.

Der deltog ca. 900 soldater – primært stabsofficerer – i Saber Knight 2018, der er en såkaldt Command Post Exercise, CPX, uden egentlige kampe, hvor operationerne gennemføres på computere og hovedsageligt digitale kort i stedet for i felten.

Under øvelsen deltog alle Danske Divisions seks tilknyttede brigader, som stabsofficererne manøvrerede rundt med i form af digitale troppe-tegn og symboler – rundt regnet 40.000 mand og over 11.000 imaginære køretøjer.

Under øvelsen blev den litauiske Grifin Brigade affilieret Danske Division, der herefter har hele syv brigader – to danske, to estiske, to litauiske og en lettisk – knyttet til sig.

Kaptajn Rasmus C. Christensen har arbejdet med udviklingen af det nye føringskoncept i godt 2 år.

ske via Hærens Taktiske Kommunikationsnetværk, HTK, og de nyindkøbte Piranha V, som først lander i Danmark i perioden 2019 til 2023.

- Det bliver selvfølgelig først optimalt, når HTK er indfaset, og bilerne er ankommet. For bevægelserne i terræn bliver den svære disciplin. Da skal vi oprette og nedbryde, og det kan forstyrre arbejdsprocesserne og dynamikken i kampen. Den dynamik har vi jo ikke på øvelsen her, siger Rasmus C. Christensen.

Han forklarer, at det tidligere føringskoncept var møntet på stabiliseringsindsatser, hvilket med tiden havde fået det til at vokse eksplosivt. Nu har man så reduceret såvel opgaver som mandtal i brigadens føringsstruktur betragteligt, og det har selvsagt sine udfordringer.

- Udfordringen har helt klart været den voldsomme reduktion. Mange har vænnet sig til en vis størrelse og spørger naturligt nok: Hvem løser nu de og de opgaver. Forventer du, at de og de personer skal rende det stærkere? Men her skal vi være bedre til at kigge på de arbejdsprocesser, som vi kører i centrene. Nogle af de produkter og arbejdsopgaver, vi sidder med, har blot

arbejdet sig større, fordi vi har haft tiden til det. Det lægger det nye koncept ikke op til, så vi siger farvel til store, lækre rapporter. Vi analyserer mere i bund og skærer mere ind til benet og gør det hele mere enkelt. Også i forhold til de opgaver, vi stiller til bataljonsstabene, som også er blevet mindre i deres organisation, siger Rasmus C. Christensen.

Det handler om mind-set

- Man kan altid være kritisk i forhold til størrelsen, og tit bliver vi målt på, at vi er få mennesker. Men det, at vi er få, kan også betyde, at der er ting, som du får super-optimeret og derved gjort hurtigere. Vi bliver bedre til at analysere, bedre til at føre og til at handle. Det handler meget om mind-set. Men generelt er folk gode til at abstrahere fra, at vi blot holder stille under hele øvelsen og taler via intercom til en person, der jo sidder lige overfor. Og vi joker da også med: "Hvorfor kommer du her - vi holder jo dybt inde i en skov mange kilometer væk", griner Rasmus C. Christensen.

BRIGADECHEFEN:

KONTINUITET I PERSONELKADREN ER ET "MUST"

En af de helt store udfordringer ved at indføre et nyt føringskoncept er den store udskiftning blandt brigadens stabsofficerer. Hvis implementeringen skal blive en succes, fordrer det større kontinuitet i 1. Brigades stab, mener brigadechef Henrik Lyhne.

TEKST & FOTO MORTEN FREDSLUND

MIDT I EN KAMPFAUSE, hvor 1. Brigade er gået i beredskabsområde, fanger vi brigadechefen i hans telt, der under Saber Knight simulerer chefpiranhaen i 1. Brigades nye føringskoncept.

- Det her er en kanon god og superrelevant øvelse med masser af indspil, hvor vi bliver pressede af divisionen og har mulighed for at teste vores system. Vi har også høstet gevinster, da vi allerede nu kan se, at systemet vil gøre os hurtigere og dermed også mere effektive, siger chefen for 1. Brigade, Henrik Lyhne.

Men mens brigadegeneralen er rimelig godt tilfreds med slagets gang og det foreløbige udbytte af premieren af det helt nye, mere mobile og stærkt reducerede føringskoncept, forudser han store udfordringer i forhold til personellet uddannelse og indføring i konceptets nye teknologier og arbejdsgange.

- Det er tredje år, vi er med på Saber Knight, og vi starter på samme uddannelsesniveau hver gang på grund af personeludskiftninger og vakancer. Så største

udfordring er, at vi ikke umiddelbart kan bygge videre på det niveau, som vi havde, da vi forlod sidste øvelse. Det kan virke som to skridt frem og et tilbage. Og det er en udfordring, når vi nu er ved at vende skuden og lægge en ny kurs i forhold til fremtiden med meget mindre stabe,

meget mindre mængder papir, høj risikovillighed og et andet scenarium. Der mange ting, der ændres, og der er virkelig tale om en kursændring. Derfor bliver man også nødt til at rette systemet ind på en række punkter, hvis vi skal komme ordentligt i mål, siger Henrik Lyhne.

Med "systemet" mener han blandt andet skole- og uddannelsessystemet samt muligheden for at holde sine officerer knyttet til staben i en længere periode.

- Det er tredje år, vi er med på Saber Knight, og vi starter på samme uddannelsesniveau hver gang på grund af personeludskiftninger og vakancer. Så største udfordring er, at vi ikke umiddelbart kan bygge videre på det niveau, som vi havde, da vi forlod sidste øvelse.

Henrik Lyhne, brigadechef



Tre tiltag, der kan gøre forskel

- Med det nuværende forsvarsforlig er det besluttet at skærpe Hærens operative profil og kapacitet, og det er et projekt, jeg tror helt og holdent på. Men vi lider under den store personelomsætning og mange vakancer. Kaptajner på VUT II går til blended learning

ning, og mange af mine skarpeste kaptajner er her ikke, fordi de lige nu sidder på skolebænken. Dem mangler vi, og vi har også for få 331-majorer, siger Henrik Lyhne og uddyber:

- Tiltag, der virkelig kunne gøre en mærkbar forskel i den sammenhæng, ville være at lade det blive obligatorisk for officerer med OFU (Operativ Føringsuddannelse, red.) at forrette førstegangstjeneste i de operative stabe i Danske Division, de to brigader og afdelingsstabene. OFU-officererne er eksperter udi den operative verden, og de udgør derfor også ryggraden i de operative stabe. OFU bør desuden gennemføres som en koncentreret

tilstedeværelsesuddannelse for at reducere fravær og vakancer i de operative stabe. Og for at bevare kontinuitet og hæve uddannelsesniveaet i de operative stabe skal tjeneste i de operative stabe have en varighed af mindst to år, hvor der ikke kan søges anden tjeneste. For hvis folk skifter ind og ud af brigadestaben, kan det blive svært at komme op det niveau, vi gerne vil op på.

Henrik Lyhne understreger, at stabens officerer – uanset om man er fast tilknyttet eller ej – har knoklet igennem for at få den nye organisation i føringskonceptet til at fungere optimalt under Saber Knight.

HOD PÅ SABER KNIGHT

FREDAG DEN 18. MAJ 2018 var HKKF, CS og HOD inviteret til at besøge Danske Division under øvelse Saber Knight. Allerede fra første færd kunne vi konstatere, at det her på alle måder er et gigantisk set-up.

Vores fokus lå naturligt nok på vilkår for opholdet samt ydelsessammenhængen – men vi fornemmede ret hurtigt, at DDIV havde styr på det hele, så ros og respekt for det.

Alt i alt var besøget en rigtig god bekræftelse på, at tingene kan virke efter hensigten og samtidig være i overensstemmelse med aftalegrundlagene. Du kan læse mere om HOD's besøg på Saber Knight på hod.dk

Niels Gregart, konsulent HOD

Foto: Morten Fredslund

SLUT MED SMALL-TALK VED FLIP-OVER'EN

Hans stilling er konverteret fra omtrent ni normer til en enkelt. Kaptajn Lars Frederiksen var med, da brigaden havde premiere på sit nye føringskoncept under Saber Knight i Letland.

TEKST & FOTO MORTEN FREDSLUND

DER ER GANSKE TYST i det vel godt 10 meter lange neonoplyste rum af sammensatte fold-ud containere. Og det til trods for, at officererne sidder tæt og overfor hinanden ved flere rækker af skriveborde i lyst laminat. Rummet emmer af ro og dyb koncentration i en sådan grad, at man helt selvfølgelig læner sig frem på tåspidserne og træder sagte, hvis man har planer om at bevæge sig rundt i brigadens plancenter.

I den lange, sammensatte DUC (Dobbelt Udfoldelig Container) er der opstillet seks Piranha V med fire officerer i hver. Eller rettere: ved hvert skrivebord, som symbolsk forestiller en af de Piranha V, som på længere sigt vil være en del af 1. Brigades nye felthovedkvarter. Placentret er i gang med et stabsmøde, og der tales roligt i de intercom-headset, som hver enkelt har på hovedet, mens et digitalt kort på pc-skærmen flyttes rundt. Om lidt "skydes" den første plan, som er skabt fra bunden i rammerne af brigadens nye føringskoncept, der både i størrelse, opbygning og udstyrsmæssigt er markant anderledes end det tidligere felthovedkvarter.

I en af placentrets "Piranhaer" sidder kaptajn Lars Frederiksen. Hans funktion er dobbelt. Han skal som operationsofficer producere planer for brigadens gøren og laden. Men med en skråstregsfunktion som informationsoperationsofficer skal han også stå for brigadens civilrettede informationsaktiviteter, som blandt andet omfatter CIMIC-opgaver og forhold til presse og lokale myndigheder.

Netop de civilrettede opgaver, som under de seneste 20 års indsættelser i Afghanistan omfangsmæssigt voksede sig større og større, er et område, hvor der skæres brutalt ind til benet i det nye føringskoncept. G9-sektio-

nen, der tidligere stod for informationsaktiviteterne, er barberet helt væk. Og afhængigt af, hvem man spørger, løser Lars de opgaver, som mellem tre en halv og ni mand tidligere løste i brigadestaben.

Mere ansvar til førerne

- Det er et bevidst fravalg, og vi mister noget detalje. Men jeg synes faktisk, at det er ok, for det giver langt mere ansvar nedadtil. Men det stiller altså også store krav til vores førere længere nede i systemet, som ikke længere får så "tygget mad", som de gjorde før – ikke fra mit område i hvert fald, fortæller 42-årige Lars Frederiksen, efter at den første plan succesfuldt er "skudt" til operationscentret, som nu står for at føre den ud i livet.

Lars peger også på, at mængden af rapporter og lange befalinger er blevet beskåret i antal og omfang som følge af det nye føringskoncept.

- Befalingen var før et digert værk, men er nu blevet skåret helt ned til under ti sider. Så vi maler meget med den store pensel, men det betyder også større risiko for fejl – og det skal vi lære at acceptere. Til gengæld er jeg overbevist om, at der nu er mere frirum til den enkelte officer, siger Lars.

I forhold til tidligere må man til gengæld se gennem fingre med flere af de episoder, der opstår i relation til en given operation, og det kræver en omstilling af ens mind-set.

- Hvis der opstår noget, som man ønsker ændret for at gavne operationen, så kan man være nødt til at køre uden om hændelser, som man ellers tidligere tog hånd om, fordi vi var flere. Som eksempelvis en sprunget vandledning, der er ved at skylle en vej helt væk. Før kunne jeg

- Det er et bevidst fravalg, og vi mister noget detalje. Men jeg synes faktisk, at det er ok, for det giver langt mere ansvar nedadtil.

Lars Frederiksen, kaptajn



Kaptajn Lars Frederiksen, stabsofficer i 1. Brigade, var med, da brigaden havde premiere på sit nye føringskoncept under Saber Knight i Letland.

sige til ingeniørerne: ”Stop det, I har gang i, og kør over og fiks det”. I den her nye ramme skal jeg have tillid til, at de på bataljons- eller kompagniniveau selv er opmærksomme på problemet via vidensdeling, siger Lars, inden han må vende tilbage til sin plads i den fiktive Piranha.

Afstand kræver tillid

Pladsen svarer i størrelse til det, han kan forvente at få til rådighed, når den topmoderne førings-Piranha lander i Danmark om nogle år. Indtil da må han tage til takke med det opsatte møblement, der tæller et skuffedarium med fire skuffer – men ikke meget andet. Ud over pc’en levner skrivebordet kun lige plads til en grøn foldekop, en flaskevand af mærket Vichy og en stor 500 grams-pose Sweetly flødekarameller, som deles med de øvrige i ”vognen” og genboerne i den tilstødende ”Piranha”.

”Arggh.. den disciplin,” griner Lars, da vi spørger ind til udfordringerne med at holde sig til kommunikation via intercom og den digitale platform.

- Piranha’erne kan jo stå langt fra hinanden, så vi mister noget på den konto. Der er slet ikke plads til de gode diskussioner omkring flip-over’en længere. Og måske vil den manglende fysiske dialog vise sig at gå ud over i kvaliteten af vores befalinger, indtil vi bliver bedre og mere fortrolige med teknikken, siger Lars.

Han kaster sig over produktionen af en plan, der skal tage højde for, hvordan to og en halv af divisionens øvrige brigader skal kunne bevæge sig igennem brigadens ansvarsområde uden at skabe det rene ragnarok på vejene.

Under sit arbejde ved pc’en får han af og til hjælp fra sidemanden, når der skal findes et symbol, en platform eller elektronikken blot driller. Den hjælpende hånd er

et synligt eksempel på hele brigadens accept af, at der skal være plads til ændringer, forbedringer og spørgsmål i hele perioden, hvor det nye føringskoncept er under opbygning.

Øvelse gør mester

- På længere sigt vil HTK hjælpe med en større vidensdeling, så det kræver også, at man er med på beatet rent digitalt. Det er helt vildt, hvad der kommer af nye digitale ting, som man skal have kendskab til... Og så længe vi får officers-årgange ud som ikke er ”digitalt født”, vil jeg vove den påstand, at den digitale del er sværere at samle op, end det at lære at føre på kort og kalker. Det håber jeg, at der bliver rådet bod på, når yngre officerer kommer længere frem i karrieren, siger Lars.

Han mener, at der kunne hentes meget, hvis man i større grad integrerede noget af den software, man bruger under øvelsen, i sine daglige rutiner på kontoret i Danmark.

- Vi behøver jo ikke at tage til Baltikum for at øve det her. Vi skal huske at bruge det ofte, hvis vi ikke skal have et dyk fra øvelse til øvelse, siger Lars.

Omprioritering og en ny plads

At der også er plads til justeringer får vi et synligt bevis på, da vi et par dage senere igen tropper op i placentret. Nu har Lars skiftet plads til ”Piranha’en” overfor, så han sidder side om side med brigadens stabschef. Sceneriet og møblementet er identisk – dog er der taget hul på endnu en pose flødekarameller af de store.

- Man har simpelthen erkendt, at IA-området fylder så meget, at det i min skråstregsfunktion skal prioriteres i

forhold til min rolle som operationsofficer og planlægger, fortæller Lars, da vi er trukket ud i det fri.

- Det er vigtigt, at vi undervejs formår at justere Doktrin, Teknologi og Organisation, så den passer til det nye føringssystem, ellers risikerer vi at kollapse. Vi skal i højere grad være tro overfor Mission Command, have tillid til vores førere og vænne os til den større risikovillighed, siger han.

På øvelsens ottende dag kan man mærke trætheden hos de fleste af øvelsens deltagere, og Lars er ingen undtagelse. For selv om han har flyttet plads, og hans fokus nu er informationsoperationer, er han stadig dybt engageret i produktionen af brigadens mange planer. Skråstegsfunktionen er stadig intakt. Det samme er hans karakteristiske gode humør hele øvelsen igennem. Også selvom han ikke lægger skjul på, at arbejdspresset er massivt.

- Det er en stejl læringskurve. Det at være på øvelse er i forvejen en læringskurve af mange årsager, da divisionen gør sit for at udfordre os. Og så er vi ramt af, at vi aldrig er en sammentømret enhed. Der er en del reserveofficerer og lånt personale med, og der sker altid en afgang og en tilgang af nye, siger Lars.

Man skal ændre sit mind-set

Da vi beder ham gøre status dagen før Endex, peger han på, at det kan være lettere sagt end gjort at male med den brede pensel. I hvert fald når det handler om forhold over for civilbefolkningen.

- Der har været en del detaljespørgsmål underliggende enheder, hvor det kan være nødvendigt at minde os selv om, at det er kampagnetemaet combat, vi kører nu. Men hvis du kommer fra flere år med stabiliseringsoperationer, hvor det farligste er den her strategiske korporal, der ikke må sige noget forkert til avisen, ja, så kan det måske være udfordrende at blive kastet ud i en combat mission, hvor det handler om liv og død fra start til slut, og hvor der kæmpes, så det handler om at ændre mind-set. Og i løbet af øvelsen har jeg fået spørgsmål, som jeg simpelthen ikke tror på, at jeg ville få, hvis der var tale om en reel combat operation. Simpelthen fordi soldaterne vil være fuldt optaget af at kæmpe, siger Lars.

Lars’ største bekymring er dog, om man har skåret alt for meget i bemanningen i forhold til fremadrettet at løse opgaverne, der relaterer sig til civilbefolkningen.

- Rent fagligt – og desuden i forhold til, hvad jeg selv tror på, at Forsvaret kan blive kastet ud i af konflikter – har jeg hele tiden sagt, at jeg er meget nervøs for, om vi har kapaciteter nok til at forholde os til alle dem, der ikke går i uniformtøj. Jeg er helt med på, at vi ikke skal ind i stabiliseringsoperations-tankegangen, men jeg har

virkelig svært ved at se en indsættelse – uanset hvor og af hvilken type – hvor vi som danskere og som nation ikke vil opretholde de højeste moralske og etiske forpligtelser i vores kamp. Og der har vi altså brug for nogle folk, der kigger på alle aspekter i kampens førelse, siger Lars.

Sidder ikke og fletter tæer

Han forklarer, at han godt kan forstå, at man skal være mindre, hurtigere, mere bevægelige og mere usynlige. Blot er han bange for, at man lige netop på IA- og CIMIC-området er gået et spadestik for dybt.

- Der er ekstremt mange hensyn, der skal tages, hvis vi bliver nødt til at kæmpe i byer eller områder med mange civile. Der tror jeg ikke, at vi har ramt det rigtige niveau. Men jeg ved, at der arbejdes på, hvordan man fra andre sider kan støtte min funktion som IA-officer, og vi må jo se, hvad fremtiden bringer,

siger Lars og understreger:

- Jeg er ikke ude i, at vi vinder over modstanderen ved at sidde i rundkreds, flette tæer og synge ’kumbaja my friend’. Vi skal selvfølgelig kæmpe – ingen tvivl om det. Men krig er for pokker ikke en naturlig tilstand, og der vil altid være en civilbefolkning, som vi skal tilbage til og kunne se i øjnene. Det er ikke militæret, der skal løse alle problemerne, men vi skal godt nok gå ind i situationerne med åbne øjne og være meget, meget bevidste om, hvad vi foretager os.

Lars og de øvrige stabsofficerer fra 1. Brigade returnerede den 25. maj til Danmark, hvor det nye, reducerede føringskoncept ikke får indflydelse på størrelsen af 1. Brigades stab i fredstid.



SENIORSEMINAR

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

Seminaret i 2018 er det første i samarbejde med PFA. Planen er, at der fremover afholdes 2 årlige seniorseminarer.

Seminaret afholdes
Onsdag d. 29. august kl. 9.30 til torsdag d. 30. august kl. 16.00

på adressen
Sixtus Sinatur Hotel & Konference
Teglårdsvej 73,
5500 Middelfart

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

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

- **Pensionsøkonomi:** Hvad skal du leve af, når du går på pension? Hvad skal du være opmærksom på i forhold til planlægningen af din pensionsøkonomi? I hvilken rækkefølge skal du bruge dine penge?
- **Muligheder og udfordringer i både senkarrieren og den tredje alder** – du får en række anbefalinger og gode råd til en overgang i livet, som for mange er en ret stor og vanskelig omvæltning.
- **Trivsel i pensionstilværelsen:** Hvordan sikrer du, at du fysisk og helbredsmæssigt har det så godt som muligt længst muligt?
- **Arv, testamente og begunstiggelse:** Er du opmærksom på, at der ved dødsfald gælder forskellige regler i forhold til hhv. de værdier, du ejer og har – f.eks. hus, bil og værdipapirer – og så pensionsopsparinger, som ved dødsfald fordeles efter andre regler? Og i hvilket omfang kan du selv styre udfaldet?
- **Et mere filosofisk blik på livet, tiden og eksistensen,** hvor du får det lidt mere overordnede perspektiv på det gode liv.

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

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

Der er ikke individuel rådgivning på seminaret, men det kan du altid aftale med PFA i forlængelse af seminaret.

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

Tilmelding

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

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

STUDIESTART
1/2 2019

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)

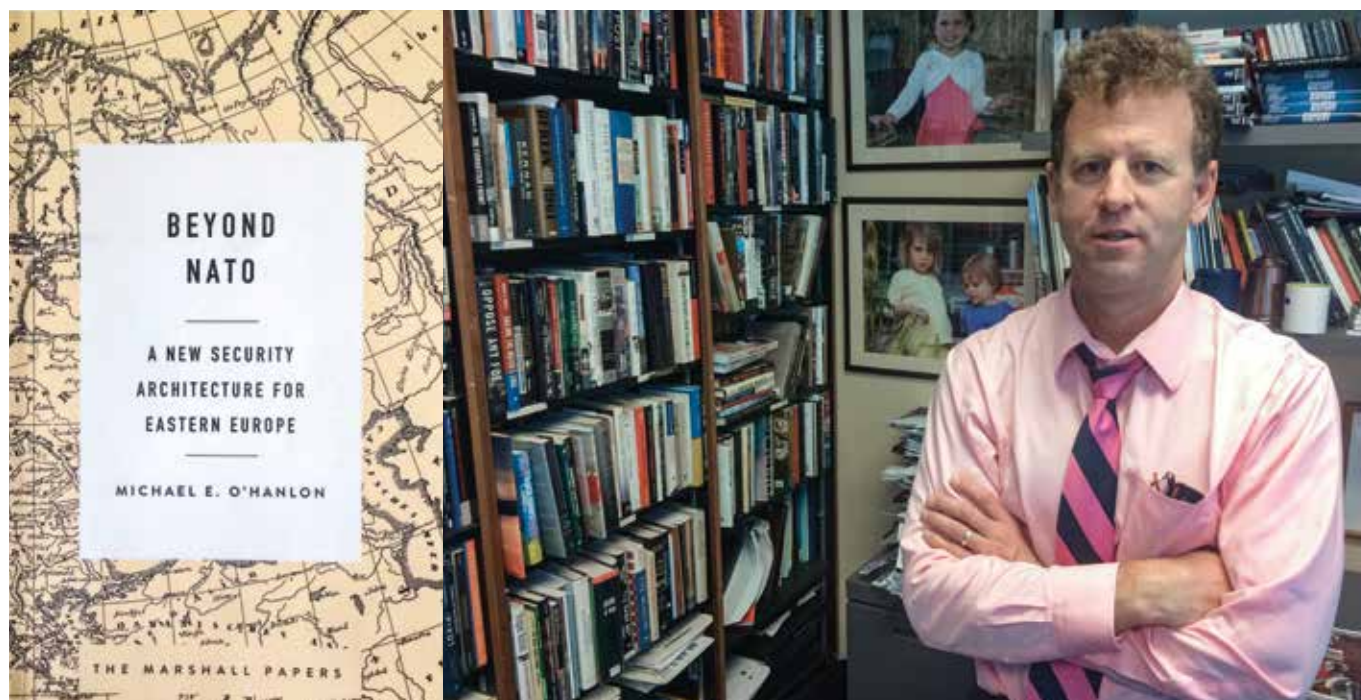
Uddannelsen giver stærke kompetencer inden for ledelsespsykologi og organisationsudvikling i praksis. Den giver viden om ledelse af læring, motivation, trivsel og kreativitet i organisationer, og den styrker forudsætningerne for at forstå og håndtere det psykologiske pres i leder- eller konsulentrollen.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

HÅRDKNUDE MELLEM USA OG RUSLAND KAN LØSES AF EN ALLIANCEFRI ZONE I ØSTEUROPA



I Washingtons forsvars- og udenrigspolitiske kredse er opbakningen til indlemmelsen af tidligere sovjetrepublikker i NATO støt faldende. I stedet har en ny idé vundet frem. I en kontroversiel bog foreslår den sikkerhedspolitiske ekspert Michael O'Hanlon indgåelse af en europæisk traktat, der skaber en alliancefri zone mellem NATO og Rusland.

TEKST OG FOTO MARTIN BURCHARTH, WASHINGTON, D.C.

INDTIL FOR NOGLE ÅR SIDEN VAR DET ALMENT ACCEP-TERET i forsvars- og udenrigspolitiske kredse her i USA's hovedstad, at NATO's østudvidelse vil fortsætte. Indlemmelsen af 13 nye medlemsstater siden 1999, heriblandt de tre baltiske lande, har ifølge broderparten af amerikanske politikere, militære officerer og eksperter nemlig været en bragende succés.

Men denne næsten enstemmige overbevisning er ved at slå revner. Et i forvejen anspændt forhold mellem USA og Rusland er endt i en blindgyde, hvorfra ingen af de to lande er i stand til at finde en vej ud.

Præsident Donald Trump lovede i sin valgkamp at starte en konstruktiv dialog; i stedet er han politisk lammet af affæren Russiagate og ude af stand til at formulere en sammenhængende Rusland-politik.

Præsident Vladimir Putin og hans landsmænd føler sig stadig dybt krænkede over NATO's optagelse af de tidligere Warszawapagt-lande, de tre baltiske sovjetrepublikker samt fire Balkan-lande - Slovenien, Kroatien, Albanien og Montenegro.

Selv om det ikke lige nu står på tapetet i Bruxelles, frygter Rusland, at tidligere sovjetrepublikker som Armenien, Aserbajdsjan, Georgien, Ukraine og Moldova en gang i fremtiden vil blive budt indenfor i NATO. Balkanstaterne Serbien og Kosovo er også en mulighed. Sidste år blev Montenegro medlem. To af kandidatlandene, Bosnien og Makedonien, forbereder sig i disse år på medlemskab.

En ny udvidelsesrunde ville utvivlsomt overskride en rød linje for Rusland og kunne i værste fald udløse en farlig konflikt med USA og NATO.

Sikkerhedsspecialisten Michael O'Hanlon mener, at han har fundet et svar, hvordan man kan løse denne geostrategiske hårdknude.

I en ny bog slår han til lyd for at tilbyde de tidligere sovjetrepublikker, herunder Hviderusland, status som neutrale eller alliancefri stater. Det skal ske gennem forhandlinger med USA, Rusland og de 28 andre NATO-lande og garanteres i en international traktat.

Temmelig overraskende foreslår O'Hanlon at inkludere Finland og Sverige i denne zone. De to lande har for nylig styrket deres bilaterale forsvarssamarbejde under indtryk af øget russisk militær aktivitet i Østersøen. I Sverige viste en meningsmåling i januar, at 43 pct. mod 37 pct. støtter optagelse i NATO. I Finland er modstanden mod medlemskab af NATO overvældende. De to lande har for nylig øget deres samarbejde med NATO.

Stigende interesse

I bogen *Beyond NATO, A New Security Architecture for Eastern Europe* forestiller O'Hanlon sig et bælte af neutrale lande, der strækker sig fra Skandinavien hen over Hviderusland og Ukraine og hele vejen ned til Sortehavet og Det Kaspiske Hav, muligvis omfattende Serbien, Kosovo og Cypern.

Traktaten vil forpligte USA, Rusland og NATO til at respektere de alliancefri landes uafhængighed og suverænitet og sikre dem retten til at slutte sig til internationale samarbejdsorganisationer som f.eks. EU, Den Eurasiske Økonomiske Union og Den Kollektive Sikkerhedspagt.

I første omgang blev O'Hanlons bog opfattet som en provokation af toneangivende Europa- og Ruslands-eksperter i Washington. Flere beskyldte O'Hanlon – der er kendt som en militærpolitisk høg – for at gøre sig til eksponent for en "eftergivenhedspolitik" over for Putins Rusland. Men ifølge forfatteren har et stigende antal indflydelsesrige eksperter udtrykt interesse i at diskutere hans idéer.

- Der er en gruppe tænkere med mange år på bagen i forskellige regeringer, som er åbne over for at diskutere mine idéer. Jeg tror, at de i en eller anden form kan få vinger, siger O'Hanlon, da vi mødes på hans kontor i tænketanken Brookings Institution, hvor han har været seniorstipendiat i forsvars- og udenrigspolitik i snart 20 år.

I Washingtons udenrigspolitiske elite falder nye idéer og projekter hurtigt til jorden, hvis man ikke forstår at trække i de rigtige tråde. O'Hanlon har derfor sørget for, at en ven af Donald Trump, som han kender kollegialt, har overrakt præsidenten bogen.

- Jeg forventer ikke, at Trump læser den, siger han med et smil og en slet skjult reference til, at Trump ikke er kendt for at læse bøger. "Bare han læser indledningen på seks sider".

Oprindeligt havde O'Hanlon planlagt at skrive bogen med en nær kollega i Brookings Institution. Men i april 2017 flyttede Fiona Hill arbejdsplads til Det Hvide Hus, hvor hun leder afdelingen i det nationale sikkerhedsråd for Europa og Rusland. I al væsentligt er Hill blevet præsidentens Ruslandsrådgiver.

Bogen er blevet rost af William Perry, forsvarsminister under præsident Bill Clinton.

"O'Hanlon har ret i, at spørgsmålet om de russiske nabolandes sikkerhedsmæssige tilhørsforhold er en grundlæggende kilde til det fjendtlige forhold til USA og Europa. Hvis vi ikke løser dette problem, øges risikoen for en militær konflikt med Rusland," skriver Perry på bagsiden af bogen.

Zbigniew Brzezinski, en af USA's vigtigste sikkerhedsstrateger i anden halvdel af det 20. århundrede, har ligeledes udtrykt interesse i hans forslag om at skabe en zone af alliancefri lande i Østeuropa.

- Efter at Fiona Hill flyttede til Det Hvide Hus, spurgte jeg Brzezinski, om han ville være medforfatter. Det afslog han i et brev. På den anden side kaldte han idéen fascinerende og stillede i udsigt, at han ville deltage i debatten efter bogens udgivelse. Desværre døde han to måneder efter, fortæller O'Hanlon.

Også forsvarsminister Jim Mattis har været villig til at engagere sig i emnet under to private samtaler med O'Hanlon i Pentagon.

- General Mattis er en enestående intellektuel og ekstraordinært åben over for at lytte til nye idéer. Han har læst bogen og er villig til at diskutere den.

Optøning

Dannelsen af en alliancefri zone mellem Rusland og NATO har primært til formål at genopvarme det nedkølede forhold mellem USA og Rusland ved at bibringe sikkerhed og stabilitet til en region, som Moskva anser

for at ligge inden for sin indflydelsessfære. En alliancefri traktat ville nemlig a priori lukke døren for indlemmelse af flere østlande i NATO. - Alliancefri er en anden måde at sige: nu trykker vi på pauseknappen, siger O’Hanlon. Især Georgiens og Ukraines uafklarede sikkerheds-status har været en kilde til ustabilitet. Efter krigen i 2008 mellem Georgien og Rusland om kontrol over de to sydkaukasiske regioner, Sydossetien og Abkhasien, stillede NATO på foranledning af præsident George W. Bush medlemskab i udsigt for Georgien og Ukraine. I 2014-15 fulgte Ruslands indlemmelse af Krim-halvøen og direkte militære støtte til separatister i det østlige Ukraine.

O’Hanlon mener, at NATO’s løfte til Georgien og Ukraine har været en torn i øjet på Vladimir Putin og som konsekvens har efterladt dem i et ingenmands-land. - For ti år siden lovede vi de to lande medlemskab. Men der er absolut intet sket. De sidder fast, og intet tyder på, at de vil blive accepteret i mange år frem. I stedet er de under konstant militært pres fra Rusland. Ville de ikke være bedre tjent med at opnå en traktatforpligtelse fra Rusland om respekt for deres uafhængighed og suverænitet, spørger den amerikanske forsvarsekspert. O’Hanlon betvivler desuden, at USA ville leve op til NATO’s musketered, hvis Georgien eller Ukraine trådte ind i organisationen og efterfølgende blev invaderet af russiske styrker. - USA’s forsvar har i forvejen for mange globale forpligtelser at leve op til med et årsbudget på 700 mia. dollar. Hvordan skulle vi komme Ukraine og Georgien til undsætning – ved Ruslands bagdør?

Ruslands fordele
Men hvilke incitamenter skulle Rusland have for at lade de tidligere sovjetrepublikker blive alliancefri frem for at lade dem leve i fortsat uvished om deres sikkerhedsmæssige tilhørsforhold?

Det oplagte svar er, at USA og EU-landene som modydelse ville ophæve alle økonomiske sanktioner rettet mod Rusland. Underskrivelsen af en traktat ville endvidere sætte en permanent stopper for NATO’s østudvidelse. Hertil hører også et psykologisk element. O’Hanlon forestiller sig, at NATO offentligt anerkender, at Rusland har følt sig krænket af indlemmelsen af de tidligere Warszawapagt-lande og de tre baltiske lande. - Det er ikke ensbetydende med, at NATO er enig i Ruslands afvisning af østudvidelsen. Vi står fast på, at det var de rigtige skridt at tage, siger O’Hanlon.

Til gengæld skal Rusland forpligte sig til at trække sine styrker ud af Georgien og Ukraine samt anerkende de nye alliancefri landes ret til at slutte sig til EU, hvis de skulle blive indbudt og være interesseret. Krims status er så kompliceret, at halvøen ikke vil blive genstand for forhandlinger. - Det afgørende for USA ville være, at Rusland ikke tilkendes hegemoniske rettigheder over

sine naboer. De er uafhængige stater, de tilhører ikke en russisk indflydelsessfære, betoner O’Hanlon. Traktaten ville også anerkende de alliancefri landes ret til et indbyrdes militært samarbejde og modtagelse af bistand fra Rusland såvel som fra NATO til deres forsvar. Eksempelvis tilbyder NATO mange tidligere sovjetrepublikker forskellige typer bistand gennem programmet Partnership for Peace. Men hvordan sikre sig, at Rusland (og NATO) respekterer de alliancefri landes uafhængighed? Michael O’Hanlon svarer: - Hvis Rusland sender en invasionsstyrke ind i Ukraine, ville USA udstationere den 82. luftbårne division i det vestlige Ukraine og se, hvordan Rusland reagerer. Måske vi kan blive enige om en tilbagetrækning af begge siders styrker. I modsat fald opsiges USA traktaten og tilbyder NATO-medlemskab til det vestlige Ukraine og andre alliancefri lande, der føler sig truet af Rusland.



Debatindlæg modtaget fra Oberst Hans Christian Enevold

Jura vs. moral

Den såkaldte ”Løftebrudssag” giver en gammel oberst rynker i panden.

Som det fremgår af årets første nummer af Officeren, så var det en klar dom, der blev afsagt i Københavns Byret den 8. januar 2018: De kadetter, der startede på officersskole før forsvarsforliget af 30. november 2012, har ikke noget retskrav på at blive tjenestemandsansat. Retten har talt, og i domsudskriften kan man også læse, at HOD formand allerede den 28. august 2014 erkendte, at der ikke er noget ”retskrav”. Så langt så godt, juraen har talt.

Men hvad blev der af moralen?
Det fremgår af sagen, at netop muligheden for tjenestemandsansættelse fyldte meget hos nogle af kadetterne dengang, og at dette spørgsmål blev bragt op ved enhver lejlighed, specielt når de havde besøg af chefniveauet. HOD og kadetterne mener således, at der blev udstedt ret håndfaste garantier overfor kadetterne fra flere af Forsvarets øverste chefer heriblandt Forsvarschefen (General Peter Bartram) og Chefen for Personeltjenesten (Generalmajor Niels Bundgaard). Det fremgår også af sagen, at jeg selv, i min egenskab af officerssskolechef, i efteråret 2014 har fremført, at jeg forventede at kadetterne som minimum fik et valg om tjenestemandsansættelse, ellers ville jeg ”ikke ... være skolechef længere” (citater fra vidneudsagn fra Byretten). Jeg kan ikke huske, at jeg har formuleret mig helt så skarpt, men det er en fornemmelse, som jeg åbenbart deler med mange, idet det tydeligt fremgår af byretsdommen, at det, som kadetterne hørte dengang, det er ikke, hvad cheferne kan huske at have sagt. Jeg kan dog godt huske, at jeg dengang mente, at Forsvaret burde give kadetterne et valg, uagtet at jeg også talte varmt for, at den nye aftale var en bedre aftale. Nu sidder jeg så, næsten 4 år efter, stadig som chef for Flyvevåbnets Officerssskole. Formelt set afgik jeg fra min stilling i en kort periode i 2014/2015, da min stilling

kortvarigt var klassificeret som M401 (oberstløjtnant), og jeg var desuden væk i godt 20 måneder i forbindelse med en længere udsendelse. Så juridisk kan jeg dække mig ind, ganske som Forsvaret gør i den konkrete sag, men hvad med moralen?

Værdibaseret ledelse
I vores selvopfattelse som officerer, samt i vores prægning af de kommende officerer, er jeg en af de første, der italesætter og manuducerer værdisættet i netop det at være officer. Hvis lederen forlanger loyalitet af sine ansatte eller medarbejdere, fordi det er nødvendigt for opgaveløsningen, så må lederen også selv udvise loyalitet, og hvis officeren forlanger ærlighed af sine soldater, så må officeren også selv være ærlig. I begge tilfælde kan der argumenteres for, at loyalitet og ærlighed er en værdi. Loyalitet eller ærlighed kan ikke bare dekretes fra oven, og det gælder i alle former for moderne ledelse, at de værdier, som lederen ønsker at fremme, skal være formuleret i handling med medarbejderne. Eksempelvis har Forsvarsakademiet netop optaget nogle kadetter på næste officershold til Hæren, uagtet at det viste sig, at de ikke havde de formelle kompetencer, der er foreskrevet for at blive optaget på den akkrediterede diplomuddannelse (officersskole). Ansøgerne mente dog at have modtaget et løfte på sergentskolen, uagtet at sergentskolen ikke havde den formelle (juridiske) ret til at udstede sådanne løfter. I dette tilfælde vandt de moralske argumenter over de juridiske, og kadetterne starter på en dispensation. I sidste ende en chefbeslutning, hvor moral blev prioriteret højere end jura.

Juraen vandt, men...
Tilbage står de unge premierløjtnanter, der mente, at de som minimum burde have haft et valg mellem tjeneste-



Indlæg fra medlemmer er udtryk for deres egen holdning og ikke nødvendigvis i overensstemmelse med HOD's.

mands- og overenskomst-ansættelse. De føler sig svigtet, og de føler, at Forsvarets chefer lovede dem noget, som de ikke kan/vil holde, og jeg mistænker desværre, at deres tillid er svækket til os chefer og det værdisæt, vi ynder at italesætte. Jeg håber, at vi kan genvinde den tillid, men jeg står tilbage med en lidt dårlig smag i munden. Selv om jeg ikke kan huske at have sat min stilling

ind på brættet, så skal jeg gerne sige ”undskyld” – Undskyld for, at der ikke var vilje til, at de moralske værdier blev prioriteret over juraen. Jeg er personligt af den opfattelse, at Forsvaret, uagtet hvad juraen tilsiger, burde have givet Jer det valg om at få den tjenemandsansættelse, I havde i udsigt, da I startede på officersuddannelsen.



Debatindlæg modtaget fra
Ole K. Christensen

Adgangshjemmel til Forsvarsministeriets etablissementer

Jeg læser i Officeren 02 2018, at jeg ikke længere umiddelbart kan komme ind på kaserner og lignende på mit blå ID-kort.

Det anføres, at det primært skyldes sikkerhedsmæssige og administrative udfordringer.

Sikke noget vrøvl!

Om sikkerhed – se nedenfor! Administrative udfordringer – betyder det monstro, at man har et behov for at forny kortene og ikke vil ofre ressourcerne? Udfordringer er til for at løses – og ikke som det er gjort her!

Pensionister – de med blå ID-kort – er nogle af Forsvarets bedste ambassadører. De sidste år har slidt noget på vores begejstring; men grundlæggende er vi stadig meget begejstrede og – lad os bare sige det lige ud – kritisk interesserede.

Jeg har gjort tjeneste i adskillige garnisoner og kan

stadig været interesseret i at besøge disse spontant på den indre side af hegnet. Da jeg forlod Forsvaret blev jeg – helt efter bogen – belært om, at jeg ikke måtte røbe ting, der havde været klassificeret og det har jeg taget ganske alvorligt, ligesom jeg gjorde, da jeg var tjenestegørende.

Sådanne tiltag gør mig trist til mode. Har HOD indflydelse, så beslutningen kan omgøres.

Det ville være dejligt, hvis andre pensionerede officer også giver deres mening til kende.

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

SKIFT AF TJENESTESTED FØR PENSIONERING

To medlemmer er blevet beordret til skift af tjenestested, selv om de begge har mindre end to år til pensionering. Det må Forsvaret grundlæggende ikke, og gør man det alligevel, skal medarbejderen honoreres i forhold til tjenesterejsebestemmelserne. I sagen har FPS i stedet valgt at honorere begge medlemmer via regler om flyttegodtgørelse. Forskellen på de to regelsæt er, om du får arbejdstid under transport, og at papirarbejdet er en langt mere besværlig proces. Efter HOD er gået med i sagen, får begge nu kompenseret transportomkostninger samt eventuelle udgifter i forbindelse med overnatning på tjenestestedet, og det ene medlem får kompenseret transporttiden, mens det andet indtil videre er afvist med begrundelsen, at tidsforbruget ligger under tålegrænsen.

Steen Gøtsche

SÆRLIGE FERIE FRIDAGE

Et medlem kontaktede HOD angående Særlige Ferie Fridage, hvor han i det tidligere ferieår havde fået overført disse feriedage til nyt ferieår. I starten af 2018 laver han en aftale om, at både de tidligere overførte fridage samt de senest optjente Særlige Ferie Fridage kunne komme til udbetaling, da han af tjenestelige årsager ikke kunne nå at afvikle dem. Efterfølgende blev pågældende nægtet at få feriedagene udbetalt. Sagen endte med, at pågældende fik dem udbetalt, fordi der forelå en aftale herom, samt fordi det reelt var arbejdsgivers behov for arbejdskraften, der gjorde, at de ikke kunne afvikles efter hensigten.

Steen Gøtsche

KONTROLLER DIN LØNSEDEL

Det udsagn er sagt og skrevet en million gange, men det er desværre eviggyldigt, hvilket en nylig afgjort sag viser. I efteråret 2017 henvendte først Regnskabsstyrelsen og siden Personalestyrelsen sig til et medlem med besked om, at han skulle tilbagebetale kr. 33.000 efter skat. Medlemmets eneste brøde var, at han i en periode havde fået funktionsvederlag efter sin udnævnelse. Forsvaret havde ikke sørget for at afmelde funktionsvederlaget samtidig med, at man tastede den højere basisløn, uddannelsestillæg m.v. Lønningen var blevet både tastet og godkendt med den fejl.

Det afgørende argument for Personalestyrelsen i deres afgørelse var, at ”du har pligt til at kontrollere din lønseddel”. Derfor skal medlemmet betale kr. 33.000 tilbage.

Steen Mikkelsen

OFFICEREN

Nr. 3/2018, 27. 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. 4/2018: 13. august
Som udkommer: 12. september
Blad nr. 5/2018: 24. september
Som udkommer: 24. oktober

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
4. juni 2018.



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.

- Jeg hører mig selv sige til de frivillige, at jeg er super dygtig til det, jeg laver, så de ved, at de får noget ud af at deltage. Det har jeg aldrig nogensinde sagt i store forsamlinger før i Hæren, men det gør jeg i Hjemmeværnet.

Christian Bach Byrholt, major

20



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