

Fagbladet

OFFICEREN

03 / JUNI 2017

**”VI UDDANNER IKKE
AKADEMIKERE. VI
UDDANNER OFFICERER.**



**5 SPØRGSMÅL TIL ORDFØRERNE
LØNNEN SLÆBER EFTER
VÆRNSFORMAND: FLYVEVÅBNET
STORMVARSEL FOR BALKAN**

www.hod.dk

THE CHALLENGES OF THE FUTURE CALL FOR A FIGHTER DESIGNED FOR IT.



AT LOCKHEED MARTIN,
WE'RE ENGINEERING A BETTER TOMORROW.

With its advanced stealth, sensor fusion and processing, the F-35 Lightning II is unmatched at countering the threats of the 21st century. But just as remarkable is what it can do economically. As a joint production effort among several nations including Denmark, the F-35 delivers a lot more than air superiority, such as jobs, advanced technology and ongoing foreign military sales. Which means that while the F-35 is the only multirole stealth aircraft in production, it's not hard to see all of its advantages.

Learn more at F35.com/denmark

F-35 LIGHTNING II

NORTHROP GRUMMAN | BAE SYSTEMS | PRATT & WHITNEY
— LOCKHEED MARTIN —

AFVIS FORRINGELSER FOR DE ANSATTE



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

OFFICEREN HAR SOM OPTAKT TIL FORLIGSFORHANDLINGERNE stillet 5 spørgsmål til forsvarsordførerne om rammesætningen for fremtidens forsvar, og næsten alle har taget handsken op. Ordførerne hæfter sig fra hver deres vinkel og politiske ståsted ved forholdet til Rusland, Arktis, cybertruslen og forpligtelsen over for NATO-alliancen. Nogle peger direkte på behovet for et større og mere robust forsvar, mens Holger K. Nielsen (SF) vil prioritere artikel 5 og Arktis på bekostning af bidrag til internationale operationer. Sammenholdt med præsident Trumps opsang til NATO-landene ved indvielsen af det nye hovedkvarter i Bruxelles og forsvarsministerens kronik i Jyllands-Posten to dage senere, hvor han atter forpligter regeringen til et substantielt løft af Forsvaret, så skulle den ged vist være barberet – eller?

Det er positivt, at alle syv ordførere tager ejerskab på udfordringen ved fastholdelse og rekruttering. Flere udtrykker en forventning om at sætte fokus på problemstillingen i forligsforhandlingerne. Der peges på flere områder, der kan gavne primært rekrutteringen, mens det skorter lidt på konkrete forslag til fastholdelse. Jeg hæfter mig derfor specielt ved, at Rasmus Jarlov (K) udtrykker forventning til konkrete HR-anbefalinger fra Forsvaret, og ved Marie Krarup (DF) åbne invitation til fremsættelse af gode forslag.

Modsat er ejerskabet ikke udtalt i forhold til det lange arbejdsliv. Ordførerne peger positivt på behovet for en seniorpolitik, og at vi i fællesskab må finde gode løsninger, men det ligger også implicit, at sådan er vilkårene. Marie Krarup siger direkte, at det ikke er et politisk problem, men det er jeg så ikke enig i. Hvis man politisk ønsker et skarpt forsvar, der reelt kun vil bruge de militære ansatte i deres bedste år, så er det en politisk opgave at sikre dem reelle muligheder resten af arbejdslivet – uanset om det skal være i eller uden for Forsvaret.

Ordførerne anerkender i forskellige vendinger, at Forsvaret i stigningen i ansættelse af civile akade-

mikere ikke må gå på kompromis med behovet for officerernes militære indsigt. Der skal være plads til officerer i sagsbehandling – også i stillinger, der for så vidt godt kunne besættes med en civil akademiker. Man skal søge den rette balance, og skævheder skal rettes op. Enig! – men dog ikke i, at der er for mange officerer i forhold til sergenter og konstabler. Der mangler folk over hele linjen.

Et flertal af ordførerne støtter behovet for en forsvarskommission, og grundlaget har vel også ændret sig så afgørende siden den sidste, at der som minimum er behov for en politisk vurdering af Taksørapportens anbefalinger i forhold til Forsvarets opgaver og behov for kapaciteter. Jeg hæfter mig dog mest ved, at Henrik Dam Kristensen (S) fremhæver, at han ikke ser behov for en gennemgribende reorganisering af Forsvaret. Interessant, fordi det sandsynligvis er det, Forsvaret vil pege på som eneste udvej til at finde den milliard, regeringen har sat som mål for budgetanalyserne.

En tilsvarende diskrepans ses mellem Henrik Dam Kristensens ros til Forsvarets professionalisme, indsats og anseelse, øvriges tilkendegivelser af behov for øget fokus på faglighed, uddannelse, opkvalificering, og at Forsvaret skal være en attraktiv arbejdsplads, når oplægget til budgetanalyserne mere peger i retning af flere uddannelsesmæssige forringelser og tænkning i nedklassificering af stillinger for at spare mere lønsum.

Jeg anser mig selv for omstillingsparat, men hvorfor skal det substantielle løft starte med at nedbryde meget af det, der har bragt os ros og international anseelse og trods beklagelige tab sikkert gennem alle internationale indsættelser. Jeg synes i stedet, at forligspartierne skulle starte en tilnærmelse til de 2 % af BNP ved at afvise yderligere forringelser for de ansatte og tilbageføre den milliard, der rundt regnet spares på forringelse af ansættelsesvilkår, karrieremuligheder og uddannelse i indværende forlig og de igangværende budgetanalyser.

Mød HOD
på Folke-
mødet

PIZZA OG POLITIKERE PÅ FOLKEMØDET

HOD er igen i år repræsenteret på Folkemødet på Bornholm. **TORS DAG DEN 15. JUNI** mellem 18 og 19 serverer vi pizza og sodavand for medlemmer af HOD, så hvis du er på Bornholm, så kom endelig forbi og få en uformel snak med Niels Tønning og med hinanden.

OM FREDAGEN FRA 14:30 - 15:30 har vi i lighed med sidste år debat med politikere. Overskriften er Officersperspektiv på forsvarsforlig.

Det foregår på Hjemmeværnets fartøj Hjortø, der ligger i Allinge Havn.

Foto: Vickie Lind

NY LØN TIL KADETTER

HOD HAR I FORÅRETS LØB OPLEVET et par eksempler på Ny Lønsmrådet, som vækker en anelse bekymring.

Alle nyansatte kadetter er omfattet af overenskomstens forhandlingsregler, hvilket blandt andet giver mulighed for, at HOD's tillidsmand kan forhandle tillæg til de kadetter, der oplever en lønnedgang ved indtræden på officersuddannelsen. Her tænkes især på erfarent stampersonel, der ønsker at gennemføre en officersuddannelse. Deres anciennitet sammenholdt med faglige kompetencer bevirker ofte, at de går ned i løn, når de overgår til ansættelse som kadet.

Forhandlingerne foregår mellem HOD's TR og FAK, og der er på ingen måde tale om skinforhandlinger, hvilket HOD sætter pris på. Der er imidlertid det særlige ved lønforhandlinger ved nyansættelser, at:

- Manglende enighed betyder, at der ikke kan ske ansættelse.
- Hvis den nye medarbejder starter i jobbet, betyder det, at vedkommende har accepteret arbejdsgivers tilbud.

HOD ser, at myndighederne gør sig anstrengelser for at overtale erfarent stampersonel til at søge på officersskole. Så er det bekymrende, at FAK villig til at løbe risikoen for, at de pågældende trækker sig, fordi de skal gå ned i løn. Risikoen for lønnedgang er særlig aktuell for stampersonel med teknisk/faglært baggrund samt for specialoperationsstyrker. Netop disse områder er også præget af, at rekruttering og fastholdelse er vanskelig og omkostningskrævende.

HOD har en formodning om, at arbejdsgiver er enig i, at internt rekrutterede kadetter er gavnlige for miljøet på skolerne og for Forsvaret, når de afslutter uddannelserne. Omvendt formoder HOD ikke, at forvaltningen af Ny Lønsmrådet for denne (desværre) lille gruppe af kommende kadetter vil få afsmittende virkning på resten af Forsvaret. Tværtimod er der nok større risiko for en negativ påvirkning af rekrutteringsmulighederne, hver gang en internt rekrutteret kadet oplever en væsentlig lønnedgang eller springer fra uddannelsen på grund af de tilbudte lønvilkår.

BLIVER DER TRUKKET I MIN TJENESTEMANDSPENSION, HVIS JEG TAGER ARBEJDE EFTER AT VÆRE BLEVET PENSIONERET?

Det er et af de oftest stillede spørgsmål til sekretariatet om pension. Og svaret er i sin korte udgave ret enkelt; NEJ, der bliver ikke trukket noget i din tjenestemandspension.

TEKST SEKRETARIATSCHEF MORTEN BOMHOLT NIELSEN

FAKTISK ER DET RET ENKELT. Der bliver ALDRIG trukket noget i din tjenestemandspension, når du først har fået den tilkendt.

Der er et par situationer, hvor din pension kan blive inddraget, og det er;

- hvis du har fået tilkendt svagelighedspension og senere bliver rask og genansat som tjenestemand, eller du ikke dokumenterer, at du ikke er rask nok til genansættelse som tjenestemand, samt
- hvis du efter at være gået på ordinær pension lader dig genansætte i en tjenestemandsstilling.

Mange har den opfattelse, at de vil blive trukket i tjenestemandspensionen, hvis de bliver ansat i en stilling i "det offentlige" eller i staten.

Det er ikke korrekt, men der gælder et cirkulære om ansættelse af pensionerede i staten, som siger, at ansættelsesmyndigheden skal tage hensyn til, at den ansatte pensionist oppebærer en pension fra det offentlige.

Da man som pensioneret ikke længere er omfattet af de gældende lønftaler og overenskomster på arbejdsmarkedet, så skal man ved en ansættelse selv forhandle sin løn, og dermed kan ansættelsesmyndigheden tillade sig at tilbyde en løn, der er under den gældende overenskomst.

Det er dermed op til den, som søger ansættelsen, at vælge om man vil gå på arbejde for den løn, som arbejdsgiver tilbyder.

HOD har set mange af disse ansættelser, og der er stor varians i de lønninger, som vi hører om.

Oftest er det en "forskelsløn", det vil sige, at man ansættes med en løn, der svarer til nogenlunde forskellen mellem pensionen og det, som man ville få efter den gældende overenskomst.

Typisk aftales en ren forskelsløn på grundlønnen, og så reguleres der via kvalifikations- eller funktionstillægget. Men vi ser også eksempler på lønninger, som svarer fuldt ud til det, en ordinær ansættelse ville give

jævnfør overenskomsten. Uden at der tages hensyn til en pension ved siden af.

Eventuelt aftales noget via arbejdstiden, hjemmearbejde og andre arbejdsmæssige forhold, som man kan aftale lokalt. Men vær opmærksom på, at de skattefrie merudgiftsgodtgørende ydelser IKKE er en del af lønnen.

Andre modeller, som HOD ser brugt ved fortsat arbejde i staten, er den gamle "vederlagslønnede pensionist" med den særlige timeløn for et aftalt antal timer ugentligt, rådighedskontrakt som reserveofficer samt leverandør af en tjenesteydelse (arbejdstid) via en firmaordning.

Kreativiteten har næsten ingen grænser, når pensionerede fortsat leverer deres arbejde til staten, men man skal være opmærksom på, at der er en risiko for at komme til at træde ud over det gældende regelsæt, hvis ikke man er meget opmærksom på, hvorledes man agerer i forhold til ansættelsen.

UDETILLÆGSORDNING

DEN NYE UDETILLÆGSORDNING blev præsenteret for knap 3 år siden. Ordningen trådte i kraft pr. 1. september 2014, og personel, der blev udstationeret på datoen eller senere er omfattet af den nye udetillægsordning. Det er et faktum, at udetillægget blev sat væsentligt ned, da en nye ordning trådte i kraft.

I samarbejde med lokalafdelingerne i udlandet er HOD i færd med at afdække den nye udetillægsordnings u hensigtsmæssigheder – her har lokalafdeling

81, USA lavet et meget fint pionerarbejde, som HOD arbejder videre med. Hensigten er at afdække de reelle merudgifter, som den/de udstationerede oplever og samtidig få aflivet eventuelle myter. Arbejdet pågår nu og hen over sommeren.

Bemærk at allerede udstationerede – altså før 1. september 2014 – forvaltes efter den gamle udetillægsordning indtil 30 august 2018, hvorefter de vil overgå til den nye udetillægsordning



**Her har vi ikke bare skåret
ind til benet.**

**VI SKÆRER
I BENET...**

Oberst Søren Andersen overtog som regimentschef i Telegrafregimentet i august og har fået sin sag for. Hans soldater er efterspurgte specialister, som løser opgaver i hele Forsvaret overalt på kloden. Her sidder han på sit kontor på Ryes Kaserne i Fredericia med Landsoldaten i baggrunden.

Telegrafregimentet i Fredericia har om nogen oplevet konsekvenserne af de massive besparelser på forsvarsområdet gennem de seneste fem år. Vi har været presset i bund, siger chefen, Søren Andersen. Personaleomsætningen er stor, og alligevel er det ifølge chefen blevet både populært og prestigefyldt at være tjenestegørende i regimentet.

TEKST OG FOTO PETER ERNSTVED RASMUSSEN

MAN SER DET måske ikke lige med det samme. Hos Telegrafregimentet i Fredericia ånder formiddagen fred og ro, og det samme gør der i bygning 5, hvor staben har kontorer. Men tag ikke fejl. Når man skal beskrive nogle af de konsekvenser, som en årlig besparelse på 15 pct. har haft for Forsvaret, er der næppe noget mere oplagt sted at demonstrere det end netop her på Ryes Kaserne.

Gennem de seneste år har Telegrafregimentet gennemgået en udvikling, som måske nærmere burde kaldes en forvandling. Fra et regiment, som tilhørte Hæren og kommunikerede via kabler og radioer, til i dag at være en højteknologisk værnssfælles enhed med moderne netværk og soldater engageret i stort set samtlige internationale missioner, som det danske forsvar deltager i.

Regimentschefen hedder Søren Andersen. Han er i dag oberst og blev udnævnt i august, da han som 49-årig overtog regimentet efter at have tjent som stabschef under sin forgænger, Susanne Bach Bager. Søren Andersen byder velkommen med kaffe, mens han selv holder sig til en Coca Cola Zero, klar tale og en hudløs ærlighed. Og lad os gå lige til sagens kerne, som Søren Andersen beskriver den efter også at have fortalt om alt det positive, som vi nok skal vende tilbage til.

- Jeg er chef for et regiment, som er udfordret af manglende balance mellem organisatorisk struktur og de opgaver, vi løser. Her har vi ikke bare skåret ind til benet. Vi skærer i benet, siger han.

Skulle finde effektiviseringer for 100 årsværk

Det kræver en forklaring, og den kommer Søren Andersen gerne med. Ved indgåelsen af forsvarsforliget 2013-2017 blev Telegrafregimentet pålagt en besparelse på 15 pct. Det betød, at regimentet skulle skille sig af med 57

medarbejdere. Men samtidig blev regimentet tilført nye opgaver, som reelt set krævede 40 mand ekstra.

- Jeg skulle med andre ord finde små 100 årsværk, så jeg kunne skille mig af med det krævede antal medarbejdere og samtidig løse de pålagte nye opgaver. Når man gør medarbejderstaben mindre, øger man presset på dem, som er tilbage. Jeg har fået mindre kampkraft, jeg har mindre dybde, jeg har ikke kvalitet nok i opgaveløsningen, og jeg har et alt for stort pres på mine soldater, siger han.

Telegrafregimentet er i dag en højteknologisk del af Forsvaret. Det har til opgave at opsætte og vedligeholde sikre kommunikationslinjer i Danmark under øvelser hjemme og i udlandet – og i de internationale missioner – uanset størrelse. Hvor telegrafsoldater før i tiden typisk opererede fra en container i en missions hovedkvarter, løser det i dag opgaver helt ude i den spidse ende ved under- og kampenhederne, og det sker overalt på kloden.

I Danmark er regimentet spredt over flere tjenestesteder med mandskab fordelt på kasernerne i Fredericia og Haderslev og på flyvestationerne i Skrydstrup, Aalborg og Karup. Regimentet tæller omkring 600 mand, hvoraf de fleste er specialister med IT-kyndighed og teknologisk snilde.

En mission blev til fem

Regimentet er som det eneste involveret i stort set alle internationale missioner, og det er mange. I forsvarsforliget blev Telegrafregimentet normeret til at kunne deltage i fire internationale missioner ad gangen. Men siden indgåelsen har regimentet næsten uafbrudt skullet støtte mellem syv og ni missioner. Eksempelvis er der for Telegrafregimentet tale om adskillige missioner, når





Oversergent og sektionsfører Svend på garagepladsen på Ryes Kaserne ved en af de ombyggede Duro-ambulancer, som nu anvendes til CIS-køretøj (Communication and Information System).

Er han skilt? Ja, det er han. Er det vores skyld? Det ved jeg ikke. Men belastningen har en pris.

Søren Andersen, oberst



politikerne taler om Operation Inherent Resolve (OIR) i Irak og Syrien.

- Da vi også havde F-16 fly indsat, var vi med OIR engagerede i fem forskellige missioner, hvor der var materiel og personel i både Tyrkiet, Irak, Kuwait, Qatar og De Forenede Arabiske Emirater. Det kan være større eller mindre missioner, men det betyder bare, at vi har været presset fuldstændigt i bund. Sidste år var jeg i Irak for at besøge en af mine soldater. Han havde været udsendt et halvt år i 2011, et halvt år i 2015, og jeg mødte ham på mission i 2016. Jeg var selv så presset, at jeg måtte bede ham om at dække et hul for mig i Irak i halvanden måned igen i år. Er han skilt? Ja, det er han. Er det vores skyld? Det ved jeg ikke. Men belastningen har en pris. Som arbejdsgiver har vi intet gjort for at give ham nogle rammer, så det ikke skulle ske, og det er bare ikke i orden, siger obersten.

Småudsendelser stresser stabene

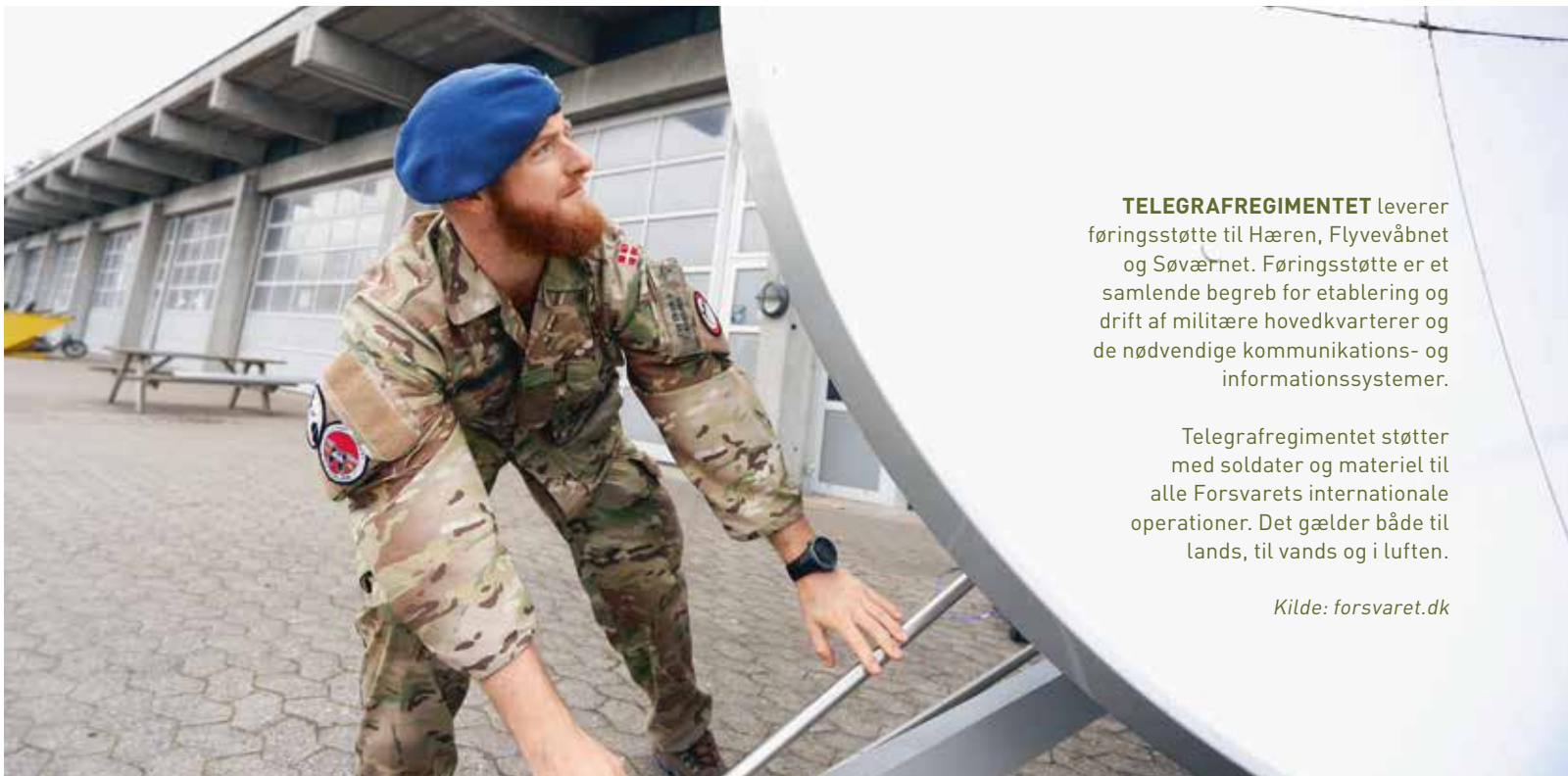
Ifølge Søren Andersen har Telegrafregimentet løbende op til 55 soldater udsendt ad gangen svarende til små 10 pct. Det er en forholdsvis nem og overkommelig opgave,

hvis ellers de alle skulle deltage i den samme mission i samme land på samme lokalitet. Men det er kun sjældent tilfældet, når man er udsendt som telegrafist anno 2017.

- Hvis man sender 55 soldater af sted på samme mission, skal vi bare skrive én befaling. Men jeg sender dem forskellige steder hen, og det trækker tænder ud. Det er småbidrag med visum, forskellige regler, forskellige fly, forskellig indkvartering, og det stresser både min HR, logistik, uddannelse og økonomi, som er involveret i det her. Det drejer sig ikke kun om dem, der skal udsendes. Det stresser også stabene, forklarer han.

På grund af det store pres på Telegrafregimentet har Søren Andersen måttet gå på kompromis og lade flere missioner køre uden fast bemanning på stedet. I 2016 sendte han sammenlagt 33 rejsehold ud på time-dagpenge, som enten stillede udstyr op, pillede udstyr ned eller reparererede udstyr, som var ude af funktion.

Oven i det kommer et omfattende antal øvelser, som i dag ofte foregår i Baltikum, Norge, Tyskland eller Spanien. Ifølge Søren Andersen lægger det et forøget pres på regimentet, fordi de internationale øvelser kræver en ekstraordinær arbejdsindsats.



TELEGRAFREGIMENTET leverer
føringsstøtte til Hæren, Flyvevåbnet
og Søværnet. Føringsstøtte er et
samlende begreb for etablering og
drift af militære hovedkvarterer og
de nødvendige kommunikations- og
informationssystemer.

Telegrafregimentet støtter
med soldater og materiel til
alle Forsvarets internationale
operationer. Det gælder både til
lands, til vands og i luften.

Kilde: forsvaret.dk

Oversergent og sektionsfører Svend trækker en af de mobile paraboler, som CIS-kompagnierne i Telegrafregimentet er helt afhængige af, når de skal oprette netværk til moderne krigsførelse.

- Vi tager først ud, og vi rejser sidst hjem. Vi skal koble vores netværk med udenlandske enheder, og det gør det mere komplekst. Forberedelsen til en øvelse bliver længere på grund af det internationale samarbejde. Det kan godt være, at øvelserne er lige så lange som før i tiden, men det er den samlede belastning ikke. Den er større, siger Søren Andersen.

Gennemført 70 organisationsændringer siden forlig

For at få enderne til at nå sammen justerer Søren Andersen løbende sin organisation. Mere præcist har han gjort det 70 gange, siden forliget blev indgået. Set i det lys har Søren Andersen i private stunder og helt uden omverdens ører godt kunnet blive "en smule knotten", når han hører forsvarsminister Claus Hjort Frederiksen (V) sige, at besparelserne i Forsvaret ikke er gået ud over kampkraften, og at også Forsvarets ansatte må vænne sig til at skulle effektivisere.

- Jeg er jo på ingen måde uenig, og jeg vil også have mest ud af mine skatte kroner. Men vi laver ikke andet end at effektivisere, og vi gør det hele tiden. Vi har ændret på funktionsbeskrivelserne for at gøre tingene smartere,

Det kan godt være,
at øvelserne er
lige så lange
som før i tiden,
men det er
den samlede
belastning ikke.
Den er større.

Søren Andersen, oberst





Jeg har ikke noget imod, at vi afleverer nogle dygtige mennesker, som har nogle kompetencer, til det civile samfund. Det er godt.
Jeg synes bare, at vi skal aflevere dem på en ordentlig måde.

Søren Andersen, oberst



vi har nedlagt stillinger og afskediget medarbejdere, vi har oprettet nye stillinger og ansat nye medarbejdere. Selvfølgelig er det fornuftigt, at man trimmer organisationen op til et forlig. Men nede i maskinrummet gør vi det løbende, og det gør de også i resten af Hæren. Det er de simpelthen nødt til, siger Søren Andersen.

Alle justeringerne til trods må Søren Andersen dog også vinke farvel til medarbejdere. De er med deres fagkundskaber i høj kurs uden for hegnet, hvor private IT-virksomheder nemt kan give en løn, der ligger 15.000 kr. over Forsvarets. Og det er egentlig OK, mener Søren Andersen. Han sender gerne folk videre, som vil prøve kræfter med noget nyt. Men det gør ondt, når det sker på den forkerte baggrund, siger Søren Andersen – og nævner en dygtig oversergent, der en dag gik ind til en af Søren Andersens chefer og sagde op.

- Han havde ikke noget job at gå ud til, men han kunne bare ikke mere. Vi snakkede meget med ham og tilbød ham en skånestilling og lovning på ikke at skulle udsendes de næste tre år. Men han er stoppet, og det er dér, vi er. Jeg har ikke noget imod, at vi afleverer nogle dygtige mennesker, som har nogle kompetencer, til det civile

samfund. Det er godt. Jeg synes bare, at vi skal aflevere dem på en ordentlig måde. Det skal helst være et positivt tilvalg af noget andet og ikke blot et negativt fravalg af mig, siger Søren Andersen.

Populært sted at forrette tjeneste

Det hører med til historien om Telegrafregimentet, at der er mange solstrålehistorier. Søren Andersen glæder sig over at have nogle engagerede og dygtige medarbejdere, som løfter større opgaver, end man med rette kunne kræve af dem. Og så glæder han sig over, at det trods en stor personaleomsætning er populært at forrette tjeneste ved Telegrafregimentet.

- Jeg synes, at vi har et stærkt regiment med høj faglighed og god moral. Tidligere var det sådan, at folk ikke rigtigt gad være ved telegrafan. Jeg har lige ansat to officerer fra Jyske Dragonregiment, og det har vi aldrig haft før. Vi har piloter fra Flyvevåbnet, som søger stillinger hos os. Vi har faktisk en enormt god bemandingsevne og stor søgning. Selvfølgelig mangler vi hele tide nogen, og vi har en relativt stor personaleomsætning, fordi vi har stort et pres, siger han.

Nu får hvert 4. medlem af **HOD** udbetalt bonus

Får du bonus?

Du kan få bonus, hvis du er kunde i Tryg gennem HOD. Så er du nemlig medlem af TryghedsGruppen, som har besluttet, at der igen i år skal udbetales bonus til medlemmerne. Du får direkte besked i løbet af juni, hvis du får bonus.

Hvilken bonus?

Bonussen svarer til 8 % af det, du i alt betalte for dine forsikringer hos Tryg for år 2016. Du får pengene direkte ind på din NemKonto den 12. september.

Hvem er Trygheds- Gruppen?

TryghedsGruppen er hovedejers af Tryg og står bag TrygFonden. Det er et demokratisk ledet selskab med et medlemsvalgt repræsentantskab i spidsen. Du kan som kunde hos Tryg selv stille op som repræsentant eller stemme på en kandidat, når der er valg i din region.

Læs mere på tryghedsgruppen.dk/bonus



Trygheds
gruppen

LØNNEN SLÆBER EFTER

Officerer i lønramme 37 er lønefterslæbende i forhold til staten som helhed, og i Forsvarsministeriet er officerer lavere lønnet end andre på samme niveau.

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

MÅSKE HAR DU LÆST ARTIKLEN i Berlingske Business d. 27. marts 2017 om, hvilke uddannelser der sikrer den højeste løn.

I artiklen nævnes 194 uddannelser og den til den enkelte uddannelse medfølgende løn. Her nævnes tre uddannelser, der er relevante for HOD's medlemmer – officer (lang vidg. udd.) i Flyvevåbnet på en 22. plads, officer (lang vidg. udd.) i Hæren på en 37. plads og officer (lang vidg. udd.) i Søværnet på en 44. plads.

Lad det være sagt med det samme – HOD kan ikke genskabe de tal, der nævnes.

En sådan artikel rejser med det samme en række spørgsmål. F.eks. hvad der indgår i opgørelsen?

HOD tolker – og det er kun en tolkning – benævnelsen ”lang vidg. udd.” som officerer med VUT-II/MMS. Dermed er opgørelsen alene knyttet til den tredjedel af officerskorpset, der er på M331-niveau eller højere – altså graderne major/orlogskaptajn til general/admiral.

Artiklen viser sig ved en nærmere undersøgelse at være dannet ud fra en fremskrivning af den samlede indkomst med pensionsbidrag og merarbejde m.v. – altså ud fra en stor mængde faktorer, så som hvad en gymnasieelev kan forventes at tjene ved at tage forskellige videregående uddannelser. Det opgøres en estimeret sammenhæng mellem antal års uddannelse og timelønnen med baggrundsvariablene: antal års erfaring, køn, civilstatus, antal børn i familien, faderens uddannelse, moderens uddannelse, branche. Der er dermed tale om en form for all inclusive plus lidt mere.

Allerede der bliver opgørelsen lidt verdensfjern – men ud fra en umiddelbar holdning om, at så er alle opgjort ens og på samme vilkår, så køber vi tallene. Men her skal det haves i baghovedet, at opgørelsen er opgjort af Danmarks Statistik og dermed, at de – efter indrapporteringerne fra Forsvaret – alene tager udgangspunkt i 37 timer pr. uge.

Men hvad så?

Hvordan kan man sammenligne lønnen på tværs af institutioner, myndigheder m.v.?

For ledergruppernes vedkommende er der tale om aftaler om nye lønsystemer, der adskiller sig fra de andre statsansatte på samme niveau, f.eks. kaptajner og fuldmægtige, ligesom der er adskillige løndele, der udbetales til officerer for tilkøb af mere end 37 timers arbejdsuge og/eller særlige arbejdsvilkår.

Så for at lave en sammenligning på samme vilkår på tværs af hele staten på nutidsvilkår er vi nødt til at finde områder med fuldstændig ensartede ansættelsesvilkår; det kunne være ansatte i lønramme 37 – altså tjenestemænd, oberstløjtnanter, kommandørkaptajner og kolonnechefer. I en sådan sammenligning må vi undlade at medtage kolonnecheferne, idet antallet af kolonnechefer i lønramme 37 er forholdsvis lavt – dermed vil de ikke være statistisk valide, men f.eks. meget påvirkelige af bare en person.

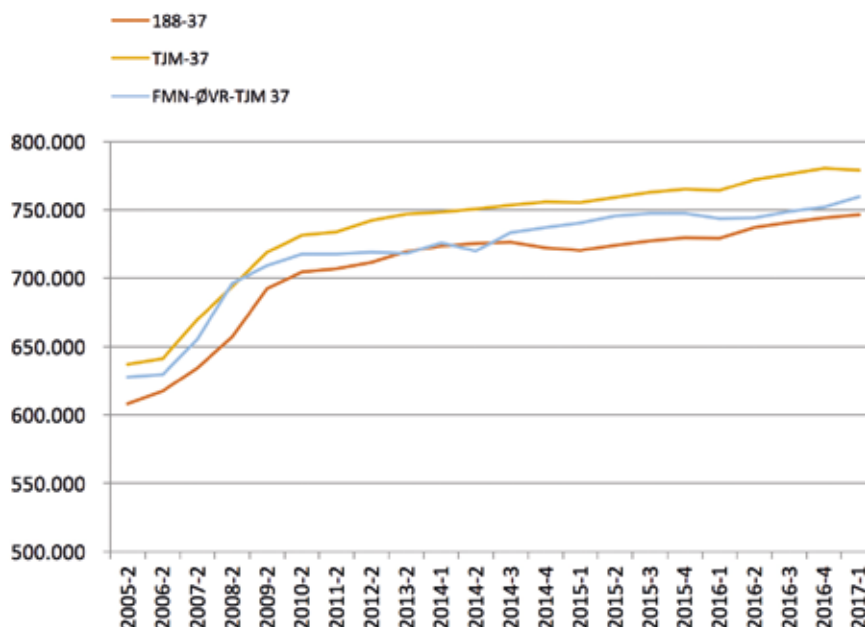
Chefgruppens løn

HOD har set på ansatte i lønramme 37 i et historisk perspektiv tilbage til 2005 i sammenligninger mellem officerer i lønramme 37 og andre tjenestemænd i lønramme 37. Desuden har HOD set på forskellighederne, afhængig af om de variable løndele medtages eller ikke. Variable løndele er f.eks. øvelsestillæg, natpenge, sø-øvelsesdage og betaling for mistede fridage. Men billedet er ikke éntydigt set med HOD's øjne. F.eks. indgår FN-tillæg som et fast tillæg, selvom det reelt gives for at gøre den ansatte arbejdstidsneutral og ulemper i forbindelse med tjenesten.

HOD anvender Finansministeriets Forhandlingsdatabase – dermed er der tale om statens egne tal og dermed tal, der er opgjort på samme måde uanset ansættelsessted.

I figuren sammenlignes tjenestemænd i hele staten (TJM-37), tjenestemandsansatte officerer (188-37) og øvrige ansatte under Forsvarsministeriet (FMN-ØVR-TJM 37) – alle tre grupper i lønramme 37. I denne sammenligning er de variable løndele ikke medtaget.

Der ses en klar forskel mellem gennemsnittet for alle tjenestemænd i lønramme 37 og officererne i lønramme 37, mens øvrige ansatte i Forsvarsministeriet i lønramme 37 placerer sig nogenlunde midt imellem de to.

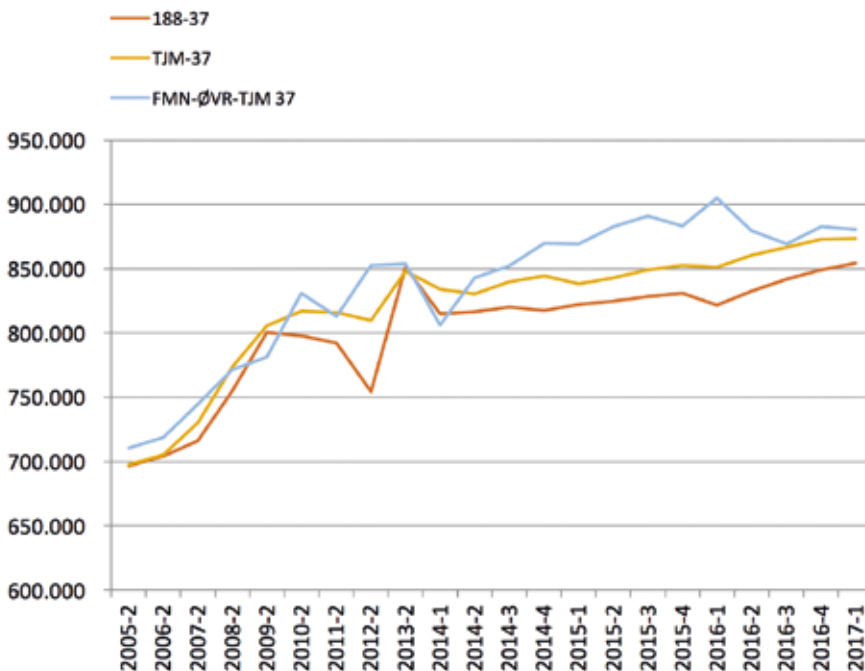


I figuren sammenlignes tjenestemænd i hele staten, tjenestemandsansatte officerer og øvrige ansatte under Forsvarsministeriet – alle i lønramme 37. I denne sammenligning er de variable løndele medtaget.

Her er spændet – eller rettere efterslæbet – for officererne lidt mindre end ved den faste løn. Imidlertid ses et stigende efterslæb siden 2005. Eftersom de variable løndele gennemgås ydes for mere arbejde end 37 timer pr. uge eller arbejde på andre tidspunkter, bør sammenligninger af løn ikke ske på dette grundlag.

Men selvom Forsvaret måtte hævde, at officererne jo får mere i variable løndele end den gennemsnitlige tjenestemand i staten, så er det en skæv sammenligning. Den kompenserer ikke for det faktum, at officererne i lønramme 37 halter bag efter den gennemsnitlige tjenestemand i staten i lønramme 37.

Tilbage står, at officererne i lønramme 37 er løn efterslæbende i forhold til staten som helhed, og i Forsvarsministeriet er officerer lavere aflønnet end andre på samme niveau.



HOD mener:

Tanken om soldater og kerneproduktion lurer i baghovedet. For hvordan kan det være, at lige netop den gruppe i LR 37, der udfører de væsentligste elementer af kerneproduktionen, er løn efterslæbende?

Ikke desto mindre er der dog visse lyspunkter, selv om det endnu ikke er lykkedes at skabe fuld overensstemmelse mellem grupperne. Fx er der ikke længere snærende rammer for, hvad man kan forhandle hjem af tillæg i forbindelse med løndrøftelsen med ens chef. Samtidig er mange af tillæggene nu større og varige.

Og netop de parametre skal der fokuseres på i fremtiden, da selve lønrammen er, som den er – og en ændring af den vil blive fordelt på alle grupper i LR 37. Og så har vi jo ikke ændret noget i forholdet. Endelig er det vores opfattelse, at området har vakt fornyet interesse i den øverste ledelse. Om det skyldes et anderledes fokus på kerneproduktionen end hidtil ved vi ikke, men vi ser frem til forhåbentligt at mødes om emnet snart.

5 SPØRGSMÅL TIL ORDFØRERNE

Inden årets slutning skal et nyt forsvarsforlig på plads. Vi har stillet fem spørgsmål til forsvarsordførerne. Spørgsmålene er om emner, der i vores optik er relevante frem mod forliget. Alle partier har fået mulighed for at svare.



Holger K. Nielsen, Socialistisk Folkeparti

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

Med Ruslands aggressive politik bliver vi nødt til at fokusere mere på NATO's traditionelle art. 5 forpligtelser. Da også Arktis skal have en høj prioritet, bliver vi nødt til at nedprioritere vore internationale missioner i lande som Afghanistan, Irak og Syrien. Også fordi det er tvivlsomt, hvor stor en værdi disse indsatser har haft i forhold til at skabe stabilitet og bekæmpe terrorisme.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Enig i at rekruttering og fastholdelse er en altoverskyggende udfordring. Det handler i sidste ende om at skabe en attraktiv arbejdsplads, som unge mennesker søger til, og hvor ældre gerne vil blive. Jeg har ikke patentsvaret på, hvordan det kan sikres. Vil dog nævne, at det vil hjælpe, hvis politikerne ophører med at føre sognerådspolitik i forsvarsforligskredsen. De mange forandringer og flytning af tjenestesteder, som er gennemført af hensyn til lokale valgkredsintresser, har ikke haft nogen gavnlig virkning.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

Det handler om seniorpolitik, som er en udfordring for alle virksomheder – i både den private og offentlige sektor. Det forudsætter igen god ledelse – så her er der et stort ansvar for cheferne.

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?

Jeg kender ikke årsagen, og det er vel også nødvendigt at identificere de problemer, som det måtte skabe. Det er næppe frugtbart at skabe uovervindelige skel mellem det militære og civile personel.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?

Med de nye udfordringer tror jeg, at det vil være en god idé med en ny forsvarskommission.



Peter Juel Jensen, Venstre

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

Vi skal løbende udvikle Forsvaret således, at vi kan håndtere de udfordringer, vi står over for – udgangspunktet for dette er trusselsvurderinger og styrkemålskrav fra NATO. Det betyder i Venstres bog, at vi efter næste forlig har et større forsvar.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Der er ingen tvivl om, at rekruttering og fastholdelse er en udfordring, der skal håndteres. Der er iværksat tiltag for at dæmme op for dette – og jeg forventer, at man i et kommende forlig også vil have et fokus på dette.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

Ansatte i Forsvaret har et godt grundlag at stå på, både på det offentlige og private arbejdsmarked, men der er ingen tvivl om, at arbejdet i Forsvaret er krævende, og at man rent fysisk kan have svært ved at følge med – generelt er arbejds-



Marie Krarup, Dansk Folkeparti

miljøet godt i det danske forsvar, men der er stillinger, der forudsætter god fysik. Vi må i fællesskab finde de gode løsninger, ligesom på resten af arbejdsmarkedet.

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?
Jeg ser ingen udfordring i, at officerer, i den grad man har de nødvendige kvalifikationer, kan ansøge de stillinger, som akademikere også søger. Det ville i min bog være en naturlig konsekvens af, at ens fysik ændrer sig med alderen.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?
Umiddelbart nej – vi har et godt overblik over, hvor udfordringerne er.

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

Danmark har forsømt Forsvaret i en lang periode, selvom Forsvaret samtidig har udført en fantastisk opgave i bl.a. Afghanistan. Forsvaret har tre opgaver: 1. territorialforsvar, 2. områdeforsvar, 3. internationale opgaver. De sidste mange år har man satset på 3., og det er forkert nu, som det var før. Man skal kunne 1,2,3 - alle sammen. Det skal vi have styr på til næste forlig.
Så Forsvaret skal løse flere opgaver og have større dybde. Det betyder flere folk og derfor selvfølgelig også et større forsvarsbudget.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Jeg er sikker på, at der vil komme en masse gode forslag til, hvad vi skal gøre. Jeg er enig i at der er et stort problem i fastholdelse. Vi vil gerne forøge værnepligtsindtaget, der kan være en del af rekrutteringsløsningen.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

Det er et praktisk spørgsmål, som man nok er bedst til at tage stilling til på andre niveauer end det politiske!

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?
Der er for mange officerer i Forsvaret i forhold til sergenter og konstabler. Så der er da et problem, hvis ikke de kan få mulighed for at varetage sagsbehandler-funktioner. Der er nogle skævheder i systemet, der skal rettes op på. Og jeg er sikker på, at vi vil få en masse gode og praktiske forslag op til forligsforhandlingerne.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?

Vi har ikke behov for en forsvarskommission. Det vil blot trække tiden voldsomt i langdrag. Vi har behov for at styrke Forsvaret, så vi, som jeg skrev før, kan løse alle tre opgaver i stedet for blot en.



Rasmus Jarlov, Det Konservative Folkeparti

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

Vi skal have et meget stærkere forsvar og et forsvar, som er mere orienteret mod Østersøregionen og en mere teknologisk avanceret modstander end de terrororganisationer, som vi i de senere år har bekæmpet i Afghanistan og Irak. Det betyder meget for hvilket udstyr, vi skal investere i, og hvilke kapaciteter vi skal opbygge. Blandt andet bør vi igen have luftværn og ubåde og give vores værnepligtige en længere uddannelse, så de bliver en reel kapacitet i stedet for blot et rekrutteringsværktøj.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Jeg tror, en stor del af dette problem vil forsvinde, hvis vi igen giver Forsvaret en ordentlig økonomisk ramme. Folk er dødtætte af, at det hele tiden er så fattigt, og at der ikke er ressourcer nok til opgaverne. Det påvirker moralen meget. Hvis vi giver en bedre ramme, tror jeg, at moralen vil stige, og at vi bedre kan fastholde folk. Jeg vil afvente Forsvarets egne anbefalinger til hvilke konkrete HR-initiativer, der kan gennemføres.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

Der er ikke tale om, at vi vil have gamle mennesker til at levere mere end tidligere. Vi har blot besluttet, at pensionsalderen skal følge levealderen. Folk lever længere og er friske længere. Så vi skal blot vende os til, at folk omkring 60 år kan mere, end folk omkring 60 år kunne for 20-30 år siden.

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?

Det er som udgangspunkt fornuftigt, at Forsvaret henter kompetencer udefra i stedet for at tro, at man kan alt, der er brug for i en organisation, fordi man er officer. Det bliver kun et problem, hvis de civile kommer til at bestemme over det militærfaglige. Det håber jeg, den nye forsvarschef vil modarbejde. Det bør han netop være den helt rigtige til med hans baggrund, og det vil han have Folketingets opbakning til. Vi har ikke brug for flere urealistiske McKinsey-rapporter, som påtvinger Forsvaret umulige besparelser og skrivebordsbeslutninger. Vi har brug for, at generalerne bliver stærke nok til

at turde fortælle os, hvis de bliver bedt om noget, som ikke kan lade sig gøre. Det gør de ikke i dag, og det er faktisk et problem, når vi skal træffe beslutninger. Hvis departementet foreslår noget, siger generalerne javel, og så er det nogle gange svært for Folketinget selv at gennemskue, hvad de negative konsekvenser kan være. Det var meget tydeligt ved kampflyindkøbet sidste år, hvor jeg efter en masse gravearbejde blev chokeret over, hvor urealistisk beslutningsforslaget fra ministeriet var, men hvor vi alligevel sad overfor en mur af generaler, som sagde, at det var helt i orden. De kunne ikke gøre andet med de kommandoveje, som findes. Men det gør det virkelig svært at træffe realistiske beslutninger, og det lykkedes mig da heller ikke at få det til at gå op for mine folketingskollegaer, at beslutningsgrundlaget var helt urealistisk.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?

Det burde det nok være allerede nu. Det kan også godt blive en del af Forsvarsforliget, at der nedsættes en kommission.



Henrik Dam Kristensen, Socialdemokratiet

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

Vi har et godt, professionelt og effektivt forsvar, der er vellidt og nyder stor respekt blandt vores allierede. Forsvaret gør en ufattelig flot indsats. Danmark løfter flere og mere krævende internationale opgaver, end vores størrelse tilsiger. Og intet tyder på, at der bliver brug for en mindre aktiv tilstedeværelse i den kommende tid.

Vi ser et Rusland, der har annekteret Krim-halvøen, og som optræder stadigt mere aggressivt overfor de baltiske lande, og et ISIL, der hærger i Irak og Syrien, mens Europa har en stor opgave i at holde Trump fast på vores atlantiske alliance.

Vi er selvfølgelig meget opsat på, at Forsvaret skal have de kapaciteter, det har brug for, for at kunne løse de opgaver, der følger med udviklingen i verden. Når vi skal forhandle et nyt forsvarsforlig, så er det klart, at vi vil kigge på, hvordan vi også i fremtiden kan have et forsvar, som er tidssvarende og kan løse sine opgaver, både herhjemme og internationalt.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Vi er meget opmærksomme på, at der er et problem med rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere i Forsvaret. Det gælder både i forhold til, at alt for få søger Forsvarets uddannelser, men også at sammensætningen af fagpersonalet er meget forskellig. Det er svært endnu at sige, hvad der

helt konkret vil ske, men vi kigger på nogle forskellige muligheder, herunder om optaget på officersuddannelsen kan struktureres bedre, og hvordan vi kan tiltrække flere teknikere til Forsvaret.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

For det første skal vi sikre, at vores soldater ikke lider overlast og med et større engagement internationalt følger også en større politisk forpligtelse til at tage ordentligt vare på vores udsendte, når de kommer hjem igen. Derfor har Socialdemokratiet foreslået en bedre veteranindsats på næste års finanslov. Det er vigtigt, at vi tager ordentligt hånd om vores soldater, og at de er sikret et trygt arbejdsmiljø igennem hele deres karriere.

For det andet, så skal vi have et øget fokus på opkvalificering. Det gælder ikke bare for Forsvaret, men for hele Danmark. I 2025 kommer vi til at mangle 70.000 faglærte på arbejdsmarkedet, og samtidig vil langt flere ufaglærte stå uden job. Jeg ved, at der allerede arbejdes på, at ufaglærte i Forsvaret får en faguddannelse. Og at man er ved at undersøge, om bl.a. konstabeluddannelsen kan tilrettelægges som en erhvervsuddannelse, der også kan bruges uden for Forsvaret. Det er to rigtig gode initiativer, som jeg mener, er den rigtige vej at gå, hvis man vil komme rekrutteringsproblemet til livs.

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med

ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?

Det hænger i høj grad sammen med rekrutteringsproblemet. I officersuddannelsen får man lige nu rigtig mange akademikere ind, hvilket er godt, men vi får også færre, som har taget vejen fra værnepligt til officer. Det er med andre ord blevet sværere at gå den traditionelle vej til officerstitlen. Det er selvfølgelig også noget, vi er opmærksomme på.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?

Det er rigtigt, at vi ser en ændret sikkerhedssituation, men der er heller ingen grund til, at vi går i panik. Den røde hær er ikke på vej ind over Østersøen. Selvfølgelig skal vi stadigvæk være påpasselige og støtte vores allierede fra de baltiske lande med koordinerede NATO-bidrag. Og vi skal fortsat være eftertænksomme over for russerne og tage vores forholdsregler. Det kommer vi også til i det kommende forsvarsforlig. Men jeg ser ikke nogen grund til, at Forsvaret trænger til en stor omstrukturering af både organisation og strategi.

Vi gennemførte en stor omorganisering i vores regeringstid og Forsvaret fungerer meget tilfredsstillende i dag. De udfordringer vi står overfor kræver ikke et mangeårigt og dyrt kommissionsarbejde, men er nogle justeringer af den organisation vi allerede har. Jeg kan derfor ikke se, at vi får behov for en ny forsvarskommission lige foreløbig.



Rene Gade, Alternativet

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

Uafhængigt af trusselsbilledet, som jo altid vil være en vurderingssag – ikke mindst politisk – så skal vi fra dansk side turde prioritere vores investeringer i forsvaret meget mere skarpt. Det kan ikke nytte noget, at vi vil eksekvere med ressourcer fra alle hylder, hvis hylderne er tomme. Derimod skal vi fra politisk hold lade være med at drive rovdrift på Forsvarets forbilledlige vilje til at løse de opgaver, der stilles. Vi bør fokusere på at blive en humanitær stormagt, og det bliver vi kun med stærke og specialiserede styrker, som kan forsvare sig selv og agere proaktivt og konfliktløsende. Helst på et stærkt FN-mandat – og i fremtiden med et bæredygtigt nordisk eller europæisk samarbejde som supplement til NATO. Derfor er det ikke et nej til militær fra vores side, men et nej til angrebskrige, hvor vi ikke har en reel plan for, hvordan freden skal vindes. Hvor bidrager vi som småstat bedst og mest værdiskabende i de internationale alliancer, der er afgørende for vores sikkerhed? Det er svaret på det spørgsmål, der skal definere struktureren af vores forsvar.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Prioritering, prioritering og prioritering. Der vil være ledelseslag og værn, som kommer til at føle sig trådt hårdt over tæerne, hvis vi fra politisk hold begynder at prioritere ressourcerne respektfuldt og uden at splitte familiemønstre ad med ansættelsesvilkår, der ikke kan fastholde medarbejderne. For den prioritering vil vise, at vi har behov for investeringer nogle steder, og hvis ikke pengene kan findes, må der derfor lukkes ned for andre dele. Åbenhed om hvor det overskydende fedt i ledelseslagene befinder sig og skal skæres væk fra Forsvarets side – samt politisk ryggrad til at prioritere indsatserne, så kvaliteten fastholdes, det er væsentlige overskrifter for et forsvarsforlig der styrker Forsvarets fastholdelse og værdiskabelse.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

I Alternativet mener vi bestemt ikke,

at pensionsalderen skal sættes op. Til gengæld håber jeg, at netop vores kompetente pensionister med livs-lang erfaring fra Forsvaret vil bidrage med oplysning og eventuelt frivilligt arbejde i civilsamfundet, som det nu passer ind i deres hverdag. Vi har stor tillid til, at man engagerer sig, hvis man kan.

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?

Det skal være tydeligt for alle, at vores officerer og ansatte i Forsvaret i almindelighed kæmper for Danmark og for fred. De tilbyder sig selv i en højere sags tjeneste, og derfor må vi ikke mudre billedet af den gode intention ved at deltage i tvivlsomme krige med tvivlsomme mål og uigennemskuelige forløb, som man fra politisk hold ikke ønsker at være åbne om og blive klogere af.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?

Det burde vi have snarest muligt, og optimalt set efter at man havde genåbnet og færdiggjort Irak-kommissionen, som helt skandaløst blev lukket ned efter folketingsvalget i 2015.

20% rabat på advokatrådgivning

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for.

Ring på tlf. **43 43 43 61** og hør om dine muligheder.



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

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

Ret&Råd
ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve



Christian Heegaard, Radikale Venstre

1. Hvordan skal det ændrede trusselsbillede mod Danmark ændre Forsvarets organisering?

En af forsvarrets opgaver er klart at kunne være et modsvar til de trusler, der nu måtte være rettet mod Danmark. De fleste militærteoretikere er enige om, at truslen om et konventionelt territorialt angreb og besættelse af Danmark er af mere teoretisk end praktisk karakter. Den største direkte trussel mod Danmark i øjeblikket er i stedet utvivlsomt cyberkriminalitet. Det illustrerer den seneste tid. Det betyder, at det klart kommer til at indgå i både kommende forsvarsforlig, ligesom der vil være overvejelser om, hvorledes dette skal bevirke på Forsvarets organisering på den bedst mulige måde for Danmark. For er det danske sektoransvarsprincip gearret til, at hver sektor er ansvarlig for deres eget IT i henhold hacking, eller skal det være mere samlet fremadrettet. Det er et blandt flere relevante spørgsmål i henhold til organisering, når det kommer til fremtidig organisering af Forsvaret i forhold til det ændrede trusselsbillede.

2. Forsvarets øverste ledelse peger på rekruttering og fastholdelse som den altoverskyggende udfordring lige nu. Hvordan kan et nyt forsvarsforlig skabe bedre rammer for at løse netop den udfordring?

Det er også, hvad jeg hører, at netop rekruttering og fastholdelse fremadrettet er en af de største udfordringer for Forsvaret. Vi ved, at Forsvaret til alle tider vil have opgaver, og det er vigtigt ikke bare at have personale, men kvalificeret personale til at løse disse opgaver. Det giver os alle tiders mulighed for at tænke attraktive uddannelser

ind i et kommende forsvarsforlig. Derfor tror jeg, at rekruttering og fastholdelse bliver en vigtig del af den fremadrettede tænkning.

3. Pensionsalderen skal sættes op – også for soldater. Hvilke muligheder ser du for at anvende de medarbejdere, der primært har soldatermæssige kompetencer, helt frem til den forøgede afgangsalder?

Ældre soldater vil altid have mere viden end yngre. En viden som kun kommer med erfaring fra diverse opgaver. Det er blandt andet denne erfaring, som skal videreformidles til den næste generation. De ældre med primært soldatermæssige kompetencer er derfor oplagte som støtte i uddannelsen af nye soldater. Endeligt er det vigtigt at se på alderssammensætningen til de opgaver, som sættes, sådan at ældre soldater ikke ender på for hårdt fysisk slidende job.

4. På ti år er andelen af officerer i Forsvaret faldet med 10 %, mens andelen af andre akademikere er forøget med ca. 50 %. Hvad skal der gøres ved det?

Først og fremmest skal vi være opmærksomme på, at vi som samfund oplever dels en øget specialisering. Derudover er der en større og større søgning til diverse uddannelser. Det betyder, at også flere mennesker end tidligere er "akademikere".

Nu kender jeg ikke jeres eksakte tal i forhold til, hvor meget henholdsvis 10% og 50% svarer til i antal personer. Det, jeg i hvert fald kan slå fast, er, at det der drejer sig om direkte militærfagligt relaterede opgaver, skal varetages af dem, der har forstand på det ud fra en militærfaglig profil og ikke en, der har flotte karakterer fra en akade-

misk uddannelse. Vi skal med andre ord ikke have en djøficering af de rene militærfaglige opgaver. Til gengæld er jurister eller kommunikationsfolk gode til andre ting, hvor de kan bidrage i Forsvaret.

5. Det er ti år siden, at der har været nedsat en Forsvarskommission. Med det ændrede trusselsbillede vi ser nu, hvornår er det så tid til en ny kommission?

Den sidste kommission i 2008 havde en bred opbakning og bidrog godt til forsvarsforliget 2010-2014. Jeg synes ikke, at man kan udelukke, at det vil være en god idé, da vi oplever markante forandringer i vores trusselsbillede. Cyberkriminalitet og den indsats er noget, der aktuelt optager alle partier. Det er den største direkte trussel mod os i øjeblikket. Det er et indsatsområde, der er helt nyt. Hvad der skal til for at opgradere det, og hvad der er vores reelle behov må bero på nærmere analysearbejde.

Derudover vil de nye strategisk vigtige, isfrie sejlruter i Arktis betyde, at området vil vinde stadigt større sikkerhedspolitisk betydning for både Danmark og for vores allierede. Blandt andet bliver det relevant at øge både miljøovervågning og beredskab. Der kan være behov for en analyse af, hvordan vi opgraderer Søværnet til den indsats. Til sidst har Danmark åbenlyse territoriale og alliancemæssige interesser i en Østersø fri for russisk pression og et velfungerende samarbejde mellem alle Østersøens stater, herunder Rusland. Det er helt nye overvejelser, der skal gøres i den forbindelse.



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

DET HANDLER OM AT FÅ TINGENE TIL AT LYKKES

Flyvevåbnets værnsformand, oberstløjtnant Jan Wolff, ser Forsvarets nye HR-strategi som et af de kerneområder, hvor HOD's medlemmer og Forsvaret generelt udfordres. For den inkarnerede marathondløber og triatlet er udfordringer dog ikke kun et onde, men også en naturlig drivkraft i hverdagen.

TEKST OG FOTO MORTEN FREDSLUND

EN DYB OG ÆGTE LYST til at forandre tingenes tilstand til det bedre var tilbage i midt-90'erne den direkte årsag til, at Jan Wolff som ung premierløjtnant sprang til, da tillidshvervet som lokal HOD-afdelingsformand på Flyvestation Skrydstrup en dag stod ledigt.

Nu godt 20 år senere er Jan Wolff stadig engageret i HOD. Striberne på den lyseblå uniformsmanchet er blevet flere og bredere, og i dag er Jan Wolff værnsformand for Flyvevåbnet.

- Jeg synes, at det er vigtigt, at man bruger sin stemme og er med til at påvirke, hvor man kan. For den retning, som fagforeningen arbejder henimod, det er den retning, som fagforeningen hører, at medlemmerne gerne vil, siger Jan Wolff.

I hans beskedne lejlighed ved det gamle infirmeri på Flyvestation Aalborg er en knaldrød triatlon-cykel med carbon-følge parkeret i stuen. Og med tre Ironmans bag sig – heriblandt en i forbindelse med VM på Hawaii – signalerer Jan Wolff flere ting: Dels at han er en fighter og i stand til at kæmpe mod hårde odds, dels at han er en mand, der sætter sig mål og går benhårdt efter at indfri dem. At dyrke triatlon kræver mange

timers daglig træning alene i løbesko, i havet og i sadlen på landevejen, og sporten er ikke en holdsport. Men tag ikke fejl. Jan Wolff er også en holdspiller. Eksempelvis har han i flere år dyrket cricket i 1. division, og på arbejdspladsen vægter han fællesskabet og de fælles værdier højt.

- Generelt er jeg meget positiv og konstruktiv af natur. Og da jeg gik ind i fagforeningsarbejdet, var det, fordi jeg kunne se, at hvis man kunne få samarbejdet med ledelsen til at køre godt, så kunne medarbejderne få bedre vilkår. Det ville også komme ledelsen til gode, da de kunne få en arbejdsplads med glade medarbejdere, som det ville være let at fastholde. Da jeg senere stillede op som lokalafdelingsformand, var det, fordi jeg godt kan se udfordringerne, men også er i stand til komme med løsningsforlag til problemerne, siger Jan Wolff.

Nyt job – ny rang

Sidste år tiltrådte han stillingen som afdelingschef for Logistic Support Group ved Air Transport Wing Aalborg efter i en lang årrække at have haft jager-eskadrillerne på Flyvestation Skrydstrup som base. Hans private hjembase er dog stadig det

sydlige Jylland, og pendling er med ét blevet et fast begreb i Wolff-familiens dagligdag.

- Jeg har to overnatninger her på Flyvestation Aalborg og to derhjemme i løbet af en arbejdsuge. Så det er til at leve med, fortæller Jan Wolff.

Han lægger ikke skjul på, at flytningen fra Skrydstrup til Aalborg blev aktuel, fordi der netop var en ledig oberstløjtnant-stilling, der matchede hans baggrund som teknisk officer. Med jobbet fulgte forfremmelsen fra major til oberstløjtnant.

- Med den nye HR-strategi er det blevet meget svært at forudse, hvilke stillinger, der bliver ledige hvornår. I mit eget tilfælde ved jeg jo ikke, om min kollega på Skrydstrup skifter job om lidt eller om 10 eller 15 år. Sådan er settingen i øjeblikket. Men jeg ser en risiko for, at systemet sander til, hvis folk kun søger stillinger, som passer geografisk, eller når der følger en udnævnelse med. Så sidder folk jo og lurepasser og venter på, at der bliver et hul et eller andet sted. Men der er jo ingen, der ved, om hullet opstår, eller hvornår det opstår – og så er man nødt til at søge de stillinger, der passer bedst, siger Jan Wolff.



– Med den nye HR-strategi er det blevet meget svært at forudse, hvilke stillinger, der bliver ledige hvornår. I mit eget tilfælde ved jeg jo ikke, om min kollega på Skrydstrup skifter job om lidt eller om 10 eller 15 år. Sådan er settingen i øjeblikket.

Jan Wolff, oberstløjtnant



Redskaberne mangler

Som triatlet er minutiøs planlægning og god forberedelse alfa og omega. Og netop den manglende mulighed for god planlægning kombineret med en høj grad af tilfældighed i kølvandet på Forsvarets nye HR-strategi er et fokusområde for Jan Wolff.

– Der er ændret en masse vilkår for ansættelse, uddannelse og forflytning. Tjenestemandsbegrebet er stort set væk, og man læner sig op ad det civile arbejdsmarked, hvor der er kamp om arbejdskraften på markedsvilkår – det vil sige efter udbud og efterspørgsel. Men cheferne har ikke de rette værktøjer, der kan hjælpe dem med eksempelvis at fastholde en bestemt kernemedarbejder i enheden. Ansvar for løn- og arbejdsvilkår er placeret hos FPS, og den lokale chef ved ikke, hvor han skal ringe hen for at kunne tilbyde medarbejderen noget ekstra. Omvendt er det for medarbejderen, der er fristet af noget andet, men egentlig har lyst til at blive. Han ved ikke, hvem han skal henvende sig til for at få opfyldt særlige ønsker, som måske kunne få ham til at blive på det

konkrete tjenestested, siger Jan Wolff og tilføjer:

– Samtidig siger vi til de unge, at de ikke behøves at være her hele livet. Og da de er overenskomstansatte, kan de jo forlade stillingen, når det passer dem. Men i Flyvevåbnet skal en teknisk officer eller mellemlider ofte være på en bestemt flytype i et vist antal år. Hvis han eksempelvis er væk fra flytypen i seks år, ja så skal han starte uddannelsen på det konkrete fly fra bunden igen. Så der er nogle nøglepersoner, som vi næsten med vold og magt skal fastholde, fordi de er uhyre vigtige for os på den lange bane. Men det er der ikke nogen, der siger højt, da det koster penge. Så vi mangler simpelthen de nødvendige redskaber til at fastholde dem.

Forudser personelmangel

Selv om Jan Wolff savner tiden, hvor karriereplanlægningen lå i mere faste rammer, ønsker han ikke konsekvent at rulle HR-strategien tilbage.

– Flyvevåbnet har ikke øget indtaget af officerer og mellemlidere. Men da vi nu ikke længere kan planlægge

og styre, hvornår konkrete medarbejdere forlader jobbet, frygter jeg, at man på længere sigt vil løbe ind i problemer med bemanningen. Især i specialistfunktioner, hvor det tager op til 20 år, før specialisten for alvor begynder at præstere og lære fra sig. Så jeg tror, at man bliver nødt til at se på, om man kan lave en kombination af det nye og det gamle system. Eksempelvis at lave en plan og sige til nogen: "Du bliver nødt til at blive siddende her i en periode for systemets skyld". Ellers risikerer vi at stå i en situation, der svarer til et skib, som skal ud at sejle, og halvdelen af besætningen søger væk 14 dage inden, siger Jan Wolff.

Han peger på Ny Løn som et andet område, der bør gås efter i sømmene.

– Cheferne bruger rigtig, rigtig meget tid på at udmønte Ny Løn-midlerne. Jeg tror ikke, at den tid står mål med den effekt, vi får ud af det. Nogle af dem, der får, er skuffende over, at de ikke får mere. Og de, der ikke får, er måske skuffede over, at de ikke får noget. Samtidig er der hvert år stor frustration over al den tid, Ny Løn-udmøntningen tager. Men midlerne er



BLÅ BOG

JAN WOLFF, OBERSTLØJTNANT, 49 ÅR

Uddannet som teknisk officer i Flyvevåbnet i 1993. Gennemførte VUT II i 2007.

Jan Wolff indledte sin tjeneste som rekrut og befalingsmand på Flyvestation Værløse i 1987-89. Herefter fulgte en uddannelse som elektromekaniker på Flyvestation Aalborg. Efter officersskolen var det F16-eskadrillerne på Flyvestation Skrydstrup, der dannede rammen for Jan Wolffs tjeneste i 18 år, blot afbrudt af to års stabs-tjeneste ved Flyvertaktisk Kommando 2004-2006.

Tjenesten ved Fighter Wing Skrydstrup har både omfattet stabs- og vedligeholdelsestjeneste, poster som chef for Aircraft Maintenance Squadron, HR-sektionen og fungerende stabschef. Fra 2011-2013 gjorde Jan Wolff tjeneste i Forsvarskommandoens Planlægningsafdeling, inden turen gik til Jalalabad i Afghanistan som ubevæbnet FN-militærrådgiver. Efter hjemkomsten i 2014 ventede et job som chef for Logistik og Driftsstyring ved Fighter Wing Skrydstrup, inden Jan Wolff sidste år rykkede til Air Transport Wing Aalborg som chef for Logistic Group.

givet som en del af overenskomsten. Så hvis de ikke skal uddeles som Ny Løn, skal vi finde på noget andet. Men det mener jeg også, at tiden er moden til, siger Jan Wolff.

Fik øjenåbner i FKO

Hans interesse for fly blev allerede da han som helt ung tog til flyveopvisninger sammen med sin far. Jagerpilot-drømmen blev droppet på grund af brillebrug, og valget faldt i stedet på uddannelsen til teknisk officer i Flyvevåbnet.

Siden har jobbet ført ham vidt omkring. Tre udsendelser er det blevet til, og fra 2011-2013 var Jan Wolff sagsbehandler i den daværende Forsvarskommando. En periode, som han selv betegner som et absolut højdepunkt i karrieren.

- I Forsvarskommandoen oplevede jeg på tæt hold, hvor kompetente mennesker det er, der træffer beslutninger på det niveau. Det er altid spændende at se Forsvaret fra flere vinkler og flere niveauer. Man får et andet helhedssyn, og man får større forståelse for, hvorfor nogle beslutninger bliver truffet. Hvis man

sidder langt fra København, kan visse beslutninger godt virke uigennemtænkte. Men når man så er tæt på og bagved og ser, hvorfor tingene er, som de er, ja så er der jo tit en helt naturlig forklaring, som kan være svær at få øje på, når man er et andet sted ude i systemet, siger Jan Wolff:

- Den gennemanalytiske tilgang til tingene, jeg så blive eksekveret i FKO – det var en øjenåbner. Den struktur, der var, ja det var ligegodt noget, jeg blev imponeret over. Og jeg kunne godt unde alle yngre officerer at opleve det på et eller andet tidspunkt i deres karriere. Det er altså meget kompetente mennesker, der arbejder på det niveau.

Udfordringer er en drivkraft

Jobbet i FKO søgte Jan Wolff selv, men i modsætning til i dag, var jobbet dengang en del af en nøje defineret karriereplan.

- Det var en trædesten på karrierestegen. Udfordringen i dag er, at man som ung officer kan sende den ene ansøgning efter den anden efter et job i VFK uden at få det. Og får man afslag, får man heller ikke at vide,

hvorfor man ikke fik jobbet. Her skal vi blive bedre til at vejlede folk i den rigtige retning, siger Jan Wolff, der understreger, at han ikke er modstander af den nye HR-strategi.

- Jeg synes blot, at der er nogle uhensigtsmæssigheder, som giver os nogle udfordringer, som man ikke har styr på. Det er udfordringer, vi må arbejde videre med, siger Jan Wolff.

Men for triatleten, oberstløjtnanten og værnformanden Jan Wolff er udfordringer ikke noget, der slår ham omkuld. Tværtimod.

- Jeg har aldrig følt mig fastlåst, og jeg elsker mit job, fordi jeg ikke kender hverdagen. Det er 24/7 med nye udfordringer hele tiden. Det synes jeg er sjovt. Og så det at få tingene til at virke. Når du har en "lortesag" og siger: Det her kommer aldrig til at fungere, og du så alligevel får det til at virke, ja så strækker jeg armene i vejret og råber: YES! Alle sagde, at det ikke kunne lykkes, men det lykkedes alligevel. Ha! – det, synes jeg, er sjovt.



6 spørgsmål til værnsformanden

Hvorfor gik du ind i fagforeningsarbejde?

- Da lokalafdelingsformanden på Flyvestation Skrydstrup skulle pensioneres i 1995 søgte han en afløser, og jeg sprang til. Jeg var ung, men havde flere idéer til at samarbejde med ledelsen og derigennem medvirke til at skabe og fastholde Skrydstrup som en god arbejdsplads, hvor medarbejdere gerne ville gøre tjeneste. Samtidig kunne ledelsen få en arbejdsplads, hvor det var let at fastholde folk. Det var ønsket om at gøre en forskel.

Hvad er HOD's vigtigste fokusområde og hvorfor?

- HOD skal medvirke til, at der bliver skabt nogle værktøjer, som understøtter HR-strategierne. Hvis man læser HR-strategierne, er de faktisk ganske udmærkede, men de fordrer, at der er nogle værktøjer, der understøtter dem. Og når man kigger i værktøjskassen i øjeblikket, så synes jeg, at den er lidt tom. Hvis man som chef eksempelvis gerne vil fastholde en nøglemedarbejder, er vejen uoverskuelig, og viljen hos beslutningstagerne til at iværksætte diverse tiltag er lille.

HOD skal sørge for, at Forsvaret bliver opmærksomt på, at de her værktøjer skal udvikles og sættes i spil.

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

- Jeg tror, at det er vigtigt, at medlemmerne oplever en reel lønstigning, som man har fået det på det civile ar-

bejdsmarked. De sidste par overenskomster har kun givet meget beskedne lønstigninger – ja, sågar en modregning i lønstigningen. Desuden har vi nogle meget firkantede regler og systemer, der styrer vores ydelser. Her kunne man godt kigge på at få de regelsæt forenklet. Især Ny Løn, som man bruger rigtig megen tid på at udmønte. Ny Løn skulle understøtte effektivitet og udvikling, men virker ikke helt efter hensigten.

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

- Jeg forsøger med en positiv og konstruktiv indstilling at drøfte relevante emner med chefen for Flyverstabens og medvirke til at imødegå de udfordringer, Forsvaret og Flyvevåbnet står overfor. Men jeg kan ikke nævne noget konkret - ud over at jeg peger i en bestemt retning, hvor jeg mener, at Forsvaret bør have fokus. Fagforening er mere et holdspil, synes jeg. Der er ikke nogen anfører eller stjernespillere. Men jeg er budbringer og talerør – begge veje.

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

- Jeg orienterer lokalformændene via mail, når der er nyt fra Hovedbestyrelsen eller nyt fra Flyverstabens Hovedsamarbejdsudvalg. Det får jeg så tilbagemeldinger på og er dermed i sync med, hvad der rører sig. Når jeg rejser rundt tjenstligt og møder kolleger, spørger jeg gerne ind til, hvad der rører sig.

Vi er jo et lille værn, hvor de fleste af os kender hinanden, og vi har et fint og velfungerende netværk.

Hvorfor er det vigtigt at være medlem af en fagforening?

- Det er vigtigt, fordi det er fagforeningen, der forhandler løn- og ansættelsesvilkår. Hvis man gerne vil være med til at påvirke dér, skal man da løfte sin stemme og deltage aktivt – ellers får man det, andre folk gerne vil have fokus på.

Du kan også sammenligne det med et forsikringssselskab. Du kan måske undvære det i mange år, men pludselig kan du stå i en situation, hvor du har brug for hjælp. Hvis du ikke er med, får du ikke hjælp. Men er du med, får du den hjælp, du har brug for.



FLYVEVÅBNET SKAL KUNNE FASTHOLDE MEDARBEJDERE OVER LANG TID



Generalmajor Max A.L.T. Nielsen,
chef for Flyverstaben

Chefen for Flyverstaben, generalmajor Max A.L.T. Nielsen, MALT, er mere positiv over for den nye HR-strategi end værnsformanden. MALT mener, at HR-strategien giver større frihed og flere muligheder for den enkelte officer.

TEKST MORTEN FREDSLUND FOTO FORSVARET

- JEG ER OVERBEVIST OM, at ansøgningssystemet har gjort det muligt for officerer at få jobs, som de i det tidligere beordringssystem ikke var kommet i betragtning til. Man har derfor større indflydelse på éns fremtidige tjeneste end tidligere, siger MALT.

Flyverstabschefen mener desuden, at tilpasningen af uddannelsessystemet betyder, at flest mulige af Forsvarets uddannelser nu bliver civilt kompetencegivende, og at flere kommer ind i Forsvaret med allerede erhvervede civile kompetencer.

- De nye ansættelsesvilkår betyder, at den enkelte medarbejder reelt har større frihed til at vælge ansættelse uden for Forsvaret, herunder tage sin pension med. Det betyder vel også, at personaleomsætningen stiger, når flere og flere af vores ansatte får forbedrede muligheder for at forlade Forsvaret. Men omvendt er der nok også nogle, der herefter vil søge tilbage igen, fordi vi i Flyvevåbnet – og i Forsvaret – tilbyder en helt særlig arbejdsplads, siger MALT.

MALT er enig med værnsformanden i, at HR-strategien betyder, at den enkelte medarbejder i større udstrækning end tidligere må engagere sig i egen karriereudvikling. Det er faktisk

en af præmisserne for strategien. Men MALT ser det ikke som en fare.

- Jeg mener ikke, at faren for at gå i den forkerte retning er urimelig stor og skal blot på ny opfordre til, at der lægges energi i udviklingssamtalerne. Videre tror jeg, at den enkelte medarbejder i større udstrækning bør søge netværk og sparring på tværs af enheder og niveau, siger MALT og tilføjer:

- I Flyvevåbnet har vi haft talentudvikling på bordet i chefkredsen længe, og herigennem tilser vi, at der etableres en målrettet dialog med medarbejdere, der har vist særligt potentiale, fagligt som ledelsesmæssigt. Fælles for alle varianter er dog, at den enkelte tillige skal besidde viljen til at søge karrieren.

Ligesom værnsformanden, mener MALT, at Flyvevåbnet er meget afhængig af at kunne holde på medarbejdere med særlige kompetencer og uddannelser.

- I Flyvevåbnet har vi altovervejende højtuddannede medarbejdere, der umiddelbart kan bringe deres kompetencer i spil i det civile samfund. Det betyder, at konkurrencevilkårene er skrappe. Derfor er jeg enig i, at Flyvevåbnet på centrale områder er meget afhængige af, at vi kan

fastholde vores medarbejdere i lang tid. Blandt andet af de grunde, som også Jan Wolff fremfører. Særligt er forholdet mellem en lang og ofte dyr uddannelse og et kort opsigelsesvarsel skræmmende.

Derfor tror jeg, at det er vigtigt i forhold til den enkelte medarbejder, at det er muligt at aftale de konkrete arbejdsvilkår med sin foresatte chef, så den enkelte kan få overblik over sin samlede ansættelsessituation og perspektiverne heri, siger MALT.

Han understreger, at HR-strategien dækker over rigtig meget og mere end rekruttering og fastholdelse. Men i konkurrencen med de civile arbejdsgivere skal Flyvevåbnet have fokus på en række kerneværdier, som er attraktive for medarbejderne.

- Statens ansatte bliver aldrig lønførende. Vores største chance for at konkurrere ligger derfor i, at vi sammen skaber den bedste arbejdsplads, hvor kammeratskab, unikke udfordringer og oplevelser er i centrum. Vi skal sikre os en arbejdsplads og en dagligdag, der har indhold og som giver rigtig god mening for vores ansatte. Indsættelse af militære enheder er en holdindsats, så vi bør naturligt satse på og styrke kollektivet, siger MALT.



- Statens ansatte bliver aldrig lønførende. Vores største chance for at konkurrere ligger derfor i, at vi sammen skaber den bedste arbejdsplads, hvor kammeratskab, unikke udfordringer og oplevelser er i centrum.

Max A.L.T. Nielsen, generalmajor



MALT kan ikke genkende til, at såvel de nye ansættelsesprocedurer som NyLøn er sagsområder, der er voldsomt tidskrævende.

- Der bruges en hel del tid på de nye ansættelsesprocedurer. Jeg tror, at det til dels skyldes tilvænning til en ny måde at være chef og leder på, men jeg oplever også, at der sker tilpasninger i forhold til den oprindelige tilgang, da denne del af HR-strategien blev introduceret. Systemet virker,

og den løbende evaluering heraf bør alle bidrage til, så vi kan trimme systemet, hvor det er muligt

MALT er som sådan enig i, at Ny Løn ikke altid giver den effekt, som man kunne ønske.

- Jeg tror heller ikke, at Ny Løns-koncepten udviklede sig helt, som det var forventningen, da den blev lanceret i sin tid. En revision af systemet kunne sagtens være et første skridt. Jeg mener her, at vi bør have begge

sider, arbejdsgiver som arbejdstager, godt belyst, så vi kan søsætte et Win-Win-koncept, hvor vi er enige om spilleregler, og målsætninger. At bruge dyrebar tid på at forhandle om få midler giver for meget misnøje, så lad os få vendt den spiral.

Rejs trygt på ferie

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

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

Det får du med Trygs årsrejseforsikring:

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

Læs mere på www.tryggruppeforsikring.dk/hod

Bestil din
rejseforsikring på
44 20 20 90



Det handler om at være





Debat og orientering for tillidsrepræsentanter

Den 16.-18. maj var tillidsrepræsentanter samlet på Hotel Svendborg.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

MØDET VAR DET FØRSTE ÅRSMØDE, der blev gennemført efter vedtagelse af HOD's nye vedtægter i 2016, hvor det blev besluttet, at der går tre år mellem, at repræsentantskabet er samlet.

Derfor var første punkt på dagsordenen, at sekretariatschefen, Morten B. Nielsen, gennemgik regnskaber og budgetter. Gennemgangen viste, at økonomien for nuværende er solid, men også, at det hurtigt kan vende, hvis antallet af officerer falder.

Dernæst fremlagde formanden status i HOD's handlingsprogram 2016-19, hvor der er tre hovedområder: HOD internt, forsvarsforlig og OK 18.

I det store og hele følges programmet, men selvfølgelig med visse udsving, da det er første gang, HOD overhovedet har et handlingsprogram.

Omkring HOD internt er der gennemført medlemsundersøgelse (beskrevet i Officeren nr. 1 2017), der er fokus på hvervning og fastholdelse af medlemmer, ligesom der er lagt vitaminer i at gennemføre bedre information til det lokale niveau gennem blandt andet VTC-konferencer.

Om forsvarsforlig er der gennemført temadrøftelser i forskellige kredse, der arbejdes på udgivelse af en hvidbog om forliget i et officersperspektiv, og der er og vil blive gennemført drøftelser med politikere under forskellige former, blandt andet på Folkemødet på Bornholm.

Endelig orienterede Niels Tønning om, at der er godt gang i forberedelserne til forhandlingerne om OK 18.

Dagens gæst udefra var Søren Toft fra Toft Kommunikation. Han fortalte forsamlingen om tænketanke og

deres brug, og han havde lavet en mindre undersøgelse af HOD's anseelse hos forsvarsordførere på Christiansborg. Samlet set nyder HOD stor respekt hos politikerne for en god og konstruktiv tilgang til opgaverne, men det var også et budskab, at vi gerne måtte være endnu mere aktive på faktaudredning.

Dag 2 blev indledningsvis brugt på forberedende drøftelser om OK18. Deltagerne blev bedt om at svare på spørgsmål inden for forskellige områder, og resultaterne – der kom efter mange timers intensiv debat ved bordene – vil blive brugt i det videre arbejde, blandt andet under hovedbestyrelsens seminar i juni måned.

Eftermiddagen forløb i øvrigt med møder med repræsentanter fra de forskellige værn og korps, og endelig var der besøg af direktøren for Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Laila Reenberg. Hun orienterede om verden set fra FPS' position og deltog derefter i en debat med Niels Tønning om aktuelle emner. Debatten blev gennemført ud fra alle deltageres forudgående besvarelse af et spørgeskema, og det var derfor besvarelserne, der dannede grundlag for indholdet af debatten.

Dag 3 blev primært anvendt til uddannelse og orientering af de tilstedeværende tillidsrepræsentanter i emner, der spændte vidt fra funktionsvederlag over rådighedstillæggets dækningsgrad m.m. til anvendelse af den nye M322-ordning.



FREMTIDENS LEDERE

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

Officeren følger tre bachelorer på deres vej som de første kadetter i den nye officersuddannelse.

HÆRENS NYE KADETTER ER GÅET I OFFENSIVEN

Efter sommerferien indleder Hærens første hold kadetter på den nye uddannelse sidste fase af uddannelsen. Tilde Schwaner, der kom med en ingeniøruddannelse i bagagen, vil til Aalborg for at arbejde med logistik og værnepligtige. Men først venter faldskærmskurset hos Jægerkorpset.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS FISKER

KADETTERNE PÅ HÆRENS OFFICERSSKOLES hold Paludan-Müller er gået i offensiven. De tilbageværende 33 mænd - og enkelte kvinder - på det første hold efter den nye officersuddannelse er efter fem ugers øvelse i Oksbøl og Borris ved at nedkæmpe den tilbageværende modstand blandt bygningerne i Brikby. Brag og skud løfter stemningen, da løjtnant Tilde Schwaner og hendes gruppe giver den gas i endnu et af talrige angreb.

- Det her er jo kernen i det, vi laver, siger hun, da kampen er afsluttet, og peger ud mod kammeraterne, der er i gang med at gennemgå dagens træning i klassiske infanteriopgaver. Men når hun og de øvrige sidst på året skal afslutte uddannelsen med fire måneders tjeneste på et tjenestested, er Trænregimentet i Aalborg målet.

Logistikopgaver ligger fint i forlængelse af hendes civile bachelor som produktionsingeniør, mener hun. Desuden er der flere underafdelinger med værnepligtige, som Tilde Schwaner også ser frem til at arbejde med. Og endelig har Aalborg ry for at være en god by at bo i.

-Trænregimentet er et stort sted med mange muligheder, hvis man bliver der. Og familien tager det pænt, siger Tilde Schwaner, som indledningsvis regner med at pendle mellem Aalborg og familie og netværk i København.

- Jeg glæder mig til at komme ud og prøve rollen som leder. Til at starte med stillede jeg mig selv spørgsmålet, om jeg nu ville være god nok til at undervise værnepligtige. Men efterhånden finder man en ro i lederrollen, siger hun.

Hæren Officer

I alt 32 måneder. Kadetten er nu nået gennem 23 måneder



10 mdr

officersbasisuddannelse i Varde

18 mdr

funktions- og diplomuddannelse, København og Oksbøl

4 mdr

tjenestemodul ved Hærens myndigheder

- Man har været meget bekymrede for, om vi når at blive klar som delingsførere. Det er vi. Nu glæder vi os til at komme ud at prøve det, fastslår Tilde Schwaner.

Patruljekursus hos jægerkorpset

I november gennemførte kadetterne patruljekurset hos Jægerkorpset, "hvor det regnede, helt som det skulle".

- Det var koldt, men det var også to gode uger. Jægerne var gode undervisere. Venlige, selv om der var konsekvens. Jeg blev presset, mest af vejret. Men jeg bliver ikke så presset af mangel på mad. Der skal egentlig mere til at presse mig, end jeg havde troet. Vi lærte at sige, at nu klarede vi en dag mere, i stedet for at sige, at vi mangler fem dage til. Men vi var derude, hvor vi begyndte at se ting, som ikke var der. Vi hallucinerede, fortæller Tilde Schwaner.

Tilde Schwaner har også fundet ud af, at hun fungerer bedst i en gruppe med godt sammenhold. Derfor bestræber hun sig også på at være med til at skabe sammenholdet, eksempelvis med en anerkendende high-five eller et kram til de andre.

Arbejdsdagene på Hærens Officersskole gennem vintermånederne har været lange med et par timers lektier bagefter. De fem uger i Jylland har været et velkomment afbræk. Men selvom der altså har været nok at se til, har Tilde Schwaner også påtaget sig opgaven som tovholder for årets "Hærløb", der finder sted omkring Frederiksberg Slot den 8. juni. Forventeligt kommer der omkring 500 løbere til ruterne i Søndermarken på fem og ti kilometer, hvorfra overskuddet går til veteraner. Alle er velkomne.

Faldskærmskursus med højdeskræk

Efter sommerferien venter en ny, fysisk udfordring i form af to ugers faldskærmskursus hos Jægerkorpset, som slutter med tre spring.

- "Det bliver lidt af en udfordring, når man har semi-højdeskræk. Men det seneste besøg hos jægerne var en god oplevelse, selv om det var hårdt. Andre har sprunget før os. Det er vel bare at springe, siger hun.

Når hold Paludan-Müller er tilbage på officersskolen, får de i øvrigt selskab af næste hold kadetter, der får navnet hold Storrud. Så bliver der mere liv på slottet og flere til fredagsøl i baren i kælderen. Det ser løjtnant Schwaner også frem til. I løbet af et par efterårsmåned skal kadetterne skrive en afgangsopgave.

- Jeg er nok jubeloptimist. Men jeg er helt vild med at være her, siger hun.



- VI UDDANNER IKKE AKADEMIKERE. VI UDDANNER OFFICERER.

I marts 2018 træder de første officerer efter den nye uddannelse ud i gelederne. De bliver nødt til i højere grad at stole på, at deres befalingsmænd bringer soldater og materiel i kampklar stand, mener den nye chef for Hærens Officersskole.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS FISKE

OBERST NICOLAS VEICHERTS, chef for Hærens Officersskole siden december sidste år, er overbevist om, at fremtidens kadetter på mange måder vil ligne de kadetter, som blev uddannet efter den tidligere ordning.

- De har samme humor og jargon. De er åbenlyst glade for at være ansat i Forsvaret. De ligner alle andre kadetter. Men der vil være en forskel fra tidligere. De vil være knaldgode til taktik og ledelse, men de vil ikke, som tidligere, være i stand til at klare alle mulige opgaver i deres deling. De vil ikke være verdensmestre i at fikse et tungt maskingevær eller en dysekanon, for de har ikke en lige så lang teknisk uddannelse, som vi andre fik, siger Nicolas Veicherts.

Han forklarer, at fremtidens officerer vil kunne kombinere det taktiske og ledelsesmæssige, men de bliver mere afhængige af deres befalingsmænd.

- Når den nye officer hører en eller anden mislyd i delingen, så vil han vende sig om til sin sergent og bede ham ordne problemet, så lyden holder op. Det indebærer så også, at delingsføreren kan blive fremme med sin kikert frem for at blive alt for meget sovset ind i tekniske problemer, forudser Nicolas Veicherts.

- Nogle siger så, at vi kopierer det britiske system, hvor enhederne langt hen ad vejen er drevet af befalingsmændene. Men det er kun delvis rigtigt. Forskellen er, at her i landet har vi alle gået i den samme folkeskole. Vores officerer vil ikke stå på en piedestal og pege i en eller anden retning. Men vi vil få en mere klar skillelinje mellem officerens og befalingsmændenes ansvar og faglighed.

Den ene bekymring afløser den anden

Nicolas Veicherts forstår den skeptiske debat, der gik forud for den nye uddannelse.

- Der har været processen, hvor officersskolerne røg ind under Forsvarsakademiets hat, og det var måske hårdt at forstå, både for værnene og for underviserne. Hvad skete der lige dér? Når der så oveni kommer, at



halvdelen af kadetterne skal være bachelorer, hvor vi fra start var i tvivl, om vi kunne rekruttere dem, og når vi tilmed diskuterer, om man kan blive en god officer, hvis man har studeret arkæologi eller kinesiske sprog, så er den skeptiske debat forståelig. Men indtil nu har vi jo taget folk direkte fra gymnasiet, og et eller andet sted gør det vel ikke noget, at kadetterne er blevet lidt klogere, inden de starter hos os, siger Nicolas Veicherts og tilføjer, at optagelsesprøven rundt regnet er den samme.

- Det er der nogle, der glemmer.

I det hele taget er der ifølge Veicherts ikke grund til store bekymringer.

- Bekymringen for, om vi kan optage nok, synes nu afløst af en bekymring for, at kadetterne straks efter uddannelsen vil forlade Forsvaret. Det ved jeg ikke, om de vil, men jeg tror det ikke. Til gengæld ved jeg, at kadetterne er ved at være godt og grundigt trætte af at høre om bekymringer vedrørende deres motiver. Mit råd til de





bekymrede er, at de hellere skal bruge tid på at skabe den bedst mulige modtagelse af de ny officerer, når hold Paludan-Müller rammer Hæren til marts 2018.

Anderledes fordeling

På hold Paludan-Müller - det første efter den nye uddannelsesordning - er 28 af de 33 kadetter bachelorer. På det næste, hold Storrud, der netop er mødt, er halvdelen af de 60 kadetter bachelorer og den anden halvdel rekrutteret fra stampersonellet.

Da politikerne vedtog den nye uddannelse, var det ambitionen at hente to tredjedel fra egne rækker. Men den fordeling, er der ifølge Nicolas Veicherts ikke mange, der tror, kan lade sig gøre i praksis.

- Jeg vil blive overrasket, hvis vi får flere end halvdelen fra geledet i fremtiden, og jeg bliver ikke overrasket, hvis fordelingen snarere bliver 70 procent bachelorer og 30 procent fra geledet, siger skolechefen.

Forklaringen er blandt andet, at sergenter, der vil søge en officersuddannelse, skal tage en akademiuddannelse sideløbende med tjenesten.

- Og så skal man have et stærkt ønske om at blive officer, siger han.

Nicolas Veicherts kom til Hærens Officersskole fra stillingen som chef for Sprogofficersskolen, hvorfra han har haft mulighed for at følge udviklingen på officersuddannelserne. Han er chef nummer fire på tre år. Derfor håber han at kunne blive i jobbet i i hvert fald fire-fem år.

- Det skylder jeg både mine medarbejdere, kadetterne og Forsvaret, siger han.

For lange dage på skolen

Nicolas Veicherts er godt klar over, at han har for (u)vane gerne at ville lave om. Han er også klar over, at hverken

staben eller lærerne på Forsvarsakademiets institutter har behov for nye rystelser efter omlægningen og afkortningen af officersuddannelsen i 2016.

Alligevel tør han godt forudsige, at den nye uddannelse vil blive ændret på vigtige punkter.

- På lange stræk fungerer den ny uddannelse godt. Men jeg har en klar opfattelse af, at kadetterne er alt for meget på skolen. Vi opererer med en arbejdsdag på ni-ti timer, og det er ikke i orden. Jeg håber, at vi kan nå frem til, at folk går hjem klokken to eller senest klokken tre, for de har jo også nogle lektier derhjemme. Det ender med at betyde, at vi skal veksle noget tid til lektier eller skære noget væk. Men regnet på tid kommer uddannelsen til at blive noget kortere. Det er jeg overbevist om.

Veicherts understreger dog, at der ikke er økonomi involveret i overvejelserne.

- Det er alene et spørgsmål om god læring.

Desuden ønsker Nicolas Veicherts at (gen)indføre en uddannelse, som forbereder kadetterne til at gøre tjeneste som næstkommanderende i en underafdeling. Den del blev ellers skåret bort, da den gamle uddannelse skulle afkortes og ændres til den nye uddannelse.

- Vi ved ikke lige, hvordan det skal kunne lade sig gøre at indpasse det, men vi har en fornemmelse af, at det kan lade sig gøre. Nu kigger vi på det, siger Nicolas Veicherts.

Vi uddanner officerer

Om et par år skal den nye uddannelse formelt akkrediteres, og det vil også medføre nogle ændringer. Skolechefen forudser blandt andet, at uddannelsens funktionsuddannelse - i praktiske militære færdigheder - samles og placeres forud for den mere teoretiske diplomuddannelse, der foregår i klasselokalerne.

En del af uddannelsen bør der ifølge Veicherts ikke

FLERE HÆROFFICERER PÅ VEJ

Hold Paludan-Müller (2015-2018): 33 kadetter
Hold Storrud (2016-2019): 64 kadetter
Hold Anker (2017-2020): + 100 kadetter (forventet)

pilles ved: Faldskærmskurset er vigtigt for fremtidige officerer og deres selvopfattelse, mener han. I et interview i "Officeren" i februar påpegede Forsvarsakademiets dekan, Ole Kværnø, at "vi laver jo ikke bedre akademikere ved at gøre dem dygtige til at springe i faldskærm."

- Men jeg er glad for, at kurset stadig er der. Det er en stor del af vores identitet, at vi har gennemført det. Af samme årsag er det vigtigt, at vi har et patruljekursus hos Jægerkorpset, hvor man bliver presset så meget, at man virkelig lærer sig selv at kende. Det er meget værdifuldt, for vi uddanner ikke akademikere. Vi uddanner officerer, siger Nicolas Veicherts. Og tilføjer, med et bredt smil, at lige præcis den udtalelse har han talt grundigt med sin gode ven, dekanen, om.



HOD mener:

Vi har fra HOD's side mødt de nye officerer ad flere omgange, og vi har hver gang været imponeret over den tilpasningsevne, de udviser. Det er også vores opfattelse, at de meget hurtigt er blevet soldater.

En af de mange styrker, der gennem tiden har været et bærende element i uddannelsen og ikke mindst den efterfølgende tjeneste som officer, har været, at officeren har nydt tillid fra såvel mandskab som befalingsmænd. Den tillid har været skabt af den forudsætning, at officeren ved, hvad mandskabet gennemgår af tanker og strabadser – for han har selv været der på et tidspunkt i sin forudgående tjeneste. Han ved, hvad det drejer sig om, når det gør ondt at skulle grave. Det er der ikke ændret på med den nye uddannelse set i forhold til den gamle kadetaspirantuddannelse.

Fra HOD's side er der ingen tvivl om, at de nye officerer kommer til at stå på samme platform som tidligere tiders officerer, men at den viden, de kommer ud med, er relativt mindre – rygsækken er blevet lettere. Det understreger bare behovet for, at de får mulighed for at indhente så megen viden og erfaring i de første tjenesteår, at det kan danne baggrund for mange gode år i Forsvarets ansættelse.

Vi håber på, at befalingsmandskorpset fremadrettet (stadig) vil være så godt uddannet, at kontrollen fra officerernes side ikke behøver være i detaljen, men kan foregå på et andet niveau.

I øvrigt er det forfriskende at høre skolechefen udtale, at "vi uddanner ikke akademikere. Vi uddanner officerer". Det udsagn har vi savnet længe i debatten.

KLÆDT PÅ TIL FLAGDAGEN?

På Jydsk Emblem Fabrik A/S har vi mange års erfaring med at montere medaljer & sild. Vi har miniaturemedaljerne på lager.

Vidste du at Ordenskapitlet har indført nyt reglement for bæring af dekorationer?

Hent Soldatens Medalje ABC her

Scan koden eller
brug dette link abc.jef.dk



Krydsbånd



Sildebjælker



Stofmærker



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

FORSVARETS LANGE JOBSAMTALE

Ansøgere til en uddannelse som officer skal gennem en såkaldt afprøvning, inden de kan antages som kadetter. Forsvaret kalder selv den typisk to dage lange afprøvning for en "lang jobsamtale", som har til formål at vise, om ansøgeren både fysisk og mentalt har forudsætningerne for at virke som officer, herunder potentiale til at lede andre.

Afprøvningen består af to moduler

Modul 1 varer en dag og består af fysisk test, intelligenstag, kognitive tests og interview. Testene finder sted enten i Jonstruplejren i Ballerup eller på et af Forsvarets tjenestesteder i Jylland.

Efter modul 1 vurderer Forsvarets Rekruttering, om du er egnet til at gå videre til modul 2. OBS: Hvis du ikke består den fysiske test, stopper afprøvningsforløbet.

Modul 2 varer to dage og består af helbredsundersøgelse, personlighedsprofil og en test af dit potentiale som leder. Testene finder sted i Jonstruplejren i Ballerup.

Kilde: Forsvaret.



DE VIL HAVE ANSVARET FOR DANMARKS FORSVAR

Kravene til fremtidige officerer er fastholdt. Men ansøgerne har tænkt mere over deres valg end de glade unge ansøgere, der tidligere søgte en officersuddannelse direkte fra gymnasiet. Fagbladet Officeren tog med til afprøvning.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

NOGLE AF DE UNGE SPILLER STRATEGO. Snakken går afdæmpet i lokalet, hvor kun et par stykker er kvinder. Men fælles for den lille snes unge i opholdsrummet i Jonstruplejren ved Ballerup er et ønske om en fremtid i og medansvar for dansk forsvar. De vil uddannes som officerer, og denne dag er en af de to dage, hvor deres evner afprøves. Men lige nu venter de på næste prøve.

- Ventetiden overrasker mig. Jeg havde troet, at Forsvaret ville være mere effektivt til planlægning, siger Valdemar Høiris, 25, der fordriver tiden sammen med Marcus Salomon, 23. De vil begge gerne have en uddannelse som taktisk officer i Hæren, og nu venter de på et af de sidste punkter i den to dage lange afprøvning ved Forsvarets Rekruttering, hvor deres mentale og fysiske evner bliver vurderet.

572 havde søgt, da sidste frist for at søge nærmede sig i begyndelsen af maj. Som sædvanlig kom der for få ansøgere til Søværnets tekniske officersuddannelser, men de øvrige uddannelsesretninger trak flere ansøgere, end skeptikerne frygtede. Det er 170 flere end sidste år. Forhåbentlig vil mindst 189 ansøgere vise sig kvalificerede, når Forsvarets Rekruttering er færdig med at teste ansøgerne.

I år var anden gang, Valdemar Høiris udfyldte sit ansøgningsskema, så ønsket om en fremtid - og gerne en livslang karriere - i Forsvaret er stærkt. For et par år siden forsøgte han første gang, men var på det tidspunkt ikke tilstrækkeligt klar til lederrollen, lød vurderingen dengang. Tiden siden har Valdemar Høiris brugt på kandidatstudiet på CBS med speciale i økonomisk markedsføring, som han snart er færdig med.

- Jeg synes selv, jeg er blevet personligt mere selvstændig, end da jeg var her for et par år siden, tilføjer han.

- I Forsvaret hænger teori og praksis sammen, og man er fysisk aktiv, forklarer Valdemar Høiris, der er ivrig jæger og fisker. Og selv om der er langt fra økonomi til forsvar, rummer begge fag et stærkt element af strategisk planlægning, mener han.

Det begyndte med Hækkerup

Marcus Salomons interesse for Forsvaret begyndte med en eksamensopgave. Emnet lød på daværende forsvarsminister Nick Hækkerups (S) ønske om at nedlægge Forsvarskommandoen, som skulle erstattes med Værnsfælles Forsvarskommando.

- Jeg dykkede ned i Forsvarets kultur, og så blev jeg bidt af det. Til min bachelortil statskundskab valgte jeg at skrive om forsvarsforliget i 2004, fordi det kom





til at lægge byggestenene til det nuværende forsvar, forklarer Marcus Salomon. Men teori er ikke nok. Han vil gerne arbejde i praksis med Forsvaret.

Efter gymnasiet havde Marcus Salomon ellers ingen interesse for militær. Ved Forsvarets Dag sagde han eftertrykkeligt nej tak til at aftjene værnepligt, hvis det ellers var muligt at slippe.

- Jeg forudså en lang og stjernespækket karriere, siger han med et smil, men nu er Forsvaret min første prioritet, selv om jeg er optaget på kandidatstudiet.

Marcus Salomon er ikke sikker på, at han vil få en livslang karriere som officer, hvis han ellers klarer de to dages afprøvning i Jonstruplejren.

- Jeg går ind i det med åbent sind. Jeg forventer, at jeg bliver i Forsvaret i fem-ti år, hvorefter jeg kunne overveje at gå ud i det civile eller, mere sandsynligt, søge ansættelse i Forsvarsministeriet, siger han.

De to dage med prøver rummede ikke de store overraskelser for de to ansøgere - bortset fra en enkelt prøve, der handlede om statistik og tabeller.

- Jeg er ellers ret god til statistik, men den prøve var virkelig svær. Jeg endte med at gætte nogle gange, for der var kun tyve sekunder tilbage til at finde svaret. Der kom jeg til kort, siger Marcus Salomon. En lignende oplevelse havde Valdemar Høiris.

Begge klarede de fysiske prøver uden besvær. Men de blev begge lidt benovede over en af de andre ansøgere, der klarede at løbe 3,8 kilometer på den afmålte tid.

- Det er jo OL-agtigt hurtigt. Hvem der bare var lige så hurtig som ham, siger Marcus Salomon.

Nu bliver døren til opholdsrummet åbnet. En af de kun to piger på dagens hold bliver kaldt ind til samtale hos psykologerne. Den bygger på ansøgernes præstationer og psykologernes observationer undervejs i de to dages afprøvninger.

Etiske dilemmaer

En af prøverne skal vise, om ansøgerne kan samarbejde med andre, og om de kan finde løsninger på komplekse problemer, som de vel at mærke kan argumentere for, og som de selv tror på, forklarer major K.B. Nielsen fra Forsvarets Rekruttering. Han er ansvarlig for at finde det antal egnede ansøgere, som Forsvarets tre værn har behov for.

For eksempel præsenteres ansøgerne for en katastrofesituation, hvor de skal finde en fælles løsning på, hvordan mennesker reddes fra truende død. Ud over teknik og logistik rummer scenariet også etiske dilemmaer. Hvis ikke alle kan reddes, skal en mor til små børn så reddes før en ældre mand? Det præcise indhold afslører vi ikke her.

Opgaverne fortæller også noget om ansøgernes evne til at lede.

- Der er mænd, som er store og har en god fysisk udstråling, men alligevel har svært ved at slå igennem. Vi kan få et billede af deres evner og kan med rimelig sandsynlighed udtale os om, hvorvidt den pågældende er et fornuftigt valg, siger major K.B. Nielsen.

Forsvarets Rekruttering har i øvrigt ikke konstateret nogen særlig forskel på mænd og kvinders evne til at lede.

Andre opgaver tester ansøgernes mentale kapacitet og arbejdshukommelse.

- Vi undersøger, hvor mange ram ansøgerne har under kasketten, så at sige, forklarer major K.B. Nielsen med et smil.

Helbredet skal være så godt, at ansøgeren kan udsendes i internationale operationer.

Prøveresultaterne er ikke det eneste, der tæller i vurderingen af ansøgerne.

- Vi ser også på arbejdshastigheden. Det kan være, at en ansøger ikke når at løse så mange opgaver, men til gengæld giver de rigtige besvarelser. Det siger noget om ansøgerens grundighed. En anden ansøger opdager måske, at tiden er ved at løbe ud, og beslutter så at skyde fra hoften, for så kan det være, at nogle af svarene bliver rigtige. Han er altså villig til at løbe en risiko.

Marcus Salomon og Valdemar Høiris behøver forresten næppe at bekymre sig om den statistikopgave, som de begge fandt vanskelig at løse.

- Der er tale om en intelligenstag, hvor man kan være mere frit tænkende. Vi kigger på resultaterne, og de, der siger, at prøven har været svær, ligger ofte i den bedre halvdel af besvarelserne, forklarer K.B. Nielsen.

De grumme prøver

I Forsvarets prøvearsenal findes også en særlig grum type i form af opgaver, som ikke kan løses. De bliver brugt til at teste ansøgere til pilotuddannelsen.

- Kommende piloter er typisk nogle, der altid har været gode til at levere varen til tiden og til en høj karakter. Vi ønsker at se, hvordan de reagerer, når de ikke kan løse en opgave. Går de i panik, eller går de i stå? Er de rationelle i situationen eller hvordan?, forklarer major K.B. Nielsen. Men den type nedrige opgaver udsættes ansøgere til officersuddannelserne ikke for.

I forhold til udvælgelsen i "gamle dage" er afprøvnin-gen nu afkortet med en halv dag og koncentreret til to sammenhængende dage. Mange af prøverne er digitaliserede, og der er gjort plads til en ny prøve, kaldet "jobsimulerende opgave," der kunne være tænkelig i det virkelige liv som officer. Ansøgeren skal finde ud af, hvordan man bedst evakuerer syge mennesker fra en ø.

- Man skal kunne analysere, træffe beslutninger og argumentere for sit valg. På et af holdene havde vi i øvrigt en ansøger fra beredskabssektoren, som blev helt



- Der er tale om en intelligenstest, hvor man kan være mere frit tænkende. Vi kigger på resultaterne, og de, der siger, at prøven har været svær, ligger ofte i den bedre halvdel af besvarelsene.

K.B. Nielsen, major



ellefvild for at løse opgaven. Det var lige sådan noget, de lavede dér.

Fremlæggelsen af den valgte løsning betyder også noget. Er man usikker på sin løsning og de valgte forudsætninger, så påvirker det helhedsindtrykket af ansøgeren.

- De fremtidige ansøgere skal jo kunne undervise andre, allerede når de kommer på sergentskolen. Så de skal have lederevnen tidligt, siger K.B. Nielsen.

Ifølge majoren er kravene til fremtidige officerer ikke sænket i forhold til tidligere. Men prøveforløbet er lagt om, og nogle af besvarelsene, som tidligere blev lavet under opholdet ved Forsvarets Rekruttering, skal ansøgerne levere via computer hjemmefra, inden de møder til afprøvning.

For et år siden lykkedes det ikke at levere det ønskede antal kadetter til værnene. Men i år er udsigterne lysere, og det skyldes ikke kun et højere antal ansøgere, men også et lavere frafald af ansøgere, som udebliver eller trækker deres ansøgning undervejs. Det skyldes blandt andet, at ansøgerne i år har fået mulighed for selv at booke et prøvetidspunkt, der passer dem bedst. Tidligere blev prøvetidspunktet fastsat af Forsvarets Rekruttering. Desuden har man åbnet mulighed for, at ansøgere, der ikke består den fysiske test i første omgang, i begyndelsen af juni får en ny chance for at kvalificere sig. En god fysisk form er nødvendig for at klare sergentskolen, og kravene er ifølge K.B. Nielsen ikke urimelige.

- Alle kan klare dem, hvis man træner, siger han.

Unge tænker sig om

Dagens ansøgere adskiller sig på et enkelt punkt ganske betydeligt fra de ansøgere, der mødte op til afprøvning til den tidligere officersuddannelse.

- Tidligere fik vi de unge direkte fra gymnasiet. Det var glade unge mennesker, der bare ville det her og ikke havde tænkt så langt. Nu får vi mere reflekterede unge mennesker. Når vi i dag spørger, om ansøgeren er villig til international udsendelse, er der nogle, der svarer "måske." Det så vi ikke før i tiden. Men forklaringen er, at ansøgerne tænker sig mere om nu. Hvis ansøgeren er en kvinde, så viser det sig måske, at pågældende gerne vil udsendes, men bare ikke når og hvis hun bliver gravid. Og tilsvarende er der mænd, der nødig vil udsendes på andre tidspunkter, hvor de dårligt kan forlade familien. Derfor svarer de "måske." Det kan vi godt tage hensyn til, forklarer K.B. Nielsen.

Både Marcus Salomon og Valdemar Høiris har fået besked om, at de er ansat som kadetter med start 1. august.

Det endelige svar på, om det er lykkedes at finde og ansætte det ønskede antal kadetter, kan Forsvarets Rekruttering give den 9. juni.

STORMVARSEL FOR BALKAN

NATO og EU mister indflydelse på Balkan, hvor Rusland har udnyttet Vestens passivitet til at markere sig og vinde indflydelse. Målet er at forhindre Balkan-landene i at blive NATO-medlemmer.

TEKST OG FOTO STEEN RAMSGAARD

DE SIKKERHEDSPOLITISKE uvejrs-skyer er igen ved at trække sammen over Vest-Balkan. Her kappes de politiske ledere om at overgå hinanden i en hadefuld nationalistisk og krigerisk retorik, som man skal tilbage til 1990'ernes krige for at finde magen til.

Den anspændte situation er ikke blevet bedre af, at Rusland har ført en meget succesrig politik for at vinde indflydelse og magt. Med få og enkle midler er det lykkedes præsident Putin at udnytte det magttomrum, der opstod, da USA's tidligere præsident, Barack Obama, efter Kosovos selvstændighed i 2008 ændrede fokus og lagde mindre vægt på Balkan. Og med den nuværende præsident Donald Trumps erklærede mål om at "gen-skabe USA's storhed" og "Amerika først" er der udsigt til endnu mindre opmærksomhed fra USA's side.

Ruslands tilstedeværelse i specielt Serbien er blevet meget tydelig, ikke mindst i landets russisk-ejede regeringsvenlige medier, der gerne puster til den nationalistiske ild. Ruslands interesser på Balkan er dels at forhindre flere lande i at blive optaget i NATO og dels at sikre sine pipelines med gas til Vesteuropa uden om Ukraine via den såkaldte South Stream.

Christian Axboe Nielsen er Balkanekspert, lektor på Østeuropastudier på Aarhus Universitet og tidligere

analytiker ved Krigsforbrydertribunalet for det tidligere Jugoslavien. Han mener, at omverdenen skal være meget forsigtig med ikke at lade sig rive med af den hysteriske retorik.

- Rigtig mange politikere i det tidligere Jugoslavien bruger den slags retorik for at fastholde magten og dække over de økonomiske problemer, der plager landene. For nationalister er det behændigt at snakke om krig, hvis man helst ikke vil have, at der fokuseres på arbejdsløshed, manglen på økonomisk udvikling og den slags kedelige emner, fortæller han.

Ruslands interesser

Det britiske magasin The Economist skrev i februar, at værdien af den russiske hjælp til Serbien fra 2014-17 i alt løber op i ca. 300 mio. kr. Til sammenligning har EU hvert år siden 2000 sendt langt over en milliard kr. i støtte til Serbien. Det omtales kun sjældent i serbiske medier, og serbernes støtte til EU-medlemskab er faldet støt, mens hele 64 pct. ser NATO som en trussel.

EU har været ude af stand til at udfylde det magttomrum, der er opstået på Vest-Balkan. De senere år har været præget af bl.a. den græske gældskrise og Brexit, som har fået EU til at fokusere på egne mangler og behov for reformer. Udtalelser fra den tyske kansler, Angela Merkel, om,

at udvidelsen af EU efter Kroatiens optagelse i 2013 må sættes i bero i en periode, har ikke gjort EU-velviljen større hos dem, der endnu ikke er optaget.

Mens den vestlige verden har udvist en slående mangel på interesse for Balkan, er flere konflikter blusset op. Som regel med rod i gamle problemer.

Tonen mellem Kroatien og Serbien blev på et tidspunkt i fjor så ondskabsfuld, at begge lande klagede til både Europarådet og EU-Kommis-sionen over modpartens fremfærd og ageren. Begge lande opruster, og i Kroatien er indførelsen af en begrænset værnepligt blevet vedtaget med direkte henvisning til det anstrengte forhold til Serbien.

Serbien har fået lovning på en russisk gave bestående af seks MiG-29 jagerfly, som dog vil koste serberne 1,3 mia. kr. at gøre kampklar. Samtidig er Serbiens forsvar begyndt at holde fælles militærøvelser med den russiske hær. Øvelserne følges og beskrives nøje af begejstrede serbiske tabloidaviser. Medierne glemmer at fortælle, at Serbien jævnligt holder øvelser med NATO-lande.

Kosovo

Værre er dog konflikten mellem Serbien og dets tidligere provins Kosovo. Her er Danmark sammen med en



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



SOUVENIR T-shirt majica



- Balkan sejler! Det er den mest korrekte sammenfatning af situationen lige nu. Det betyder, at stormagterne ikke er interesserede, og at Balkan ikke får tilstrækkelig opmærksomhed.

Christian Axboe Nielsen, lektor



række andre NATO-lande stadig til stede med en vagtstyrke i byen Mitrovica i den nordlige del af Kosovo, selv om det nu er 18 år siden, at NATO bombede den serbisk-montenegrinske hær ud af Kosovo. Mitrovica er delt mellem serbere på den nordlige bred af floden Ibar og etniske albanere mod syd. I området nord for floden ligger fire kommuner, der har serbisk flertal, og som siden afslutningen på krigen i 1999 har været en konstant påmindelse om, at konflikten mellem Serbien og Kosovo ikke er slut.

En lang række lande, Danmark inklusive, har anerkendt Kosovo som selvstændig stat. Det gælder dog ikke Serbiens historiske venner, Grækenland og Rusland. Og i Serbien lyder nationalisternes krav om at genvinde Kosovo stadig mere højroset. Omkring nytår skabte det raseri i Kosovo, da et tog malet i Serbiens rød-blå-hvide farver og med slagord som "Kosovo er Serbien" skulle køre fra Beograd til de fire nordlige kommuner i Kosovo. Toget endte dog med at holde sig på den serbiske side af grænsen.

I Kosovo ønsker et flertal i parlamentet nu at omdanne landets sikkerhedsstyrker, der er en slags civilforsvar, til en regulær hær – i modstrid med fredsftalerne.

- Gennem det meste af maj måned har den regeringsvenlige serbiske tabloidavis "Informer" haft en forsidehistorie om risikoen for krig mellem Albanien-Kosovo og Serbien og antydninger af, at albanerne med støtte fra USA og Vesten vil skabe et Storalbanien. Til gengæld har avisen intet bragt om den nyvalgte præsident Vucic' valgløfter og manglende økonomiske resultater, forklarer Christian Axboe Nielsen og fortsætter:

- Balkan sejler! Det er den mest

korrekte sammenfatning af situationen lige nu. Det betyder, at stormagterne ikke er interesserede, og at Balkan ikke får tilstrækkelig opmærksomhed. Dermed får udemokratiske politikere frit lejde til at styre deres stater på en måde, hvor mere og mere magt koncentrerer hos et parti eller hos én person. Den udvikling er på længere sigt problematisk. Det samme er EU's manglende engagement.

Makedonien splittet

Makedonien er plaget af en langvarig politisk krise. Landets tidligere statsminister gennem ti år, den nationalistiske Nikola Gruevski, tabte det seneste parlamentsvalg til en koalition bestående af Socialdemokratiet og flere mindre, etnisk albanske partier. Men han har indtil for nylig nægtet at overdrage magten til koitionen med en påstand om, at det albanske mindretal pønser på at skabe et Storalbanien bestående af Albanien, Kosovo og dele af Makedonien, Montenegro og det sydlige Serbien, hvor etniske albanere udgør flertallet af befolkningen.

Makedoniens nationalistiske højrefløj består af ortodokse, etniske slaver, som bakkes fuldt og helt op af russiskejede medier. Det samme gør nationalisternes anklager om, at Vesten støtter en splittelse af Makedonien, så albanerne får deres egen del. Anklagerne bygger på, at Vesten støtter koitionen af socialdemokrater og etniske albanere som landets lovligt valgte parlamentsflertal.

Kupforsøg i Montenegro?

Montenegro er den Balkanstat, der er tættest på at komme med i både NATO og EU. Lige før påske gav den amerikanske kongres grønt lys for den lille Balkannations optagelse, så den fulde integration ser nu ud til blot

at være en formalitet. Montenegro har allerede deltaget i flere af NATO's operationer, bl.a. med vagtmandskab i Afghanistan.

Landet er også stabilt på den måde, at der stort set ingen spændinger er mellem de etniske og religiøse grupper indbyrdes. Til gengæld er landet gennemkorrupt og styres af en elite, der har siddet uafbrudt på magten, siden krigen brød ud i det tidligere Jugoslavien i 1991.

I oktober i fjor blev Montenegro efter eget udsagn udsat for et russisk-støttet kupforsøg, og landets sikkerhedsstyrker arresterede 20 serbiske nationalister. For nogle måneder siden anklagede statsadvokaten så russiske "statsorganer" for at stå bag kupforsøget med det mål at forhindre Montenegros optagelse i NATO. Den britiske udenrigsminister, Boris Johnson, fordømte Rusland, som dog har afvist alle anklager. Retssagen mod de 20 serbiske nationalister er begyndt.

Bosniens hær et lyspunkt

Det etnisk delte Bosnien er Balkans evige problembarn. Føderationen mellem bosniakker og kroater bliver mere og mere vakkelvorn. Kroaterne kræver deres egen entitet i stil med den serbiske statsenhed Republika Srpska. Og i Srpska gør præsident Milorad Dodik alt, hvad han kan for at modarbejde Bosniens regering i Sarajevo. Seneste udspil er en folkeafstemning til næste år om Srpskas løsrivelse fra Bosnien. En løsrivelse strider dog fuldstændig imod Dayton-freden fra december 1995 og kan i sin yderste konsekvens føre til en ny krig.

- "Informer" bragte for nylig en artikel om, at Dodik har lovet russerne at bygge en militærbase til dem i Bosnien, og at det har ophidset USA

Mindelunden ved Srebrenica, hvor over 8.300 muslimske mænd og drenge blev myrdet i juli 1995, da bosnisk-serbiske styrker med hjælp af bl.a. serbiske, russiske og græske højreekstreme militser. Det ultimative resultat af en krig imod civile. Foto oktober 2014.



og Storbritannien så voldsomt, at de inden september vil fjerne Dodik. Det er efter min bedste overbevisning noget vås. Men folk sluger den slags, på trods af at Dodik slet ikke har magt til den slags. Og russerne gør ikke noget for at dementere det, siger Christian Axboe Nielsen.

Dayton-aftalen fik sat en stopper for 3½ års krig. Men fraværet af krig har ikke fået de gamle fjender på en mere fredsommelig talefod, og landet er slet ikke vokset sammen til en national enhed. Den bosniske hær er faktisk en af de få succeshistorier. Fra en situation med 500.000 mand under våben består Bosniens hær nu af 10.000 mand, der er ansat på basis af kompetencer og ikke etnisk tilhørsforhold. Bosnien har også deltaget i fredsbevarende missioner med udsendelse af tropper til blandt andet Mali.



Steen Ramsgaard er freelancejournalist, forfatter, foredragsholder og nu også rejseleder med Balkan som speciale. Som reporter på TV-Avisen dækkede han i årene 1991-95 krigen i det tidligere Jugoslavien gennem hyppige reportagerejser. Han har blandt andet besøgt de udstationerede danske FN-styrker i Kostajnica i Kroatien, Kiseljak nær Sarajevo og kampvognsstyrkerne i Tuzla i Bosnien.

Sidste år skrev han bogen "Krigen i Europas baggård". Han skriver jævnligt om forholdene og udviklingen på Balkan til Magasinet Europa og leverer lejlighedsvis indslag og historier om Balkan til andre medier.

Et forladt hus, oversprøjtet med kugler, i det tidligere "Republika Srpska Krajina", dvs. den del af Kroatien, som den kroatiske hær i august 1995 generobrede efter fire års serbisk besættelse. Huset har med overvejende sandsynlighed tilhørt en etnisk serbisk familie. Foto fra februar 2014.



T-shirt med et kort over Kosovo med teksten "Kosovo er Serbien", et slagord man støder på oftere og oftere i Serbien i dag.



'Sarajevos Rose' kaldes disse karakteristiske mærker efter en mortargranat i Sarajevos gader under byens 1.425 dage lange belejring fra 1992-96. Arrene markeres med rød lak.





Martin Burcharth er
Dagbladet Informations
USA-korrespondent siden 1996.

NATO-lande må vænne sig til USA's gradvise frigørelse

TEKST MARTIN BURCHARTH

For lidt over 18 år siden afholdt NATO sit 50 års jubilæum under et topmøde i Washington, D.C. Det fandt sted i byens convention center 24-25. april 1999 og skulle blive en begivenhed uden fortilfælde i alliancens historie.

En måned tidligere havde præsident Bill Clinton givet grønt lys til, at NATO startede en luftkrig mod Serbien, hvis væbnede styrker havde invaderet den sydlige provins Kosovo. NATO-angrebet var foranlediget af rapporter om serbiske militser og soldaters etniske udrensning og henrettelser af kosovo-albanere.

I dagene op til topmødet bombarderede NATO-fly (langt de fleste amerikanske) serbiske stillinger i Kosovo, men mest opsigtsvækkende var bombardementer af "strategiske mål" i serbiske byer, som f.eks. landets statslige tv-station.

De uundgåelige civile tab var tæt på at splitte NATO i to dele. På den ene side var sydeuropæerne, som protesterede højlydt, krævede indstilling af luftkrigen og en genoptagelse af diplomatiet.

På den anden side stod USA, nordeuropæerne og Storbritannien samt de tre nye østeuropæiske medlemmer – Polen, Tjekkiet og Ungarn. De insisterede – som den danske statsminister Poul Nyrup formulerede det – på at "stå fast" overfor den hensynsløse diktator Slobodan Milosevic. Det endte med, at sydeuropæerne gav sig. De var i mindretal.

Jeg oplevede dette højdramatiske topmøde midt i NATO's første krig på nær hold som korrespondent for Dagbladet Information. Utroligt meget stod på spil for den atlantiske alliance i det mindeværdige øjeblik. Vores serierubrik i avisen fangede tidsånden: NATO – hvad nu?

Luftkrigen i Kosovo og Serbien var NATO's første out-of-area operation. Topmødet skulle vedtage et slutdokument, der netop forsegledede dette princip – at alliancen i fremtiden skulle forberede sig på at løse flere konflikter udenfor sit område. Det stod klart for alle, at organisationen var på sporet af en ny eksistensberettigelse efter den kolde krigs afslutning.

Senere fulgte krigen i Afghanistan og andre out-of-area missioner i det nye århundrede. Denne æra synes nu at gå på hæld. Tyve år efter Kosovo-aktionen er NATO igen

fokuseret på sin hovedopgave: at forsvare sikkerheden i sit nærområde.

Men de europæiske NATO-lande har gjort regning uden vært. De gik ud fra, at USA ville stå dem bi i en tid, hvor Rusland under Vladimir Putin har oprustet (men Ruslands forsvar er stadig langt mindre end de europæiske NATO-landes og dets budget er også betydeligt lavere) og tydeligt nok ønsker at tage revanche for alliancens østudvidelse. Det er ikke nødvendigvis tilfældet længere.

Det nylige møde mellem præsident Donald Trump og 27 andre NATO-ledere i Bruxelles signalerede klart, at USA under sin nye ledelse ikke automatisk vil komme europæerne til undsætning, hvis "russerne kommer". Trumps budskab lyder: I skal betale mere for Jeres eget forsvar og yde mere til vores out-of-area missioner. Uden det kan I ikke regne med, at USA føler sig ubetinget forpligtet af NATO-pagtens kollektive forsvarsprincip.

Det kommer som lidt af et chok for os europæere. En europæisk forsvarsdimension, endsige union, virker på mange politisk urealistisk. Vil de 25 europæiske NATO-lande (Tyrkiet skal ikke være med) virkeligt kunne enes om at bygge en fælles high-end operativ styrke?

Det ville være en fejltagelse at tro, at Trump er en enlig svale eller ikke ved, hvad han gør. Nej, han repræsenterer en fløj i amerikansk politik og en udbredt følelse i befolkningen, der mener, at det rige Europa bør yde mere til sit forsvar for at imødegå en voksende trussel fra Rusland.

Meningsmålinger viser, at NATO er blevet mindre populær i USA i de seneste år. Rusland nyder til gengæld større respekt blandt især republikanske vælgere. Trump genspejler med andre ord en strømning. Han er ikke vildfaren.

Set i det store historiske perspektiv bør dette skifte egentlig ikke undre. USA's militære engagement i Europa var før eller senere dømt til at blive nedskruet efter Sovjetunionens sammenbrud. Nu er spørgsmålet, hvordan denne proces styres i de næste 5-10 år. Det bliver en kæmpe udfordring for europæerne, men også for amerikanerne, der har vænnet sig til at sidde i førersadlen.

HUKOMMELSE ER GODT

En oberstløjtnant gik på pension i løbet af 2016. Inden han afgik fra enheden, havde medlemmet en samtale med den stedlige chef. Hvad de to talte om, er der jo reelt kun to, der ved – men faktum er, at vores medlem afgik fra enheden med en forventning om at ville blive erindret ved forhandlingerne om engangsvederlag, altså §5.

I mellemtiden afgår den stedlige chef til en anden myndighed, og tiden oprander for §5-forhandlingerne. Her bliver medlemmet – der jo ikke længere er ved enheden – ikke tilgodeset. Medlemmet tager kontakt til den næstkommanderende ved enheden, men han mener ikke at kunne finde argumenter for eller instrukser fra den tidligere chef om at tildele vederlag. Så gode råd var dyre.

Medlemmet tog kontakt til sekretariatet, og HOD skrev til den tidligere chef og spurgte, hvilken erindring han havde om et – konkret – løfte om §5-vederlag?

Efter en uges tid vendte chefen tilbage med en mail til både medlemmet og HOD med besked om, at der var iværksat udbetaling af et tilfredsstillende §5-vederlag.
(Steen Mikkelsen)

LIVEX 2016

Før LIVEX 2016 anmodede Beredskabsstyrelsen om at få lavet en aftale med HOD og CS omkring ned-sættelse af hviletid samt de generelle forhold under øvelsen i Grønland. I den forbindelse indgik HOD og CS aftalen med FPS. Efterfølgende viste arbejdstidsopgørelser for øvelsesdeltagerne i Beredskabsstyrelsen, at hviletidsbestemmelserne blev overtrådt uden for den aftalte periode. HOD har forfulgt sagen og anmodet om en redegørelse fra Beredskabsstyrelsen. Øvelsen foregik i juni 2016, og HOD afventer stadig en tilbage-melding.

(Steen Gøtsche)

TILSIDESAT VED OMSTRUKTURERING

Et medlem kontaktede HOD's sagsbehandler for arbejdsmiljø i sommeren 2016, idet pågældende, efter hjemkomst fra INTOPS primo 2016, havde følt at være blevet tilsidesat i forbindelse med en intern omstrukturering under hans udstationering. Situationen var kommet så langt ud, at pågældende havde langtidssygemeldt sig. Efter dialog mellem medlemmet, HOD og FPS blev der afholdt et udredningsmøde i januar 2017 med en uvildig konsulent, medarbejderen og arbejdspladsen.

Situationen er i dag, at medarbejderen er tilbage på arbejdspladsen, har fået lidt ændrede forhold, og medarbejder og arbejdsgiver har fået talt forholdene igennem. Sagen er ikke afsluttet, da HOD fortsat følger udviklingen.

(Steen Gøtsche)

OFFICEREN

Nr. 3/2017, 26. årgang

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

Facebook: Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

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

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

Grafisk design:
Gregorius DesignThinking

Tryk: Bording Pro

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

Annoncepriser:

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 4/2017: 7. august
Som udkommer: 6. september
Blad nr. 5/2017: 25. september
Som udkommer: 25. oktober

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den 30. maj 2017.



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



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

- 03 Leder
- 04 Kort nyt
- 06 Her har vi ikke bare skåret ind til benet. Vi skærer i benet...
- 12 Lønner slæber efter
- 14 5 spørgsmål til ordførerne
- 20 Værnsformand: Flyvevåbnet
- Det handler om at få tingene til at lykkes
 - 6 spørgsmål til værnsformanden
 - Flyvevåbnet skal kunne fastholde medarbejdere over lang tid
- 27 Debat og orientering for tillidsrepræsentanter
- 28 Tema: De nye officerer
- Hærens nye kadetter er gået i offensiven
 - – Vi uddanner ikke akademikere. Vi uddanner officerer.
- 34 De vil have ansvaret for Danmarks Forsvar
- 38 Stormvarsel for Balkan
- 42 Klummen: Med Burcharths øjne
- 43 Verserende sager

Forsidefoto: Claus Fisker



DANMARK
PP

SORTERET MAGASINPOST
ID. NR.: 42280



– Det kan godt være, at øvelserne er lige så lange som før i tiden, men det er den samlede belastning ikke. Den er større, siger Søren Andersen, oberst.

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