

Fagbladet

OFFICEREN

05 / OKTOBER 2018

**VIDEN BLIVER
STADIG VIGTIGERE FOR
AT SEJRE I FREMTIDENS
KONFLIKTER**



**STRESS OG MOBNING BLANDT OFFICERER
FORSTÅ DIN LØNSEDDEL**

USA'S DOMINANS PÅ VERDENSHAVENE ER TRUET

**FAGLIGE FORKLARINGER: INDIVIDUELLE TILLÆG – PENSIONS-
GIVENDE ELLER EJ?**

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 5/2018

Leder

Kort nyt

Arbejdsmiljø

Et skift til årsnorm

Er du klar til at søge dit næste job?

Interview:
Viden bliver stadig vigtigere for at sejre i fremtidens konflikter

De nye officerer

Faglige forklaringer

Brandslukning i Sverige

Hvornår har du sidst set på din lønseddel?

Det kinesiske søværns voldsomme oprustning truer USA's dominans på verdenshavene

Indlæg fra medlemmer

Verserende sager

Forsidefoto: Claus Bech

PAS PÅ DIG SELV OG DEM, DU HAR ANSVARET FOR



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

ARBEJDSMILJØLOVENS INTENTION ER AT BESKYTTE MEDARBEJDERENS LIV, helbred og førlighed.

Uanset om vi taler om tjeneste og uddannelse under hjemlige forhold eller egentlig operativ indsættelse, så er Forsvaret ikke just en ufarlig arbejdsplads. Dette til trods er det desværre ikke ualmindeligt, men dog i enkelte tilfælde fuldt forståeligt, at mange i Forsvaret ser arbejdsmiljølovens bestemmelser som en unødig og besværlig hindring for jobbets udførelse.

Forsvaret har de seneste år gjort en indsats for at bedre det fysiske arbejdsmiljø, og det har nedbragt antallet af anmeldte arbejdsskader. Modsat er det imidlertid min oplevelse, at opmærksomheden omkring psykisk arbejdsmiljø stadig lader noget tilbage at ønske, og når vi taler om arbejdstidsområdet, brydes hviletidsregler og EU's arbejdsmiljødirektiv dagligt.

Stress og kollegastridigheder er heller ikke ukendt blandt officerer. Selv har jeg mødt tidligere ildsprudlende kolleger, der har resigneret eller nu blot er en skygge af sig selv. Mærket af vedvarende belastninger, dårlige arbejdsvilkår eller deciderede problemer med det psykiske arbejdsmiljø. Selv om det pålagte arbejdspress faktisk er højt, så bærer det ikke ansvaret alene. Ofte er det vores egen pligtfølelse og følelsen af ansvar for enheden og opgaven, der gør, at vi ikke slår os til tåls med det netop tilstrækkelige. Her er det vigtigt at pointere, at man også selv har et ansvar for at komme ud af busken og bede om hjælp, før det er for sent.

Det, vi selv er herrer over, kan vi sætte os for at ændre, men når vi taler om arbejdstid, så kræver en



forbedring, at man i Forsvaret aktivt sætter sig for at opfylde arbejdsmiljølovens bestemmelser og ånd.

Et af dogmerne, der skal gøres op med, er antagelsen om, at man i Forsvaret kan iværksætte alt det merarbejde, som man har råd til at betale. Det er af flere årsager forkert. Alle i Forsvaret er ansat med en arbejdstidsnorm på 37 timer om ugen i gennemsnit. De fleste er forpligtet til at påtage sig merarbejde, men udgangspunktet er, at det skal modsvares af et tilsvarende mindrearbejde inden for planlægningsperioden. Det er derfor også kritisabelt, at man slet ikke gør arbejdstidsbelastningen for chefer op. Man kan jo frygte, at Forsvaret her bruger en langt højere arbejdsressource, end man politisk har afsat til opgaven. Men når arbejdstiden ikke registreres, så unddrager den sig kontrol. Det er rigtigt, at chefer ikke direkte kompenseres økonomisk for merarbejdet, men det er stadig et arbejdsgiveransvar, at de har en arbejdstidsplan, der på årsbasis balancerer på 37 timer pr. uge i gennemsnit. Det er det grundlag, de er ansat på og aflønnet for.

Men det er kun toppen af isbjerget.

Det kan godt være, at arbejdstidsnormen ikke overskrides på papiret. Hvis man efter en uges øvelse får udbetalt 5 øvelsestillæg, så har man på papiret kun opfyldt normen på 37 timer - men man har stadig været på arbejde i 120 timer.

En pilot eller beredskabsofficer, der efter den nyeste vagtaftale kun noteres for 14,8 timers arbejdstid, fordi vedkommende får et tillæg for de sidste 9,2 timer, har stadig været på arbejde i 24 timer. Man kan derfor med rette anlægge den betragtning, at når det på planlægningsstidspunktet er givet, at arbejdstiden kun balancerer ved udbetaling af døgnstillæg eller merarbejdsgodtgørelse, så har man som myndighed planlagt på merarbejde, og det er ikke tilladt.

Efter HOD's opfattelse kan Forsvaret ikke under

dække af egentlig militærtjeneste undlade at følge arbejdsmiljølovens bestemmelser, hvis det er muligt at følge dem. Arbejdsmiljøloven skal direkte være en hindring for at opnå et operativt eller øvelsesmæssigt mål med en aktivitet - det er slet ikke et issue, at man kan spare arbejdstid eller penge ved at kategorisere en aktivitet som egentlig militærtjeneste. I alle andre tilfælde må man fordele opgaven på flere hænder - også selv om det betyder, at man i yderste konsekvens må ansætte flere folk. Og ja, det kan blive rigtig dyrt.

Forsvaret er imidlertid ikke kun underlagt den danske arbejdsmiljølov - EU's arbejdsmiljødirektiv skal også respekteres. HOD har efter dialog med Arbejdstilsynet fået bekræftet, at arbejdstiden i arbejdsmiljøssammenhæng tæller, fra man møder på arbejde, til man går hjem, og det er i den sammenhæng ligegyldigt, om dele af arbejdstiden kompenseres økonomisk. EU's arbejdsmiljødirektiv opererer ikke med egentlig militærtjeneste, men undtager i et vist omfang vagter

og civilbeskyttelse fra direktivets hviletidsbestemmelser. Direktivets bestemmelse om, at den ugentlige arbejdstid ikke kan overstige 48 timer i gennemsnit, kan imidlertid ikke fraviges. Jeg har flere gange hørt folk sige, at de gerne ville ned på 48 timer, men du kan jo prøve at se på din egen tjeneste.

Arbejdsmiljøloven er - præcis

som andre love - ikke kun vejledende og et tilbud til dem, der ikke kan finde på noget bedre selv. Den er ansvarspådragende. Ikke kun for den chef, der må vedtage en bøde for utilstrækkeligt tilsyn eller vejledning om transport af farligt gods, men også for den medarbejder, der bringer andre i fare ved at overskride hviletidsbestemmelserne. Men det er imidlertid i lovens intention ikke muligheden for straf, der skal få os til at følge den, men hensynet til, at vi skal overleve arbejdslivet og have en pensionisttilværelse uden at skulle kæmpe med arbejdsbetingede skader.





Major Jens B. Frederiksen har i forbindelse med sin pension fra Forsvaret forladt HOD's hovedbestyrelse. Jens har været medlem af hovedbestyrelsen i 16 år, og han var formand for HOD's lokalafdeling 63, da den hed Totalforsvarsregion Nord og Midtjylland. Jens sluttede som tillidsrepræsentant ved Landsdelsregion Vest STAB i skive.

Jens er blevet afløst af major Steen Schütz, der var suppleant for Hjemmeværnet. Et egentlig valg af Steen Schütz til hovedbestyrelsen kan først ske på repræsentantskabsmødet i maj 2019.

SAGER OM MISBRUG AF KREDITKORT

HOD HAR I DE SENESTE PAR MÅNEDER oplevet en del sager omkring brugen af det kreditkort, som arbejdsgiver har udleveret til mange ansatte. Sagerne skyldes, at officerer har anvendt kreditkortet forkert.

Den mest kendte sag har været eksponeret i pressen og omhandler misbrug af en officers kreditkort, hvor Landsretten har afgjort, at misbruget kan tilskrives officerens handlinger. Officeren er efter dommen blevet afskediget. HOD forsøger nu at få prøvet sagen ved 3. instans.

De øvrige sager er af mindre alvorlig karakter og skyldes primært, at kreditkortet ved en fejltagelse er anvendt i stedet for det private kreditkort.

På grund af de mange sager har HOD rettet henvendelse til FPS og VFK. Der har været en god dialog og forståelse for, at der kan være behov for konkrete vurderinger i enkelte sager. Det skal nu munde ud i en revurdering af det bestemmelseskompleks, som ligger til grund for brugen af de udleverede kreditkort.

Tilbage står så de sager, hvor officerer af FAUK allerede er idømt bøder på nogle få tusinder kroner for grov pligtforsømmelse. HOD mener nærmere, at der i sagerne har været tale om sjusk eller forglemmelse, og afventer nu, hvad revurderingen af bestemmelseskomplekset kommer til at betyde også for de sager.

(GEN-)UNDERSØGELSE AF OFFICERERS ARBEJDSLIVSBALANCE – OG VALGENE I DEN FORBINDELSE

FOR 8 ÅR SIDEN GENNEMFØRT HOD EN UNDERSØGELSE af officerers arbejdslivsbalance. Undersøgelsen tog dengang udgangspunkt i, at officerer var omfattede af et beordringssystem, som beviseligt medførte visse udfordringer for korpset som helhed. Undersøgelsen viste dengang, at der var store forskelle mellem de yngre og de ældre officerers opfattelse af officersgerningen og af udfordringerne ved beordringssystemet.

Nu er officerskorpset omfattet af et bemandingssystem, der som en af sine tre søjler stadig har beordringsretten – men nu suppleret af to andre søjler i form af tjenesteplaner og ansøgninger, og de yngre officerer er blevet ældre og nye er kommet til.

Der er derfor grund til nu at gentage undersøgelsen – både for at sammenligne med tidligere resultater, men også for at høre om medlemmernes opfattelse af ansøgninger som en vej til opnåelse af god arbejdslivsbalance og tilfredshed.

Undersøgelsen er lavet som en kombination af den tidligere gennemførte undersøgelse, nye spørgsmål om ansøgningsdelen af bemandingssystemet og endelig også en undersøgelse af de nuværende officerselevers motivationer og intentioner.

Du har derfor – hvis du har oplyst en mailadresse til os via hjemmesiden – modtaget et link til undersøgelsen direkte i din mailboks. Hvis du ikke har modtaget en mail om undersøgelsen, ja så mangler vi en mailadresse på dig. Det kan du råde bod på ved at logge ind på hjemmesiden og registrere eller opdatere dine kontaktoplysninger under "Mit HOD".

Undersøgelsen er åben indtil 14. november 2018 kl. 12.

REGLER FOR SØØVELSESDEGE

Hvornår honorerer vi med søøvelsesdage? Hvornår er der tale om daglig tjeneste? Rejsetid? m.v. Den slags spørgsmål får HOD en del henvendelser om fra medlemmer fra Søværnet. HOD har sammen med samarbejdspartnere set på anvendelsen af søøvelsesdage.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

HOD har igennem de seneste 6 måneder været i tæt samarbejde med Centralforeningen for Stam-personel og Forsvarsministeriets Personalestyrelse for at finde en fornuftig skelnen mellem de forskellige former for tjeneste.

HOD kunne nemlig konstatere, at søøvelsesdagene blev anvendt som en honorering for al tjeneste i det pågældende døgn, hvor der samtidig var sejrende tjeneste. Altså kunne man eksempelvis have medarbejdere, som startede en daglig tjeneste i en stab, hvorefter pågældende foretog en tjensterejse for efterfølgende at deltage i en sejlads/øvelse. I sådanne tilfælde var medlemmerne blevet honoreret for søøvelsesdage for hele perioden.

FPS, CS og HOD har på baggrund af ovenstående arbejdet på en aftale om, at der med virkning fra 1. oktober 2018 ændres forvaltning af tjeneste forud for og i forlængelse af sejladsperioder:

- Tjeneste i forbindelse med sejladsdøgn, der ikke direkte vedrører skibets drift, fx tjensterejser der er uafhængig af sejlads og kurser, registreres uafhængigt af søøvelse. Dog maks. 24 timer inkl. norm på dagen og normen på søøvelsesdagen.
- Tjeneste/ tjensterejser, der direkte vedrører skibets drift, registreres ikke særskilt, og er fortsat en del af søøvelsen.

Eksempler på tjeneste der ikke direkte vedrører skibets drift:

- Skibet kommer hjem fra længe-revarende sejlads mandag kl. 9. Herefter tager medarbejderen på kursus. I dette tilfælde registreres sejlads til kl. 9 og derefter kursus.
- Skibet kommer hjem fra længe-revarende sejlads mandag kl. 9. Herefter skal medarbejderen undervise på en af Forsvarets skoler mandag 10-15 (rejse 9-10). I dette tilfælde registreres sejlads til kl.

9, derefter rejse 9-10 og tjeneste 10-15.

Eksempler på tjeneste der direkte vedrører skibets drift:

- Skibet kommer hjem fra længe-revarende sejlads mandag kl. 9. Herefter er der daglig tjeneste 9-15. I dette tilfælde registreres kun sejlads på dagen.
- Medarbejderen skal på mønstre et skib i Hamborg mandag kl. 10 og rejser fra det faste tjenestested mandag kl. 7. Skibet sejler herefter til næste mandag. I dette tilfælde registreres sejlads mandag til mandag. Der honoreres ikke særskilt for rejsen.

Aftalen er endnu ikke underskrevet, mest af hensyn til tekstens endelige udformning, men FPS har allerede været på rundtur for at orientere om ændringen i forvaltningen af søøvelsesdage.



FORMANDEN TIL MEDLEMSMØDE

FREMMØDET VAR NYDELIGT, da HOD havde medlemsmøde i Bruxelles. Et af de mest debatterede emner var selvfølgelig udetillægsordningen, og det kan kun understreges for lidt, at man skal sørge for at vide præcis, hvad man går ind til, når man accepterer en udstationering. Et andet emne var udfaldet af aftalen i forbindelse med OK18 om spisepausen. Efter mødet i Bruxelles kørte Niels Tønning videre til medlemsmøde i Mons.

"DER ER MANGE, DER RINGER FOR AT SNAKKE. MEN DE VIL HELST IKKE HAVE, AT VI GØR NOGET VED DET"

Stress og chefmobning eksisterer også blandt officerer.
Men det er noget, man går stille med.

TEKST MARTIN FINNEDAL FOTO SARA SKYTTE

"HVAD ER MINE RETTIGHEDER, hvis jeg bliver langtids-sygemeldt? Hvordan foregår processen? Kommer det til at stå i mine papirer?"

Det er nogle bekymrede officerer, HOD-konsulent Steen Gøtsche har i røret et par gange om måneden.

- De slås med en arbejdsdag, hvor de føler sig kørt ud på et sidespor og overset af deres chefer. Ofte får de færre og færre opgaver og oplever derfor at blive isoleret på deres arbejdsplads, fortæller Steen Gøtsche.

Ifølge konsulenten oplever de officerer, han får i røret, at hvis de har vist svaghedstegn i forhold til opgaveløsning, mister de tilliden fra deres chef, som i stedet giver opgaverne til andre medarbejdere, som chefen mener, kan gøre det hurtigere og bedre. Flokdyrsmentaliteten på arbejdspladsen indebærer, at man som vraget medarbejder desuden mister tilliden fra kollegerne, som vælger chefens side.

Som konsulenten konkluderer:

- Det er ikke smart at være på den svage medarbejders side. Så de svageste bukker under, og de stærke følger med chefen. Det kan være rigtig ubehageligt, når det sker.

Resultatet er stadig større isolation og i sagens natur endnu mindre selvtilid. Når den person, det er gået ud over, endelig vælger at gøre noget ved sagen og søger hjælp hos HOD, er situationen allerede kørt så langt ud, at den kan være svær at rette op på.

- Dem jeg har kontakt med er kommet dertil, at de ikke kan se andre løsninger end enten langtidssygemelding eller helt at forlade Forsvaret, fortæller Steen Gøtsche og fortsætter:

- De ringer typisk ind og taler i lang tid. Men når samtalen er ovre, beder de mig om ikke at gøre noget ved det. De er bange for, hvad der sker, hvis det rent faktisk bliver til en sag. De færreste vil lægge sig ned og indrømme, at de har et psykisk betinget problem. De er jo officerer og mener, at de burde være i stand til at løse ethvert problem selv. Så jeg hører sjældent fra dem igen.

Hvor mange officerer, der er stressede som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø, er umuligt at vide. Men at problemet er langt større end de medlemmer, som Steen Gøtsche har kontakt med, er han ikke i tvivl om. Han ser kun toppen af isbjerget og kun de sager, hvor det for længst er gået skævt.



Steen Gøtsche fortæller, at grobunden for mobning på en arbejdsplads er dårligt klima i organisationen, stressfyldt arbejde, grov og brutal omgangstone, intern konkurrence og destruktiv eller manglende ledelse.

At det samme billede tegner sig i andre brancher, ved han fra sit medlemskab af Branchefællesskabernes Arbejdsmiljøorganisation, hvor han sidder med repræsentanter fra ikke bare politi og fængselsvæsenet, men også fra blandt andet hotel og restauration, rengøringspersonale, tandteknikere, bedemænd m.v.

- Overalt ser vi, at der bliver centraliseret og effektiviseret, som man kalder det, og at arbejdspresset bliver stadig større. Det gælder også for cheferne. Og så vidt vi kan se, er det de meget pressede chefer, der ikke har overskud til mandskabspleje. I stedet for at gøre noget ved problemet sidder de nærmest og håber på en langtidssygemelding,

som meget let kan føre til, at medarbejderen enten siger op eller bliver fyret. Men den slags trækker ud. Der kan sagtens gå et år eller endda længere tid, før den slags sker. Der ville det nok have været meget nemmere og

mere effektivt at tage et par opgaver fra den medarbejder, der har det svært", siger Steen Gøtsche.

Konsulentens ønskescenarium er derfor, at samtalen mellem den pågældende medarbejder og chefen sker, så snart problemet er opstået. Eventuelt med hjælp fra Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte, som har sin egen side på Koncernfælles Intranet. Her kan man blandt andet få gode råd til konfliktmægling, stresshåndtering og håndtering af kønskrænkende adfærd.

Er man først blevet langtidssyg, har chefen pligt til at tage en sygesamtale med sin medarbejder inden for 4 uger. Sådan en samtale kan dog være problematisk, hvis chef og medarbejder har et belastet forhold til hinanden. Derfor kan det være en fordel at få hver sin bisidder med. Der kan også tilknyttes en mægler fra Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte. En organisation, som de færreste af de medlemmer, Steen Gøtsche er i kontakt med, kender til eksistensen af.

En sådan personlig samtale vil oftest være meget følsom, er konsulentens erfaring. Den handler som oftest heller ikke om det at være syg, men om noget historik, der er årsagen til sygdommen.

- De sager, jeg har været med til at udrede, er meget svære. Der kan være tale om fire-fem møder, før vi kommer i nærheden af at finde ud af, hvad det virkelige problem er. Den enkelte medarbejder kan sagtens virke meget stejl og negativ – også på os, når vi først får problemet præsenteret: Men der skal vi jo huske, at det egentlige problem ofte er følelser bygget op over lang tid på grund af episoder, der kan være svære at tale om, siger Steen Gøtsche.



FORSVARSMINISTERIETS CENTER FOR ARBEJDSMILJØ (FCA):

FCA's organisationspsykologer rådgiver om belastninger i det psykiske arbejdsmiljø, fx mobning, konflikter og stress og samarbejdsproblemer på gruppe- leder- og organisationsniveau.

FCA rådgiver også i forbindelse med forandringsprocesser, udvikling af social kapital, opfølgning på APV og andre målinger samt afholder kurser og temadage om psykisk arbejdsmiljø.

Du kan rekvirere organisationspsykologerne via den lokale arbejdsmiljøorganisation.

ORGANISATIONEN FOR PERSONLIG RÅDGIVNING OG KOLLEGASTØTTE (OPRK):

Alle medarbejdere kan anonymt søge støtte, hjælp og vejledning, hvis de oplever at mistrives på deres arbejdsplads, hos OPRK. OPRK-rådgiverne har tavshedspligt og ingen notatpligt.

OPRK bidrager særligt på individniveau med rådgivning til medarbejdere, ledere og chefer i håndtering af stress, konflikter, krænkende handlinger og mobning.

Der er uddannet cirka 120 OPRK-rådgivere, som er fordelt ud over landets garnisoner og tjenestesteder. Rådgiverne er lokalt forankret.

Du kan kontakte din lokale OPRK-rådgiver direkte eller gennem din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant.

Du kan læse mere om FCA's organisationspsykologer og OPRK-rådgivere på HR-portalen under Arbejdsmiljø, hvor du også kan finde de OPRK'er, der er tilknyttet dit tjenestested.

'T' ENDTE MED AT FORLADE SIT JOB PÅ GRUND AF EN PERSONSAG

Et opgør med en befalingsmand førte en lang stribe ubehageligheder med sig for en officer, der netop var kommet hjem fra Afghanistan. Han oplevede at komme i klemme mellem befalingsmænd og sine egne chefer.

TEKST MARTIN FINNEDAL FOTO NIK MACMILLAN/UNSPLASH

ALLEREDE FØRSTE DAG GÅR DET GALT. Kaptajnen T. er netop vendt hjem fra Afghanistan og har møde hos sin nye chef, som er major, på hans kontor. Ind kommer en befalingsmand, som T. skal komme til at kende endog rigtigt godt.

Befalingsmanden vil informere majoren om et tilbagevendende problem med et anhængertræk, som ikke ser ud til at komme til at virke, som det skal. Netop tiltrådte T. har oplevet lignende problemer og tillader sig derfor at komme med et forslag til en løsning.

- Så eksploderer befalingsmanden nærmest. Om jeg er klogere end eksperterne på værkstedet osv. Osv., og så stormer han ud af kontoret. Jeg kigger undrende på majoren, der med et skuldertræk konstaterer, at sådan er befalingsmanden altid, fortæller T.

Problemet viser sig at være større end befalingsmandens temperament. Chefen har nemlig iværksat et større oprydningsarbejde i tjenestestedets vagtplaner, som befalingsmændene efter nogens opfattelse har kørt, som det passede dem.

Der er med andre ord allerede dårlig stemning på tjenestestedet. Og den bliver ikke bedre. Den nytiltrådte kaptajn T. har nemlig så mange dårlige oplevelser med selvsamme befalingsmand, at han føler sig nødsaget

til at gøre noget. Den berømte dråbe i havet bliver, da T. skal bruge en bil, der har haft befalingsmanden, som forrige bruger.

- Jeg forventer, at der er gjort rent i bilen. Det er der ikke. Den flyder simpelt hen med affald. Det gør jeg efterfølgende opmærksom på, at jeg ikke synes er i orden, hvorefter han flipper fuldstændig ud. Så går jeg til min chef og siger, at nu skal der ske noget. Resultatet bliver, at vi skal udforme en handleplan med henblik på at befalingsmanden skal forbedre sin opførsel, siger T.

Så sker der ikke mere. Chefen får efterfølgende en del fravær på grund af sygdom, hvorfor der ikke bliver noget af de bebudede handleplan-opfølgingsmøder. Ydermere skifter chefen efterfølgende job, hvorefter T. arver både chefansvar og handleplan.

Og så bliver der ellers holdt møder. Befalingsmanden insisterer på at have en bisidder med, hvilket han er i sin gode ret til. Bisidderen lægger ifølge T. ud med at true med at hænge ham ud i pressen. Senere deltager også en faglig sekretær fra CS, uden at der kommer resultater ud af den iværksatte handleplan.

T. holder ikke desto mindre fast, indtil han får en ny chef, som er træt af, at der er ballade.

Chefen holder derfor først et møde med befalings-

manden og derefter et møde med T., som på dette tidspunkt allerede har skrevet et fire sider langt dokument, der beskriver sagsgangen.

- Chefen fortæller, at han ønsker problemet løst. Så går der et par dage, og så forflytter han mig.

Både op til forflyttelsen og efter har T. været i kontakt med såvel daværende Forsvarets Personaletjeneste og HOD uden, at han synes, han har fået noget hjælp af betydning. I forbindelse med forflyttelsen bliver han af sin chef tilbudt at tale med en KA-konsulent (krænkende adfærd), men afslår dog, da den eneste konsulent, T. bliver tilbudt, har rang af konstabel.

- Jeg vælger ikke at tage imod tilbuddet, da der findes KA-konsulenter på forskellige niveauer på tjenestestedet. Blandt andet en major som ville være den rette at tale med i forhold til min rang.

Forflyttelsen har ikke stor geografisk betydning. Det er et kontor i en anden bygning men stadig på samme tjenestested og med samme chef. Forflyttelsen viser sig heller ikke at have stor betydning for T.s popularitet eller mangel på sammen.

Tilfældige møder på kaserneområdet og på gaden resulterer ifølge T. i tavshed og blikke, der kunne dræbe, og da officerer og befalingsmænd deltager i samme grillarrangement, er der ifølge T. ingen tvivl om, at en del af de tilstedeværende befalingsmænd hellere så hans hæl end hans tå. Også selv om handlingsplanen nu tydeligvis er en død sild.

Forholdet til den nye chef er ikke meget bedre, fortæller T.

- Jeg får nogle latterlige opgaver og føler mig i det hele taget kørt ud på et sidespor. Så til sidst vælger jeg at søge et andet job. Jeg skulle ikke have mere med den mand at gøre.

I dag er T. så et helt andet sted i en helt anden stilling. Han føler sig ikke bitter over det i alt halvdan år lange handlingsforløb, men han er ærgerlig over, at det har kostet så meget tid og så mange kræfter. Og så forstår han ikke, at han blev mødt med så meget modstand og så lidt hjælp.

- Det undrer mig, at der ikke er ét menneske – heller ikke mine chefer – der på et eller andet tidspunkt havde fat i mig og sagde, at jeg skulle droppe den sag. At den ikke var umagen værd. Jeg havde droppet den med det samme så. Jeg synes stadig den dag i dag, at man skal rette op på noget, der er skævt. Men det er der åbenbart ikke andre, der har syntes.

I dag sidder T. tilbage og synes, at han konsekvent i processen blev beskyldt for mobning og chikane, mens han selv føler, at det var ham, der blev chikaneret.

- Det hele startede med en handlingsplan, som var helt berettiget, men i forløbet undervejs kom det til at handle om alt andet end den, slutter T.

Konsulent Steen Gøtsche fra HOD var ikke ansat i HOD, da sagen stod på, og har derfor ikke været inde over den konkrete sag, men han siger, at det her er et godt eksempel på en sag, der kører så lang tid, så det ikke er til at få parterne tilbage på sporet igen.

- Her hører vi kun den ene side af sagen, og der er med sikkerhed stor forskel på opfattelsen, hvis vi spurgte de andre parter. Pointen er, at der altid vil være varierende opfattelser af, hvordan og ikke mindst hvorfor ting eskalerer. Nogle gange handler det om noget så simpelt som kemi mellem mennesker. Sagen her endte på sin vis godt, fordi T. stadig er i Forsvaret og er glad for det, men selve problemet blev jo aldrig løst, siger Steen Gøtsche.



UHOLDBARE ARBEJDSFORHOLD

ET MEDLEM KONTAKTEDE HOD omkring nogle uholdbare arbejdsforhold, han følte sig udsat for. Situationen havde udviklet sig til, at han var langtidssygemeldt, og både Forsvarsministeriets Personalestyrelses enhed for denne slags sager, Organisation for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK), samt HOD var involveret.

Sagen bestod i, at medarbejderen gennem længere tid, ikke blev sat til at løse relevante opgaver. Forholdet var faktisk gået i arv fra chef til chef, og medarbejderen følte, at han havde været udsat for denne behandling fra de seneste tre chefer.

I starten følte medarbejderen sig forbigået hver gang, der kom nye spændende opgaver, men til sidst blev de opgaver, han havde stående i sin funktionsbeskrivelse også fordelt til andre medarbejdere. Medarbejderen fik

på intet tidspunkt at vide, at der var noget galt med det arbejde, han leverede.

Medarbejderen havde en følelse af, at der ikke blev gjort noget fra arbejdsgivers side, og da sagen havde kørt i næsten et år med sygemeldinger, sygesamtaler mv., fik han et tilbud fra en civil arbejdsgiver – hvorefter han valgte at søge sin afsked.

HOD var involveret i sagen fra start, både med vejledning, afklarende møder, forhandlinger og til sidst med pågældendes afgang fra Forsvaret. HOD anbefalede en ansøgning om tjenestefri uden løn (TUL), men på dette tidspunkt var medarbejderen så træt af Forsvarets måde at behandle sagen på, at han ikke ønskede at vende tilbage.

EN AFTALE MED ARBEJDSGIVER

EN MEDARBEJDER VENDTE HJEM efter 6 måneder i international tjeneste for så at opdage, at hans stilling var overtaget af en anden, som han nu skulle være underordnet hos. Sagen blev ikke bedre af, at arbejdspladsen bestod af storrumskontor, hvor medarbejderen konstant blev mindet om det, der føltes som en degradering.

Hele tilbagekomsten var efterhånden præget af mistilid, mistro og negativ holdning fra både arbejdsgivers og medarbejderens side, som så endte i en længerevarende sygemelding.

Medarbejderen kontaktede HOD for hjælp og støtte til at komme i gang igen på en ordentlig måde. Dette

blev gjort ved involvering af "Organisation for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte" (OPRK), og mandede ud i et antal koordinerende møder med en uvildig konsulent fra OPRK, afsluttende med et møde mellem OPRK/konsulenten, arbejdsgiver, medarbejderen og HOD. På dette møde blev sagen diskuteret igennem, og der blev lagt en plan for, hvad der skulle justeres for, at medarbejderen kunne genindtræde på arbejdspladsen.

I dag, omkring et år efter, er medarbejderen stadig ansat i Forsvaret og arbejder ved den samme myndighed, dog i et andet job på grund af omstrukturingsprocessen.

EN LØSNING FOR ALLE

OK18

Hvis du har
spørgsmål til emnet,
så kontakt konsulent
Steen Gøtsche på
goetsche@hod.dk
eller 35250301.

ET SKIFT TIL ÅRSNORM

Under overenskomstforhandlingerne (OK18) havde arbejdsgiver et ønske om at indføre årsnorm i stedet for de kvartalsvise opgørelser. HOD indvilligede i at indføre årsnorm for både tjenestemand- og overenskomstansatte, dog mod forbedringer på andre af de forhandlede områder.

Hvad betyder årsnormen så?

Årsnormen bevirker, at man i fremtiden - og faktisk allerede fra 1. april 2018 - først skal opgøre arbejdstiden i forhold til årsnormen på 1924 timer ved kalenderårets udgang. Herefter har medarbejder og den lokale chef det efterfølgende kvartal til at afvikle de overskydende timer i forholdet 1:1. Først ved udløbet af 1. kvartal i det efterfølgende år bliver de overskydende timer til "rigtigt" merarbejde, og der vil kunne ske udbetaling i forholdet 1:1,5.

Men der er særlige forhold, hvor timerne kan opgøres tidligere og også udbetales.

Stillingsskift og INTOPS:

Hvis du skifter stilling, skal din arbejdstid som udgangspunkt opgøres og eventuelt udbetales som merarbejde. Der er selvfølgelig også mulighed for, at timerne kan overføres til dit nye tjenestested, men det kræver, at din nuværende og din nye chef bliver enige om det. INTOPS betragtes som stillingsskift i relation til årsnorm, så din arbejdstid skal gøres op med virkning fra dit afgangstidspunkt, og der skal tages stilling til afvikling af dit eventuelle merarbejde.

Hvis du får ny chef:

Så skal arbejdstiden opgøres og eventuelt udbetales. Ligeledes skal den kvalitative vurdering være foretaget for den afsluttende måned inden chefens afgang.

Den kvalitative vurdering:

Den lokale chef skal fortsat foretage en kvalitativ vurdering af dit arbejde med henblik på eventuelt at justere i forhold til indholdet af den tjeneste, der er ydet. Denne kvalitative vurdering skal nu foretages løbende i forbindelse med den månedlige arbejdstidsgodkendelse. Chefen skal altså løbende tage stilling til, hvad du har brugt din arbejdstid til.

Hvis du har mange merarbejdstimer:

Hvis du har optjent mange merarbejdstimer, og det allerede i løbet af året viser sig, at det ikke er muligt at afvikle dem inden årets udgang, så er der mulighed for at oprette en merarbejdssag på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af året, og herved få opgjort og honoreret merarbejdet. Dette er noget som den lokale chef kan beslutte efter drøftelse med den enkelte medarbejder.

Hvad skete der med de 20 timers merarbejde:

De 20 timers merarbejdsforpligtigelse i forbindelse med rådighedsstillægget er blevet fjernet. Dette er allerede gældende fra 1. april 2018. Overenskomstansatte officerer bliver fremover ikke trukket for disse timer i forbindelse med opgørelse af merarbejde. Merarbejdsforpligtelsen på 35 timer for Beredskabsstyrelsen og 70 timer for informationschefer i Hjemmeværnet blev ved samme forhandling fjernet.



VIDEN BLIVER STADIG VIGTIGERE FOR AT SEJRE I FREMTIDENS KONFLIKTER

Kontreadmiral Henrik Ryberg tiltrådte som chef for Forsvarsakademiet 1. maj i år. **Han har været der før, selvfølgelig som elev, men også som kursusleder og chef** for Stabskursus og en periode som chef for Fakultet for Militærpsykologi, Ledelse og Pædagogik. Når Forsvarsakademiets forskere bidrager med viden i medier og på konferencer, bliver deres nye chef "helt varm om hjertet".

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

FORSVARSAKADEMIET VAR ENANG ET RELATIVT LUKKET STED, hvor officerer fik deres videreuddannelse undervejs på karrierestigen. Der blev også uddannet sprogofficerer, ligesom der var plads til datidens militærpsykologer og socialrådgivere, men en væsentlig aktivitet var videreuddannelsen af officerer, der havde kurs mod større stjerner og flere striber på uniformen.

Kontreadmiral Henrik Ryberg, der i foråret afløste Nils Wang som chef for Forsvarsakademiet, har som tidligere kursusleder for officerer på det, der i gamle dage hed "generalstabskursus", blik for de forandringer, der har udviklet Forsvarsakademiet siden dengang i nullerne.

- I dag har vi institutterne, ligesom de tre officersskoler nu er en del af Forsvarsakademiet - og lige om lidt bliver de tre værns sergentuddannelser også koblet til Forsvarsakademiet, så Forsvarsakademiet får fremover ansvaret for alle Forsvarets lederuddannelser, siger Henrik Ryberg.

Hans chefkontor ligger i hovedbygningen, som for resten stod tom og forladt, da han gjorde tjeneste som kursusleder. I dag er alle bygninger på Svanemøllens Kaserne fyldt op, og der ligger byggeplaner, som blandt andet omfatter Forsvarets Efterretningstjeneste. På området er der også en landingsplads for Forsvarets helikoptere.

Forsvarsakademiets vækst er ifølge Henrik Ryberg meget logisk.

- Som vi ser fremtiden, bliver behovet for viden langt større, og det skal vi understøtte, siger han.

Et eksempel ligger lige for. Forsvarsakademiet er netop nu ved at etablere et nyt institut, kaldet Institut for Militær Teknologi, som med en bemanning på en halv snes

ansatte skal forske og undervise i det, Henrik Ryberg kalder "den teknologiske del af krigsførelsens kredsløb." Det nye institut skal ikke forske i stealth-teknologi eller indkøbe nye teknologiske produkter, men snarere undersøge, hvorledes ny teknologi vil påvirke fremtidens krigsførelse og strategi. Instituttet bliver ikke en konkurrent til Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, men et supplement, understreger Ryberg.

Synlig rolle som videnscenter

Tilvæksten af nye institutter med en tilhørende mindre hærskare af civile og militære undervisere og forskere hænger også sammen med, at officersuddannelserne og den efterfølgende militære masteruddannelse skal leve op til en række akkrediteringskrav. For eksempel kræver akkreditering, at undervisningen blandt andet skal basere sig på militær forskning. De nye forskere er blevet hyppigt anvendt som eksperter i medier og ved konferencer om alt fra NATO og sikkerhedspolitik til Kina og Nordkorea. Forsvarsakademiet har på den vis fået en meget synlig rolle som videnscenter. Og det er Henrik Ryberg glad for.

- Det er en bærende pille her. Vi skal have forskere, som er med til at udvikle Forsvaret. Vores strategi har været at opkvalificere flere til ph.d.-niveauet. Det tager tid, men nu begynder der at komme skub i det, så vi også får flere militære forskere herinde sammen med eksterne ph.d.-studerende - og vi har netop fået en militær chef med en ph.d.

Det er ikke altid helt let at være chef for uafhængige forskere, der udtaler sig uden mange hævninger om måske politisk følsomme emner, og du som chef så ef-



Jeg håber, at man en dag kan frigøre sig af de historiske bindinger og kan tænke lidt mere på indholdet af officersuddannelsen end rammerne, den foregår i.



terfølgende skal håndtere pres for eksempel i form af en opringning fra en kollega, der er utilfreds med en af dine forskeres udtalelser.

- Det pres er der da. Vi lægger vægt på, at der er frihed til forskning her, og der skal være højt til loftet. Ellers kunne vi ikke tiltrække dygtige forskere som Peter Viggo Jakobsen, Anja Dalgaard-Nielsen eller Jens Ringsmose. Når vi udtaler os som forskere, gør vi det på Forsvarsakademiets vegne. Kommer forskerne med personlige, ikke-forskningsunderstøttede meninger, udtaler de sig ikke på Forsvarsakademiets vegne.

- Jeg er enormt stolt af, hvad vi kan. Det gør mig altså lidt varm om hjertet, at så mange kvalificerede mennesker får lov til at deltage i alle mulige nyhedsudsendelser og debatprogrammer. I gamle dage medvirkede man meget dygtigt med forklaringer om militære operationer, som da Svend Bergstein fortalte om Golfkrigen i sin tid. Men i dag inviteres man til at medvirke meget bredt. Kvaliteten og størrelsen af vores vidensbank er steget helt vildt.

Skolekommando med det overordnede ansvar

Og væksten fortsætter også, når det gælder antallet af mennesker tilknyttet Forsvarsakademiet.

- Vi er omkring 300 nu og vokser til godt 450, når vi kobler sergentuddannelserne og den nye koncernfælles kursusadministration til. Vi har samtidig fået til opgave at justere sergentuddannelserne med mere blended learning.

For tiden er Forsvarsakademiet sammen med de tre værn ved at fastlægge snitfladerne mellem værnenes behov for at bestemme, hvad sergenterne skal kunne, og Forsvarsakademiets ansvar for, hvordan sergenterne skal undervises.

- Vi har rollen som det, du kan kalde "skolekommando," hvor vi har det overordnede ansvar for uddannelserne, og til hjælp har vi et aftagerpanel, som sikrer dialogen med værnene og vores andre "kunder". Vi skal vænne folk af med at tro, at alle Forsvarets uddannelsesbehov kan klares ved at putte noget mere ind i de grundlæggende uddannelser. Der er en ramme for uddannelsernes længde. Vi siger til værnene, at I skal fortælle os, hvad eleverne skal kunne, og så finder vi ud af, hvordan vi underviser dem for at opfylde behovene, siger Henrik Ryberg.

Tiltagende brug af fjernundervisning og *on the job training* som erstatning for fysisk fremmøde på kurser og anden uddannelse har rejst bekymrede spørgsmål, om elever – og de sidemænd, der skal oplære dem – har tid og ressourcer til at løfte opgaven.

Mindre tid sammen med lærere betyder, uanset hvad man ellers mener om fjernundervisning, mindre tid til at præge Forsvarets ansatte med fælles holdninger til, hvordan opgaverne skal løses. Men det bekymrer ikke Henrik Ryberg.

- Min egen erfaring er, at meget af prægningen finder sted ude i de operative enheder. Jeg gik på Søofficersskolen i meget lang tid og fik også venner for livet dér. Men det var først, da jeg mødte på skibet, at jeg for alvor lærte opgaven som søofficer. Bekymringen bygger på den

opfattelse, at man kun kan lære noget i klasseværelset. Men den optimale læring opnår man gennem både undervisning, praktisk arbejde og erfaring. Dér, i det samspil, opstår kompetencer og holdninger, siger Henrik Ryberg.

Han tilføjer, at det vil blive Forsvarsakademiets opgave at sikre, at *on the job training* finder sted på "et kvalificeret grundlag." Det skal ikke være den enkelte, der skal have ansvaret for at undervise en anden.

- Forsvarsakademiet skal ikke have rollen som en traditionel uddannelsesinspektør, men mere sikre, at der sker en evaluering, og at de rigtige rammer for læring er til stede, siger han.

Forsvarsakademiet skal også sikre, at instruktørerne har de rigtige og tidssvarende kompetencer. Og i det hele taget skal man turde prøve nye former for undervisning, ikke for at spare, men fordi der bliver brug for meget mere uddannelse og efteruddannelse end tidligere.

- Når vores forskning viser, at de bedste lektioner er på under 10 minutter, og man bruger videoer til det, så er det da sjovt, at vores planlægning normalt bygger på 45 minutters lektioner og helst i et klasseværelse. Så der er noget at arbejde med, noterer Henrik Ryberg.

To ud af tre officersskoler

Med den fysiske flytning af to af de tre officersskoler til Svanemøllens Kaserne er visionen om mere synergi og et bredere uddannelsesmiljø ved at blive skabt. Og selv om det nu gælder om at udnytte de muligheder, der er

- Når vores forskning viser, at de bedste lektioner er på under 10 minutter, og man bruger videoer til det, så er det da sjovt, at vores planlægning normalt bygger på 45 minutters lektioner og helst i et klasseværelse. Så der er noget at arbejde med

Henrik Ryberg, kontreadmiral

skabt, fremfor at ærgre sig over, at Hærens Officersskole fik politisk nej til at flytte med til Svanemøllens Kaserne, så vil det, ifølge Henrik Ryberg, få en positiv effekt, hvis Hærens Officersskole også kom med.

- Forsvarets ledelse har blandt andet søgt at argumentere for synergifordelene. Alle ved, at jo længere afstand der er i en organisation, jo sværere er det at integrere tingene. Det er sværere at skabe det fællesskab mellem de fremtidige officerer, som vi gerne vil skabe. Frederiksberg Slot er et enormt fint sted med en fantastisk historie. Men en bekymring er, at man opbygger et fint fællesskab mellem Søværnets og Flyvevåbnets kadetter, og Hærens kadetter står lidt udenfor. Det arbejder vi på at finde løsninger på. Jeg håber, at man en dag kan frigøre sig af de historiske bindinger og kan tænke lidt mere på indholdet af officersuddannelsen end rammerne, den foregår i. Jeg respekterer alle mulige historiske bindinger til Frederiksberg Slot, hvor nogle måske er blevet gift, men jeg ved, at man får større effekt af undervisningen, når man er samlet.

Men uden tilstrækkeligt mange kvalificerede ansøgere til Forsvaret og til uddannelserne som befalingsmand og officer er der ikke noget forsvar eller Forsvarsakademi. Og Henrik Ryberg husker stadig tydeligt den Epinion-måling, der for nogle år siden forudsagde et bekymrende fald i antallet af ansøgere til officersuddannelserne. Det gik også noget trægt det første år, men det var forventeligt. Så blev der justeret på forskellige parametre, og siden er det gået bedre.

- Jeg er stolt af det resultat, vi har nået. Vi har løftet et fælles ansvar mellem værnene, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsakademiet, og heldigvis er forudsigelserne ikke blevet indfriet. Vi har været gennem et langt og sejt arbejde, og det viser sig, at de unge er interesserede i Forsvaret. Når jeg tænker på alt det bøvl, vi har været igennem, så er resultatet rigtig fint, siger Henrik Ryberg, der afviser rygter om en forestående afvikling af de fysiske adgangskrav til officersuddannelserne.

For tiden er Forsvaret ved at genetablere rekrutteringen af unge direkte fra gymnasierne via den nye løjtnantuddannelse, som også efterfølgende kan føre til en uddannelse som linjeofficer. Samtidig – og mindst lige så vigtigt – etablerer man dermed en mere fleksibel adgang for befalingsmænd til diplomuddannelsen som officer. Forsvaret kommer altså i fremtiden til at rekruttere sine ledere fra gymnasierne, fra universiteterne og fra befalingsmændenes rækker.

- Mange vil blive enormt misundelige på os, når de ser, hvordan denne her maskine kommer til at køre, fastslår Henrik Ryberg.



BLÅ BOG

HENRIK RYBERG, 56 i november, havde som helt ung en ide om en fremtid som pilot, men det blev skibe og ikke fly, han fik ansvaret for efter uddannelsen som søofficer i 1986. Han har blandt meget andet sejlet korvetter og sejlet som chef for kommandoskibet Thetis, ligesom han har gjort tjeneste i Forsvarets Efterretningstjeneste. Han har også et par civile uddannelser, en HD i organisation og en Master of Public Administration.

I de senere år har Henrik Ryberg koncentreret sig om Forsvarets personel på chefposter i Forsvarskommandoen og i Forsvarsministeriets Personalestyrelse, hvor han bestred jobbet som vicedirektør, inden han tiltrådte som chef for Forsvarsakademiet. Han har en fortid som kursusleder og chef for Stabskursus og en periode som chef for Fakultetet for Militærpsykologi, Ledelse og Pædagogik.

I fritiden prioriterer han familie, sommerhus og rejser, ligesom han tager en løbetur af og til.

I august 2015 begyndte det første hold kadetter i alle tre værn på den dengang nye og kortere officersuddannelse – og i marts 2018 udnævnte Hærens Officersskole de første premierløjtnanter på den nye ordning. Chefen for Hærens Officersskole, oberst Nicolas Veicherts, kommenterer her erfaringer samt de justeringer, der allerede er iværksat. Blandt andet den kommende integration af løjtnantsuddannelsen i officersuddannelsen og behovet for empowerment af både stregbefalingsmænd og de nyudnævnte officerer.



FOTO: CLAUD BECH

AF OBERST NICOLAS VEICHERTS, CHEF FOR HÆRENS OFFICERSSKOLE

HENOVER DET SENESTE GODT ET ÅR har en projektgruppe, drevet af nogle af Hærens fremmeste majorer på tværs af Forsvarsakademiet, færdiggjort den justering af officersuddannelsen i Hæren, der allerede nu er under implementering. Derfor er en deklarerende af uddannelsen på sin plads – også i lyset af den skepsis som udviklingen af officersuddannelserne tidligere er mødt med.

Officersuddannelsen i Hæren

Justeringen har flere facetter, hvoraf den væsentligste er opdeling i en *delingsuddannelse* og en *kompagniuddannelse* jf. skitsen. *Delingsuddannelsen* varer 11 måneder fordelt på syv måneders *officersbasisuddannelse* på Hærens Sergentskole og fire måneders *løjtnantsuddannelse*, der gennemføres i Slagelse i regi af 2. brigade.

De første 33 kadetter fra Hærens Officersskole med den nye officersuddannelse i rygsækken blev meldt klar sidst i marts.



Hele delingsuddannelsen gennemføres sammen med løjtnantseleverne til Hærens Løjtnantsuddannelse, der fremtidigt vil have større tyngde om indsættelse og føring af en infanterideling ved siden af den nødvendige viden om ledelse, uddannelse, ret og pligt mv. Ændringen sker i lyset af forligets ny tyngde om bevogtnings- og kampopgaver i Hærens Basisuddannelse (HBU).

Det er også fra løjtnantsuddannelsen, at stregbefalingsmænd med en akademiuddannelse indtræder på officersuddannelsen.

Efter delingsuddannelsen udnævnes kadetter og løjtnantselever til sekondløjtnanter, idet sidstnævnte tilgår Hærens Basisuddannelse som delingsførere. Efter et år som delingsfører kan en kontrakt på yderligere 3-5 år tegnes. Og efter endnu et år som delingsfører og herefter to år på en akademiuddannelse, kan løjtnanten indtræde på kompagniuddannelsen, hvis han eller hun gerne vil blive længere i Hæren.

Kompagniuddannelsen på Hærens Officersskole varer 17 måneder og udgøres af to elementer: *Funktionsuddannelsen*, der dækker over konkret praktisk viden samt personlig udvikling, fx i form af forvaltning, engelsk, skydelærer/enhedsskydninger, uddannelseslære, militær fysisk træning, militær dannelse samt faldskærms- og patruljekursus. Hertil *diplomuddannelsen*, hvor der bygges oven på delingsuddannelsen med over halvdelen af tiden afsat til taktik, føring og ledelse på delings- og

kompagniniveau komplementeret af strategi og afgangsprojektet.

Hidtil har kompagniniveauet delvis været planlagt som en efteruddannelse "just in time", men det favner ikke kravet til Hærens delingsførere om at kunne forstå og virke to niveauer op samt påtage sig ansvaret for uddannelse fra dag 1. "Just in time" er derfor i denne sammenhæng erkendt at være under officersuddannelsen. Efter kompagniuddannelsen udnævnes kadetterne til premierløjtnanter, idet den hidtidige tjenestegrensspecifikke uddannelsesperiode på fire måneder erstattes af Hærens eget ansvar for, at premierløjtnanterne får de fornødne specialkompetencer tilpasset brigader og regimenters behov.

Pr. 1. januar 2019 henhører ansvaret for officersuddannelsen i Hæren inkl. løjtnantsuddannelsen under Forsvarsakademiet, in casu Hærens Officersskole.

Den samlede uddannelsestid for officersuddannelsen er fortsat 28 måneder – og optag sker som hidtil efter en optagelsesprøve uanset erfaringer.

Erfaringer, way ahead og forventninger...

Først skal de positive erfaringer fra de første to hold nævnes; nemlig at kadetternes kompetencer, selvstændighed og nysgerrighed passer rigtig godt ind i et uddannelsesmiljø, hvor de civile lærere kan perspektivere deres pensum til Danmarks konkrete krigsindsatser m.v. ➡



FOTO: CLAUD BECH

DELINGSUDDANNELSEN		KOMPAGNIUDDANNELSEN		
PERIODE 1	PERIODE 2	PERIODE 3	PERIODE 4, 5, 6 OG 7	PERIODE 8
Officersbasis-uddannelse	Løjtnants-uddannelse	Funktions-uddannelse før diplom	Diplomuddannelse + funktionsfagene engelsk, militær fysisk træning og militær dannelse	Funktions-uddannelse efter diplom
Varde	Slagelse	København	København	København
7 måneder AUGUST ÅR X	4 måneder MARTS ÅR X+1	2 måneder JULI ÅR X+1	12½ måned SEP ÅR X+1	1½ måned OKT ÅR X+2
28 MÅNEDER				

samtidig med, at stort set alle de militære lærere har været i krig – og dermed kan bringe deres professionelle erfaringer ind i undervisningen. Dét lærer man af – og det er da også netop dét, der skal ske på Forsvarets *professionsuddannelser*. På Hærens Officersskole handler uddannelsen om at uddanne officerer til professionelt at lede mennesker og føre krig, hvilket til tider står i kontrast til uddannelsens både kritikere og fortalere, der for ofte gerne vil tale om "akademisering". En god beskrivelse af både uddannelsen, "akademiseringen" og forholdet mellem kadetter med en bachelor og kadetter fra geledet kan læses i kadetternes magasin HOMER (kan findes på www.ho.dk).

Med fælles 11 måneder på delings-/løjtnantsuddannelse vil Hærens officerskorps fremtidigt stå stærkere på tværs af ansvar, kompetencer og korpsånd, hvilket yderligere styrkes af løjtnanternes mulighed for – efter det første år som HBU-delingsfører – at tegne kontrakt som delingsførere overalt i Hæren inkl. tjenestegrensspecifik specialisering – og senere mulighed for at indtræde direkte på kompagniuddannelsen.

Under uddannelsen er konkret personlig udvikling og holdningspåvirkning af kadetterne fremtidigt formaliseret i faget *militær dannelse*. Fagets formål er at komplementere officersuddannelsens fokus på viden og evner sådan, at kadetten også kan forholde sig reflekteret til hærofficerens etik og identitet i forhold til de forventninger og krav, som han eller hun møder i Hæren og i Samfundet – og på tværs af værnene. *Militær dannelse* fylder ikke meget timemæssigt, men ventes i lyset af tidens "identitetssøgning" at betyde meget for fastholdelsen af de unge officerer.

Empowerment

Siden reformerne i sidste forlig er de kommende officersers erfaringer fra geledet blevet kortere. Derfor skal de nye delingsførere også have tid til at veksle deres viden fra skolen eller som stregbefalingsmænd, til etablering

af deres egen praksis som officerer, førere, ledere og uddannere.

For nogle nye officerer vil omstillingen fra skole til geled gå hurtige end for andre. Sådan har det altid været, men noget er nyt: De nye officerer – såvel sekondløjtnanter som premierløjtnanter – vil i højere grad end før have en forventning om at kunne føre og lede via stregbefalingsmændene. Det stiller krav til Hærens fortsatte *empowerment* af netop stregbefalingsmændene – som det da også allerede sker i kraft af befalingsmandsstrategien. Den udvikling misforstås til tider som et spørgsmål om, at stregbefalingsmændene skal lære en masse nyt, som officererne tidligere havde monopol på. Det er forkert! Stregbefalingsmændene skal være med til at skabe rammer og vilkår, så delingsføreren bruger mindre tid, fx på kontrol eller detailstyring.

Dermed får stregbefalingsmændene med deres viden, erfaringer og personlige overskud – sammen med den nye officers foresatte – en aktie i den *empowerment*, som også de nye officerer skal opleve, når de som sekondløjtnanter tiltræder som HBU-delingsførere, eller når de som løjtnanter eller premierløjtnanter tiltræder som delingsførere for mere erfarne soldater.

Implementering

Det går stærk med implementeringen af justeringen. De yngste kadetter og løjtnantselever har siden mødet på sergentskolen i Varde i august 2018 fulgt den nye plan. På Hærens Officersskole justerer vi også lige nu uddannelserne for de to gående hold, Storrud og Anker, sådan at de når at få kompagniuddannelsen med og ikke tjenestegrensmodulet. Hold Storrud udnævnes derfor allerede i december 2018 og hold Anker året efter.

Hvis du vil vide mere, så følg Hærens Officersskole på Facebook. Primo januar gennemfører vi endvidere en orientering om uddannelsen, hvor arkitekterne bag den svarer på spørgsmål.

Flyt dine forsikringer til Tryg



Har du hørt, at HOD har en aftale med Tryg om forsikringer til organisationens medlemmer?

Tal med os og få et tilbud

Lad vores erfarne rådgivere sammensætte et tilbud, der passer til dine behov.

Vælg fx familieforsikring og få fri adgang til rådgivning og hjælp, hvis der opstår krise i dit liv.

Læs mere på tryg.dk/partner/hod



Det handler om at være



INDIVIDUELLE TILLÆG

Pensionsgivende eller ej?

UDGANGSPUNKTET FOR INDIVIDUELLE kvalifikation- og funktionstillæg er, at de er pensionsgivende – de er ”pensionsgivende med mindre andet aftales”. Det gælder både for tjenestemænd og overenskomstansatte og både for chefgruppen og ledergruppen. De grundlæggende aftaler er helt klare på det punkt.

HOD ser da også mange aftaler om kvalifikationstillæg og funktionstillæg, der er pensionsgivende. Men HOD ser også aftaler om tillæg, der ikke er pensionsgivende. Der kan være flere grunde til, at et konkret tillæg ikke aftales pensionsgivende, typisk at

- Den enkelte officer har ønsket tillægget ikke-pensionsgivende for at få flere penge udbetalt ”her og nu”
- Ledelsen kan have den opfattelse, at det man forhandler, er omkostningen for enheden – hvorfor der skal fratrækkes pensionsbidrag af det aftalte beløb (I nogle tilfælde mener ledelsen endog, at der også skal fratrækkes feriegodtgørelse af det aftalte beløb)
- Ingen tænker over, at tillægget skal være pensionsgivende

De enkelte tillæg kan aftales ikke pensionsgivende, men **feriegodtgørelsen kan og må aldrig** blive en del af den lokale forhandling.

HOD perspektiv er, at – når udgangspunktet er, at tillægget er pensionsgivende – så skal man forhandle det beløb, der skal udmøntes som *udbetalt* tillæg på lønsedlen. Og så skal ledelsen samtidig i sin beregning af omkostningen (belastningen af enhedens lønsum) lægge 17,1% henholdsvis 1,5% oveni det aftalte beløb. Omkostningen er en anden sag end tillæggets størrelse.

Det skal i hvert tilfælde ikke være sådan, at der aftales et tillæg på for eksempel kr. 1.000, og så kommer der en aftale til underskrift, hvor der er trukket til pension og måske også til feriegodtgørelse, så det udbetalte beløb ikke længere er på kr. 1.000, men kun kr. 843,17.

Hvis man bliver enige om modellen, hvor tillægget ikke er pensionsgivende, men bliver udbetalt ”her og nu”, så er det i sidste ende kun den enkelte officer, der kan have interesse i det. Ledelsen skal jo alligevel indregne den fulde omkostning i sin beregning.

Har du spørgsmål
til emnet så
kontakt konsulent
Steen Mikkelsen på
steen@hod.dk eller
2536 1888.

OMKLASSIFICERING FRA M331 TIL M332

DER ER FLERE TING, der ændrer sig i forbindelse med en personlig omklassificering fra M331 til M332

Lønnens størrelse og sammensætning

	M331	M332
Basisløn	34.231,91	43.228,03
Militærtillæg	1.907,60	
Uddannestillæg	4.786,83	
Officerstillæg	1.978,91	1.978,91
M332-tillæg		3.494,30
Samlet	42.905,25	48.701,24

Her skal man være opmærksom på, at officerstillægget ikke gælder for piloter.

For piloter er der ingen forskel på pilottillæg og tillæg til pilottillæg mellem M331 og M332.

Indplacering i pensionsskyggeforløbet

Her kommer man i lønramme 36 med det samme som M332, hvor det først sker ved det fyldte 58. år for en M331. Det vil have betydning ved for eksempel tilskadekomst, dødsfald eller afsked som følge af strukturændringer.

Godtgørelse for merarbejde

Som M331 kan man få merarbejde godtgjort med 1,5 x timelønnen pr. time.

Som M332 indgår evt. merarbejde i forhandlingen af engangsvederlag, som ikke er §5, men almindeligt engangsvederlag.

Her må man se på,

- om der er meget merarbejde og/eller

- om der vil være det i den resterende tid for vedkommende i forsvaret og/eller
- mulighederne for engangsvederlag ved pågældende tjenestested?

Man kan som M332 holde fri og selv tilpasse sin ugentlige arbejdstid, ligesom for eksempel M401 kan.

M332 forhandler selv engangsvederlag med ledelsen, men man kan bede TR/HOD om at gøre det.

Personligt kvalifikationstillæg

Der er en tendens til, at den lokale ledelse kræver forhandling af et evt. personligt kvalifikationstillæg i forbindelse med *omklassificeringen* til M332. Vær opmærksom på, at der ikke er hjemmel til bare at fjerne et personligt kvalifikationstillæg, for der er ikke tale om en udnævnelse, men om en *personlig omklassificering*. Men ligesom en officer kan begære forhandling, kan ledelsen også gøre det.

Det er HOD opfattelse, at der ikke bør ske ændring af et personligt kvalifikationstillæg, idet grundtanken bag M332 var lønstigning på den ene side og ændring af mulighederne for godtgørelse af merarbejde på den anden side.

Samlet

På baggrund af disse forhold, må den enkelte afveje, om ligningen giver et positivt eller et negativt resultat for vedkommende.



BRANDSLUKNING I SVERIGE

Martin Vendelbo, sektionschef i Beredskabsstyrelsen, stod i spidsen for de danske brandfolk, der i sommer blev indsat imod de omfattende svenske skovbrande. Opgaven skulle egentlig kun vare 72 timer, men endte med at blive én af de hidtil største internationale operationer for dansk beredskab. Missionen bød på lange, hede arbejdsdage og uforudsete udfordringer – men også kammeratskab over grænser og en overvældende svensk taknemmelighed.



- DA VI ANKOMMER TIL DEN LILLE SVENSK FLÆKKE, hvor den lokale indsatsledelse har base, er det næsten som at være med i en gammel Vietnam-film. Der er politi, brandfolk og hjemmeværnsfolk overalt. Der er en imponerende flåde af helikoptere, der starter og lander hele tiden. Det var virkelig i kaosfasen, og jeg har aldrig set noget lignende, fortæller Martin Vendelbo.

Hjemme igen i de vante rammer hos Beredskabsstyrelsen i Birkerød kan Martin se tilbage på en sommer, der endte med at blive en hel del ud over det sædvanlige. Som sektionschef var Martin med til sammen med sine kolleger at få samlet en dansk styrke, og han var med i front i Sverige for at få indsatsen til at fungere.

Men inden Martin og kollegerne ankommer til området ved Ljusdal i det mellemste Sverige, er der gået nogle hektiske dage forud.

Hos Beredskabsstyrelsen har man midt i juli allerede fået flere henvendelser om assistance fra Sverige, men da svenskerne har efterlyst helikoptere og fly til brandslukning, har de danske kolleger meldt pas, fordi Danmark ikke råder over de ressourcer.

- Men så den 17. juli ser vi i pressen, at den lokale indsatsleder i Ljusdal-området efterlyser frivillige, og så begynder vi at se på, hvad vi kan hjælpe med, fortæller Martin.

- Vi ringer faktisk til vores svenske kolleger i MSB – Sveriges svar på Beredskabsstyrelsen –, men har svært ved at få fat i de rigtige mennesker. De siger godt nok, at de vil ringe tilbage, men der sker ikke noget. Men eftersom vi kender svenskerne fra tidligere missioner, så lykkes det gennem et lidt mere uformelt netværk at få skaffet et telefonnummer til én, der sidder lidt tættere ved det bord, hvor man beslutter, hvad der skal ske. Og der lød beskeden, at vi gerne måtte sende et forslag til, hvad vi kunne stille med.

På det tidspunkt er det danske beredskab selv udfordret. Den tørre danske sommer betyder, at Beredskabsstyrelsen har 'dobbelt-op' på vagtholdene.

- Så vi er nødt til at se, hvad vi kan gøre for svenskerne uden at svække vores eget beredskab, forklarer Martin.

En stor fætter-kusine fest

Løsningen bliver fundet i Beredskabsstyrelsens skole i Tinglev, der er sommerferielukket. Her er der brandslukningsmateriel, der kan sendes til Sverige. Og samtidig hører Martin på vandrørerne, at der er flere, der gerne vil melde sig som frivillige.

- Redningsberedskabet er én stor fætter-kusine fest. Vi kender hinanden på kryds og tværs, og på den måde kommer informationerne ind om, at der er mange, der vil hjælpe. Mange af de frivillige er erfarne folk, som også

arbejder professionelt i brandvæsenet. Men der er altså også frivillige brandfolk, der i det civile er bagere, lastvognschauffører og smede. Og da de ser, at de svenske kolleger er i knæ, vil de gerne træde til.

Martin sender to forskellige forslag til Sverige. Et, der kun indeholder personel, og et med både personel og materiel. Svenskerne svarer, at de gerne vil have den store pakke. Det vigtigste er, at danskerne kan operere på egen hånd.

- Det eneste, vi har behov for, er et sted, der helst skal have rindende vand og nogle toiletter. Så kan vi lave en *base of operations*. Vi har alt med selv: mad, fornuddigheder, økonomi. Det eneste, som værtsnationen leverer, er drivmidlerne. Vi tager 27 frivillige af sted – og ender faktisk med at måtte afvise det samme antal, fordi der er så mange, der gerne vil hjælpe.

Selv om Martin har 26 års erfaring fra beredskabet, er opgaven med at designe en pakke til svenskerne ikke rutine.

- Det er en svær opgave. Vi har meget lidt information om, hvad det i virkeligheden er, de mangler. Vores kommunikation med svenskerne foregår med MSB, men de sidder jo langt væk fra den lokale indsatsleder i Ljusdal. Så vi sammensætter pakken ud fra vores bedste vurdering. Vi er ikke vant til så store set-ups – vi taler om en skovbrand, der er dobbelt så stor som Amager – men vi har trods alt en viden om, hvad der skal til, når man håndterer lignende ting herhjemme, siger Martin.

Der skal også en voksen med

- Vi skal bruge køretøjer, slanger, pumper, røgdykkerudstyr og strålerør. Men derudover skal vi jo også have alt det med, der skal til for at holde 30 mand kørende i 72 timer. Feltrationer, telte, toiletter. Og den del har de fuldstændig styr på i vores frivilligcenter i Hedehusene.

I den hektiske planlægningsfase kan det undre, at det danske beredskab ikke bare griber telefonen og ringer til den svenske indsatsleder ved 'fronten' for at høre, hvad han egentlig har brug for – men det er næsten umuligt at komme til at tale med sådan en mand, forklarer Martin.

- Det er midt i kaosfasen, og han har så meget at lave. På det tidspunkt er de virkelig pressede deroppe. Den lokale leder er sandsynligvis en mand, der er vant til meget mindre opgaver, så kommunikationen kører på det nationale niveau – og sådan ville det også være, hvis det var Danmark, der havde brug for hjælp.

Men hvorfor ender det med, at du skal med til Sverige?
- Jeg havde vagt den dag og var med til at sammensætte hele pakken. Og så får jeg sagt, at der vist også skal en

- Vi tager 27 frivillige af sted – og ender faktisk med at måtte afvise det samme antal, fordi der er så mange, der gerne vil hjælpe.

Martin Vendelbo, sektionschef



- Danske brandfolk var indsat i Sverige fra 19. juli t.o.m. 6. august.
- Opgaven var at begrænse og slukke skovbrande i et område på 200 km² omkring Ljusdal i den mellemste del af Sverige.
- De danske brandfolk har medvirket til at udlægge 56 kilometer brandslanger i det kuperede terræn.
- 16 køretøjer har været indsat.
- I alt har 217 brandfolk været af sted. Langt de fleste er frivillige. Enkelte har været af sted flere gange, så der i alt har været 248 danske indsættelser.
- De kommunale redningsberedskaber stillede med i alt 70 personer, herunder tre fra Grønland, mens Beredskabsstyrelsens personel tegnede sig for resten.
- Målt på antal udsendelser af personel er indsatsen i Sverige en af de større internationale indsatser, som Beredskabsstyrelsen har ledet i nyere tid.

Kilde: Beredskabsstyrelsen



FOTO: LARS BO AXELHOLM



FOTO: JACOB LANGRUND-HALSAARD

voksen med, siger Martin med et tydeligt glimt i øjet.

- Vi var jo nødt til at have en med, som har lidt pondus til at gå ind og tale med myndigheder, partnere, presse og alt det udenom. Og som har overskud til at løse de problemer, der opstår, når du flytter en enhed så langt. Og så kiggede alle på mig ...

Fra Martin er udpeget til leder af den danske mission, og til styrken sendes af sted, går der mindre end et døgn. Et døgn, hvor Martin kun får sovet én time.

- Jeg har en tung styrke, som kører langsomt. Så jeg kører i forvejen med et par ledere, så vi kan ankomme nogle timer før de andre og tage kontakt til de lokale myndigheder og få introduceret, hvad vi kommer med, finde ud af, hvad vi skal lave, og hvor vi skal have en base. Det første, der egentlig overrasker mig, er den enorme interesse fra medierne. I de 15 timer, vi sidder i bilen, laver jeg ikke andet end at tale med pressen. Hos nogle af medierne er jeg endda igennem hver time for at svare på, hvad jeg nu laver. Og der kunne jeg så svare, at jeg stadig kører på motorvejen, griner Martin.

Allerede 50 kilometer før Martin og kollegerne ankom-

mer til Ljusdal, kan de lugte røgen fra skovbrandene.

- Jeg har jo set naturbrande før, men det var altså et helt andet bagtæppe. Det var så enormt. Så da vi ankommer, er min første tanke, hvordan vi kommer til at passe ind, hvordan kommer vi til at give den bedste værdi med det, jeg har med?

Den danske styrke bliver dirigeret til et afspærret område 30 kilometer nordøst for Ljusdal. Her bor den fremskudte indsatsledelse i et nedlagt vandrerhjem.

- Det er tydeligt, at den lokale leder ikke ved så meget om os, fordi forhandlingerne er foregået på nationalt niveau. Det lykkes at få forklaret, hvad vi ankommer med, og vi får tildelt et område, hvor vi skal arbejde, forklarer Martin.

- Problemet er bare, at min tunge styrke er blevet flere timer forsinket, fordi én af vores lastbiler er kørt i grøften undervejs. Men fordi vores SINE-radioer ikke virker i Sverige, ved jeg faktisk ikke, hvor bagtroppen bliver af. Så den svenske leder stod vist og tænkte, hvor pokker danskerne blev af, griner Martin.

I det hele taget var kommunikationen over de svenske



FOTO: SIMONIAN LANGKILDE

afstande en udfordring. SINE-radioerne kunne kun fungere som almindelige walkie-talkies, og mobildækningen var dårlig. Så som leder kunne Martin ikke regne med at kunne komme i øjeblikkelig kontakt med folkene i aktion. I stedet blev det mere sporadisk vidensdeling.

- Vi skulle køre langt for at blive indsat, og vi var jo ikke stedkendte, så det var en udfordring. Hvis du tager en forkert vej deroppe, så kan det altså betyde en enorm omvej, inden du står ved bålet, så du kan ikke nøjes med at køre efter GPS, du skal også kigge på kort, forklarer Martin.

Det næste problem, som dukker op, er, at svenskerne anvender nogle andre koblinger til brandslangerne. Så de danske slanger kan ikke umiddelbart kobles på de svenske.

- Det havde vi forudset, og derfor havde vi lånt 20 adaptere hos Hovedstadens Beredskab, som bruger dem ved Øresundsbroen. Men de var væk i løbet af nul-komma-fem. Så vi måtte selv fremstille nogle. Og det er den slags Georg Gearløs-løsninger, du finder frem, når du er på mission.

Farlig opgave

At bekæmpe en skovbrand i Sverige viser sig hurtigt at byde på anderledes udfordringer end de danske brandfolk er vant til.

- Når du skal have slæbt pumper ind til en skovsø, så skal de slæbes ind gennem et kuperet terræn, der er fyldt med store sten og klipper. Og et andet problem er, at træerne er superfarlige. De står på stengrund, og det vil sige, at rødderne ikke er dybt i jorden. Når branden har været i bunden af vegetationen, så er mange af rødderne brændt over, så træerne står løse. Så det skulle vi hele tiden have i baghovedet, og vi var nødt til at oprette sikkerhedszoner, hvor vi ryddede alle træer. På den måde havde vi et område, som vi kunne trække os tilbage til, forklarer Martin.

- Det er jo et kæmpe koordineringsarbejde, for du skal konstant have styr på, hvor folk er henne. Man frygter, at man lige pludselig står med folk, der er omringet af flammer, så du skal hele tiden tænke på din retræte-vej. Svenskerne havde lavet nogle evakueringspladser i skoven, hvor man kunne hentes med helikopter, og dem skulle vi have fuldstændig styr på hele tiden – og vi skulle også tænke på vores egen lokale sikkerhedsprocedure. Sikkerhed tog bare enormt lang tid, forklarer Martin.

- Det var også et sindssygt knoklearbejde at få pumperne ud på plads. Vi skulle etablere en vandforsyning med fire pumper over to kilometer, vel at mærke med 62

højdemeter. Der var over 30 grader varmt, og samtidig afgiver gløderne i skovbunden også varme – og tænk så på alt det tøj, vi har på. Alle gik med tungen ud af halsen.

Det var egentlig planen, at danskerne kun skulle blive i 72 timer – men sådan kom det ikke til at gå.

- Jeg havde altså pakket til en uge. For jeg havde en idé om, at hvis vi kom til at passe ind, så ville svenskerne nok forsøge at få os til at blive. Og det gjorde vi så. Jeg tog derop med 27 mand, og efter fire dage var vi oppe på 60 mand, der arbejdede i 12-timers skift. Lederne var rigtig gode til at flytte folk rundt mellem opgaverne, så de ikke blev fuldstændig udkørt, men selvfølgelig var folkene trætte efter en vagt, og det viste sig, at de altså godt kunne sove i et telt i 40 graders varme. Folkene havde virkelig god moral, siger Martin.

Stor taknemmelighed

Efter missionen er det især den svenske taknemmelighed, der har brændt sig fast hos den rutinerede danske beredskabsmand.

- De lokale havde lavet indsamlinger af alt, hvad man kan stå og mangle: sodavand, vand, chips, kiks, knækbrød, sokker, T-shirts, myggebalsam og hovedpinepiller, alt! Brandfolkene kunne så gratis afhente de ting, de havde brug for, i en lille butik, der var indrettet i en lastbil. Det var nærmest, så man blev helt flov over alt det, man blev tilbudt som tak for indsatsen, siger Martin.

- Vi oplevede også dagligt, at der kom en varevogn ud til vores folk i skoven, og så åbnede de bagagerummet, og så var der 200 pizzaer fra det lokale pizzeria. Og rundt om byen var der store skilte på svensk og engelsk, hvor der stod 'tak for støtten'. Det var noget, som gjorde et stort indtryk, og det har jeg ikke oplevet før.

Tæt samarbejde

Et andet stort indtryk var det helt særlige kammeratskab, der opstod med de andre styrker på tværs af landegrænser.

- Der var en helt særlig ånd; Det her er vi sammen om. På et tidspunkt er branden faktisk kun et par kilometer fra vores lejr, og vi overvejer at evakuere. Så kommer et af de italienske brandslukningsfly drønende i lav højde hen over lejren og vipper med vingerne, da han flyver over Dannebrog i flagstangen. Det gav sgu en gammel rotte som mig gåsehud ...

**- Træerne er superfarlige.
De står på stengrund, og
det vil sige, at rødderne
ikke er dybt i jorden.
Når branden har været i
bunden af vegetationen,
så er mange af rødderne
brændt over, så træerne
står løse.**

Martin Vendelbo, sektionschef

HVORNÅR HAR DU SIDST SET PÅ DIN LØNSEDEL?

Det er dit eget ansvar at holde øje med, om din lønseddel er korrekt, og det skal du gøre. Der er nemlig fejl i en del lønsedler, og det får konsekvenser, når det bliver opdaget.

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

NÅR DER ER FEJL I EN LØNSEDEL, kan det både være den ene eller den anden vej. Der kan være tale om, at lønnen er for lav i forhold til HOD's aftaler, men der kan også være tale om, at Forsvaret er kommet til at give dig for meget i løn eller tillæg. Yderligere kan der være fejl i angivelsen af det såkaldte pensionsskyggeforløb eller at godtgørelse for merarbejde er beregnet forkert f.eks. at funktionsvederlag ikke medregnes.

Mange års erfaring siger, at det er de færreste, der kontrollerer deres lønseddel sådan helt igennem, men det bør du gøre. Det er dit ansvar. Det handler om at opdage eventuelle fejl så hurtigt som muligt, så det ikke ender med en sag. Det er aldrig den bedste løsning.

I HOD får vi henvendelser fra medlemmer, der spørger, om det kan være rigtigt, at arbejdsgiver lige ringer og siger, at de trækker flere tusinde kroner på næste løn, fordi vedkommende har fået for meget udbetalt.

Svaret er, NEJ – det kan ikke være rigtigt. For det første skal arbejdsgiver beskrive forholdet klart og tydeligt – det er en partshøring – og for det andet kan det vise sig at være nødvendigt med en afbetalingsordning – hvis man altså erkender at have fået for meget udbetalt. Partshøringen er lovpligtig og skal indeholde en beskrivelse af sagen, set fra arbejdsgivers synspunkt. Det kan så være tilstrækkeligt til, at man erkender forholdet, men det kan også være starten på en længevarende behandling. HOD tilråder, at man altid retter henvendelse til tillidsrepræsentant eller HOD, hvis man får en partshøring.

HOD har haft flere sager, hvor arbejdsgiver havde rejst krav om tilbagebetaling af beløb, nogen gange ret store beløb.

HELT AKTUELT HAR VI EN OVERENSKOMSTANSAT OFFICER, som i en periode fik udbetalt det uddannelsesstillæg, som ellers kun gælder for de tjenestemandsansatte officerer. Det fik FPS til at kræve det for meget udbetalte

tillæg tilbage med henvisning til, at man har pligt til at kontrollere sin lønseddel.

Personalestyrelsen skrev som bærende argument, at: *En officer, må efter FPS' opfattelse, også selvom denne har en operativ baggrund, kunne forventes at være i stand til at gennemgå sin lønseddel og opdage betydelige fejl i forhold til, hvad denne er blevet oplyst om sine lønforhold af arbejdsgiver, og som minimum som følge heraf rette henvendelse til sin arbejdsgiver for at få afklaret forholdet.*

Det betyder, at officeren skulle have sammenlignet sin lønseddel med de oplysninger, der står i ansættelseskontrakten. Imidlertid var det beløb, der blev anført i ansættelseskontrakten som basisløn forkert, og oplysningerne i ansættelseskontrakten er ikke udtømmende.

HOD har rådført sig med vores advokat, og der er nu udtaget stævning, så sagen kan blive indbragt for retten – for hvordan kan man kontrollere sin lønseddel, når det man skal bruge til at kontrollere op imod, er fejlbehæftet?

Sagen er ikke berammet endnu.

Der er situationer, hvor den ansatte kan være i god tro, eller hvor der er andre forhold i forbindelse med lønansættelsen, der skaber tvivl. HOD har tidligere tabt sager om tilbagebetaling, og det er med henvisning til gældende retspraksis om, at man som ansat selv har pligt til at kontrollere sin lønseddel ved hver lønudbetaling.

Det vil altid være en afvejning mellem hovedkravet om, at den ansatte har pligt til at kontrollere sin løn, og de faktorer, der kan medføre, at der ikke skal rejses krav om tilbagebetaling. Der er også tilfælde, hvor den ansatte er for lavt aflønnet i forhold til sit funktionsniveau jf. gældende aftaler, og så skal der ske efterbetaling. Der ses desværre også forkert indplacering i pensionsforløbet.

MEN, DET VIGTIGSTE ER SE PÅ DIN LØNSEDEL!

LØNSEDLER

Der er tre hovedområder på lønsedlen, du skal være opmærksom på. Dels fordi de beskriver en række forhold vedrørende din ansættelse og løn, og dels fordi det er væsentligt, om du får den rigtige løn.

FMN-LØN
FORSVARSMINISTERIETS PERSONALESTYRELSE
ARBEJDSGIVERNUMMER: XXXXXX
EVT. HENVENDELSE
7281 9000
DD/MM/ÅÅÅÅ

Navn

Eksemplet viser en M322, tjenestemandsansat, der bestrider en M331-stilling. Pgl. er født i 1. halvår 1959. Prisniveau april-15.
Skattemæssige oplysninger vises ikke, da det er fiktivt eksempel

1

2

3

Lønnummer xxxx59-xxxx		Personalekategori 188		Stedtillæg		Fuldtid 100,33		Timer pr. Må	
LR/KL 53	TR 04	SKTR 99	OPRYKDT INGEN	LØNBEGNING OPHØRT					
KODE				ART		ENH		SAKS	
2000 VEDR. MÅNED ÅR								30 800,67	
2091 LØNNING								1.822,11	
2950 MILITÆRTILLÆG, NYLØN								1.890,23	
2950 OFFICERTILLÆG, IPG								1.500,00	
2950 KVALIFIKATIONSTILLÆG, HOD, PG								2.017,19	
3940 GRUPPELØNSPRÆMIE (AFT. 850/8)								781,86	
3977 PENSIONSBIIDRAG AF TILLÆG, HOD								730,96	
3987 SERIØST PENSIONSBIIDRAG, HOD								4.572,31	
5333 LØDANNELSESTILLÆG, HOD, PG								1.987,13	
5420 FUNKTIONSVEDERLAG (længere varighed), IPG								83,87	
7048 ATP-BIDRAG, SAKS F								781,86	
8277 AFREGNET (LØN KODE 3977)								730,96	
8387 AFREGNET (LØN KODE 3987)								15,87	
8680 KONTINGENT, DMH								418,00	
8940 KONTINGENT, HOD								108,35	
9684 AFREGNET GRUPPELØNSPRÆMIE								xxxxxxx	
9845 ARBEJDSMARKEDSBIDRAG (8 %)								4.368,00	
9850 A-SKAT								20.179,50	
2977 VEDR. PERIODEN 010415-110115								45.723,10	
5331 VUT-TILLÆG, HOD, PG/IPG								xxxxxxx	
5333 LØDANNELSESTILLÆG, HOD, PG									
9850 A-SKAT									
						Ydelser i alt		Fradrag i alt	
Pengeinstitut		Kontonummer		NEMKONTO		Til disposition		Beløb	
						DD/MM/ÅÅ			
SKATTEKORTOPLYSNINGER				SKATTEPLIGTIGT BELØB				INDEHOLDT KILDESKAT	
Fradrag		Træk %		Frikort		Indeværende periode		Indeværende år	
DK xxxxxx									
ARBEJDSM. 8%:									
PENSIONSSKALATRIK: 44									
ANSÆTTELSESMYNDIGHEDENS PENSIONSBÆRINGSBIIDRAG UDGØR KR: 4.826,95									
DU KAN LÆSE MERE PÅ WWW.TJENESTEMANDSPENSION.DK									

Lønnummer		Personalekategori	
xxxx59-xxxx		188	
LR/KL	TR	SKTR	OPRYKDT
53	04	99	INGEN
KODE	ART		
2000	VEDR. MÅNED ÅR		
2091	LØNNING		
2950	MILITÆRTILLÆG, NYLØN		
2950	OFFICERTILLÆG, IPG		

HOVEDOMRÅDE 1

omfatter den øverste venstre del af skemaet på lønsedlen. Her fremgår nogle data, som tilsammen beskriver din ansættelsesform og løntrin, og som dermed giver forbindelse til, hvilken aftaler der regulerer din løn.

Personalekategorien beskriver grundlæggende din ansættelsesform. For HOD's medlemmer kan det være én af følgende

- 188: Militære officerer, tjenestemænd
- 189: Tjenestemænd i Auditørkorps
- 201: Officerer i Beredskabsstyrelsen / Chefer i departementet
- 267: Kadetter
- 272: Hjemmeværnskonsulenter
- 643: Officerer i ledergruppen, overenskomstansatte

644: Officerer i chefgruppen, overenskomstansatte

Hvis der står noget andet, bør du rette henvendelse til din ansættelsesmyndighed eller HOD sekretariat.

LR/KL (lønnramme/klasse) beskriver, hvilken lønnramme du er indplaceret i, hvis du er tjenestemand i chefgruppen, eller klasse, hvis du er i ledergruppen og på nyt lønsystem – klassen angiver da, hvilket nyt lønsystem (aftale), der er tale om.

TR (trin) angiver, hvilket trin, du er indplaceret på, hvis der er flere trin på lønskalaen.

SKTR (skalatrinn) angiver lønnrammen omsat til skalatrinnforløbet – 99 vil angive nye lønsystemer.

HOVEDOMRÅDE 2

giver basis for at kunne kontrollere den mest grundlæggende løndel (lønkode og lønart), nemlig 2000, Lønning. Her står lønrammelønnen for officerer i chefgruppen eller basislønnen for officerer i ledergruppen, herunder kadetter og elever.

For rigtig mange af HOD's medlemmer er der en tillægssammensætning ud over basislønnen. Det kan være militærtillæg, redningsberedskabstillæg, rådgivertillæg, officerstillæg med mere. Du ved forhåbentlig selv, hvilken ansættelsesform og hvilken type officer du er, og dermed kan du kontrollere de øvrige løndele på lønsedlen.

I den sammenhæng, samt for de mere periodiske løndele såsom FN-tillæg, udetillæg og funktionsvederlag, skal du være særlig opmærksom på ændringer – både i din daglige tjeneste og på lønsedlen. Eksempelvis om du starter eller slutter med at fungere i en stilling på højere niveau, og om løndelen kommer på eller ophører på lønsedlen.

Der er også en række andre løndele, såsom pensionsbidrag, og fradrag og skat på lønsedlen. Der er normalt ikke de store fejlkilder her; men også disse løndele bør have din opmærksomhed, især ved ændringer.

Du kan altid få HOD til at se din lønsedel efter i sømmene – enten via en dialog med sekretariatet eller i forbindelse med et af de mange medlemsmøder rundt om i landet, hvor sekretariatet deltager. Så kan du komme forbi og få din lønsedel set efter. Du skal bare sige til.

Du kan også bede din lokalafdeling om at arrangere et medlemsmøde med temaet "Kend din løn". Det er der flere lokalafdelinger, der allerede har gjort.

	VEDR. MÅNED ÅR
2000	LØNNING
2091	MILITÆRTILLÆG, NYLØN
2950	OFFICERSTILLÆG, IPG
2952	KVALIFIKATIONSTILLÆG, HOD, I
3940	GRUPPELIVSPRÆMIE (AFT. 85034
3977	PENSIONSBI DRAG AF TILLÆG, HO
3987	SÆRLIGT PENSIONSBI DRAG, HOD
5333	UDDANNELSESTILLÆG, HOD, PG
5420	FUNKTIONSVEDERLAG (længere var
7048	ATP-BIDRAG, SATS F
8277	AFREGNET (LØNKODE 3977)
8387	AFREGNET (LØNKODE 3987)
8680	KONTINGENT, DMI
8940	KONTINGENT, HOD
9684	AFREGNET GRUPPELIVSPRÆMIE
9845	ARBEJDSMARKEDSBIDRAG (8 %)
9850	A-SKAT
	VEDR. PERIODEN 010415-3101'
3977	PENSIONSBI DRAG AF TILLÆG
5331	VUT-I TILLÆG, HOD, PG/IPG
5333	UDDANNELSESTILLÆG, HOD
7048	A-SKAT



HOVEDOMRÅDE 3

er nederst på lønsedlen, hvor du finder – som tjenestemand – oplysning om dit nuværende pensionsskalatrin. Det er sammen med antallet af pensionsår et udtryk for, hvor stor en tjenestemandspension, du ville få ved pensionering her og nu.

Især de militære tjenestemandsansatte officerer i ledergruppen skal være opmærksomme på, om det er det rigtige niveau. Hvis du er i tvivl, kan du finde protokollat 1 til aftale om nyt lønsystem på HOD's hjemmeside og deri se, hvordan pensionsforløbet ændrer sig over tid og på grad.

Hvis du er i tvivl, så kontakt HOD sekretariat. Lige præcis på denne del af "lønsedlen" ses jævnligt fejl.

For det første kan arbejdsgiver glemme at lade skyggeforslaget stige hvert andet år, så længe man er berettiget hertil. Det er en sjælden set fejl.

For det andet kan arbejdsgiver glemme at rykke en op i et højere skyggeforslag ved udnævnelse. Det ses heldigvis heller ikke så ofte.

For det tredje kan arbejdsgiver glemme at rykke en op på et højere skalatrin ved det fyldte 58. år, som det ellers skal ske for den militære ledergruppe jævnfør vores aftale herom. Det ses i nogle tilfælde.

Fejlene vedrørende indplacering i pensionsskyggeforslaget har ikke betydning i hverdagen, men det er en af de ting, som du ikke har brug at skulle slås med, hvis ulykken sker. Forkert indplacering vil få endda stor betydning for ens pension ved afsked før tid på grund af sygdom, tilskadekomst eller stillingsnedlæggelse. Ligesom det kan få stor betydning for de efterladte – for eksempel ægtefællepension.

Yderligere kan det også få betydning ved almindelig pensionering – for eksempel hvis man står til pension efter lønramme 34 i stedet for lønramme 35.



Advokater med lang baggrund i Forsvaret, giver 20% rabat på advokatrådgivning til private

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

Du kan således med fordel få berigtiget din bolighandel, styr på dine ansættelsesrettigheder, udarbejdet testamente eller ægtepagt, blive rådgivet om papirløst samliv, børn og samvær eller opløsning af parforhold - med andre ord, alt hvad du har brug for som privatperson.

Ring på tlf. **43 43 43 61** og hør om dine muligheder, send os en mail på glostrup@ret-raad.dk eller læs mere på www.retråd.dk.



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

Ret&Råd Glostrup
Banegårdsvej 1
2600 Glostrup
glostrup@ret-raad.dk

Ret&Råd Greve
Greve Strandvej 16 B
2670 Greve
greve@ret-raad.dk

Tlf. **43 43 43 61**
www.retråd.dk



DET KINESISKE SØVÆRNS **VOLDSOMME** **OPRUSTNING TRUER** USA'S DOMINANS PÅ VERDENSHAVENE

Kinas nylige udvidelse af sit territorialfarvand til at omfatte hele Det Sydkinesiske Hav illustrerer, at den kinesiske flåde føler sig stærk nok til at udfordre USA's overhøjhed på verdenshavene efter bygningen af 100 krigsskibe og ubåde og nye krydsermissiler gennem det sidste årti. I USA hersker der stor usikkerhed om Kinas søambitioner.



TEKST MARTIN BURCHARTH, NEW YORK FOTO SCANPIX

ALARMKLOKKERNE RINGER I PENTAGON.

Siden Anden Verdenskrig har USA været klodens dominerende sømagt med en indflydelse, der strækker sig fra Atlanten til Middelhavet og over Den Persiske Golf og Det Indiske Ocean til Stillehavet.

Men denne førerstilling bliver i Pentagons øjne udfordret i disse år af Kina, der under ledelse af præsident Xi Jinping er i gang med at opruste. Kina råder nu over 317 krigsskibe, hvilket numerisk set overgår USA. Dog kan det kinesiske søværns kampdygtighed endnu ikke måle sig med det amerikanske.

Den amerikanske flådes største bekymring knytter sig til Kinas udvidelse af sin suverænitæt fra den af FN's

havretskonvention fastsatte kystgrænse på 12 sømil til at omfatte hele Det Sydkinesiske Hav.

Det har kineserne gjort i de sidste par år ved at oprette militærbaser på sandrev, som de har fyldt ud med sand og jord, og på flere øer i havet nær Filippinerne, Indonesien og Vietnam. De tre lande er allierede med USA.

"Kina er i nu i stand til at beherske Det Sydkinesiske Hav militært i alle mulige scenarier, bortset fra en krig med USA. I fremtiden er der ingen garanti for, at USA kan vinde et søslag". Sådan advarede nyudnævnte øverstkommanderende for den amerikanske flåde i Asien, admiral Philip Davidson, i en senatshøring i marts. ➡

I april i år fejrede kineserne flådens 69-årsdag. Her lagde det første kinesisk byggede hangarskib, Liaoning, fra kaj i havnebyen Dalian. Lige siden Xi Jinping blev præsident i 2013, har Kina udbygget sin flåde, så den i dag er verdens største målt i antal skibe og tonnage.



Admiral Davidsons påstand vakte opmærksomhed i Washington D.C. Det Sydkinesiske Hav er en strategisk vigtig sejlroute for global handel i Østasien, hvor USA's flåde gennem 70 år har beskyttet fri sejlads i internationalt farvand.

Nordpå i Det Østkinesiske Hav har et kinesisk hangarskib og en håndfuld krigsskibe i det seneste års tid sejlet rundt om Taiwan, der af Kina anses for at være en udbryderprovins. Siden 1970'erne har Kina endvidere gjort krav på suverænitet over de to små japanske øer Senkaku og Diaoyu, der ligger længere væk fra Japan end fra Kina.

I den konservative tænketank, Hudson Institute i Washington D.C., er flådeeksperten Seth Cropsey stærkt bekymret over Kinas oprustning af søværnet såvel som dets maritime ambitioner.

- Historien viser, at et imperiums velstand beror på dets evne til at beskytte sin handelsflåde og fri sejlads på verdenshavene. Tænk blot på Spanien, Nederlandene og England. Uden et søværn med global dækning ville de aldrig være blevet stormagter, siger Cropsey, der har skrevet flere bøger om den amerikanske flådes betydning for USA's status som supermagt.

I 2014 udgav Cropsey *Mayday: The Decline of American Naval Supremacy*. I 1980'erne arbejdede han som

assisterende viceflådeminister i præsident Ronald Reagans regering og i en højere stilling i Pentagon under efterfølgeren, præsident George H.W. Bush.

Kinas suverænitetskrav

Cropsey siger i et interview med Fagbladet Officeren, at hans bekymring udspringer af Kinas suverænitetskrav på øer og sandrev i Det Sydkinesiske Hav, som ligger på lang afstand af dets territorialfarvand.

- Besættelsen af disse øer illustrerer præcist, at Kina ikke anerkender retten til fri sejlads på verdenshavene og i internationalt farvand. Hvis et land får lov til at erobre et territorium, der i henhold til international lov ikke hører under dets suverænitet, bliver den internationale orden, som De Forenede Stater har sikret siden 1945, undergravet, mener Cropsey.

- I virkeligheden kan det blive begyndelsen på en ny international orden og enden på USA's status som supermagt!

Indtil videre er USA, Frankrig, Japan og Australien fortsat med at sejle krigsskibe og sende jagerfly nær de besatte sandrev og øer, selv om det kinesiske militær advarer dem mod at trænge ind på, hvad de anser for deres territorialfarvand.

Den amerikanske flådeekspert tror dog ikke, at



USA's og andre sømagters eventuelle opgivelse af gennemsejlingen vil få alvorlige negative konsekvenser for international handel.

- Problemet er, at Kina har skabt en præcedens for, at et land uden straf kan gøre internationalt farvand til sit eget territorialfarvand. Man kan sagtens forestille sig, at andre magter en gang i fremtiden vil gøre det samme i for eksempel Sortehavet, Middelhavet og Nordsøen. Det undergraver den internationale orden, siger Cropsey.

Hvis Kina ydermere skulle forsøge at udstrække sin suverænitæt til Det Østkinesiske Hav, så forudser han, at den japanske handelsflåde vil komme under pres. Og USA's nærmeste allierede i Østasien, Taiwan, risikerer i den situation at blive geografisk isoleret, hvilket ville kunne skyde huller i den amerikanske sikkerhedsgaranti til Taiwan-kineserne.

Det amerikanske søværns traditionelle dominans i havene omkring Østasien udfordres tillige af Kinas nylige opstilling af langtrækkende ballistiske missiler, der ifølge forsvarseksperters kan ramme amerikanske hangarskibe og krigsskibe på lang afstand af den kinesiske kyst.

Det antages for eksempel, at den amerikanske militærbase på stillehavsøen Guam er inden for rækkevidde af Kinas DF 26-missiler. På øerne i Det Sydkinesiske Hav har Kinas forsvar endvidere opstillet

de nye YJ 12B-krydsermissiler, som kan nå og ramme krigsskibe i farvandet mellem Filippinerne og Vietnam.

Pentagon har endnu ikke afklaret, hvordan man skal håndtere truslen fra Kinas krydsermissiler i Det Sydkinesiske Hav. I forsvaret er der frygt for, at et »hændeligt uheld« kan udløse en krise og et begrænset krigsudbrud, hvor USA føler sig tvunget til at »neutralisere« de kinesiske missiler på øerne såvel som på landjorden for at forebygge et angreb på sin flåde.

Det maritime Silkevejsprojekt

Foruroligelsen over Kinas oprustning begrænser sig ikke kun til stormagts nærliggende farvande.

I de seneste år har kinesiske statsvirksomheder leaset havne i Det Indiske Ocean, blandt andet i Sri Lanka, og statsbanker har finansieret bygning af nye havne i Bangladesh og Myanmar samt i Den Persiske Golf og på Afrikas Horn, hvor Kina endda råder over en militær base. Det antages, at de vil lade kinesiske krigsskibe gå i havn dér for at genoptanke brændsel.

De omtrent 35 leasede eller medfinansierede havne vil formentlig også blive anvendt af Kinas handelsflåde og skal overordnet sættes i forbindelse med Silkevejsprojektet.

Under Silkevejsprojektet planlægger kinesiske entre-



prenørfirmaer og banker at bygge og finansiere store infrastrukturprojekter hele vejen fra Kina til Afrika og Europa og sydpå til Indonesien og Australien for at fremme eksport af kinesiske produkter og teknologi og sikre import af naturressourcer, herunder olie og naturgas.

Det ukendte spørgsmål er, hvor vidt Kina med sin oprustning og Silkevejsprojektet aspirerer til at gøre USA rangen stridig som verdens dominerende sømagt, eller om præsident Xi Jinpings styre snarere vil indsnævre fokus til at forsvare sit geografiske nærområde og beskytte sine globale økonomiske investeringer.

Det mener professor emeritus i international politik på American University Gordon Adams.

- Hvis man taler om at udstrække sin indflydelse på verdenshavene, så nærmer Kina sig stille og roligt USA. Jeg tror nu ikke, at det er deres ambition at berøve USA's dets rolle som dominerende sømagt. Det ville tage dem flere årtier og helt sikkert udløse en modreaktion og en tilsvarende oprustning her i USA, siger han og tilføjer:

- Der er stadig meget langt fra nr. 1 til nr. 2 i styrke. USA's flåde har 11 hangarskibe, og marinekorpsen har otte amfibiefartøjer udstyret med transporthelikoptere og kampfly. Kina har indtil videre kun to hangarskibe, men et tredje er på vej.

Konflikt om territorialfarvand

Trods det udelukker Gordon Adams ikke, at striden om Kinas udvidelse af sit territorialfarvand i Det Sydkinesiske Hav teoretisk set kan udarte til en væbnet konflikt.

- Vi må nok forvente en afprøvning af styrkeforholdet mellem Kina og USA i det område gennem nogen tid, indtil hver side afklarer med sig selv, hvad der er en acceptabel løsning. Herefter kan diplomati træde til. Kina har efter min mening ikke nogen interesse i at blokere andre landes handelsflåde for fri sejlads i Det Sydkinesiske Hav.

Gordon Adams ser endvidere ingen grund til, at USA's flåde skal være til stede overalt og hele tiden.

- Siden 1945 har Pentagon haft en regel om, at USA skal være til stede på alle verdenshavene hele tiden. Men det giver ikke mening at patruljere tyndt befolkede og strategisk ubetydelige områder non stop i Det sydlige Atlanterhav og Stillehav. Vi kan hurtigt rykke flere skibe til brændpunkterne, hvis det er nødvendigt, siger han.

Det er flådeekspert Seth Cropsey uenig i.

- At udstrække sin magt på verdenshavene handler også om at være konstant synlig i fjendtlige såvel som venligtsindede områder. Det nytter jo ikke noget, at et hangarskib ligger i havnen i San Diego. Det bør konstant være ude og i nærheden af konfliktzoner, siger han.

Cropsey har for nylig i en avis-kronik opfordret præsident Donald Trump og Kongressen til at lægge flere penge i at bygge en større flåde som svar på Kinas oprustning. Ifølge regeringens plan skal flåden fra 2018 og fremad poste 20 mia. dollar om året i at bygge 15-20 nye skibe.

- Det er ikke nok til at udvide søværnet fra 288 til 355 skibe i 2050, forfægter Cropsey.

Men i Pentagon hersker der en konstant rivalisering mellem de fire værn om de knappe ressourcer. Adams, der rådgav præsident Bill Clinton i forsvarsbudgettet, har svært ved at se, hvordan det skal lykkes Trump at få flere penge til flåden godkendt i Kongressen.

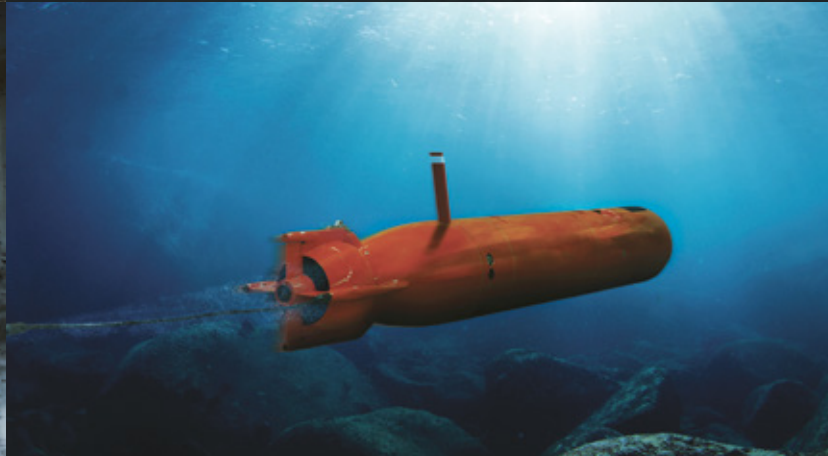
- Demokraterne er *a priori* ikke imod at øge forsvarsbudgettet betydeligt. Deres betingelse er blot, at et tilsvarende beløb bliver afsat til sociale programmer, og det vil Republikanerne ikke, siger han.

Så længe spændinger mellem Kina og USA i Det Sydkinesiske Hav ikke udløser en væbnet konflikt, kan det blive svært at overbevise lovgiverne om at give flere penge ud til USA's flåde.

- Vi har kapaciteten i form af skibsværfter til at opruste i løbet af et eller to år, hvis det skulle blive nødvendigt, siger Gordon Adams, som har et hus nær skibsværftet General Dynamics Bath Iron Works i den nordøstlige delstat Maine.

**- Historien viser, at et
imperiums velstand beror på
dets evne til at beskytte sin
handelsflåde og fri sejlads
på verdenshavene.
Tænk blot på Spanien,
Nederlandene
og England. Uden et søværn
med global dækning ville
de aldrig være blevet
stormagter.**

Seth Cropsey, Hudson Institute



GIVING YOUR CAPABILITY **THE EDGE**

Saab serves the global market with world-leading products, services and solutions from military defence to civil security.

We continuously develop, adapt and improve new technology to meet customers' changing needs.

Saab offers a market leading product portfolio comprising more than 600 individual products and services including:

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

The majority of Saab's business units are active in Denmark, providing solutions for the Danish Defence in different areas.

Saab Denmark A/S, located in Sønderborg, provides highly advanced communication systems for both the civil and military domains – both domestically and internationally.

www.saab.com



SAAB



Debatindlæg modtaget fra
Allan Ahlgreen, pensioneret oberstløjtnant

ID-kort til pensionister

I fortsættelse af de seneste gode indlæg omkring pensioneredes adgang til forsvarrets etableringer har jeg lyst til at bidrage med følgende:

Det er en bizar fornemmelse ikke mere at have umiddelbar adgang til sin tidligere arbejdsplads, når man for kort tid siden var godkendt til at kunne håndtere dybt fortrolige oplysninger. Heldigvis kan man dog stadig få adgang til et af forsvarrets etableringer ligesom mælkekmanden og ølkusken, hvis man kan redegøre for sit ærinde og vil bære et besøgs kort synligt.

Som tidligere udsendt til bl.a. USA kan jeg beklage, at man i Danmark ikke har den samme respekt for pensionister, som jeg oplevede i USA, hvor man som pensione-

ret har fuld adgang til alle faciliteter, hvilket i øvrigt også gælder for andre nationer, vi ønsker at sammenligne os med.

Jeg accepterer, at det nu er vilkårene, omend beslutningen synes både tvivlsomt funderet og med ringe respekt for de, som var.

Jeg må forstå, at beslutningen om at devaluere det blå kort begrundes med, at pensionerede ikke regelmæssigt sikkerhedstjekkes. I mørket er der dog altid lys, og således glæder det mig, at jeg med mit nye ID-kort som menig gast i Marinehjemmeværnet nu igen har adgang til forsvarrets etableringer, og det uden regelmæssigt sikkerhedstjek.

Attraktiv bolig til attraktiv pris, beliggende nær Flyvestation Karup



Grundareal 2.000 kvm

Boligareal 197 kvm

Fritliggende værksteds-
garagebygning, fjernbetjent port.

Udsigt over Karup Ådal

Pris kr. 875.000

Henvendelse til ejeren

Ole Fogh 21728978
eller Ejend.mægler
John Frandsen 97101010

Jeg er til rådighed med evt. yderligere oplysninger.



DOMINO ELLER FUNKTIONSVEDERLAG!

HOD blev kontaktet af et medlem, fordi der på tjenestestedet var tvivl omkring tildeling af funktionsvederlag til mere end én medarbejder i enheden. Begrebet "dominoeffekt" blev brugt.

Sagen drejer sig om to medlemmer, der som henholdsvis chef og næstkommanderende begge rykkede op i højere stillinger på grund af enhedens afgivelser til INTOPS. Ud over oprykningen løste de begge også opgaver fra stillinger længere nede i strukturen. Men de fik ikke mere i løn end tidligere.

HOD forespurgte FPS om deres syn på den pågældende sag, og efterfølgende er den ene medarbejder blevet tildelt funktionsvederlag, og den anden skal have en lønforhandling med afklaring af de pålagte opgaver. Sagen verserer stadig, og HOD vil tilse, at funktionsvederlaget bliver effektueret og at lønforhandlingen bliver gennemført, eventuelt med bisidder fra HOD.

Vedrørende "dominoeffekt": Det er selvfølgelig ikke normal procedure, at alle ansatte skal rykke et trin op i organisationen uden at have den relevante uddannelse. Men gør arbejdsgiver det alligevel, så skal

personalet honoreres i forhold til den stilling, de bestrider, altså skal de have løn i forhold til det niveau som funktionsbeskrivelsen foreskriver – via funktionsvederlag.

Konsulent Steen Gøtsche

3.500 NED I LØN

Et medlem søgte en anden stilling inden for samme myndighed. Vedkommende sad i en stilling på højere niveau og fik derfor funktionsvederlag. Der var tale om en M321 i en M322-stilling. Den nye stilling er en M321-stilling, men med den nye M322-ordning kan man jo personligt omklassificeres til M322 i en M321-stilling.

Tanken var, at pågældende skulle personligt omklassificeres til M322 i den nye stilling; men det kan ikke lade sig gøre lige nu, siger Forsvaret. Så det foreløbige resultat er, at kollegaen er startet i den nye stilling og er gået kr. 3.500 ned i løn om måneden i forbindelse med stillingsskiftet, fordi der ikke sker omklassificering til M322. Det søger myndigheden nu at rette op på i den individuelle tillægssdannelse, men i skrivende stund ser det ud til kun at gælde i en kort periode. HOD har foreslået myndigheden at lade aftalen om individuelt

tillæg gælde frem til den forhåbentlig snarlige omklassificering til M322. Hvordan det ender, vides ikke pt.

Det kan ikke siges for mange gange – sørg for at få en skriftligt forhandlingsresultat med vilkårene, inden du accepterer den nye stilling.

Konsulent Steen Mikkelsen

GODTGØRELSE FOR IKKE GENNEMFØRT LEAVEREJSE

Et medlem har med HOD bistand fået godtgørelse for ikke gennemført 2. leaverejse for en INTOPS-udsendelse tilbage i 2016. Den pågældende var udsendt i mere end 6 måneder og fik kun mulighed for at holde 1 leaveperiode på grund af tjenstlige eller operative forhold i missionsområdet. Han var derfor berettiget til godtgørelse, men denne blev ved en fejl ikke udbetalt.

HOD kontaktede FPS, som hurtigt kunne konstatere, at medarbejderen var berettiget til godtgørelsen, men at den ikke var blevet udbetalt. Godtgørelsen er nu sat til udbetaling.

Konsulent Søren Wad Clausen

OFFICEREN

Nr.5/2018, 27. årgang

ISSN: 2445-5326
Fagbladet Officeren er udgivet af Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)
Olaf 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. 6/2018: 12. november
Som udkommer: 12. december

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
15. oktober 2018.



Kontrolleret oplag: 5.122 i perioden
1. juli 2017 – 30. juni 2018



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.

- Da vi ankommer til den lille svenske flække, hvor den lokale indsatsledelse har base, er det næsten som at være med i en gammel Vietnam-film.
Jeg har jo set naturbrande før, men det var altså et helt andet bagtæppe.
Det var så enormt.

Martin Vendelbo, sektionschef

22



FOTO: SVENSK BÅN

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



DANMARK
PP

SORTERET MAGASINPOST
ID. NR.: 42280