

Fagbladet

OFFICEREN

01 / FEBRUAR 2018

ENDELIG!



ET KIG PÅ FORHOLDENDE VED ØVELSE ALLIED SPIRIT
HVAD ER PLUSTID?

ET FORELØBIGT 'BESTÅET' TIL NYE UDDANNELSER
GENERALLÆGEN: "VARIGT UEGNET" ER ET UHENSIGTSMÆSSIGT BEGREB

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 1/2018

Leder

Kort nyt

Endelig

Et kig på forholdene ved øvelse Allied Spirit

De nye officerer:

- Et foreløbigt "bestået" til nye uddannelser
- Hvorfor Danmark sagde nej til ubåde
- Krigen under vandet

Faglige forklaringer

Kompetenceudvikling i praksis

Løjtnantsuddannelsen

Nyt basiskrav

Indlæg

Verserende sager

Forsidefoto: Peter Ernstved

HOD'S LOKALE ANSIGTER



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

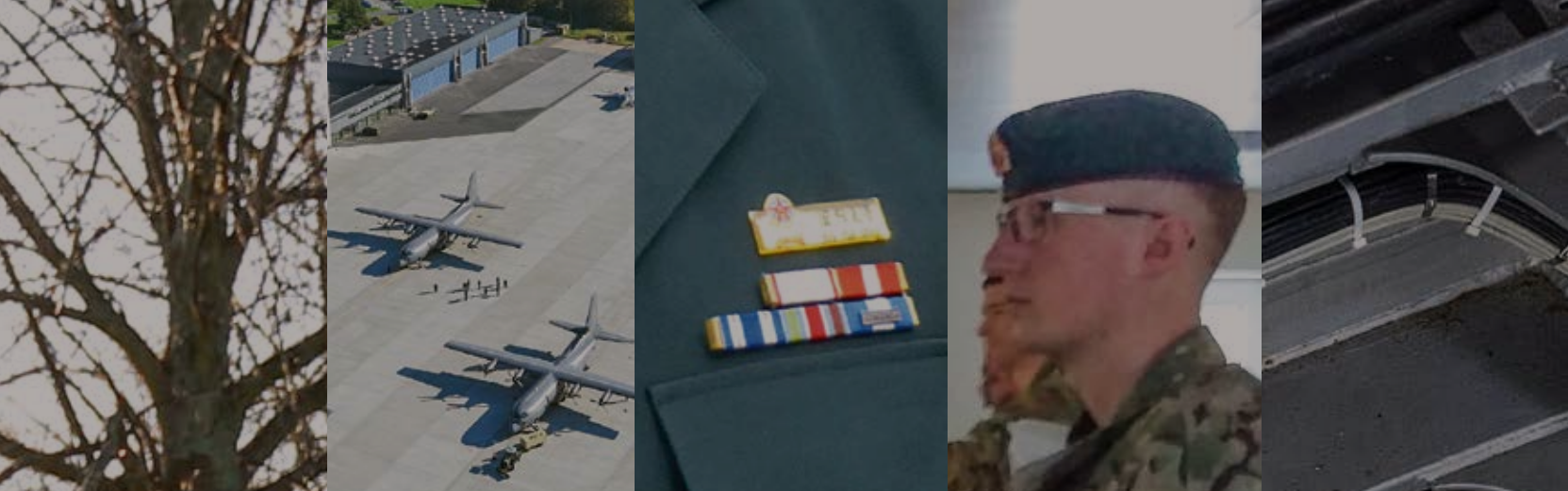
I VORES HELT NATURLIGE OG NØDVENDIGE FOKUS

på de store udfordringer som forsvarsforlig, overenskomstforhandlinger, fastholdelse og rekruttering, så glemmer man nemt de mere grundlæggende og forudsætningsskabende ting.

Vel er det fagforeningsarbejde, som sekretariatet og jeg udfører i dialog og forhandlinger med ledelsen, politikere og øvrige organisationer, vigtigt, men uden græsrodsarbejdet, som udføres af lokalafdelinger og HOD lokale tillidsrepræsentanter, ville vi være ilde stedt.

Der er et rigtig godt og velfungerende samarbejde mellem de centrale og lokale repræsentanter for HOD, men de lokale opgaver er blevet både flere og langt mere afgørende. Ikke kun for organisationen generelt, men også for vilkårene og rammerne for officersgerningen. Sekretariatet søger hele tiden at udvikle og optimere støtten til de lokale tillidsrepræsentanter. Tillidsrepræsentanterne er organisationens lokale ansigt, og vi er alle afhængige af det gode arbejde, de leverer.

Heldigvis nyder arbejdet som tillidsrepræsentant stor anerkendelse i Forsvaret. Vi har generelt ikke udfordringer med lokal dialog og samarbejde; og vi har endnu ikke været ude for situationer, hvor ledelsen finder, at nogen har brugt for meget tid på arbejdet som



HOD-tillidsrepræsentant. Det er faktisk nok primært tillidsrepræsentanterne selv, der søger at begrænse den tid, de anvender til arbejdet. Det er sikkert oftest et ansvarligt hensyn til den primære funktion, men det kan også være en mere eller mindre fejlagtig vurdering af, hvad ledelsen kan acceptere. Aftalegrundlaget siger klart, at man må bruge den tid, der er nødvendig, men en forventningsafstemning med ledelsen er en god start, hvis man er i tvivl.

Det er min oplevelse, at den øverste ledelse helhjertet anerkender og respekterer partssystemet. Deltagerne på chefkonferencen i Antvorskov efter indgåelse af forsvarsforliget kan heller ikke være i tvivl om, at forsvarschefen kræver, at medarbejderne aktivt skal inddrages i den lokale implementering af forliget. Nu er det også en aftalebestemt ret, men derfor kan man godt påskønne, at samarbejdet i Forsvaret ikke møder de udfordringer, der rammer TR-arbejdet på rigtig mange andre områder af den offentlige sektor.

Vores seneste undersøgelse viser klart, at det store arbejde HOD tillidsrepræsentanter udfører påskønnes af både medlemmerne og ledelsen. Det er ikke – som nogen måske kunne tro – en karrieremæssig ulempe at være fagligt aktivt som tillidsrepræsentant

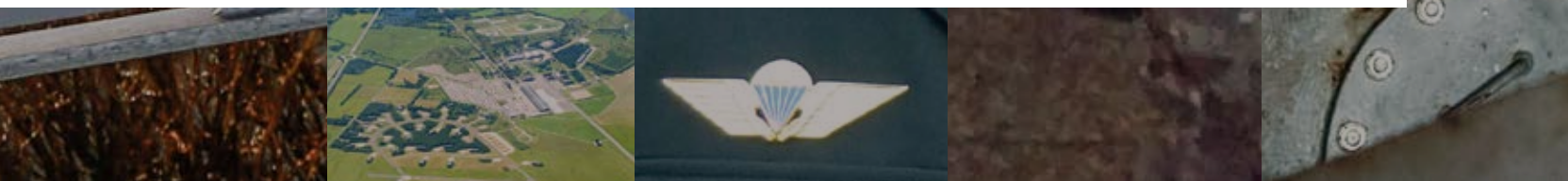
eller lokalafdelingsformand. Listen over tidligere medlemmer af hovedbestyrelsen tæller da også flere oberster/kommandører – og en enkelt tidligere forsvarschef.

Det skyldes ikke mindst, at tillidsrepræsentanten i udgangspunktet ikke bare er en negativ modspiller, der står i vejen for ledelsens "gode" ideer. Det er rigtigt, at man som tillidsrepræsentant eksponeres

overfor ledelsen, og det får nogen til at vælge det fra, men hvis det, man leverer, er et pragmatisk og samarbejdsorienteret bidrag til løsning af fælles udfordringer, så er oplevelsen positiv. Parterne anerkender, at man har hver sin rolle, og nogle gange må man så bare blive enige om at være uenige. Det hæmmer ikke karrieren. Det gode lokale samarbejde er helt afgørende for både opgaveløsning og trivsel, og det starter med den gode dialog mellem chef og tillidsrepræsentanter.

Derfor burde arbejdet som tillidsrepræsentant ofte stå som begrundelse for tillæg eller vederlag. Det ville både være velfortjent og en synlig anerkendelse fra ledelsen af, at arbejdet er til fælles bedste.

"Vi har generelt ikke udfordringer med lokal dialog og samarbejde; og vi har endnu ikke været ude for situationer, hvor ledelsen finder, at nogen har brugt for meget tid på arbejdet som HOD tillidsrepræsentant."

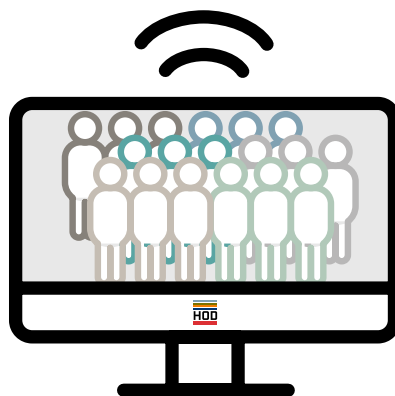


NOK.ER.NOK18

I SKRIVENDE STUND
KØRER OVERENS-
KOMSTFOR-
HANDLINGERNE
PÅ FULD DAMP.

Mens bladet her
bliver trykt og
distribueret, så er HOD
med til den famøse
forhandlingsnat i
Finansministeriet, og
om alt går vel får vi en
overenskomstaftale
i hus.

Du kan følge med
på hod.dk og HOD
Facebook.



SAMTYKKEERKLÆRING KLAR PÅ MIT HOD

HOD skal efterleve persondataforordningen og for at kunne det, skal medlemmerne acceptere en samtykkeerklæring.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

SOM VI SKREV I SENESTE BLAD, så skal HOD bruge en samtykkeerklæring fra medlemmerne. Det skal vi, fordi EU-persondataforordningen træder i kraft 1. maj 2018. Vi ved godt, at vi har haft lidt tekniske problemer med erklæringen, men det skulle være i orden nu, og derfor vil du som medlem blive mødt af en samtykkeerklæring, når du logger ind på MIT HOD på www.hod.dk.

Kommende medlemmer skal give HOD samtykke til at behandle deres personfølsomme oplysninger ved at afkrydse/godkende samtykket i indmeldelsesblanketten, som ligger på hod.dk, hvor også de generelle betingelser kan læses.

HOD opbevarer oplysninger om de enkelte medlemmer for at kunne varetage deres interesser. Grundlæggende er der tale om almindelige persondata som CPR, medarbejdersnummer, adresse, mailadresser, telefonnummer med videre. Samtidig har vi også mere detaljerede oplysninger om de sager, hvor vi har hjulpet medlemmerne. Endelig har vi også mere generelle oplysninger, som bruges til statistiske opgørelser - som for eksempel når vi laver oversigter over løn og tillæg, der blandt andet kan ses på HOD-GULD på hjemmesiden.

HOD bruger kun dine personfølsomme data, hvis det er nødvendigt i forbindelse med en eventuel sag. Det kan være en sag, som du selv henvender dig om, eller noget, som HOD bliver gjort opmærksom på via Forsvaret. Vi bruger kun de absolut nødvendige data, som bliver gemt på den enkelte sag i et dokumentbehandlingssystem kaldet DocuNote. HOD videregiver aldrig dine data til 3. part, med mindre det er en nødvendig del af sagsbehandlingen i din verserende sag.

Hvis du ikke har adgang til hod.dk, kan du sende en mail til hod@hod.dk, hvorefter du vil få tilsendt samtykkeerklæringen, som du efterfølgende kan acceptere.

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

DOM I LØFTEBRUDSSAGEN

Forsvarsministeriet blev frifundet for HOD's krav om, at afgangshold 2014 og 2015 fra officerssskolerne havde retskrav på tjenestemandsansættelse. HOD anker ikke dommen.

D. 8. JANUAR 2018 blev der afsagt dom i sagen om tjenestemandsansættelse af afgangshold 2014 og 2015 fra officerssskolerne. Forsvarsministeriet blev frifundet fra HOD's krav om, at pågældende årgange havde retskrav på tjenestemandsansættelse.

HOD stævnedes d. 12. juli 2016 Forsvarsministeriet på vegne af fire navngivne overenskomstansatte premierløjtnanter. Det var sagsøgernes opfattelse, at de under deres uddannelse løbende var blevet stillet i udsigt, at de efter endt officersuddannelse ville blive tjenestemænd eller ville kunne vælge at blive ansat som tjenestemænd i Forsvaret som alternativ til ansættelse på overenskomstvilkår. Efter en lang proces med indledende brevudvekslinger mødtes parterne i Københavns Byret ved i alt to retsmøder i oktober/november 2017, og byrettens dom faldt så i januar.

HOD's argumenter for, at de pågældende årgange havde modtaget bindende tilsagn fra Forsvaret om at blive ansat som tjenestemænd efter officersuddannelsen nød ikke fremme i byretten. Dommen er ganske klar og kommer ikke HOD's argumenter i møde på nogen områder.

- Retten har ikke fundet, at der er noget, der har givet kadetterne, 'rettighedsskabende forventning' om ansættelse som tjenestemand, og selv om retten så havde det, så siger dommen også, at det ikke havde haft betydning for udfaldet, fordi beslutningskompetencen om tjenestemandsansættelse udelukkende ligger hos kongen og ministeriet, siger Henrik Karl Nielsen, advokat hos Koch / Christensen og HOD's advokat i sagen.

PRODUKTER FRA JYDSK EMBLEM FABRIK A/S

Vi har mange års erfaring med at fremstille produkter til Forsvaret. Udover ordensbåndsbjælker (sild) og krydsbånd, fremstiller vi også:

Skjold fra dag til dag



Stofmærker



Coins



Lommemærker/Læderlapper



Jysk
Emblem
Fabrik %

Sofienlystvej 6-8 · 8340 Malling · +45 7027 4111 · info@jef.dk · jef.dk

Hent Soldatens Medalje ABC her,
[brug dette link abc.jef.dk](http://brug.dette.link/abc.jef.dk)

ENDELIG!

SØNDAG D. 28. JANUAR indgik regeringen et forlig for Forsvaret sammen med Dansk Folkeparti, Det radikale Venstre og Socialdemokratiet. Forliget indeholder mange ændringer til det eksisterende Forsvar i form af nye opgaver og nyt materiel. Og som noget nyt er det statslige redningsberedskab en del af forliget.

FORLIGET ER ET RAMMEFORLIG. Det betyder, at det er op til Forsvaret selv at udfylde rammen og altså foreslå hvilke konkrete ændringer, der skal ske, for at kunne imødekomme forligets beskrevne opgaver.

Hertil er der udarbejdet en forholdsvis detaljeret plan og tidslinje. Tidslinjen angiver, at man allerede i starten af marts måned skal godkende første bølge af initiativgrundlag i øverste ledelse. Det betyder, at alle styrelser allerede nu er i gang med at udarbejde initiativbeskrivelser og –grundlag. Det samlede arbejde med udarbejdelse af initiativgrundlag skal være afsluttet medio maj.

Men allerede på chefkonferencen, hvor forsvarschefen præsenterede forligsresultatet for Forsvarets chefer, lagde forsvarschefen meget vægt på, at alle ændringer, der ligger under den enkelte chefs ledelsesret, skal drøftes i det relevante samarbejdsudvalg, inden der træffes beslutning om den ene eller den anden vej at gå i forhold til løsning af opgaven.

DET BETYDER ALTSÅ, at alle beslutninger om ændringer af organisationers opbygning eller opgaveløsning skal drøftes i det lokale samarbejdsudvalg, hvor kompetencen til at træffe beslutning ligger. Og det skal vel at mærke drøftes indgående, **INDEN** der træffes endelig beslutning om, hvilken vej man vil gå. Det må så samtidig forudsætte, at alle initiativbeskrivelser og initiativgrundlag og eventuelle business cases, skal drøftes i de kompetente samarbejdsudvalg, inden fremsendelse til departementet – så der bliver travlt i de kommende måneder i de lokale, de koordinerende og de centrale samarbejdsudvalg.

DET BETYDER, AT ALLE HOD'S LOKALE TILLIDSREPRÆSENTANTER, der er udpeget som medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalg, får til opgave at forberede sig grundigt til de drøftelser. Og at de skal sikre sig, at de får alle de oplysninger, der er tilgængelige om den forestående opgave, så betids, at de kan netop det – forberede sig grundigt. Det betyder også, at de skal have mulighed for at drøfte det med de øvrige medarbejdere for at sikre, at alle aspekter af problemstillingen er belyst, inden de kan medvirke i drøftelsen. Det er altså ikke godt nok, at ledelsen informerer på mødet om, hvilke beslutninger, man allerede har truffet i færdige business cases. De beslutninger, der skal træffes om den forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, skal drøftes i samarbejdsudvalget, inden de træffes.

I forbindelse med drøftelserne vil der sikkert komme mange spørgsmål, som man ikke tidligere har stiftet bekendtskab med som lokalt valgt – for eksempel om fastsættelse af stillingsniveauer, span of control, ledelseskompetencer og meget mere. Her står sekretariatet fuldt ud til rådighed med viden og erfaringer, lige som der er lagt informationsmateriale på hjemmesiden under tillidsrepræsentantadgangen.

SEKRETARIATET PLANLÆGGER at gennemføre et eller flere specifikke TR-seminarer af nogle timers varighed, hvor emnerne vil være samarbejdsudvalgets drøftelser, funktionsniveauer og ultimativt forhold vedrørende afskedigelse. Datoer og tilmelding fremgår af hod.dk.



GENERAL BJØRN BISSEURUP, FORSVARSCHEF

Hvad glæder du dig mest over i det nye forlig?

- Jeg synes, at der er flere ting at glæde sig over. Det at Forsvaret bliver styrket både i vores nuværende men også i vores fremtidige opgaveløsning, det er tiltrængt, for jeg tror, at alle kan blive enige om, at vores medarbejdere derude nu løber hurtigt for at få det hele til at hænge sammen. På det mere overordnede plan så kan man sige, at det også er et godt svar på det, som NATO beder Danmark om at levere af militærkapacitet. Og sidst så er det også sådan, at forliget er en god udvikling, i forhold til at skulle udvikle Forsvaret også på lang sigt. Der er jo meget af det, som ligger i den her aftale, som vi opbygger i den periode, vi er på vej ind i, som man kan bygge videre på bagefter, både organisatorisk og kapacitetsmæssigt. Så forliget er et godt afsæt for det, vi kan kalde det nye forsvar, også for en videreudvikling, hvis der er behov for det, når man kommer dertil.

Hvad ser du som den største udfordring?

- En af de større udfordringer, og jeg vil godt sige, at det jo på en eller anden måde er i en positiv kontekst, men det er vores evne til at fastholde og rekruttere medarbejdere, og det gælder i alle kategorier, både unge officerer, teknikere og mange andre. Og så skal der ske nogle ændringer i forhold til budgetanalyserne. Her handler det om at få skabt afklaring for de mennesker, hvor det kommer til at betyde ændringer, så den enkelte ved, hvor han eller hun står. Og der er ingen tvivl om, at vores medarbejdere er det første omdrejningspunkt i forhold til implementeringsplanen, altså hvordan kan vi gøre det under bedst mulig hensyntagen til vores medarbejdere - også for Forsvarets skyld, så vi bevarer så mange som muligt af de kompetencer, som er i Forsvaret i dag. Forliget løser ikke de problemstillinger, vi har lige nu og her i hverdagen, og når det kommer til lige præcis fastholdelse og rekruttering, vil jeg gerne påpege, at jeg ikke mener, at det overhovedet er en udfordring, som forliget kan komme med løsninger på. Det er vores opgave, og vi er godt i gang med arbejdet, og det fortsætter vi selvfølgelig med.

HENNING THIESEN
DIREKTØR I BEREDSKABSSTYRELSEN**Hvad glæder du dig mest over i forliget set fra din stol i Beredskabsstyrelsen?**

- Jeg glæder mig over, at forliget indebærer en tilførelse af nye, store ressourcer til Beredskabsstyrelsen. Risikobilledet på beredskabsområdet har ændret sig i forhold til for få år siden. Danmark er nu i højere grad truet af bl.a. klimarelaterede hændelser. For at imødegå det ændrede risikobillede har forligspartierne blandt andet besluttet at styrke Beredskabsstyrelsens operative robusthed med ca. 125 ekstra værnepligtige og flere uniformerede medarbejdere. Desuden tilføres yderligere 25 mio. kr. til anskaffelse af materiel og en styrket krisestyringskapacitet.

Derudover er det første gang, at Beredskabsstyrelsen er en del af et forsvarsforlig og dermed også et forlig, der varer 6 år. Det er dejligt, da det giver arbejdsro, men jeg forventer også, at det giver et godt afsæt for at udnytte de samlede ressourcer og kapaciteter inden for Forsvarsministeriets koncern.

Hvad ser du som den største udfordring?

- Jeg ser ikke nogen større udfordringer forbundet med forsvarsforliget - set fra min stol. Det bliver en rigtig spændende opgave at komme i gang med implementeringen. Beredskabsstyrelsen uddanner hvert år dygtige redningsspecialister med et højt fagligt niveau. I fremtiden får vi flere af dem og flere befalingsmænd og officerer til at uddanne de værnepligtige og indsætte dem under indsats - det er jeg rigtig godt tilfreds med.



FOTO: PETER T. STAGEMEIER, FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE



GENERALMAJOR H.-C. MATHIESEN
CHEF FOR HÆRSTABEN

Hvad glæder du dig mest over i forliget set fra din stol i Hæren?

- Jeg glæder mig allermost over, at de svar, der ligger i form af flere mennesker, bedre kaserner og mere materiel til Hæren, det svarer nogenlunde til den måde, som jeg forstår de sikkerhedspolitiske udfordringer, som vi som nation befinder os midt i. Så jeg synes, at teksten i forliget som et udtryk for ramme, formål og hensigt er et rigtig godt svar på de udfordringer, vi står i. De flere mennesker og mere materiel skal jo først og fremmest bruges til at opstille en brigade. Den brigade er jo næsten hovedopgaven for Hæren, fordi den omfatter rigtig mange mennesker, rigtig meget materiel og nyt materiel og også nye kapaciteter, som vi tidligere har haft i Hæren, men som vi ikke har længere. Så det bliver hovedanstrengelsen. Men ved siden af det er en lettere infanteribataljon, som skal være en enhed, vi kan sætte på et meget højt beredskab, en enhed vi kan specialisere til kamp og krigsførelse i uoverskueligt terræn, i byer, men som også kan bruges som strategisk reserve som støtte til skabelse af sikkerhed her i landet, altså støtte til politiet.

Hvad ser du som den største udfordring?

- Den vigtigste er, at vi både skal formå at fastholde de dygtige soldater, vi har i alle grader, men vi skal også skabe rum til, at vi kan rekruttere endnu flere, og det skal vi gøre på et tidspunkt, hvor konkurrencen om talent her i landet er stigende. Det kræver, at vi besøger vores praksis, at vi ser indad, at vi både leder og fører og uddanner i Hæren, så vi skaber et attraktivt tilbud, ikke kun til dem, vi i forvejen har, nemlig mandlige soldater, men faktisk også udvider vores venstre og højre begrænsninger lidt, så vores søgen også orienterer sig mod kvinder men også mod unge med en anden etnisk baggrund end dansk.

FOTO: BO NYMANN



GENERALMAJOR JENS GARLY
CHEF FOR HJEMMEVÆRNET

Hvad glæder du dig mest over i forliget set fra din stol i Hjemmeværnet?

Det er et rigtig godt forlig for Hjemmeværnet. Jeg glæder mig over udsigten til nye opgaver, herunder særligt Hjemmeværnets bidrag til værtsnationsstøtte og de opgaver samt det ansvar, Hjemmeværnet vil få i relation til Totalforsvarsstyrken. I det hele taget er det positivt, at der med de nye opgaver sker en fin sam-tænkning af den militære indsats på dansk territorium, og at vi får mulighed for at udvikle Hjemmeværnet som militær beredskabsorganisation inden for disse rammer. Og så glæder jeg mig naturligvis over udsigten til, at vi kan modernisere noget mere af vores materiel, hvilket utvivlsomt vil blive værdsat af frivillige såvel som fastansatte i Hjemmeværnet.

Hvad ser du som den største udfordring?

Den største udfordring vil være at omsætte initiativerne og de nye opgaver mv. til en mærkbar og konkret udvikling af Hjemmeværnets kapaciteter og aktiviteter. Men det er absolut en positiv udfordring, som vi glæder os til at komme i gang med i samarbejde med Værnsfælles Forsvarskommando og andre myndigheder. En særlig dimension af udfordringen er, at vi skal indtænke hensynet til at øge antallet af aktive frivillige i Hjemmeværnet. Det er altså ikke nok at lave en fin og langsigtet plan for Hjemmeværnets udvikling og opgaveløsning – vi skal også have et godt og attraktivt hjemmevernstilbud på den lidt kortere bane!



GENERALMAJOR ANDERS REX
CHEF FOR FLYVERSTABEN

Hvad glæder du dig mest over i forliget set fra din stol i Flyvevåbnet?

- Jeg synes, at det er rigtig godt, at det nu er besluttet at give hvert værn en operativ rolle i Danmark i krise og krig. For Flyvevåbnet er det sammenlægningen af Flyverstab og Flyvevåbnets Taktiske Stab og oprettelsen af National Air Operation Centre, altså et center der kan planlægge og gennemføre luftoperationer i Danmark, og et Special Operations Air Task group, som egentlig er det tilsvarende til specialstyrkeoperationer. Det, synes jeg, er rigtig godt, fordi det øger fokus på operationer, og i bund og grund er det jo derfor, vi er her. Vi er sat i verden for at gennemføre operationer og være et værktøj for politikerne. Og ved at lægge det hele sammen til et center, så giver man mig et direkte operativt ansvar for at lede planlægningen og gennemførelsen af luftoperationer i Danmark. For mig at se er det en kæmpe stor ting, at man tager de to stjernede generaler, værnscheferne, ind som en del af den operative beslutningskæde.

Hvad ser du som den største udfordring?

- Jeg bliver nødt til at sige F-35. Og den står også i forliget, selv om beslutningen er fra en tidligere politisk aftale. Men det bliver en kæmpe stor opgave at skulle implementere det nye kampfly, men det er godt nok en positiv udfordring. Den største og sværere udfordring bliver dog selvfølgelig der, hvor vi laver om på en medarbejders hverdag. Og det er for eksempel et sted, hvor der står nedlæggelse. For Air Force Training Center, som vi skal nedlægge, fordi uddannelserne skal over under Forsvarsakademiet og andet, der er det klart, at nu og i hvert fald de næste seks måneder, hvor vi skal lave en implementeringsplan, er det vigtigt at holde dem informeret og involveret i processen. Det er klart den største udfordring lige nu.



KONTREADMIRAL TORBEN MIKKELSEN
CHEF FOR MARINESTABEN

Hvad glæder du dig mest over i forliget set fra din stol i Søværnet?

- Jeg glæder mig selvfølgelig meget over, at vi nu får noget materiel, som gør os i stand til at håndtere det, som relaterer sig til traditionelle sømilitære dyder, altså luftkrig, evnen til at bekæmpe ubåde og detektore undervandstrusler, og det er det, som NATO efterspørger, så det giver rigtig god mening, synes jeg. Vi får lavet vores fregatter færdige, de er jo forberedt til at kunne håndtere de kommende områdeluftforsvarsmissiler, og vi får genintroduceret en bedre evne til at kunne håndtere undervandstrusler. Ikke fordi, at vi ikke har kunnet det, for vi har allerede nu sonarer til at detektore under vandet og torpedoer, der kan bruges til at nedkæmpe mål under vandet, men vi bliver bedre til netop det, som NATO efterspørger, og det er set fra et materielmæssigt synspunkt kanongodt. Det, jeg også synes, er godt, er den kommende operative enstrengede struktur, som vi får ved at lægge Marinestaben og Søværnets Taktiske Stab sammen. Det ser jeg virkelig meget potentiale i, fordi uanset hvor nøjagtige vi har forsøgt at være, siden vi reorganiserede sidst, så har der ikke været helt rene kommandolinjer. Der er mange led, der styrkeproducerer, og det har betydet unødvendigt dobbeltarbejde, som er med til at skabe forvirring. Nu får vi det samlet et sted, og den fokusering gør det muligt for mig at lave en struktur og en organisation, som vil blive rigtig god og mere målrettet. Så vil jeg også nævne, at dommen fra sidste forlig om ingen større investeringer på Flådestation Korsør heldigvis er blevet ophævet. Så nu er tiden kommet til, at vi kan få lavet det nødvendige også i Korsør, og jeg er sikker på, at det bekommer de cirka 1000 mennesker, der til dagligt har sin gang på flådestationen, vel. Det er vigtigt for Søværnet at have begge flådestationer af flere årsager – dels af rekrutteringsmæssige årsager, dels fordi NATO også efterspørger basefaciliteter, og så er det også vigtigt, at dem, der betaler gildet, altså skatteborgerne, de kan se Søværnet repræsenteret bredt i Danmark. Derfor er en flådestation i flere nærområder relevant.





Hvad ser du som den største udfordring?

- Når nu euforien omkring alt det nye materiel har lagt sig lidt, så skal vi fokusere på det, der er vigtigst, og som er den største udfordring, nemlig menneskene, dem der bliver berørt af det her, fordi det er der nogle, der gør. Der er nogle, der skal arbejde et andet sted, end de gør nu, og nogle skal arbejde for en anden person, end de gør nu. Derfor er det helt naturligt, at nogle også går og tænker 'bliver jeg til overs' og 'hvad skal der blive af mig'. Mange føler sig ikke klar over, hvad der reelt er foregået i forhold til budgetanalysen og forligsdrøftelserne. Sådan må det være i et demokrati som vores. Nu er den politiske del overstået, og det der er mest vigtigt for mig lige nu, det er at folde alle de her informationer ud, så vi involverer i videst muligt omfang. Jeg vil

bruge samarbejdsudvalgene mest muligt - det har jeg allerede talt med Søværnets chefkreds om. Vi har givet hinanden håndslag på, at sådan skal det være, og der skal informeres lokalt, for det er forskellige situationer rundt omkring. Det betyder, at frekvensen af møder i samarbejdsfora måske skal øges, og måske skal vi også have flere "ølkassemøder", nyhedsbreve og den slags. Så det er simpelthen udfordringen lige nu, at få forklaret folk i detaljer, hvad det her er, og ikke mindst hvad der skal ske. Dem, der udgør Søværnet - vores personel - skal kunne spejle sig i det nye, og det kræver et højt informationsniveau.

LEVERANDØR TIL DET DANSKE FORSVAR

Mission critical training
... Anytime - Anywhere



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



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

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

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



Hohenfels Training Area ligger cirka 160 km nord for München i Tyskland. Øvelsesområdet udmærker sig ved at være på 10 x 20 km med varieret bevoksning og højdeforskelle på cirka 250 m.

ET KIG PÅ FORHOLDENE

De tre militærfaglige organisationer har været i Tyskland for at se på forholdene under øvelse Allied Spirit, som tidligere har været kritiseret for blandt andet dårlige indkvarteringsforhold.





Hærstaben havde inviteret organisationerne til at se på blandt andet indkvarteringsforholdene under øvelse Allied Spirit. Billedet til højre i midten viser, at man er opmærksom på, at der har været asbest i lokalet. Ifølge amerikanerne er det dog indkapslet forsvarligt og bør ikke være til fare for nogen.

TEKST KONSULENT NIELS GREGART FOTO HKKF

HÆRSTABEN HAVDE INVITERET de militærfaglige organisationer til at besøge øvelsen Allied Spirit VIII, som fandt sted i Hohenfels Training Area i januar i år. Årsagen til besøget var visse kritiske forhold under en tilsvarende øvelse i november 2017, som var blevet drøftet med Hærstaben, FPS, HKKF, CS og HOD på et møde i begyndelsen af januar 2018. De anførte forhold omhandlede

- Indkvartering, bespisning og sanitære forhold
- Tjenesteform og -vilkår.

En fredag midt i januar blev en lille delegation fra HKKF, CS og HOD mødt af repræsentanter fra hærstaben, forbindelsesofficeren til US Army i Tyskland, 2. Brigade stab, NSE og PNINFKMP/I GHR ved gate 5 i Hohenfels-lejren, og efter en kort præsentation var der morgenmad sammen med øvelsesdeltagerne. Herefter blev vi orienteret af 2. Brigade om øvelsens formål og vilkår for derefter at komme på en guidet tur rundt i Hohenfels-lejren – med på denne rundtur var der tre US-repræsentanter, som besvarede spørgsmål om lejrfaciliteter m.v. Der var endvidere god lejlighed til orientering fra kompagniets side på udvalgte steder, samt drøftelser med enkeltpersoner og de respektive personelgrupper.

Kæmpe øvelsesområde

Hohenfels Training Area ligger cirka 160 km nord for München i Tyskland. Øvelsesområdet udmærker sig ved at være på 10 x 20 km med varieret bevoksning og højdeforskelle på cirka 250 m – det giver visse udfordringer rent føringsstøttemæssigt. Hohenfels administreres af US Army, som også faciliterer øvelses-setup. Det er muligt at øve op imod 5.000 soldater – altså en brigadestørrelse – på én gang under anvendelse af eget organisatorisk materiel, som kan suppleres med helikoptere – Chinook og Apache –, droner, simulationssystemer etc. Og naturligvis også en fjendestyrke, som udgøres af en cirka 400 mand stor US BTN udstyret med "eksotisk"

materiel og køretøjer fra det tidligere WAPA. Herudover har US Army kontrakt med i omegnen af 200 tyske skuespillere, som agerer alt fra "den gamle kone i landsbyen til den paramilitære soldat". Et fantastisk scenarium til at øve sig i – jfr. også dette citat fra en tidligere enhed: "De 10 dage, vi var på øvelse her, har lært os mere end de foregående 6 måneder hjemme i Danmark".

Set ud fra et militærfagligt aspekt er det optimale øvelsesvilkår – men ingen roser uden torne!

Hvad så vi så?

Indkvarteringsforholdene udgøres af faste barakker indeholdende alene senge – der kan indkvarteres omkring 70 mand i hver bygning. De sanitære faciliteter udgøres af 8 brusere, 8 toiletter samt 8 urinaler pr. 500 mand og er beliggende godt 100 meter fra indkvarteringsbygningen. Det stiller nogle krav til brugernes adfærd, da rengøring finder sted én gang i døgnet ved US-foranstaltning; DK og UK havde aftalt ekstra tiltag så som overvågning og opfyldning med sæbe, toiletpapir etc.

Bespisning finder sted i en bygning tilsvarende indkvarteringsbygningerne, men inddelt med toilet og bad i den ene ende, dernæst et køkken og så et spiseafsnit – en såkaldt Dining Facility (DFAC) –, og deltagerne har været befalet i kost. DK deler DFAC med UK – i alt ca. 500 mand, som bispises på 2 timer morgen og aften i DFAC; til frokost er der såkaldte Meals Ready to Eat (US MRE), hvilket er en amerikansk feltration.

Kvaliteten af den serverede mad kan altid diskuteres, men man er nødt til at erkende, at smag og behag netop er en "smagssag"; ved selvsyn og –smag må det siges, at maden ikke smagte grimt, men det var absolut ikke nogen kulinarisk oplevelse, og udseendet var noget trist. 2. Brigade havde på baggrund af erfaringerne fra efteråret 2017 suppleret bespisningen med sandwich, frugt og sodavand, så det var ikke nødvendigt at gå sulten i seng. Så alt i alt var det ikke helt lige som at være i Oksbøl-lej-



Det var positivt, at vi blev inviteret til at se forholdene i Hohenfels og drøfte vilkårene på stedet. Det næste, der sker, er, at Hærstaben har indkaldt de militære organisationer til et opfølgende møde.

ren, men US Army leverede det, man kontraktligt havde forpligtet sig til – og det var så her, at 2. Brigade havde suppleret op med mad og drikke.

Var det samlet set tilfredsstillende?

Hvis alternativet var at bo i bivuak ude i terrænet i hele perioden, så JA, idet opholdet så kunne karakteriseres som kantonnements-bivuakering – gammelt udtryk for at indkvartere sig hos lokale beboere –, og dermed ville det have været at betragte som øvelse.

Hvis det skulle sidestilles med ophold i øvelses-/skydelejr – og dermed denne variant af tjenesterejseaftalen –, så er svaret NEJ.

Forud for selve øvelsen var et antal forberedelsesdage indeholdende koordinering med primært UK samt enkeltmands-, funktions- og enhedsuddannelse, hvilket var

planlagt og tilrettelagt som daglig tjeneste – altså time for time. Mønsteret for fører- og nøglepersonel var imidlertid en tjeneste, der strakte sig fra kl. 6-7 om morgenen til omkring midnat.

Det var positivt, at vi blev inviteret til at se forholdene i Hohenfels og drøfte vilkårene på stedet. Det næste, der sker, er, at Hærstaben har indkaldt de militære organisationer til et opfølgende møde, som finder sted i begyndelsen af marts.

Og hvad er HOD's mål med det her? Vi vil have sikkerhed for, at tjenestevilkår og betingelser for aktiviteterne er i overensstemmelse med de aftaler, vi har på området – her kunne eksempelvis nævnes NAM-aftalen. Og er det ikke tilstrækkeligt, så er vi klar til i samarbejde med arbejdsgiver for at finde nye løsninger.



HOD mener:

Generelt kan det opleves som et card blanche, at man ved udstationering, øvelse eller befalede ophold i udlandet, ikke er omfattet af den danske arbejdsmiljølov. Isoleret set er det korrekt, at arbejdsmiljøloven kun gælder arbejde udført i Danmark, men Forsvarsministeriet har i sin vejledning for miljøvirksomheden indskærpet, at arbejdet i videst muligt omfang skal efterleve arbejdsmiljøloven. Yderligere har ministeriet aftalt med de faglige organisationer, at arbejdet ved anvendelse af aftalen om egentlig militærtjeneste, i videst muligt omfang skal foregå under hensyntagen til arbejdsmiljølovgivningen. "I videst muligt omfang fortolkes i denne forbindelse som anvendelse af lovens fulde omfang, såfremt det ikke hindrer en effektiv opgaveløsning. Der skal således være tale om specifikke aktiviteter, der på afgørende vis taler imod arbejdsmiljølovgivningens fulde anvendelse".

Det er derfor helt acceptabelt, at man bivakuerer på en øvelse i Tyskland, hvis det på afgørende vis er en forudsætning for øvelsen. Men man kan ikke gøre det af økonomiske årsager, hvis der efter tjenesterejsereglerne findes passende indkvartering, og en anvendelse heraf ikke strider mod øvelsens formål eller praktiske gennemførelse.



Sundhedsforsikring – for alle



Ung, rask og uovervindelig?



Som ung har man ikke tid til at sætte livet og hverdagen på pause. Vi skal opleve, nyde og leve livet sammen med venner og familie. Vi har fuld fart på karriere, fritid og sportsliv. Vi føler os ofte uovervindelige, og forsikring er ikke det første vi tænker på – nogle gange fordi "det sker aldrig for mig". Men fakta er, at selv som ung, rask og uovervindelig, byder tilværelsen nogle gange på ubehagelige overraskelser. Med Trygs Sundhedsforsikring kan du sikre dig selv og din familie hurtig hjælp og behandling, så du kan komme hurtigt på benene igen, hvis uheldet alligevel skulle ramme dig.

En god investering

Konsekvenserne af ikke at være forsikret kan blive uoverskuelige. En Sundhedsforsikring er derfor en god investering. CS og HOD tilbyder i samarbejde med Tryg Forsikring en Sundhedsforsikring, som giver dig og din familie mulighed for hurtig behandling på privathospitaler, klinikker og hos speciallæger.

Hvem kan være omfattet

Du skal være medlem af CS eller HOD, og være mellem 18 og 60 år ved tilmelding. Forsikringen kan fortsætte til du er 70 år. Børn tilhørende husstanden vil automatisk blive omfattet indtil det 24. år, selv om de ikke bor på samme adresse.

Tryg Sundhedsforsikring omfatter bl.a.

- Operationer og genoptræning
- Kiropraktor, fysioterapi, akupunktur og zoneterapi (behovsbestemt)
- Psykolog og psykiater (behovsbestemt)
- Kun 3 måneders karens på forudbestående lidelser
- Smerte og allergiudredning
- Akut krisehjælp
- Diætist ved BMI 30 og under 18

Hvad koster forsikringen

- Medlemmer, inkl. Børnedækning koster 136 kr. pr. måned i 2018
- Inkl. ægtefælle/samleverdækning er prisen 272 kr. pr. måned i 2018

Tilmelding og flere informationer

Tilmeld dig eller find flere informationer på www.cs.dk eller www.hod.dk under forsikringer. Du kan også kontakte Forsikringskonsulent Kirsten Flindt, hvis du har spørgsmål, ved at sende en mail til kirsten@cs.dk eller ringe 36 90 89 14.

ET FØRELØBIGT "BESTÅET" TIL NYE UDDANNELSER

Nye uddannelser rammer selvsagt ikke hundrede procent plet i første omgang, men selv om der er plads til forbedringer, så er der også meget, der går godt.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

Forsvarsakademiet på Svanemøllen
Kaserne i København. I slutningen af 2016
rykkede Flyvevåbnets Officersskole ind.
I den kommende forligsperiode følger
Søværnets Officersskole efter.

NIVEAUET PÅ OFFICERSUDDANNELSERNES indledende trin kan sagtens blive bedre. Hvis man tager fat, så "vurderes det, at kvaliteten af outputtet har potentiale til at blive løftet væsentligt".

Sådan lyder en af konklusionerne i Forsvarsakademiets meget foreløbige evaluering af de nye officersgrunduddannelser. Evalueringen er skrevet i august sidste år og kan af gode grunde ikke bedømme de færdiguddannede kadetter, eftersom de først har afleveret hovedopgaver og modtager deres udnævnelser fra december og frem til maj i år.

Alligevel når evalueringen, som er underskrevet af Forsvarsakademiets dekan, Ole Kværnø, til nogle foreløbige konklusioner.

"Samlet set vurderes officersuddannelsesforløbet at leve op til sit formål, der med tiden stadig vurderes at have et større uddannelsespotentiale i takt med, at de enkelte uddannelseselementer kommer i balance, og skolerne kommer i mål med udviklingen af uddannelsesstaben", lyder det lidt knudret. Men som det fremgår, er det altså ikke blot kadetterne, men også lærerne, der skal udvikle sig for at nå i mål.

Men - stadig ifølge den foreløbige evaluering - kadetterne er godt tilfredse. De er "velmotiverede og fulde af forventninger til Forsvaret. Dertil giver de udtryk for en positiv overraskelse i forhold til kulturen, der overrasker dem positivt i forhold til at være åben og langt fra så gammeldags tænkende, som fordommene kunne tilsige".

Plads til forbedringer

Men nye uddannelser rammer selvsagt ikke plet i første forsøg, og evalueringen peger på en række områder, hvor der skal justeres.

- Det går fornuftigt, men vi er stadig ved at lære, hvordan man håndterer uddannelser, der er akkrediterede, siger major Michael Jedig Jensen, der som Forsvarsakademiets sagsbehandler har samlet evalueringen.

Hvor officersuddannelsernes indhold og kvalitet tidligere alene var Forsvarets ansvar, er de nye, akkrediterede uddannelser underlagt et tilsyn udefra.

- Vi befandt os tidligere i vores egen "boble", hvor vi skulle uddanne os til konkrete opgaver. Der var ikke nogen, der kiggede os over skulderen, så længe det, der

kom ud, var i orden. Nu er der nogen, der kigger os over skulderen, ligesom vi skal levere uddannelser, der også kan bruges uden for hegnet, siger Michael Jedig Jensen.

Nyt er også, at kadetterne kommer med en erhvervs- eller uddannelseserfaring i bagagen.

- Der er nogle af dem, der efterspørger noget mere tempo, når de påbegynder uddannelsen. Kan vi ikke få nogle flere omdrejninger på skruen, spørger de. Der skal vi som organisation blive bedre til at udnytte, at kadetterne kan noget mere end tidligere, når de kommer til os, siger Michael Jedig Jensen.

Omvendt er der andre perioder i uddannelsesforløbet, hvor belastningen på kadetterne ifølge fokusgruppeundersøgelser er meget høj, hvilket heller "ikke altid er produktivt".

Væsentlig motivationsfaktor

Ifølge Forsvarsakademiets evaluering er officersuddannelsernes tætte sammenhæng mellem teori og praksis en væsentlig motivationsfaktor for de studerende. Det bekræftes af HOD's spørgeskemaundersøgelse blandt 189 kadetter i 2017 (omtalt i Officeren nr. 5, oktober 2017). Her scorede sammenhængen mellem teori og praksis samt muligheden for spændende oplevelser i ind- og udland i top.

Efter årsskiftet har Forsvarsakademiet indledt endnu en evaluering, som kigger på de kadetter, der som de første bliver udnævnt med den nye og kortere uddannelse i rygsækken.

Et af de gode spørgsmål, som de næste år vil give svar på, er, om de nye kadetter vil blive hængende i Forsvaret i længere tid, eller om de med en lederuddannelse og ledererfaring som ballast vil søge ud i civile erhverv.

I HOD's undersøgelse er det meget få kadetter, der forestiller sig en livslang karriere i Forsvaret.

Hvad Forsvaret betaler for at uddanne nye officerer - som måske i større antal skifter til en civil karriere -, kan Forsvarsakademiet ikke give svar på. Omkostningerne til officersuddannelserne er spredt ud på Forsvarets forskellige myndigheder, og prisen per studerende vil således afhænge af blandt andet antallet af kadetter på de enkelte hold.



FREMTIDENS LEDERE

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

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

HVORFOR DANMARK SAGDE NEJ TIL UBÅDE

Kadet Simon Vognstoft er i gang med sin afsluttende hovedopgave på Søværnets Officersskole.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

HVAD VAR ÅRSAGERNE TIL, at Danmark i 2004 besluttede at afskaffe ubådsvåbnet? Hvilken betydning fik det, og hvordan formede debatten sig om emnet?

Det er nogle af de spørgsmål, som kadet Simon Vognstoft Pedersen tager fat på i sin afsluttende hovedopgave forud for udnævnelsen til premierløjtnant om nogle måneder. Simon Vognstoft uddanner sig som våben- og elektronikofficer, men alligevel fokuserer han i hovedopgaven på spørgsmål, der handler mere om dansk søkrigshistorie og samfundsforhold end om teknologi.

- Det bliver en opgave, hvor jeg bruger mange af de fag, vi er blevet undervist i gennem det sidste år på diplomuddannelsen. Den handler om Danmarks rolle som nation placeret omkring stræderne til Østersøen, og den handler også om de kapaciteter til søkrigsførelse,

som Danmark har brug for. Herunder om der er brug for ubåde. Hvilken effekt giver de i form af afskrækkelse, og hvilke muligheder for at indhente efterretninger giver de?

Ubåde er også vigtige, når overfladeenheder som eksempelvis fregatter skal træne ASW - anti-submarine warfare, tilføjer Simon Vognstoft.

Fokus på det historiske aspekt

Undervandskrigsførelse, ikke mindst introduktionen af torpedoen, revolutionerede på mange måder krigen til søs. Tidligere handlede sømagt om at bygge de største og bedst pansrede krigsskibe. Men med introduktionen af torpedoen og ubåde ændredes magtforholdene til søs.

- En stor del af min opgave bliver det historiske aspekt, siger Simon Vognstoft.

Søværnet Våben- og teknikofficer

I alt 31 måneder. Kadetten er nu nået gennem 30 måneder



3 mdr
officers-
basis-
uddannelse
i Frederiks-
havn

16 mdr
funktionsuddannelse i Frederikshavn, København,
Sjællands Odde og sejlads

12 mdr
diplomuddannelse i København,
Søværnets Officersskole



Efter afleveringen af opgaven venter et "combat survival navy course", inden uddannelsen formelt slutter med udnævnelse i marts.

Derefter indleder Simon Vognstoft den del af karrieren, som han i særlig grad har set frem til. Han har fået job om bord på støtteskibet Esbern Snare, som våbenteknisk officer i en slags følordning i et job uden for den faste bemandingsstruktur på skibet. Det er hans forventning at kunne rykke ind i en fast stilling på et støtteskib, når der bliver en ledig plads.

Den naturlige karrierevej for våben- og elektronikofficerer går via et job som VTO-officer med ansvar for våbensystemer i nogle år efterfulgt af et job som elektronikofficer, der har ansvaret for skibets sensorer. Det er et forløb, som ofte strækker sig over måske fem år, men tempoet vil afhænge af behovet for nye folk i stillingerne.

Indtil videre har Simon Vognstoft stadig sin faste adresse i Nyboder, men som nordjyde vil han gerne have job på netop støtteskibene, der hører hjemme i Frederikshavn.

På spørgsmålet om støtteskibene eller fregatterne byder på de mest spændende arbejdsopgaver, er der ifølge Simon Vognstoft fordele ved begge skibstyper.

- Lige nu er der ikke særlig stor forskel på våbensystemerne på støtteskibene og fregatterne. Men fregatterne har selvfølgelig potentialet til at udvikle våbensystemer og sensorer kraftigt i de kommende år. Til gengæld har støtteskibene mulighed for at blive udsendt i en

større vifte af forskellige missionstyper, mener Simon Vognstoft.

Derfor er det geografien, der i første omgang har fået ham til at søge job på et støtteskib.

Klar til at komme på havet

Under alle omstændigheder er Simon Vognstoft, der havde en bachelor som ingeniør med sig til søofficersuddannelsen, meget glad for udsigten til at tilbringe mindre tid på skolebænken og mere tid på havet.

- Jeg føler, at jeg har brugt meget tid i skole, og jeg er helt klar til at komme ud.

Kombinationen af teori og praktik har været vigtig for ham.

- Sidste år var jeg på togt med Esbern Snare i et par måneder, og da kunne jeg mærke, at det var, hvad jeg ville.

Oveni har han oplevet et socialt fællesskab, som er meget anderledes blandt kadetterne end på ingeniørstudiet.

- Vi har et større fællesskab, som handler om at få alle igennem og blive så gode som muligt. Vi ved, hvad vi skal foretage os, og vi kender hinanden rigtig godt. Tidligere handlede det om helst at få en bedre karakter end side-manden for at få et job, når man blev færdig. Her ved jeg, at min sidemand måske skal sejle skibet, mens jeg ligger og sover. Vi er afhængige af hinanden, og alle skal være så gode som muligt.



KRIGEN UNDER VANDET

En våben- og elektronikofficer på et af Søværnets store skibe skal blandt meget andet også deltage i skibets forsvar mod trusler fra ubåde.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO CLAUS BECH

SELVFORSVAR MED SONAR og anti-ubåds-torpedoer er blandt de temaer, som søkadet Simon Vognstoft beskæftiger sig med i sin afsluttende hovedopgave på Søværnets Officerssskole.

De fem større danske flådefartøjer - to støtteskibe og tre fregatter - kan i dag forsvare sig mod fjendtlige ubåde. Beskyttelse mod ubåde blev allerede fra start indbygget i de fem skibes bane i form af en sonar, der kan opdage ubåde. Men det er først i de seneste par år, at det forværrede trusselsbillede i blandt andet Østersøregionen har skabt ny opmærksomhed om Danmarks og andre NATO-landes evne til at føre krig under vandet, også kaldet anti-submarine warfare (ASW).

På fregatten "Iver Huitfeldt" hviler ansvaret for at føre krig under vandet på kaptajnløjtnant Peter Ahlburg. I det daglige deler han opgaven som vagthavende taktisk officer i operationsrummet med kollegerne på fregatten, men i tilfælde af skærpet beredskab bliver det Peter Ahlburgs opgave at fokusere på, at skibet har det bedst mulige billede af trusler under havets overflade. Til at danne billedet modtager skibet ikke blot informationer fra fregattens egen sonar, men også fra andre enheder, som fregatten samarbejder med.

- Jeg har en rolle som vagthavende, når vi sejler, og derudover til opgave at udvikle Søværnet, skibet og mig selv inden for ASW, forklarer Peter Ahlburg.

Som hjælpere har Peter Ahlburg kampinformationsgaster til at behandle undervandsbillederne fra egen og andres sensorer. En sergent "styrer krigen" og står for den interne organisation og for at udføre de beslutninger, som Peter Ahlburg træffer.

Ubådstruslen har været væk

Som skibstype har fregatter oprindeligt til formål at gennemføre undervandskrigsførelse. Mange er udrustet med slæbesonar, der er et meget effektivt redskab til at lokalisere trusler under vandet. De danske fregatter er imidlertid bygget til områdeluftforsvar og kan med deres MK41-missillauncher affyre en bred vifte af missiler, heriblandt missiler til ballistisk missilforsvar og krydsermissiler.

- ASW-opgaven har typisk ikke fyldt så meget i årene

efter Murens fald, og det er jo, fordi der ikke har været nogen ubådstrussel i de missioner, vi har haft, ligesom vi heller ikke har haft nogen stor ASW-kapacitet. Men på øvelser kan undervandskrigsførelse fylde rigtig meget. Sidste sommer deltog Søværnet med støtteskibet "Esbern Snare" i en NATO-øvelse kun i undervandskrigsførelse, forklarer Peter Ahlburg, der tidligere i karrieren arbejdede med ASW på de såkaldte "kampflex'er," Standard Flex-patruljefartøjerne, der på nær en enkelt blev udfasede i 2010.

- Vores sonar og torpedoer er moderne, og i de senere år er der kommet fornyet fokus på ASW, konstaterer Peter Ahlburg.

Sidste efterår foreslog den danske regering i sit udspil til forsvarsforlig at investere i flere ASW-kapaciteter til både skibe og helikoptere, og også i NATO er interessen for at udvikle ASW-kapaciteten stigende.

- Det er jo forårsaget af blandt meget andet eftersøgningen efter en formodet ubåd i skærgården uden for Stockholm for nogle år siden, siger Peter Ahlburg.

Stort kursus forude

Når "Iver Huitfeldt" som den sidste af fregatterne i 2019 skal gennemgå det omfattende britiske "Flag Officers Sea Training"-kursus, vil samarbejdet mellem skibets forskellige personelgrupper blive trænet og udfordret. Det gælder også for den ansvarlige for ASW, der skal arbejde tæt sammen med dem, der har ansvaret for våben- og elektroniksystemer på skibet.

- Når skibet kæmper, skal tingene gå op i en højere enhed. Man skal hele tiden prioritere mellem truslerne og kanalisere skibets energi i den rigtige retning.

Og Peter Ahlburg har udsigt til at gøre hele turen med, når "Iver Huitfeldt" skal gennem den sidste del af forbedelserne til at blive en fuldt kampklar fregat.

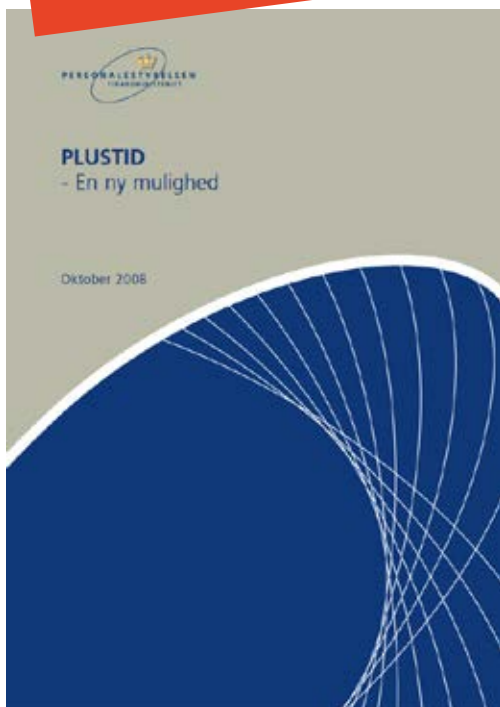
Hvis regering og folketing inden da har besluttet at gennemføre planerne om at opgradere ASW-kapaciteterne, tegner fremtiden endnu bedre.

- Det vil da gøre opgaven endnu mere spændende, hvis vi får flere tangenter at spille på. Men lad os nu se, hvad der sker, slutter Peter Ahlburg.

Hvis du konstant har merarbejde i en mindre målestok, så er der faktisk en ordning på hylden, som måske kan hjælpe alle parter.

PLUSTID – EN NY MULIGHED

... som slet ikke er ny



Hvis du har spørgsmål
til bestemmelsen om
helbredsundersøgelse,
kan du kontakte
konsulent Steen Gøtsche
på 35250301 eller
goetsche@hod.dk.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

MANGE MEDLEMMER OG CHEFER

er ikke klar over, at der ligger en ordning på hylden, som kan hjælpe, hvis man har et konstant merarbejde i mindre målestok.

Ordningen hedder Plustidsaftalen. Det er en mulighed, hvor du kan forhøje din ugentlige arbejdstid fra 37 timer op til 42 timer. Du kan altså på fast basis sikre dig udbetaling af de timer, du har aftalt ud over de 37 timer, ved at indgå en plustidsaftale.

Iværksættelsen

Når man skal indgå Plustidsaftaler, skal den enkelte arbejdsplads indgå en aftale om at iværksætte ordningen. Denne iværksættelsesaftale laves mellem arbejdsgiveren og den lokale tillidsrepræsentant. Herefter kan tillidsrepræsentanten og arbejdsgiver indgå aftaler om plustid for den enkelte medarbejder.

Det er frivilligt

Det er den enkelte medarbejder, der skal acceptere at indgå en plustidsaftale; det er altså ikke en ordning, som arbejdsgiver kan tvinge medarbejderne til at indgå.

Fordele

- En plustidsaftale giver dig mulighed for at forhøje din gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fra de 37 timer op til 42 timer.
- Du vil herefter få udbetalt din løn med en arbejdstidsnorm efter den nye aftale, for eksempel 42 timer.

- Udbetalingen sker automatisk via din normale lønseddel.
- Du får merarbejde, når du har mere end det aftalte maksimale timeantal.

Ulemper

- Du får ikke 50 % tilskrivning på de timer, du har fra 37 timer til det aftalte i plustidsaftalen.

Vi har set denne type aftale anvendt i forbindelse med arbejde, hvor der konsekvent ydes mere end 37 timer om ugen. Samtidig er den også begyndt at vinde indpas i udenlandske stabe, hvor danske officerer ofte skal arbejde med kolleger fra andre lande, hvor det ugentlige antal arbejdstimer er højere – på den måde kan vi tilpasse de ugentlige arbejdstimer, så det passer til andre lande, uden at vi skal igennem en sag om merarbejde.

Hvad er timelønnen så

Timelønnen beregnes på samme måde som din nuværende løn, altså 1/1.924 af din årsløn med faste tillæg (funktionstillæg, kvalifikationstillæg med mere).

Når du er syg

Under sygdom, barsel og andet lønnet fravær, hvor du har krav på din normale løn, er det plustidslønnen, som er gældende.

Når du har ferie

Du skal være opmærksom på, at du

får feriebetaling i forhold til det, som er opsparet. Det betyder, at der er en forsinkelse, før du får plustid under ferie. Du skal nemlig først nå at optjene ferie i en plustidsperiode, før du kan få plustid udbetalt under ferie. Til gengæld får du så også plustid under ferie det første år, efter at du er stoppet med plustid.

Ikke alle kan komme på plustid

Chefer, altså ansatte i stillinger på lønramme 37-niveau og derover samt personer med direkte personaleansvar, kan ikke komme på plustid.

Hvordan får jeg lavet en aftale?

Hvis du skal have lavet en aftale om plustid, skal du kontakte din lokale tillidsrepræsentant.

Du kan læse meget mere om plustidsaftalen i folderen "PLUSTID – En ny mulighed" som du kan finde på HOD hjemmeside under MEDLEM → AFTALER → MERARBEJDE – husk at du skal være logget ind.

I folderen er der ligeledes skabeloner til både "Aftale om iværksættelse" og "Aftale om plustid".

Bemærk, at plustidsaftalen ikke gælder for Forsvarets Auditørkorps og enkelte konsulentgrupper i Hjemmeværnet.



Som led i gennemgangen af kompetenceudviklingens vilkår i Værnsfælles Forsvarskommandos område var en mindre arbejdsgruppe på vegne af det centrale samarbejdsudvalg i VFK (CSU/VFK) **på rundrejse til udvalgte samarbejdsudvalg** for at drøfte emnet.

HOD deltog i rundrejsen og stødte blandt mange gode tiltag ved de øvrige besøgte myndigheder på **et samarbejdsudvalg ved Air Transport Wing**, der har lavet en samlet og fornyet femårig kompetenceudviklingsstrategi, der skal medvirke til, at ATW også i fremtiden er i stand til at løse sine opgaver på et kvalitativt højt niveau.



KOMPETENCEUDVIKLING I PRAKSIS

På Flyvestation Aalborg har
Air Transport Wing lavet en ny
kompetenceudviklingsstrategi for
perioden 2018-2022.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN FOTO HENNING JESPERSEN-SKREE, FLYVEVÅBNETS FOTOTJENESTE NORD

SITUATIONEN VED AIR TRANSPORT WING (ATW) på Flyvestation Aalborg er formentlig ikke så meget anderledes end ved andre operative enheder i Forsvaret. Her er kun lige netop tilstrækkelig struktur, og det forudsætter, at alle medarbejdere har de rette kompetencer til at udføre opgaverne. Samtidig er de fleste medarbejdere ved ATW specialister, der ikke bare kan hentes ind fra gaden. Det har fået enheden til at sætte fuldt fokus på kompetenceudvikling og lave en ny kompetenceudviklingsstrategi.

- I arbejdet med strategien har det været vigtigt for ATW, at alle indsatser skal medvirke til at øge enhedens operative effekt - også de indsatser, der kan være svære at måle rent objektivt. Det kan lyde som en ordentlig mundfuld, men kompetenceudvikling er ikke svær at håndtere. For at kunne se sammenhængene mellem de daglige operative opgaver og udviklingspunkterne kræver det nok bare, at man træder et skridt tilbage og ser på de redskaber, der allerede er til stede - f.eks. FOKUS og de udviklingskontrakter, der hører med, siger major Morten Grønborg Larsen, der er chef for personalsektionen.

Han vurderer, at halvårslige bemandingskoordinationsmøder er det vigtigste nye enkeltinitiativ.

- Det giver både medarbejdere og ledelse et kontinuerligt overblik over udviklingsbehov, karriereønsker og jobmuligheder og er dermed en vigtig faktor for, at medarbejderne har lyst til at fortsætte tjenesten hos os

eller Forsvaret i særdeleshed, forklarer Morten Grønborg Larsen.

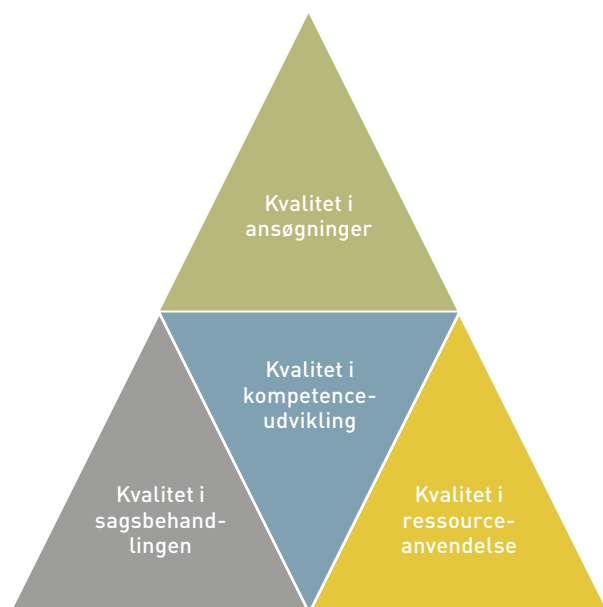
Årsagerne bag

ATW har en vision om i 2022 at være en internationalt respekteret wing og en foretrukken samarbejdspartner. Det er en af årsagerne til, at chefen for Air Transport Wing, oberst Thomas Thue Hansen (HUA), har afsat de nødvendige ressourcer til kompetenceudviklingsstrategien.

- Kompetenceudvikling er den eneste vej mod realisering af vores vision. Vi lever med den konstante konkurrence fra det omliggende arbejdsmarked, og vores medarbejdere er efterspurgt i det civile samfund. I en meget dynamisk operativ hverdag er det derfor af allerstørste vigtighed, at vi formår at rekruttere, udvikle og fastholde de rette medarbejdere - og det kan vi kun gennem systematisk arbejde med kompetenceudvikling, siger HUA.

Der er altså nogle forudsætninger for arbejdet med kompetenceudvikling, som er med til at definere målene. Ud over det med kun at have netop tilstrækkelig struktur og have specialister, som man ikke bare kan hente ind fra gaden, så kan ATW forudse store afgangene til pensionering i perioden frem til 2025, hvilket indlysende vil betyde et stort tab af viden, hvis ikke der iværksættes de fornødne initiativer til at imødegå det.





Figur 1 Ved ATW er det forudsat, at kvaliteten af kompetenceudviklingen sikres ved løbende forbedring af ansøgninger, sagsbehandling og ressourceanvendelse.

Der har været gennemført grundige drøftelser i samarbejdsudvalget ved ATW, og SU besluttede tidligt at nedsætte et selvstændigt underudvalg, der skulle udarbejde en kompetenceudviklingsstrategi, som kan opfylde de formulerede mål. Underudvalget er nu under ledelse af kaptajn Anne Fiil Bach Nielsen og refererer i sit arbejde til SU, der drøfter de foreslåede tiltag efter en nøje fastlagt plan – et årshjul for ATW SU, der sikrer, at alle emner drøftes på forud fastlagte tidspunkter af året.

Anne Fiil Bach Nielsen fortæller, at medlemmerne af underudvalget har taget opgaven til sig med stor energi og har defineret mange forskellige faktorer, der indvirker på kompetenceudviklingsstrategien, men det overordnede mantra har været "Retning først – Balance altid". Med andre ord: formålet er vigtigt, men på en oplyst baggrund. Ud fra det er der arbejdet med FOKUS-udvikling,

Bemandingskoordinationsmøder, uddannelseskoordination og meget mere.

- Et vigtigt, ja faktisk et kerneområde har været at definere udgangspositionen: hvad har vi, og hvad mangler vi. Altså: hvilke kompetencer er allerede til stede, og hvilke skal vi have tilført, siger hun.

Gældende udviklingskontrakter

Kortlægningen af kompetencer er sket gennem en systematisk tilrettelæggelse af udviklingssamtaler, og ATW ligger meget højt på andele af medarbejdere med gældende udviklingskontrakt. 83 % af medarbejderne ved ATW havde i oktober 2017 en udviklingskontrakt – gennemsnittet inden for Værnsfælles Forsvarskommandos område lå på daværende tidspunkt på godt og vel 50 %.

Målet er i 2022 at have 90 % overensstemmelse mellem realkompetencer og funktionsniveau og 80 % opfyldelse af målet om, at der er de rette kompetencer til funktionen, der bestrides.

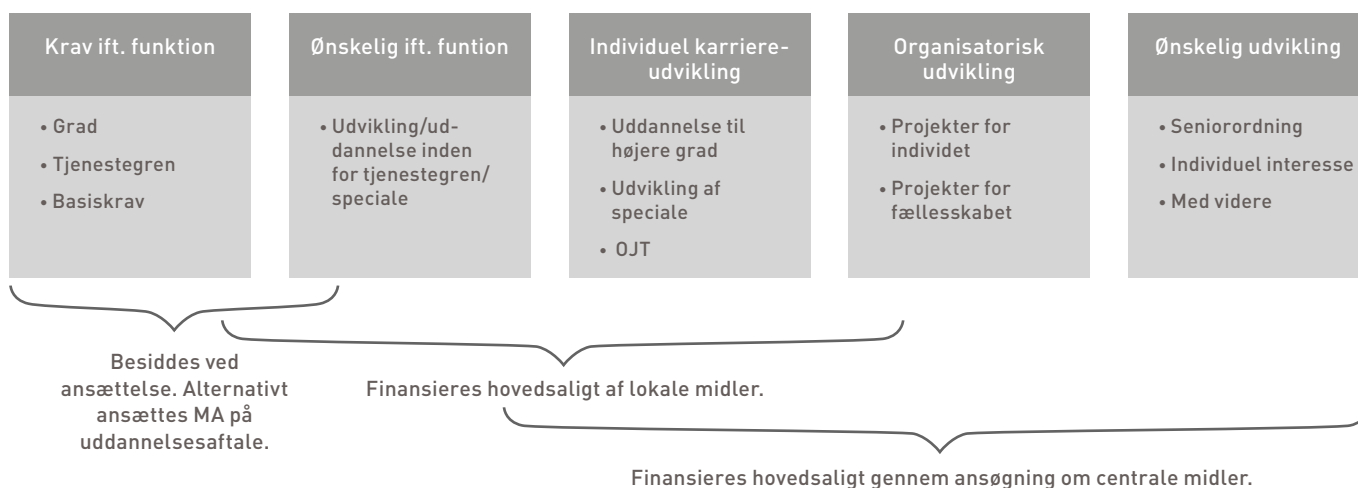
De mange udviklingskontrakter sammenholdt med et godt blik for de fremtidige udfordringer for ATW gør altså, at der på de halvårige bemandingskoordinationsmøder er et konsolideret grundlag at udarbejde prioritering af indsats på.

Men prioritering er ikke uden udfordringer. Samarbejdsudvalget ved ATW ser generelt udfordringer i forhold til kompetenceudvikling på følgende områder:

- At finde balancen mellem de dynamiske og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter, der i nogle tilfælde må nedprioriteres eller udskydes
- At sikre opdaterede funktionsbeskrivelser, så ATW kan holde kompetenceregnskab
- Gennemskuelighed i processen for ansøgning og tildeling af midler.

Netop prioritering af midler til de mange forskellige kompetenceudviklingsområder kan være et varmt emne mange steder. For hvordan skaber man overblik over de mange forskellige indsatser og fokusområder? Til det brug har ATW udarbejdet følgende model, se figur 2:

Figur 2 ATW's model for prioritering af midler til kompetenceudvikling. ATW har allokeret rundt regnet $\frac{1}{2}$ mio. kr. til kompetenceudvikling om året – den udgør de lokale midler.





Major Morten Grønberg Larsen og kaptajn Anne Fiil Bach Nielsen, der begge har fingrene dybt nede i kompetenceprojektet ved Air Transport Wing.

Men ét er en plan, noget andet at overholde den.

- Selvfølgelig må vi forudse måske at skulle aflyse udviklingsaktiviteter på grund af uforudsete operative opgaver, der pludselig skal løses. Og det siger jo sig selv, at operationerne er vores raison d'être, så den prioritering er hurtigt overstået. Men nu har vi jo de opdaterede oversigter over kompetencegab, så det er bare at tage fat en gang mere for at få fyldt hullerne ud, siger Morten Grønberg Larsen.

Til brug for den daglige koordination af uddannelsesaktiviteter har hver enhed ved ATW en udpeget uddannelseskoordinator, ofte i form af næstkommanderende ved enheden. På kvartalsvise møder mellem dem og personelsektionen sker der således en tæt koordinering og vidensdeling på uddannelsesområdet.

- Det er en funktion, som ATW har megen gavn af, blandt andet fordi det også er et mål for ATW at sikre, at der i et kompetenceudviklingsforløb er taget højde for tidsforbrug, fleksibilitet og forventningsafstemning i forhold til kolleger og familie, siger Morten Grønberg Larsen, der håber, at det nærvær, der er ved lokale uddannelseskoordinatorer, kan bringe ATW langt ad den vej.

Balance i hverdagen

Det ligger underforstået i arbejdet med kompetenceudvikling, at der er udfordringer med at følge den fastlagte HR-strategi, idet den udfordrer work/life-balancen for officererne – for hvordan balancerer man det at have en forholdsvis tung ledelsesposition med samtidig at gennemføre kompetenceudvikling i form af f.eks. MMS, VUK eller en master i ledelse? Og som om det ikke var nok, hvordan harmonerer det så med også at opretholde et bare nogenlunde fornuftigt familieliv?

Disse dilemmaer har ATW's fællestillidsrepræsentant for HOD, kaptajn Carsten Viegh Butler, set flere eksempler på.

- Ofte ender det med, at officererne fravælger karriere- og ledelsesudvikling og tilvælger familien. Men måske bliver det bedre i fremtiden. Det er i hvert fald en stor fordel for officererne, at strategi, oversigter og prioriteringer er frit tilgængelige – så kan man finde svar på, hvorfor der er prioriteret, som der er. Og en forklaring kan være medvirkende til at fjerne frustrationer over f.eks. afslag på ansøgninger om uddannelser, kurser eller en anden jobfunktion, siger Carsten Viegh Butler.





Air Transport Wing har til opgave at udføre Forsvarets lufttransport og luftbårne overvågningsoperationer og driver Flyvestation Aalborg som militær garnison og lufthavn.

I skrivende stund er det januar 2018. Organisationsændringen fra så langt tilbage som 2014 er endelig faldet helt på plads. Det har krævet mange ressourcer for medarbejderne at nå hertil

- Det har været kræfter godt givet ud, for den nye organisation er nemmere gennemskuelig og har medført en effektivisering af arbejdsprocesser. Nu er tiden så inde til at udfolde ATW's nyeste kompetenceudviklingsstrategi, så synergieffekten kan indhentes. Og der skal nok dukke udfordringer op, som ikke er forudset. Jeg har dog stor tiltro til, at vores grundige forarbejde med kompetenceudviklingsstrategien nok skal få os i retning af vores vision, siger HUA, chef for Air Transport Wing.

- Vi har dedikeret ressourcer til at nå målene, og jeg tror, at vi på den her måde også kan rekruttere og fastholde netop de medarbejdere, vi har brug for – og det glæder jeg mig meget til at få bekræftet gennem de næste år.

Dette er første artikel om kompetenceprojektet i Aalborg. Vi vil løbende følge projektet her i Officeren.

RESSOURCEBEVIDST KOMPETENCEUDVIKLING

At man ved ATW har et samlet overblik over kompetencebehov på tværs af enheder har gjort, at man i flere tilfælde har fået mere for samme udgift.

F.eks. har der været mange individuelle aftaler om excel-kurser. Ved at samle medarbejderne til kurser inden for hegnet er flere kommet på kursus for samme udgift.

Det samme har gjort sig gældende i perioder med mange flyvninger til f.eks. Mali, hvor franskundervisning har været ønsket hos medarbejderne. Her er ligeledes "samlet til hold", hvorved udgiften også er blevet minimeret.

HVAD ER KOMPETENCE-UDVIKLING

Kompetenceudvikling er de aktiviteter, der

- Gør dig bedre til dit nuværende job
- Gør dig bedre til dit fremtidige job
- Gør dig til en bedre udgave af dig selv.

Men kompetenceudvikling er også de aktiviteter, der

- Gør din medarbejdergruppe bedre som gruppe
- Udvikler din arbejdsplads
- Forbereder din arbejdsplads til fremtidens udfordringer.

Kompetenceudvikling er ikke bare kurser og uddannelser, det er også træning og øvelse, on the job training, sidemandsoplæring, jobbytte, organisatoriske udviklingsforløb og meget andet.

HVORDAN KAN MAN FÅ ØKONOMISK STØTTE

Der findes flere centrale muligheder for at få økonomisk støtte til kompetenceudvikling:

1. Kompetencefonden, der yder støtte til individuel kompetenceudvikling. Ansøgning ad kommandovejen til FPS
2. Fonden til udvikling af de statslige arbejdspladser (FUSA) – tværgående organisatoriske projekter, f.eks. projekter vedrørende LEAN, social kapital, samarbejde og lignende. Ansøgning til kompetencesekretariatet.
3. Fonden til udvikling af de statslige arbejdspladser – projekter rettet mod bestemte målgrupper, f.eks. officerer ved en myndighed. Ansøgning til kompetencesekretariatet.

Læs mere om emnet og ansøgninger på www.kompetenceudvikling.dk

Panasonic

BUSINESS

PÅLIDELIG I
EKSTREME
OMGIVELSER

TOUGHBOOK CF-20 og CF-33 i serien af Fully Rugged computere er udstyret med Intel® Core™ i5 vPro™-processor og byder på stor fleksibilitet og er ideelle til brug i forsvaret.

JER, DER BESKYTTER DANMARK, FORTJENER DET BEDSTE VÆRKTØJ



- Windows 10 Pro
- Intel® Core™ i5-processorer
- Kan bruges som en bærbar computer eller som tablet ved ganske enkelt at fjerne skærmen fra tastaturet
- 10,1" eller 12" multiberøringsdisplay til udendørs brug

- IP65- og MIL-standard 810G og 461F
- Lang batterilevetid med batterier der kan udskiftes under drift
- Konfigurerbare funktioner, der leverer mobile it-funktioner med fleksibilitet og ydeevne i særklasse, fx U-blox med GPS-/GLONASS-/SBAS-understøttelse, 4G-modem og smartcard-læser.

Hvis du ønsker yderligere oplysninger, kan du gå ind på www.toughbook.eu eller ringe på tlf. +4686802600

TOUGHBOOK

Intel, the Intel logo, Intel Core, Intel vPro, Core Inside and vPro Inside are trademarks of Intel Corporation in the U.S. and/or other countries.

 Windows Pro



"JEG TROR IKKE, DER ER ANDRE STEDER, HVOR DU FÅR SÅ STORT ANSVAR SOM 20-ÅRIG ..."



Hvis alt går som planlagt, så bliver David Steiner landets yngste officer, når han bliver udnævnt som løjtnant i en alder af bare 20 år. For David var det en overskuelig 2-årig kontrakt og udsigten til at få erfaring med ledelse i praksis, der fik ham til at søge ind på den nye løjtnantsuddannelse.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM

DAVID STEINER OG HANS KOLLEGER er lidt i vildrede. For hvordan kan de være sikre på, at seniorsergenten er tilfreds med stuerne?

Der er kun få minutter til seniorsergenten kommer for at lave stueeftersynet, og oversergenten har lige fundet snavs i brusekabinerne. Alle bliver kommanderet tilbage på stuerne med besked om at få tjekket rengøringen igen.

Vi er på Varde Kaserne hos HEC-uddannelsesbataljonen, hvor løjtnantselev David Steiner netop er begyndt i sin praktik, der er en del af hans uddannelse til løjtnant.

Om få dage møder et nyt hold værnepligtige, og deres udrustning skal lægge klar til dem på stuerne. Poser med sløringscreme, en kasse med basis, en pose med baret og regimentsmærke.

Før David havnede i virkeligheden her på gangen i Varde, har han gennemgået et seks måneders intensiv undervisning på sergentskolen.

Efter praktikken, der varer tre uger, skal David tilbage til Oksbøl i fire måneder. Når opholdet i Oksbøl er gennemført, udnævnes han til sekondløjtnant, hvorefter han får opgaven med at være delingsfører for to hold værnepligtige.

Men inden David overhovedet når så langt, skal han allerførst have alt udrustningen på stuerne rettet ind til højre, for seniorsergenten er tydeligvis ikke tilfreds med det, han ser.

"Sørg for at dynerne ligger foldet på den samme måde, og få så fjernet alt ligegyldigt fra opslagstavlerne..." lyder det bestemt fra oversergenten, der lover at vende tilbage for at sikre sig, at tingene bliver bragt i orden.

- Jeg søgte ind på løjtnantsuddannelsen lige efter gymnasiet, fordi jeg gerne ville prøve noget nyt og spændende, siger David.

- Du udvikler dig jo super meget som person, når du kommer i Forsvaret. Og for mig er løjtnantsuddannelsen en rigtig god ting at have på cv'et, så jeg kan søge ind på en videregående uddannelse gennem Kvote 2. Samtidig betyder det også meget for mig, at det kun er to år – det er trods alt en kort periode, som jeg kunne 'få mit hoved rundt om'.

Davids far er major i reserven, og historierne om fantastisk kammeratskab og muligheder for at bruge den praktiske erfaring med ledelse i resten af livet har også spillet en rolle for Davids valg.

- Jeg vil gerne være leder, og her får du altså lov til at prøve det. Jeg tror ikke, du kan finde andre arbejdspladser eller uddannelser, hvor én, der er så ung som mig, får lov til at være leder for så mange mennesker.

Lige på og hårdt

Eftersom David kommer direkte fra gymnasiet, har han ikke aftjent sin værnepligt. Så de første seks måneder af

uddannelsen, hvor han har været på sergentskolen, har været 'lige-på-og-hårdt'.

- Jeg skal både aftjene min værnepligt og gennemgå sergentuddannelsen på seks måneder, så det har været utrolig komprimeret og hårdt. Dage, der begynder klokken 5 og slutter klokken 22. Men ... sådan er det bare. Tiden på sergentskolen har været læringsrig, og min delingsfører og NK-delingsfører har været fantastiske, de har klædt os alle sammen godt på, synes jeg, siger David.

- Du skal være indstillet på lange nætter, og at det er fysisk hårdt. Jeg vil sige, at det ikke nytter noget, at du dukker op på sergentskolen og ikke har trænet din fysik. Så får du problemer, og dét var der nogle, der måtte indse allerede den første dag. De kunne ikke klare basiskravene, og de måtte rejse hjem igen, fortæller David.

- Underviserne på sergentskolen sørger jo for gradvist at bygge oven på de fysiske krav, så du får robusthed, men det forventes, at du også bruger din fritid på at træne, så det skal du være indstillet på, siger han.

- Jeg skal jo være rollemodel, og jeg kan jo ikke kommandere de værnepligtige til at løbe 10 kilometer, hvis jeg ikke selv kan.

- Den største overraskelse? Det har jo nok været

det med, at du som ung mand pludselig bliver mødt med krav om, at din stue skal være ren, og alt skal ligge pænt og ordentligt. For én, der måske har været for doven til at holde værelset derhjemme snorlige, så har det nok været den største udfordring, griner David.

- Men altså ... jeg var advaret om, at den første måned ville være et helvede, og så får man efterhånden styr på sine ting, og så er det ikke så slemt....

Fokus på praktikken

David er en smule ordblind, og der har muligheden for at få en lederuddannelse med fokus på praktik været det helt rigtige, forklarer han:

- Jeg har ikke haft udfordringer med min ordblindhed. Du sidder jo ikke og læser 24-7, så for mig, der gerne vil være leder, er løjtnantsuddannelsen det rigtige. Jeg kan godt være hæmmet, hvis jeg skal sidde på en uddannelsesinstitution og læse en masse teorier om ledelse. Her får jeg praktisk erfaring med ledelse, og det synes jeg er rigtig godt.

David fortæller, at han håber, han kan fortsætte som reserveofficer, når han efter to år udnævnes som løjtnant. Drømmen er at blive uddannet til revisor:

- Jeg vil gerne gøre min del for Danmark, og jeg vil gerne hjælpe andre til at blive uddannet, men selv har jeg ingen ønsker om at blive udsendt til Irak eller Afghanistan. Vores uddannelse til løjtnant er jo netop en lederuddannelse, det er ikke en krigeruddannelse.

- Jeg har ikke haft udfordringer med min ordblindhed. Du sidder jo ikke og læser 24-7, så for mig, der gerne vil være leder, er løjtnantsuddannelsen det rigtige.

David Steiner

"MINE HANDLINGER MÅ TALE FOR SIG SELV ..."

Nicholas Due drømmer om at gøre karriere i politiet, og han ser en uddannelse som løjtnant som et godt skridt på vejen. Men han kunne godt undvære kollegernes irriterende spørgsmål om hans evner som soldat og leder.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM

20-ÅRIGE NICHOLAS DUE FRA FARUM er løjtnantelev, og efter de første seks måneder på sergentskolen har han netop taget hul på sine 3 ugers praktik hos HEC uddannelsesbataljon.

- Efter gymnasiet tog jeg et sabbatår, hvor jeg arbejdede både som kassemedarbejder i Netto og som tjener i en restaurant i Lyngby. Derefter tog jeg sammen med en kammerat ud på en lang rejse til USA og Mellemamerika, hvor vi brændte alle pengene af, siger Nicholas med et stort smil.

- Jeg har en drøm om at blive leder i politiet, og derfor vil jeg gerne bygge på mine lederevner her i Hæren. Egentlig ville jeg gerne aftjene min værnepligt, men der er lang ventetid på at få lov til at aftjene den, og så var det, at min kammerat, der er sergent, fortalte mig om muligheden for at blive løjtnant, og det syntes jeg lød helt perfekt. Og samtidig var det vigtigt, at jeg kunne komme ind med det samme, siger han.

- Det at have ansvaret og have med mange mennesker at gøre, det kan jeg godt lide, og jeg har prøvet, da jeg var

overtjener i en restaurant, at undervise og coache andre. Det er lige noget for mig, og derfor synes jeg, at løjtnantsuddannelsen, hvor jeg lærer at være leder i praksis, lød spændende, siger Nicholas.

Første hold med udfordringer

Nicholas er på det første hold af løjtnantelever, og det har betydet nogle frustrationer på den første del af uddannelsen:

- Det virkede som om, at sergentskolen måske ikke var helt klar på, at vi skulle komme. Det har da været frustrerende, når vi har stået på en skydebane, og der ikke var nogen skydebaneleder til os, og vi så måtte køre hjem igen. Eller at der ikke var computere til os alle. Den slags ting ..., men sådan er det nok nogle gange i Forsvaret - at der lige mangler nogle stumper. Omvendt må jeg sige, at det på andre punkter har været helt vildt fedt, for vi har virkelig haft en stejl læringskurve og lært en hel masse, siger Nicholas.

- Vi har været udsat for øvelser og presture, hvor vi

20% rabat på advokatrådgivning

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

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

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



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

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

Ret&Råd
ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve



FOTO: METTE RICHTER

bliver presset til det yderste. For eksempel den øvelse der hedder Sort Sol, hvor du bare går og går i 40 timer. Det er helt klart hårdt, men jeg synes, at vores chefer har været gode til at give os overhøjde, og det får vi brug for.

Mange er faldet fra

På det første hold af løjtnantsuddannelsen begyndte 29 elever – efter første del på sergentskolen er der 20 elever tilbage.

- Nogle faldt fra, fordi de ikke kunne klare basiskravene den første dag. Det er selvfølgelig deres eget ansvar, at de er i god form. Andre har undervejs fundet ud af, at de ikke havde den evne til at føre i felten, som du også skal være i besiddelse af. De har stået ude i felten og har ikke været i stand til at træffe en upopulær beslutning, og det skal man altså være klar til. Det kan jo ikke nytte noget, at man står og laver kaffeklub og vil diskutere alting. Der må du være i stand til at skære igennem, og det var der nogle, der ikke var dygtige nok til. Men de har så også selv indset det og selv valgt at gå, siger Nicholas.

Hvad kan I egentlig?

Netop det, at løjtnanteleverne 'kommer ind fra gaden' og efter komprimeret uddannelse bliver udnævnt til officerer, har afstedkommet en del kommentarer, som Nicholas godt kunne undvære.

- Jeg har da mødt den her med 'hvem Fanden er vi'. Der er mange herinde, der ikke har vidst, hvad vi var for nogle, siger han.

- Spørgsmål som 'hvordan er du havnet her?', det er da irriterende. Jeg kan også godt mærke det på nogle kolleger, at de tænker, at jeg ikke er 'rigtig' sergent, på den måde, de spørger, bare fordi jeg ikke har aftjent min værnepligt. Men altså, det må de selv om. Jeg lader mine handlinger tale for sig selv. Jeg kan det samme som dem, og jeg føler, at jeg er kompetent, siger Nicholas.

"Jeg glæder mig i hvert fald til, at jeg får ansvaret!"

David Steiner og Nicholas Due er begge blandt de første elever på Hærens nye Løjtnantsuddannelse, der blev oprettet for at løse et behov for delingsførere ved Hærens Basisuddannelse.

30 elever blev optaget på det første hold, 29 mødte op på dag 1, og efter de første seks måneder er 20 elever tilbage.

Man behøver ikke at have gennemført sin værnepligt for at kunne søge om optagelse på løjtnantsuddannelsen, men kan altså 'komme ind fra gaden', hvis man har en studentereksamen (HHX, HTX, STX eller HF), og klarer Forsvarets basis helbreds-krav.

Eleverne starter på løjtnantsbasisuddannelsen på Hærens Sergentskole, hvor de efter 6 måneder udnævnes til sergent. Herefter følger en praktikperiode ved en af Hærens basisenheder.

Efter praktik skal eleverne gennemføre løjtnantsuddannelsen ved HKIC i Oksbøl, der tager fire måneder. Klarer eleverne også det, udnævnes de til sekondløjtnant og bliver delingsførere for to hold værnepligtige. I slutningen af den 2-års tjenesteperiode udnævnes man til løjtnant.

Efter løjtnantsuddannelsen kan man enten vælge at aftræde til civil, søge om at blive reserveofficer eller søge om optagelse på Hærens Officersskole. Løjtnantsuddannelsen giver dog ikke direkte adgang til officersskolen.

Hvis man har en sergentuddannelse i forvejen, kan man søge om optagelse og starte direkte på løjtnantsskolen.

Kilde: Forsvaret.dk

BASISKRAV						
	UDHOLDENHED (UHT)		STYRKE (ST)			
	12 MIN	BIBTEST	SPLIT SQUAT	DIPS PÅ BÆNK	TRÆK TIL BRYST	BUR-PEES
			Sæt x reps	Sæt x reps	Sæt x reps	Sæt x reps
ALDER	Meter	Niveau				
-49	2200	8,3	3 x 15	3 x 15	3 x 5	1 x 15
50-59	2000	6,9	3 x 12	3 x 12	3 x 3	1 x 10
60-	1800	5,9	3 x 10	3 x 10	3 x 2	1 x 5



NYT BASISKRAV

1. maj i år får Forsvaret nyt basiskrav. Allerede inden det bliver implementeret, er det genstand for diskussion. Her får du kort baggrunden for, hvorfor det er blevet, som det er.

TEKST MICHAEL AAGAARD FOTO FSU



FULD OPPAKNING, ØMME RYGGE OG HÅRDT KLIMA.

Dengang ISAF hold 6 og 7 gik lange patruljer i Green Zone i Helmand-provinsen i Afghanistan, var Forsvarets Sundhedstjeneste i gang med at udvikle de fysiske basiskrav, som introducerede core-begrebet i Forsvaret. Målet var færre skader og stærkere soldater.

1. maj udgår de gamle basiskrav. For i mellemtiden er Forsvarets Sundhedstjeneste blevet klogere på, hvorfor de statiske core-øvelser ikke nødvendigvis har haft den effekt, man forventede.

- Vi modtog informationer ude fra enhederne om, at selv veltrænede soldater havde problemer med de statiske øvelser. Forsvaret risikerede at ekskludere dygtige medarbejdere på et forkert grundlag. Det ville være uacceptabelt. Så det var første indikation på, at vi var nødt til se på kravene, fortæller formanden for arbejdsgruppen for de nye basiskrav, Henriette Albinus Hasselstrøm, cand.scient. og ph.d. ved Center for Militær Fysisk Træning ved Forsvarets Sundhedstjeneste.

Ny viden

Den anbefalede Core-træning skulle have indflydelse på præstationsevnen hos soldaten og samtidig forebygge skader. Men da Forsvarets Sundhedstjeneste gennemgik de nyeste videnskabelige undersøgelser, fandt man ingen tydelig evidens for, at den anbefalede core-træning levede op til formålet.

- Konklusionen blev, at vi valgte at ekskludere de statiske øvelser. Det var nærmest som at smide en bombe, at vi

ikke kunne bruge de statiske øvelser, fortæller Henriette Albinus Hasselstrøm.

Men hvad skulle så erstatte de statiske øvelser? Det spørgsmål fik arbejdsgruppen til opgave at finde svar på.

- Vi skulle udvikle en test, hvor der ikke måtte bruges andet materiel end det, der allerede var udleveret. Det skulle være en test, man helst skulle kunne lave på græsplænen med sin egen kropsvægt som eneste belastning, og det skulle være en test, som ikke krævede, at du havde en testlederuddannelse for at kontrollere, og som kunne gennemføres med mange mennesker på en gang. Det er faktisk forholdsvis snævre rammer, når man ser på det med træningsfysiologiske øjne, fortæller Henriette Albinus Hasselstrøm.

Høje eller lave krav

Det er på den baggrund, at de nye krav er kommet til verden. De er allerede blevet diskuteret bredt, blandt andet på sociale medier. En diskussion, som Henriette Albinus Hasselstrøm også har fulgt.

- Man kan diskutere, om kravene er for høje eller for lave, men formålet med basiskravet er et fysisk mindstekrav for ansatte i Forsvaret. Det er ikke sådan, at alle bare kan bestå. Det viste vores afprøvning også. Der er nogen, der dumper på det. Vores anbefaling til folk, der kan bestå og synes, at det er for lavt, er, at de bør træne til de operative anbefalinger, som er målrettet arbejdskravet i den enkelte funktion. Hvis du træner til de operative anbefalinger og består, så kan du få Q for basiskravet, slutter hun.

"VARIGT UEGNET" ER ET UHENSIGTSMÆSSIGT BEGREB

Forsvarets generallæge mener ikke, at det er hans opgave at lægge unødige operative begrænsninger på folk. Tværtimod er opgaven at bidrage til at holde dem inde i systemet.

TEKST MICHAEL AAGAARD FOTO FSU

I MAJ 2017 FIK FORSVARETS SUNDHEDSTJENESTE ny chef, og dermed fik Forsvaret også ny generallæge. Sten Hulgaard, som han hedder, har sat sig for at knytte FSU tættere til den enkelte soldat.

- Det er min vej igennem geledderne, der har formet mig, og det er min ballast med ind i den stilling, jeg har fået. Det betyder, at når jeg betragter Forsvarets Sundhedstjeneste, så gør jeg det i virkeligheden igennem soldatens briller i forhold til, hvad det er, min myndighed kan levere for soldaterne. Det er min opgave at støtte soldaterne, uanset hvor det er i verden, og hvad de foretager sig. Det er det fokus, jeg har haft fra dag et, siger Sten Hulgaard.

Siden han tiltrådte, har han arbejdet med tre klare mål for organisationen, som alle skal bringe FSU tættere på soldaten. Første målsætning handler om at levere ordentlig sanitetstjeneste, hvis en soldat kommer til skade – uanset hvor han eller hun er på mission. Det er en kerneopgave og helt essentielt, at soldaterne har tillid til fagligheden i sanitetstjenesten.

Andet mål har været at sikre, at de nye basiskrav understøtter den operative virkelighed.

- Min opgave er at finde ud af, hvordan jeg som myndighedschef med ansvar for militær fysisk træ-

ning understøtter enhedschefernes ambition om, at de mænd og kvinder, de har i deres enheder, rent faktisk kan honorere de krav, der stilles for at kunne løse enhedens opgave. Det er det bagtæppe, jeg har, hver gang jeg foretager mig noget, fortæller han.

Den tredje målsætning handler om et opgør med måden, Forsvaret arbejder med betegnelsen "varigt uegnet". Her skubber den nye generallæge på for, at det bliver soldatens funktion og opgaveløsning og ikke soldatens akilleshæl, der skal komme først, når han eller hun skal vurderes egnet til sit job.

- Det er noget, jeg kan se, at HOD også har adresseret i den hvidbog, der blev lavet forud for forhandlingerne om

det nye forsvarsforlig. Det ligger også mig på sinde, for min egen operative baggrund siger mig, at vi skal være sikre på, at vi kan bruge soldaterne, dér hvor vi skal bruge dem, fortæller han.

Helt konkret vil Sten Hulgaard revidere helbredskravene i FSUBST 906-1. Kommer han i mål med den opgave, vil det være en markant kursændring i forhold til, hvordan Forsvaret anvender og forvalter folk med helbredsmæssige skavanker.

Holde folk inde i kampen

FSU er den organisation i Forsva-

- Det er min opgave at holde folk inde i kampen. Jeg mener grundlæggende, at rationalet med at fyre folk ud fra bestemte helbredsproblemer er uhensigtsmæssigt.

Sten Hulgaard, generallæge



Blå bog: Sten Hulgaard er hærmand fra geledet i den forstand, at han har lægekorpsets officersuddannelse. Han har fungeret som delingsfører, kompagnichef på bataljonsniveau, brigadeniveau, divisionsniveau og korpsniveau. Han har været udsendt seks gange i seks forskellige missioner.

ret, der står for soldaternes helbred både hjemme og ude i verden. Men det er i yderste konsekvens også her, tæppet kan blive rykket væk under en ansættelse på grund af helbredsproblemer. Men generallægen mener ikke, at helbredsproblemer skal være årsag til en fyring, så længe soldaten kan løse sin opgave.

- Det er min opgave at holde folk inde i kampen. Jeg mener grundlæggende, at rationalet med at fyre folk ud fra bestemte helbredsproblemer er uhensigtsmæssigt, siger generallægen.

Han har det svært med, at folk er angst i forhold til at komme på infirmerierne, fordi de har en oplevelse af, at hvis de kommer og fortæller, at de har en eller anden skavank, så er de på vej til at blive afskediget.

Godkendt med begrænsninger

I stedet for vil Sten Hulgaard se på den enkelte medarbejders job og opgaver, når egnethed vurderes. Hvad betyder det for eksempel for den enkelte enhedschef, at han har en medarbejder med begrænsninger?

Sten Hulgaard ser det som sin opgave at finde ud af, hvordan Forsvaret udnytter medarbejderens ressourcer og kompetencer bedst muligt givet de helbredsmæssige forhold, der kunne være begrænsende.

- Det kommer til at ligge som en del af beskrivelsen i den nye bestemmelse. Man skal kunne godkendes med begrænsninger. Uden at man skal hænge sig alt for meget i formuleringerne og uden at foruddiskontere det arbejde, som er i gang, og som jeg bruger rigtig mange ressourcer på, så vil jeg sige, at begrebet "varigt uegnet"



NY MODERNE SUNDHEDS- UDDANNELSE I AARHUS

2. februar 2018 åbner

Center for Sundheds- og Sanitetsuddannelse i Åbyhøj ved Aarhus. Centret flyttede fra Flyvestation Skalsstrup ved Roskilde til Åbyhøj i november 2017, og uddannelsen af soldater startede i december 2017. Centret er indrettet med øje for de sundheds- og sanitetsfaglige uddannelser. Her skal der uddannes personel i alt fra arktisk medicin til sveddryppende tropemedicin.

På centret vil civile læger, tandlæger, dyrlæger, sygeplejersker, laboranter, fysioterapeuter og præster bliver omskolet til militære funktioner, som kræver netop deres kompetencer. Og soldater fra alle værn får nøje udvalgte sanitetsfaglige kompetencer, der gør dem i stand til at varetage deres sanitetsfunktion eller undervise andre soldater.





er et uhensigtsmæssigt begreb at arbejde med. Det er klart, at der i diskussionen om begrænsninger både er en FPS-dimension og i høj grad en enhedsdimension.

Det handler for generallægen om, at få beslutningen om egnethed så tæt på soldaten som muligt.

- Når vi for eksempel har en skibsbesætning, så skal vi have dialogen direkte med skibschefen. Og så er det ideelt set mine folk, altså de overlæger, der går i nærheden af flådestationen, der har dialogen om egnethed direkte med skibschefen. Så får vi en god tilknytning og fornemmelsen af, at vi arbejder på samme hold med det samme mål, siger han.

Når den endelige beslutning om egnethed skal tages, så er der også nogen, der skal stå på mål for den beslutning og eventuelle konsekvenser af beslutningen.

- Det er en problemstilling, som vi har fundet undervejs, som ikke er afklaret endnu. Det er noget, vi kommer til at tale om på meget højt niveau undervejs i udviklingen i forhold til bestemmelserne, siger Sten Hulgaard.



HOD mener:

HOD finder heller ikke, at helbredet er en objektiv størrelse, og velkommer derfor generallægens oplæg til en individuel og konkret vurdering. Denne mere tidssvarende tilgang til helbredet er ikke kun mere moderne og hensigtsmæssig, men lægger også op til en mere ansvarlig arbejdsgiveradfærd, når de militære medarbejdere nu skal kunne blive længere tid i Forsvaret end før. Vi ser frem til et konstruktivt samarbejde på området.

Konference • 5. MAJ 2018

UDENFOR HEGNET!

SOLDATENS STYRKER I DET CIVILE

Soldatens Hus kommer til Jylland. Denne gang til Aalborg, hvor vi bl.a. har de to tidligere finskytter Kasper "KNE" Madsen og Søren W. Guldager fra "Finskytterne" fra Radio24syv på programmet. De erfarne kampsoldater vil sammen med journalist Jimmy Solgaard forsøge at finde ind til, hvad det vil sige at være veteran i Danmark – og hvad man stiller op med de civile. Indslaget er et af flere spændende indlæg på Soldatens Hus' heldagskonference.

læs mere om konferencen og dagens program på
www.soldatenshus.dk

SOLDATENS
HUS



Finskytterne



Utzon Center, Aalborg

MIT INDTRYK ER, AT FORSVARET BLØDER

25 år i Hæren kombineret med blandt andet en masterclass i HR. Det er noget af baggrunden for major B. S. Villsen, tjenstgørende ved Jyske Dragonregiment, der bekymrer sig over at se mange gode kolleger forlade Forsvaret, og som her i analysen kommer med bud på, hvorfor det sker, og hvad der kan gøres.

TEKST MAJOR B.S. VILLEN, JDR

ET NYT ÅR ER STARTET. Efter en god ferie er der en følelse af glæde over at skulle tilbage på arbejde. Knap var arbejdsugen i gang, før snakken gik om de fire officerer fra Hæren, der nu var gået på tjenstefri uden løn (TUL). For mig var nogle af de fire en overraskelse. Officerer, som er erfarne og dygtige, er nu ude af Forsvaret. Indtil videre for en tid, men måske for altid. Over de seneste år er rigtig mange kollegaer gået ud af Forsvaret, og de har fået et job i det civile. Dygtige og dedikerede kollegaer. Mit indtryk er, at Forsvaret bløder. Om det er en styrtblødning, almindelig blødning eller bare en siver vil jeg lade andre vurdere.

Fra ledelsen hører vi endnu engang, at prioriteringen i det nye år er at fastholde og hverve, hvilket må betyde, at området har fokus, og måske i virkeligheden er kritisk. Men hvorfor forsvinder så mange kollegaer i disse år? Jeg vil med mine over 25 år i Hæren, samt med en HR masterclass som baggrund, komme med mit bud på nogle af de væsentligste årsager. Nogle af buddene tager også udgangspunkt i snakke med kollegaer på mit eget niveau. Nogen vil måske føle sig trådt over tæerne, men indlægget er ment konstruktivt.

Men tilbage til spørgsmålet om, hvorfor så mange kolleger forsvinder, eller med andre ord hvorfor Forsvaret ikke kan fastholde. Det korte svar er, at HR-strategien, som blev lanceret for nogle år siden, har slået fejl. HR-strategien virker ganske enkelt ikke, når vi taler fastholdelse. Dette kombineret med andre forhold som ledelse, organisering, arbejdsopgaver, uddannelse samt negativ påvirkning af korpsånd. Forhold som jeg i det følgende vil forsøge at uddybe.

Bærende elementer fjernet

I enhver organisation skal man lægge en strategi for, hvorledes man skal rekruttere og fastholde medarbejde-

re. Her findes forskellige værktøjer. Det kan være værktøjer som løn, skabe tryghed i ansættelsen, goder (fri bil, telefon mv.), talentudvikling, kompetenceudvikling bare for at nævne nogle. For Forsvarets vedkommende vil løn aldrig kunne konkurrere med civile firmaer, og derfor skal der findes andre værktøjer frem for at kunne hverve og fastholde. Et af de bærende elementer her var tjenstemandsansættelsen. Ideen med tjenstemandsansættelsen var at skabe tryghed i ansættelsen. Den skulle medvirke til at skabe loyale, dygtige og erfarne medarbejdere. Medarbejdere som dedikerer deres arbejdsliv til Forsvaret. Belønningen var overordnet groft sagt en attraktiv pensionsordning. For stregbefalingsmændenes vedkommende, kunne de, efter at have brugt nogle af deres bedste år i livet i Forsvaret, tage en uddannelse på Forsvarets regning, en såkaldt "civil uddannelse" (CU). Disse bærende elementer er nu fjernet, og i virkeligheden har ledelsen eller HR ikke fundet noget, der kan gå ind og erstatte.

Din egen lykkes smed

Med HR-strategien fremkom et ordsprog, der hedder, "Du er din egens lykkes smed". Det ordsprog fortæller egentlig medarbejderne, at de selv må tage ansvar for deres egen fremtid. Ekstremt kan man også sige, at medarbejderen er overladt til dig selv, og Forsvaret egentlig er "ligeglade" med, hvordan du former din fremtid. En sådan strategi kan være farlig. I enhver organisation handler det om at få de rette folk i de rette job. Det handler om at finde talenterne og udvikle dem. Talenterne skal blive til dygtige medarbejdere, som i fremtiden skal bære organisationen videre. I Forsvaret er der talenter på mange niveauer, men overordnet er topjobbene officersstillinger, hvor jobbet som Forsvarschef er det ultimative mål, som de ambitiøse og kvalificerede kan

nå. Forsvarschefens job er en militær stilling, i hvert fald endnu, hvorfor man kan sige, at talenterne i organisationen skal/bør gå officersvejen, og at det er i officersgruppen, at fremtidens topledere i Forsvaret skal findes. Når vi taler officerer, er talenterne dem, der tager på de højere videreuddannelser. Her har Forsvaret altid haft gode uddannelser, hvor den enkelte tidligere blev taget ud af det daglige arbejde for at fordybe og videreuddanne sig. Man kan altid diskutere længden af uddannelserne, men indenfor Hæren har man med den længde, der har været på grunduddannelserne og videreuddannelserne, kunne skabe officerer, der var i den absolutte superliga. Stor ros og anerkendelse er høstet hos vores kollegaer i NATO i de sidste mange år. Det er klart, at når ledelsen prioriterer at ændre en uddannelse, der allerede fungerer, og begynder at tale om sidemandsoplæring, og i det hele taget skære på kvaliteten i uddannelsen, kombineret med at arbejdet skal passes ved siden af, ja så skaber man mindre gunstige vilkår, sammenholdt med man sætter pres på officeren og hans familie. Jeg har oplevet flere kolleger, som har måtte opgive Master i Militære Studier (MMS), fordi de ganske enkelt ikke kunne få det til at hænge sammen med et familieliv. Endnu værre er, hvis talenterne opgiver et liv i Forsvaret, fordi de ikke kan se sig selv som kaptajn eller major (322) resten af deres tid i Forsvaret.

Guld på gaden

Når en organisation mister de talenter, som skal bære organisationen videre, så er det som at smide guld på gaden. Vi taler om officerer, der har mellem 10-15 års uddannelse bag sig. Over tid betyder det, at der kommer vakante stillinger, og organisationen går ned i niveau,

Jeg har oplevet flere kolleger, som har måtte opgive Master i Militære Studier (MMS), fordi de ganske enkelt ikke kunne få det til at hænge sammen med et familieliv. Endnu værre er, hvis talenterne opgiver et liv i Forsvaret, fordi de ikke kan se sig selv som kaptajn eller major (322) resten af deres tid i Forsvaret.

mens de tilbageværende kollegaer skal løbe stærkere. I øjeblikket forslås løsninger med at omkonvertere officersstillinger til andre personalkategorier. Eksempelvis at seniorsergenter med en kortere uddannelse kan gøres til officerer. Men i virkeligheden taler vi om brandslukning. Ledelsen eller HR iværksætter ikke de nødvendige tiltag, der skal til for fastholde officererne. Dette er en mindre god strategi, fordi det netop er officererne, der i udgangspunktet skal udvikle Forsvaret på det strategiske niveau, da Forsvaret er en militær organisation. HR-strategien ligger også op til, at Forsvaret i større grad skal gøre brug af reserven, og HR-strategien indikerer, at der er en drøm om, at officererne pendler ud og ind af Forsvaret. Sådan ser man også vores nye kontraktansatte kollegaer. Altså at officererne gerne har, eller går ud og får civile kompetencer, og at de herefter vender tilbage og fortsætter i Forsvaret. Det kan være en risikofyldt strategi at satse på de personer, som til dagligt er udenfor Forsvaret. Dels sender man et forkert signal til de medarbejdere, der er i Forsvaret, og herudover konkurrer Forsvaret mod stillinger i det civile, som i udgangspunktet har højere løn, fri bil og telefon og som regel gode advancement muligheder. Derfor virker det umiddelbart som om, at det vil være en bedre strategi, at indsætte de fleste ressourcer på at fastholde de loyale medarbejdere, der til dagligt arbejder i Forsvaret, mens man stadig forsøger at genhverve dem, der gik civilt. Man kan stadig gøre brug af en reserve, men man skal være sikker på prioriteringerne. Jeg har set eksempler på, at reserven får attraktive INTOPS stillinger uden at de fastansatte, der arbejder indenfor området, er spurgt først. Det betyder, at vigtige erhvervede kompetencer forsvinder ud af Forsvaret, når reserveofficeren er færdig i jobbet. Det er ikke til gavn for nogen organisation, at kompetencer forsvinder, og det kan skabe utilfredse hos de faste medarbejdere i organisationen.

Kontinuiteten skal bevares

Der er talenter på alle niveauer. Men for at fastholde er det ikke kun talenterne, der skal plejes. I virkeligheden udgør de kun en mindre del af organisationen. Ligeså vigtigt er det at pleje dem, som er fastholdt på et bestemt niveau. Ikke alle skal være generaler. For at fastholde skal man sikre, at de får spændende jobs. Et godt arbejdsmiljø kan være afgørende, og at de bliver kompetenceudviklet, således de bliver den røde tråd ved et regiment, stab eller lign. De bliver specialisterne, og er dem, der får praktikken til at fungere. Dem er der i høj grad brug for i enhver organisation. Der har ikke været tradition for at pleje bredden i Forsvaret, og det er en mindre god strategi, fordi bredden er kontinuiteten og rygraden.



Genindførelsen af M322 var et rigtig godt tiltag, som prøver at sikre, at erfarne kaptajner fastholdes. Det er helt sikkert også lykkedes til en vis grad. Men strategisk kan man diskutere, om graden i stedet skulle være indført strukturelt, så dygtige kaptajner kunne sætte sig nye mål. Men der skal mere til. Eksempelvis skal HR eller ledelsen spotte talenter indenfor fagområder. HR og ledelsen skal, når de har fundet et talent af egen drift, tilbyde uddannelse for at fastholde. Eksempelvis kunne man tilbyde en officer med talent indenfor kommunikation en master i kommunikation. Herved får medarbejderen en god ballast for at klare sit job. Vedkommende bliver specialist indenfor sit område. Det er motiverende for medarbejderen, og vil være til stor gavn for Forsvaret. Lige nu er strategien i Forsvaret, at det må medarbejderen selv finde ud af. En anden vej ledelsen er gået de seneste år, er at ansætte mange civile akademikere, populært kaldt djøfer. Jeg vil ikke underkende, at disse mennesker hver dag gør et rigtig godt stykke arbejde. De har en god uddannelse. Sagen er bare, at Forsvaret er en militær organisation. Derfor er det et problem, når officersstillinger bliver omkonverteret til stillinger for akademikere. Mulighederne for officererne i Forsvaret indskrænkes væsentligt. Det bliver et problem i enhver organisation, når karrieremuligheder begrænses. Ansættelsen af flere civile gør også, at Forsvaret har færre at udsende til INTOPS. Overordnet er den valgte strategi et problem i forhold til fastholdelsen, og trækker Forsvaret i retning af at være en mindre attraktiv for arbejdsplads.

Man skal kunne se sig selv være en del af Forsvaret

For at kunne hverve og fastholde er det vigtigt, at medarbejderne kan se, de er en del af en velsmurt maskine. Værnepligten ses at være afgørende for, at Forsvaret har et rekrutteringsgrundlag, mens erhvervspraktikken ses som et nødvendig hervedstiltag. Elementer der skal bevares. Der skal være tillid til ledelsen, og arbejdsdagen og opgaverne skal være spændende. Alle større organisationer har en chef, der står i spidsen for det hele. Med oprettelsen af styrelserne blev Forsvarschefen i virkeligheden degraderet i forhold til ansvar. Alle organisationer er afhængige af, at topledelsen kan prioritere og sætte en kurs. Det giver nuværende organisation i mindre grad mulighed for. Konkret kan jeg nævne et eksempel, hvor Forsvarschefen på en konference ønskede, at den interne kommunikation skulle prioriteres. Men midlerne til at få det prioriteret var ikke afsat, og det var derfor op til de enkelte værn og styrelser at gøre noget ved den interne kommunikation. Derfor kan det virke som tomme ord, når

det er op til andre at få vigtige ting implementeret. Når basale forhold ikke er tilvejebragt med henblik på at kunne udføre et

stykke arbejde, så kan det påvirke fastholdelsen. Derfor er mangel på materiel og ammunition ikke hensigtsmæssigt. Den enkelte kan føle han/hun er i en uprofessionel organisation.

For at kunne fastholde tæller arbejdsmiljøet også. Derfor er det en god strategi at satse på moderne faciliteter, hvor medarbejderne har gode vilkår for at kunne udføre deres arbejde. For nogle år siden havde Hæren hårde missioner i Irak og Afghanistan. Selv om det virker paradoksalt for personer udenfor Forsvaret, så var der ikke problemer med hervedning til de farlige missioner. De fleste ønskede at gøre en forskel og blive prøvet af i deres arbejde. I dag må vi nok være ærlige og sige, at missionerne i Hæren er mindre spændende. Om de er spændende i de andre værn står ikke klart for mig.

Opgaven skal give mening

I Hæren har nogle soldater stået i beredskab i flere år, og jeg har hørt op til tre år. Der trænes og trænes. Mange soldater er væk fra familien i lange perioder – umiddelbart til ingen nytte for der kommer ingen mission. Det slider på den enkelte, hans familie og omgangskreds, og det kan virke som om, en større indsats og belastning er spildt. Soldaterne er yderst professionelle, og opgaver der tilgår Forsvaret skal løses. Men det at skulle løse politiets opgaver, såsom bevogtning og støtte ved grænsen, eller at skulle vise tilstedeværelse i Estland i flere uger, er opgaver, der er knap så attraktive, som tidligere missioner var. Soldaterne kunne i øvrigt måske have støttet politiet bedre på andre områder, hvis det endelig var. Reaktionen og den manglende motivation ses ved de store personeludskiftninger, der sker i en beredskabsperiode. For at kunne fastholde og hverve, er det vigtigt, at opgaverne og missionerne giver mening for den enkelte.

I en organisation er det vigtigt, at der er tillid til ledelsen. Markante besparelser kan hurtig mærkes i enhver organisation, og derfor kan det være udfordrende for tilliden, hvis ledelsen prøver at argumentere for, at man efter besparelserne får en bedre organisation. Eller i en svær periode forsøger at lave indsatser omkring mangfoldighed eller arbejder på en anden officersprofil. Det kan skabe utilfredshed, fordi de medarbejdere, der allerede er i organisationen, kan føle, de ikke er værdsat og tilstrækkelige, da ledelsen indikerer, de leder efter andre typer og kompetencer. I enhver organisation er det afgørende, at kommunikationen fra ledelsen er klar og tydelig, så der ikke opstår misforståelser og mistillid.

Generelt hvis man ser på Forsvaret og i særdeleshed Hæren, er de skåret markant ned enheds og materielmæssigt igennem de sidste tyve år. Det betyder, at antallet af stillinger er reduceret, og det er klart, det påvirker fastholdelse og hvernving.

De bløde værdier tæller

I de seneste år er ledelsesteorien blevet beriget med ordet social kapital. Grundtanken i social kapital er, at man ved at opbygge og udnytte stærke relationer i virksomheden kan gavne kvalitet og effektivitet - og samtidig styrke trivsel og godt arbejdsmiljø. De tre nøglebegreber i social kapital er tillid, retfærdighed og samarbejdsevne og kaldes ofte "de tre diamanter". I Hæren er social kapital også korpssånd. Det har eksisteret i Hæren de sidste 400 år, og det er ikke noget nyt indenfor Forsvaret. Korpssånd eller social kapital er vigtig i enhver organisation, og øger fastholdelsen. Men korpssånden i Forsvaret er under pres, fordi goder, som før var en mulighed, forsvinder stille og roligt. Før kunne de ansatte i Forsvaret eksempelvis dyrke jagt på Forsvarets arealer. Med oprettelsen af styrelserne forsvandt den mulighed, og jagten skulle nu lejes ud. Man taler i øjeblikket om, at messerne skal lejes ud til højere priser. Det kan betyde, at alle de frivillige foreninger, der står bag at udbygge korpssånden, må kaste håndklædet i ringen. Idrætten for stabe forsvandt for en tid, men er heldigvis tilbage igen. Alt sammen bløde værdier som er goder, og som giver muligheden for at udbygge korpssånden. Grunden til at afskaffe goderne kan være flere. Men at afskaffe goder i en organisation påvirker hvernving og fastholdelsen.

Før sommerferien sidste år kom det frem, at man i forbindelse med det kommende forlig, ønskede at nedlægge regimenterne. Regimentet betyder rigtig meget for rigtig mange mennesker i og udenfor Forsvaret. Den enkelte ser sig som en del af noget større, når man arbejder i en organisation med momentum og et godt renommé. Alle vil være en del af en succes. Der er en over 400 år gammel kultur og historie bag nogle af regimenterne. Man kunne nok heller ikke forestille sig, at Maersk pludselig vil nedlægge sig selv for herefter at genopstå som 1. afdeling. Der er alt for meget positivt i folks bevidsthed omkring ordet Maersk. Det samme med Livgarden, Gar-

derhusarregimentet og Jydske Dragonregiment for bare at nævne nogle af regimenterne. Der ligger noget bag. Der er en historie. Utrolig mange mennesker har bidraget til et regiment, og nogle har forsvaret Danmark med blod. Regimenterne er med de mange år bag sig, blevet noget større, som den enkelte kunne tænke sig at være en del af. Regimenterne er derfor indenfor Hæren med til at øge hvernvingen. Senest her i weekenden kommer en ung mand hen til mig og siger: "Jeg har hørt meget godt om Jydske Dragonregiment, og kunne godt tænke mig at blive værnepligtig der. Kan du hjælpe?" De unge mennesker ved godt, hvad regimenterne står for. De vil være en del af det, ligesom nogen vil være en del af Maersk. Det handler om kommunikation og om at sælge varen. Der skal mere til end at arrangere hvervefilm i 11. time. Derfor var det en glæde for de fleste, da politikerne sagde nej til at nedlægge regimenterne, selv om det var oplægget. Regimenterne ses som stærke brands og kulturbærere til at hverve og fastholde. Det kan udbygges, hvis de får mandatet, ressourcerne og mulighederne for fortsat at udvikle sig. Det samme med det evige spørgsmål om officersskolen på Frederiksberg skal nedlægges. Ved bare at se på stedet udefra ser man et uddannelsessted af høj kvalitet. Når man går på skolen, føler man sig som noget særligt, en del af noget større. Man får følelsen af, at man er privilegeret og får lysten til at yde ekstra.

En god arbejdsplads

Ja det er bløde værdier, men de har større værdi, end man tror. For dem, der sidder med regnearkene, giver det muligvis ikke mening, men disse ting kan ikke forklares for folk, som ikke selv har prøvet at være en del af det. Nogle vil argumentere for, at det ikke betyder noget for de nye kadetter, hvis de flyttes et andet sted hen. De kan jo ikke huske andet. Jo det gør. De vil være i et miljø, der ikke kan måle sig med Hærens Officersskole. Det kan have betydning i forhold til hvernvingen.

Forsvaret er stadig en god arbejdsplads, og "værd at kæmpe for", og vi bør naturligvis alle støtte op om at fastholde og hverve. Men det er klart, der skal mere til, og der er noget i HR-strategien og forhold i Forsvaret, der skal justeres, således at i særlig grad officerer - men også øvrige medarbejdere - i fremtiden kan hverves og fastholdes.

I en organisation er det vigtigt, at der er tillid til ledelsen.

Markante besparelser kan hurtigt mærkes i enhver organisation, og derfor kan det være udfordrende for tilliden, hvis ledelsen prøver at argumentere for, at man efter besparelserne får en bedre organisation.

NY M322 OG PKVAL

For lidt mere end et år siden blev M322-ordningen genoplivet i en lidt anderledes facon. Nu er der tale om personlig omklassificering og deraf følgende udnævnelse – men i kaptajn-/kaptajnløjtnantsstilling.

En kollega blev selvfølgelig glad, da han blev personlig omklassificeret og udnævnt til M322, men glæden forsvandt, da den første lønseddel dumpende ind i e-boks. Der var det personlige kvalifikationstillæg væk, så han rettede henvendelse til HOD.

Det viste sig, at forvaltningen havde fjernet det personlige kvalifikationstillæg med baggrund i udnævnelsen. Imidlertid er der ikke længere en automatik, der fastsætter, at kvalifikationstillæg nulstilles i forbindelse med udnævnelse. Reglen er, at tillæg, herunder det personlige kvalifikationstillæg skal forhandles i forbindelse med ansøgte stillingsskift – så kan ansøgeren jo selv vælge, om den ansøgte stilling fortsat er tilstrækkelig attraktiv.

Eftersom der ved personlig omklassificering og deraf følgende udnævnelse til M322 ikke er tale om ansøgt stillingsskifte, er der ingen hjemmel til bare at fjerne et personligt kvalifikationstillæg – det kan kun ske via ny aftale med den enkelte. Så tillægget blev genetableret og der blev ydet morarenter.

Steen Mikkelsen

FORÆLDELSESFRIST VED MODREGNING AF PENSION

Som tidligere omtalt, så har Kammeradvokaten vurderet, at det er i modstrid med gældende lov at modregne pension i lønnen til ansatte pensionerede på individuel kontrakt. Derfor har FPS ændret praksis og udbetaler nu fuld løn til de ansatte pensionerede. FPS har ligeledes efterreguleret de ansatte pensionister med fem års tilbagevirkende kraft.

Det er dog HOD vurdering, at forældelsesfristen først er gældende med fem år, fra det tidspunkt hvor den ansatte var vidende om eller burde vide, at vedkommende havde et krav mod arbejdsgiver.

Såfremt den ansatte ikke var vidende om kravet eller burde kende til sit krav, så suspenderes forældelsesfristen i op til fem år, hvilket giver en reel forældelsesfrist på op til ti år.

Derfor har HOD nu rejst to konkrete medlemssager med krav om efterregulering med op til ti års tilbagevirkende kraft.

Morten Bomholt Nielsen

HOLD ØJE MED DIN LØNSEDEL

I gennem den senere tid har vi set eksempler på, at der mangler lidt på lønsedlen. Desværre er mange ikke gode nok til at kontrollere den – "den er nok i orden", er den almindelige indskyldelse.

De faste lønkoder er godt forankret i vores system, men for at få noget på lønsedlen, skal der testes beløb ind på lønkoderne, og det er her, det nogle gange kan svigte. Vi har blandt andet hjulpet med manglende udbetaling af funktionsvederlag og funktionstillæg, som medlemmer har fået lovninng på ved tiltrædelse af en stilling. Ligeledes har vi set manglende udbetaling af feriepenge, for dem som vælger at få feriepenge i stedet for ferie med løn.

Så brug et par minutter på at gennemgå din månedlige lønseddel, og er du i tvivl – så søg hjælp hos din lokale tillidsrepræsentant eller HOD.

Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 1/2018, 27. årgang

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

Facebook: Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

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

Redaktør:

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

Grafisk design:
Gregorius DesignThinking

Tryk: Bording Pro

Annoncer:

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

Annoncepriser:

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 2/2018: 5. marts
Som udkommer: 6. april
Blad nr. 3/2018: 7. maj
Som udkommer: 13. juni

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
6. februar 2018.



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



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

– Nogle faldt fra, fordi de ikke kunne klare basiskravene den første dag. Det er selvfølgelig deres eget ansvar, at de er i god form. Andre har undervejs fundet ud af, at de ikke havde den evne til at føre i felten, som du også skal være i besiddelse af.

Nicholas Due, løjtnantselev

30



DANMARK

PP

SORTERET MAGASINPOST
ID. NR.: 42280

Udsendes af:
Portoservice
Postboks 9490
9490 Pandrup

Vedr. adresseændringer kontakt
venligst HOD's sekretariat
Olof Palmes Gade 10,
2100 København Ø
Mail: hod@hod.dk