

Fagbladet

OFFICEREN

06 / DECEMBER 2017

GYS ELLER GLÆDE:
**FORSVARETS
FØRSTE NYE
OFFICERER**


INTERVIEW MED LAILA REENBERG, DIREKTØR FPS
OK18 – SÅDAN FØREGÅR DET
HVIS BRIGADEN BLIVER TIL VIRKELIGHED
KLUMME: LET TRUMP BE TRUMP

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 6/2017

Leder

Kort nyt

– Vi skal understøtte dem i den spidse ende, ellers har vi ingen berettigelse og skal nedlægges.

OK18 – Sådan foregår det

De nye officerer:

- Det svære bliver at holde på de nye officerer
- Det fælles kadetbal udsat
- Gys eller glæde: Forsvarets første nye officerer

Faglige forklaringer

Dine værnformænd

Hvis brigaden bliver til virkelighed

EU-Persondata-forordning gælder også i HOD

Beredskabsstyrelsen: Et travlt og udfordrende år

Med Burcharths øjne

Verserende sager

Forsidefoto: Bjarke Ørsted

NOK.ER.NOK18

KAMMERATER – KLAR TIL KAMP!



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

OVERSKRIFTEN PASSER DESVÆRRE til det aktuelle forhandlingsklima på hele det offentlige arbejdsmarked. Den danske model er under angreb og skal om nødvendigt forsvares.

Den danske model har i årtier været balanceret om samarbejde, forhandling og aftaler i et partssystem baseret på gensidig respekt. Det har hele fagbevægelsen vænnet sig til. Måske endda lullet den lidt i søvn.

Men selv om muligheden for bannere og slagsange på Christiansborg Slotsplads traditionelt ikke har fyldt meget i HOD, så indeholder modellens anden vægtskål et konfliktsystem og muligheden for forlig gennem den nødvendige arbejdskamp.

Men hvad er det, vi samles om nu? Vi samles om at modgå en devaluering af den danske model. En model, der har virket siden september 1899, og som giver arbejdsgiverne ret til at lede og fordele arbejdet og medarbejderne retten til at lade sig organisere og forhandle ansættelsesvilkår. Den model har bevirket, at det danske arbejdsmarked har været langt mindre konfliktfyldt end de sammenlignelige europæiske arbejdsmarkeder, hvor ansættelsesvilkår enten er lovfaste eller på anden måde uden for forhandling.

Arbejdsgivere i stat, regioner og kommuner har under Innovationsministerens og Moderniseringsstyrelsens taktstok spillet en melodi om dovne og forkælede



offentligt ansatte. Ledelseskurser for håndtering af low-performers, inddragelse af kutymemæssige fridage, opsigelse af tillæg for at kunne finansiere driftsudgifter og nu senest et angreb på retten til betalt frokost.

Finansministeriet holder klogeligt armslængdes afstand til de betalte frokostpauser. Man fastholder, at det en kutyme, men at man ikke vil blande sig i, hvad de enkelte ministerområder, styrelser, regioner eller kommuner gør. Modsat er det ikke en fjern tanke, at finansministeriet næppe vil finde behov for tilførsel af ressourcer til myndigheder, der har 7% af lønsummen bundet i betalte middagspauser.

Den ændrede arbejdsgiveradfærd er ikke ukendt i Forsvaret. Tilbagerulning af 66 tiltag til fastholdelse, herunder ikke mindst idræt i arbejdstiden, men også vilkårsforandringerne i medfør af HR-strategien dækker over driftsmæssige besparelser ved at føre ulempen over på medarbejderen. Det være sig ved skift af fast tjenestested ved ansøgte forflyttelser eller uddannelse ved siden af den primære funktion.

Denne trend er ikke brudt, for selv om der i skriven-
de stund ikke er vedtaget et nyt forsvarsforlig, så må vi forvente en vedtagelse af hovedparten af besparelserne i budgetanalyserne. Besparelser, der objektivt er legale ledelsesbeslutninger om et accepteret lavere kvalitetsniveau, men også besparelser, der undergraver uddannelsesniveau – og dermed kan være en trussel mod professionens anseelse og respekten om officersvirket.

Og det i en situation, hvor truslerne og operationsvilkårene kun bliver mere og mere komplekse. Hvor kravene til omstillingsparathed, til hastige, men analytisk skarpe beslutninger, og ressourceknaphed i enhver forstand stiller stadig større krav til den enkelte officer. Hvor støttevirksomheden om den operative kerneopgave centraliseres og minimeres – i den situation vælger man at sænke stillingers funktionsniveau og reducere den strukturelle uddannelse.

Heldigvis er der meget sandhed i det gamle udsagn, at tryk avler modtryk. Samtlige faglige organisationer, der organiserer medarbejdere på det offentlige

arbejdsmarked, står for første gang sammen for at skabe det modtryk, der skal til for at få Innovationsministeren til at acceptere, at hun ikke kan fastsætte vilkår for de statslige ansatte uden forhandling. Til igen at få ordnede forhold på statens arbejdspladser.

En tidligere finansminister har sagt noget i retning af: Det er forventeligt, at Forsvarets ansatte beklager sig under effektiviseringspresset,

men det pres er kommet for at blive, og så længe vi løser opgaven, er der stadig plads til nye effektiviseringer.

Finansministeriets effektiviseringsdagsorden er tydelig – man vil have mere for mindre. Med indgangen til overenskomstforhandlingerne sender alle de faglige organisationer heldigvis et lige så tydeligt signal – #Nok.er.nok.

Læs mere om OK18 på side 10

"Med indgangen til overenskomstforhandlingerne sender alle de faglige organisationer heldigvis et lige så tydeligt signal – #Nok.er.nok."



ARBEJDSSTID UNDER KURSUS

Arbejdstid under kursus er afhængig af om du er beordret på kursus, eller om du har ansøgt kurset

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ

HVIS DU HAR ANSØGT KURSET, så vil arbejdstiden tælle med dagsnormen, altså 7,4 timer pr. dag, og 37 timer for en arbejdsuge. Ansøgninger om kurser omfatter blandt andet grunduddannelser, videreuddannelser og efteruddannelser, og under disse kategorier ligger for eksempel officersgrunduddannelsen, videreuddannelser med videre.

Hvis du bliver beordret til at deltage i et kursus, som vil være med til at forbedre dine muligheder for at løse dine daglige opgaver, vil den reelle arbejdstid tælle med i opgørelsen. Mere specifikt kan timeplanen normalt være grundlaget for arbejdstidsopgørelsen. I visse tilfælde kan forberedelsestid også tælle med, hvis dette er aftalt nærmere.

Vær opmærksom på, at hvis du løser almindelige opgaver fra dit daglige arbejde, så tæller dette som arbejdstid.

Jeg får tit spørgsmålet omkring beordring, idet mange føler, at det er arbejdsgiver, som beordrer en til at deltage i officersvidereuddannelser, men reelt har man mulighed for at sige fra, og derfor er det at betegne som ansøgt kursus – at det så kan have karrieremæssige konsekvenser at fravælge uddannelsen er en anden sag.

Mere specifikt omkring arbejdstid under uddannelse kan du læse i FPSBST 201-8, Tillæg B.



NY AFTALE MED PFA

SOM VI SKREV I FORRIGE NUMMER AF OFFICEREN, fortsætter HOD samarbejdet med PFA, og nu er aftalen så genforhandlet. Det betyder blandt andet konkurrencedygtige omkostninger på pensionsordningen og fordelagtige priser på forsikringsdækningerne.

Ordningen træder i kraft den 1. januar 2018 og omfatter tjenestemænd, overenskomstansatte medlemmer, kadetter og ansatte i sekretariatet.

- Vi er stolte af at kunne tilbyde vores medlemmer en meget attraktiv pensionsløsning. Med den nye ordning får medlemmerne endnu mere ud af deres pensionsindbetalinger, da omkostningerne er lavere, siger Morten B. Nielsen, der er sekretariatschef i HOD.

Morten B. Nielsen tilføjer, at de medlemmer, der har forsikringer i PFA, også kan glæde sig over, at forsikringerne er blevet forbedret.

Du kan læse mere om den nye aftale på hod.dk

TEL. & FAX 33 12 82 53 POSTGIRO NR.: 102-3071 D. B. 3001.3015-127201 E-MAIL: MWM@MWMORCH.DK		DK - 2000 Frederiksberg Dronning Olgas Vej 9, st. CVR. NR.: 89 69 70 18 WWW.ORDENSBAND.DK
KONGELIG HOFLEVERANDØR <i>M. W. Mørch & Søn's Eff. ApS.</i> LEVERANDØR TIL ØRDENSKAPITLET GRUNDLAGT 1830		
	DANSKE OG UDENLANDSKE ØRDENSBÅND MINIATUREØRDENER OG MEDALJER BÅNDSPÆNDER TIL UNIFORMER	
		

Du kan altid se, hvem
der er tillidsrepræsentant
i din myndighed.
Det kan du på hod.dk
under fanen kontakt
– myndigheder og
tillidsrepræsentanter.

LANDSRETTE: AFSKEDIGELSEN VAR UBERETTIGET

HOD anlagde i 2016 sag mod Forsvarsministeriet med påstand om uberettiget afskedigelse af en kaptajn, der helbredsmæssigt ikke kunne godkendes til udsendelse i INTOPS.

TEKST KONSULENT CARL HENNING G. JOHNSEN

FREDAG D. 17. NOVEMBER faldt der endelig dom i Landsretten i den meget principielle sag, HOD har ført siden et af vores medlemmer efter behandling i Mulighedskommissionen blev indstillet til helbredsbeholdt afskedigelse.

Dommen lyder kort således:

- Forsvarsministeriet skal anerkende, at afskedigelsen den 24. juni 2015 af KN XX var uberettiget.
- Forsvarsministeriet skal til KN XX betale 250.000 kr. med tillæg af procesrente fra den 8. marts 2016.

- I sagsomkostninger skal Forsvarsministeriet betale 74.000 kr. til Hovedorganisationen af Officerer i Danmark som mandatar for KN XX.

I præmisserne for dommen fremhæves det, at det er et sagligt argument i en afskedigelsessag, hvis medarbejdere i Forsvaret helbredsmæssigt ikke kan godkendes til udsendelse i internationale operationer eller sejlads med Søværnets skibe.

Men dommen siger samtidig, at der skal ske en grundigere sagsbehandling, og at alle andre – mindre

indgribende – muligheder end afskedigelse skal afprøves og dokumenteres, inden man kan skride til afskedigelse.

Der er med dommen skabt klarhed over sagligheden i argumentet om helbredsbeholdt afskedigelsesårsag i forhold til den militære ansættelse. Men samtidig er der skabt sikkerhed for, at argumentet ikke kan stå alene, men skal understøttes af en grundig afprøvning af alle andre muligheder end afskedigelse inden en sådan kan effektueres.

Der er ankefrist den 15. december.

UDNÆVNELSE OG VARIG ANSÆTTELSE AF OMKRING 60 OFFICERER MED UDDANNELSESAFТАLE

Et antal officerer med uddannelsesaftaler blev udnævnt til højere grad med virkning fra d. 1. november 2017.

De pågældende var alle varigt ansat i deres nye stillinger og varigt oprykket til stillingernes løn- og pensionsniveau, men det har været en lang proces at nå frem til, at de også kunne udnævnes til stillingens grad.

HOD ØNSKER TILLYKKE MED UDNÆVNELSEN.

Laila Reenberg er 55 år og direktør for Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Hun har arbejdet i Forsvarsministeriet i hele sin karriere.



Forsvarets nye organisering i styrelser under Forsvarsministeriets departement har fået mange drøje hug for at være administrativt tung, bureaukratisk og skabe utilsigtede flaskehalse. Ikke mindst på HR-området, hvor Laila Reenberg er direktør i Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Hun har lyttet, men deler ikke al kritikken.

– VI SKAL UNDERSTØTTE DEM I DEN SPIDSE ENDE, ELLERS HAR VI INGEN BERETTIGELSE OG SKAL NEDLÆGGES.

TEKST OG FOTO PETER ERNSTVED RASMUSSEN

HUN STÅR I SPIDSEN FOR EN TUNG ORGANISATION med alt for meget bureaukrati, langsommelig betjening med fokus det forkerte sted og alt for mange civile under sig i forhold til militære medarbejdere. En civil supertanker, som hellere sejler administrative opgaver for at please Forsvarsministeriets departement end med mandskab og materiel i topfart for Forsvarets operative enheder. Sådan lyder i hvert fald noget af den kritik, som gennem de seneste måneder er rettet mod Forsvarsministeriets styrelser – herunder personalestyrelsen og direktør Laila Reenberg.

Som chef i en af de nye styrelser under departementet må Laila Reenberg lægge øre til megen kritik såvel direkte som indirekte. En del af den er fremført på disse sider i de seneste tre udgaver af OFFICEREN gennem interviews med chefer fra alle tre værn.

Laila Reenberg kan af naturlige årsager ikke svare på den kritik, som handler om forhold i de andre styrelser under departementet. Men hun »vil meget gerne« svare på kritikken rettet mod personaleområdet og give sit syn på sagerne. Derfor sagde hun også prompte ja, da OFFICEREN kontaktede Forsvarsministeriets Personalestyrelse for at bede om et interview med direktøren for det hele.

Laila Reenberg lægger ikke skjul på, at hun både har

læst artiklerne i OFFICEREN og lyttet til kritikken. Den har også gjort indtryk, og den har forårsaget nye tiltag, der skal rette op på de ting, som halter. Omvendt vil direktøren gerne mane en misforståelse fuldstændigt i jorden. For det er ganske enkelt ikke korrekt, som nogle påstår, at hun og hendes medarbejdere er mere opsatte på at løse opgaver for Forsvarsministeriets departement end de operative enheder.

– Hvis jeg vækker mine medarbejdere kl. 3 om natten, så vil såvel militære som civile svare, at vi er her for at hjælpe Forsvaret med at løse dets opgaver. Opfattelsen blandt alle medarbejderne er, at vi er en del af Forsvaret. Så jeg er ærgerlig, hvis opfattelsen i Forsvaret er, at vi er til for nogle andre, siger Laila Reenberg.

Hun mener, at HR-området historisk set altid har været og altid vil være udsat for kritik. Det skyldes, at området omhandler de grundlæggende forhold for medarbejdernes arbejdsliv som løn, arbejdssted, arbejdsvilkår, udviklingsmuligheder og karriereforsøg.

– Jeg har været i denne butik i snart 30 år, og i al den tid har HR været et udskældt område. Da man oprettede Forsvarets Personeltjeneste lød kritikken, at centraliseringen ikke kunne følge med, og at der var mange fejl. Før det foregik personelforvaltningen på flere niveauer. Det var også galt og meget udskældt. Men jeg tolker det



som noget positivt og ekstra motiverende at arbejde med et område, som er vigtigt for alle medarbejdere, og som alle derfor har en holdning til, siger Laila Reenberg.

Virkeligheden er en anden længere ude i strukturen

I forbindelse med det eksisterende forsvarsforlig gældende fra 2013-2017 blev der lavet grundlæggende om på såvel uddannelsessystemet som hele HR-området, og som en del af forliget blev en række tjenester lagt ind under Forsvarsministeriets departement som selvstændige styrelser. Et af områderne var HR, som resulterede i oprettelsen af Forsvarsministeriets Personalestyrelse – i daglig tale FPS – i 2014. Ifølge Laila Reenberg rettede den nye personalestyrelse i overensstemmelse med HR-strategien i første omgang indsatsen mod myndigheder på niveau 0, I og II, og her viser en række brugerundersøgelser, at tilfredsheden med personalestyrelsens indsats er stor. Anderledes ser det ud, når Laila Reenberg møder medarbejdere på lavere niveauer.

- Jeg kommer selv rundt og taler med chefer og medarbejdere længere ude i strukturen, og det er en anden virkelighed, som jeg møder der. Det har selvfølgelig fået mig til at overveje, hvordan vi i FPS kan justere vores fokus og vores kundeopfattelse. Vi skal bruge flere kræfter på dem, som ikke føler, at de får den nødvendige hjælp fra os. Selvfølgelig er forsvarschefen, chefen for Hjemmeværnet og direktøren for Beredskabsstyrelsen vores kunder. Men skåret ind til benet skal vi understøtte dem i den spidse ende, som leverer kerneopgaven – ellers har vi ingen berettigelse, og så skal vi nedlægges. I det kundebillede bliver vi nødt til at sige, at alle medarbejderne i Forsvaret er vores kunder. Det arbejder vi hårdt på at finde ud af, hvordan vi kan gøre med de ressourcer, vi har, siger Laila Reenberg.

Anerkender ikke præmissen om civile kontra militære

Vi mødes på hendes kontor i Forsvarsministeriets Personalestyrelse, som har hjemme i en identitetsløs kontorbygning på Lautruphøj i Ballerup et stenkast fra Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse. Netop Ballerup som epicenter for to af de store styrelser udgør ifølge kritikerne et af problemerne. Med alle Flyvevåbnets wings placeret i Jylland, flådestationer i Korsør og Frederikshavn og kaserner i Slagelse og Jylland er det endog meget svært at tiltrække militære medarbejdere til det, som vi kan kalde udkants-København, og dermed mangler den militære ekspertise hos dem, der skal støtte de operative.

Men det er ikke et problem, som Laila Reenberg genkender. I det hele taget anerkender hun ikke præmissen om, at der er for mange civile ansatte i styrelserne under departementet.

- Jeg kan ikke modsige, hvis det er opfattelsen, at vi har for mange civile medarbejdere.

Men jeg synes grundlæggende, at det ser fornuftigt ud, siger hun.

Er det ikke korrekt, at der gennem de seneste år er kommet langt flere civile medarbejdere, og at der med det kommende forlig skal være endnu flere i stedet for militære?

- Jo, det er korrekt i visse dele af systemet. Men hvis man som eksempel ser på økonomiområdet, så var Forsvaret et af de mest udskældte områder i staten på grund af dårlig økonomistyring og budgetoverskridelser. Det var hverken befordrende for Forsvarets omdømme eller for den enkelte medarbejder. Det er der kommet fuldstændigt styr på. Så kan man da godt lidt sarkastisk tale om regnearksledelse. Men jeg tror og håber ikke, at der er noget område med så store bevillinger som Forsvarsministeriets område, der ikke gør brug af regneark og en stram og proaktiv økonomistyring. Det er en forudsætning for alt det andet og skal understøtte, at andre kan koncentrere sig om kerneopgaven. Jeg tror, at det er bedst, at vi sætter økonomer til at styre økonomien – i samarbejde med de militære medarbejdere. For økonomerne skal ikke bestemme, hvad pengene skal bruges til. Men de skal understøtte det militære, siger Laila Reenberg.

For hende handler det grundlæggende om kompetencer, og at de civile i samarbejde med militært ansatte kan løse opgaver, som understøtter Forsvaret. Og at de civile økonomer, jurister, HR-konsulenter, kommunikations- og marketingfolk har nogle kompetencer, som hjælper og understøtter den militære opgaveløsning.

- Det er vigtigt at forstå, at vi tilsammen bliver bedre, fordi vi kan noget forskelligt.

Ansøgningssystemet skaber uhensigtsmæssige flaskehalse

Som et led i hele omlægningen af personaleområdet gik man bort fra tjenestemandsansættelser og over til overenskomstansættelser, og man indførte samtidig et ansættelsessystem, hvor medarbejdere skal søge deres egne stillinger. Det skulle sikre, at medarbejderne fik en langt større indflydelse på, hvilken vej deres egen karriere skulle udvikle sig. Efter tre år virker systemet efter hensigten på nogle områder, mens det har skabt nye udfordringer på andre.

Ifølge kritikerne opstår der flaskehalse, fordi ansøgningsrunder bremser flowet og får systemet til at sande til, når der ikke længere foregår en løbende udskiftning på alle pladser. Samtidig stjæler ansættelsessystemet kostbar tid og bliver oplevet som bureaukratisk, fordi de operative enheder skal bruge ressourcer på at skrive stillingsopslaget, få det godkendt af HR-konsulenter i personalestyrelsen,

- Hvis jeg vækker mine medarbejdere kl. 3 om natten, så vil såvel militære som civile svare, at vi er her for at hjælpe Forsvaret med at løse dets opgaver.

Laila Reenberg, direktør i Forsvarsministeriets Personalestyrelse



Laila Reenberg, på
garderkasernen i Høvelte,
i snak med soldater fra
1. Bataljon, der netop var
vendt hjem fra øvelse i
Tyskland.

gennemføre samtalerne og efterfølgende forhandle løn- og ansættelsesvilkår på plads med den valgte kandidat. Inden den nye medarbejder begynder i stillingen, kan der nemt gå måneder.

Denne problemstilling adresserede to skibsschefer fra 1. Eskadre, da de fortalte om, hvordan den langsomme ansættelsesprocedure ofte resulterer i, at de må "sejle for kort" – nogle gange med mangler i besætningerne på over 15 procent. Dette til trods for, at de ofte havde friske medarbejdere klar i kulissen, men som ikke kunne få lov at påmønstre, fordi formalia med ansættelse ikke er på plads. Den kritik har Laila Reenberg lyttet til og også handlet på.

- Jeg kan ikke gøre noget ved, om de sejler for kort. Men jeg kan gøre noget ved hastigheden, og det har vi gjort ved at se på, hvordan vi kan være med til at lette bureaukratiet og tidsforbruget. En løsning kan være, at de kan "beordre" en, som alligevel står klar og gerne vil påmønstre i stedet for at skulle gennem en traditionel ansøgningsrunde, siger Laila Reenberg.

Viser dette eksempel ikke, at systemet skaber unødige barrierer og ikke virker efter hensigten?

- Jeg synes, at det viser, at vi løbende løser de udfordringer, som opstår hen ad vejen, siger Laila Reenberg.

Vi finder altid hullerne i osten

En anden udfordring ved ansættelsessystemet har vist sig at være, at det ikke fungerer optimalt uden mulig-

heden for beordring i stillinger. Netop dette forhold har betydet, at man i personalestyrelsen hele tiden har kaldt det nye ansættelsessystem for "bemandingssystemet". Laila Reenberg mener, at det i en organisation som Forsvaret er både naturligt og nødvendigt også at kunne beordre folk i en bestemt stilling. Men omvendt er det noget, som hun gerne vil begrænse.

- Udgangspunktet er, at man skal søge. Der er dog funktionsbestemte hensyn, som betyder, at det nogle gange kan være nødvendigt at beordre i en stilling. Det kan i nogle situationer også give god mening og være i alles interesse at bytte rundt på 2-3 medarbejdere på samme niveau. Men vi vil meget nødig lave "hårde" beordringer, fordi de virker som gift på hele systemet. Ingen bryder sig om at blive tvunget til noget. Derfor handler det også meget om dialog, siger Laila Reenberg.

Og lad os så slutte denne omgang med en lille bordbøn til desserten fra Laila Reenberg.

- Som system er vi gode til at finde hullerne i osten. Både officerer og jurister er uddannet og opdraget til at lede efter svagheder for at kunne imødegå dem. Men vi skal nogle gange også huske på, at mange af os kun har været her så længe, fordi Forsvaret er en fantastisk arbejdsplads både for militære og civile medarbejdere. Det siger jeg ikke, fordi vi ikke hele tiden skal bestræbe os på at gøre tingene bedre. Vi skal bare passe på, at vi ikke overser osten og taler os ned i et sort hul.

NOK.ER.NOK18



Finansministeriet har **GLEMT, at den betalte frokostpause for offentligt ansatte er en overenskomstrettighed**

Gennem de seneste 30 år har Finansministeriet utallige gange bekræftet, at de også ser frokostpausen som en integreret del af overenskomsten.

1987: Finansministeriet anerkender, at den betalte frokostpause er en overenskomstrettighed
1989: Finansministeriet anerkender, at den betalte frokostpause er en overenskomstrettighed
1994: Finansministeriet anerkender, at den betalte frokostpause er en overenskomstrettighed
2005: Finansministeriet anerkender, at den betalte frokostpause er en overenskomstrettighed
2010: Finansministeriet anerkender, at den betalte frokostpause er en overenskomstrettighed
2017: Finansministeriet **benægter**, at den betalte frokostpause er en overenskomstrettighed

- Derfor er vi nødt til at minde dem om det!

Nok er nok!
 92 faglige organisationer står sammen

OVERENSKOMST:

SÅDAN FOREGÅR DET

SOM OMTALT I LEDEREN på side 2-3 går forhandlingerne frem mod overenskomst 2018 snart i gang. Det er aftalen mellem Finansministeriet og Akademikerne om fornyelse af overenskomster og aftaler pr. 1. april 2018 for ansatte omfattet af parternes forhandlingskompetence. HOD er en del af Akademikernes Centralorganisation, og derfor en del af forhandlingerne og ikke mindst resultatet.

Det er CFU, Centralorganisationernes Fællesudvalg, der koordinerer centralorganisationernes fælles krav og fremsætter de endelige krav til Finansministeriet. Side-løbende hermed fremsætter Akademikerne sine egne krav til fornyelse af akademikeroverenskomsten mv.

Køreplanen er:

Udveksling af krav

Generelle og specielle krav til ændring af overenskomster udveksles mellem Finansministeriet og Akademikerne og skal være fremsat seneste den 15. december 2017.

Opsigelse

Opsigelse af gældende overenskomster betragtes som sket, når krav til ændring af gældende overenskomst med tilhørende protokollat fremsiges.

Forhandlinger

- Efter kravsfremsættelsen kan ingen af parterne kræve forhandling på andet grundlag end de fremsatte krav. Dog kan hver part fremsætte modkrav til de krav, som modparten har fremsat.
- Snarest muligt efter den 15. december 2017 (udveksling af krav) træder Finansministeriet og Akademikerne sammen med henblik på uddybning og afklaring af de generelle krav. I forbindelse hermed drøfter parterne tilrettelæggelsen af de videre forhandlinger, herunder behandling af de specielle krav og krav vedrørende decentrale aftaler, som fremsættes i forbindelse med overenskomstfornyelsen.
- Akademikerne orienterer snarest muligt efter forhandlingernes afslutning Finansministeriet om, hvorvidt forhandlingsresultatet er vedtaget eller forkastet.

Den nye overenskomst er efter planen gældende pr. 1. april 2018

- Jeg ved godt, at frasen har været brugt ved tidligere forhandlinger, men denne gang er det den ondelyneme alvor. Det bliver de sværeste forhandlinger nogensinde, og det bliver samtidig de vigtigste, hvis det offentlige arbejdsmarked med aftaler, som vi kender det i dag, skal bestå.

Flemming Vinther, formand CFU og
forhandler på vegne af de statsansatte

Kom skaderne på **din bolig** i forkøbet

Har du også din indboforsikring i Tryg via aftalen med HOD?

Så husk, at du har fri adgang til Tryg Bolighotline. Uanset om du bor i hus, lejlighed eller fritidshus, kan du ringe til vores byggetekniske eksperter og få rådgivning til at udbedre små skader, inden de udvikler sig.

Læs mere på www.tryggruppeforsikring.dk/hod

Har du ikke
forsikringer hos
Tryg endnu?

Ring
70 33 25 25



Det handler om at være





Oberst H.C. Enevold er chef for Flyvevåbnets Officersskole, og den første skolechef der udnævner et hold på den nye officersuddannelse.

DET SVÆRE BLIVER AT HOLDE PÅ DE NYE OFFICERER

Forsvaret kan ikke tillade sig at behandle de unge officerer på samme måde som tidligere generationer. Derfor er en kulturændring nødvendig, hvis vi vil holde på de unge, mener chefen for Flyvevåbnets Officersskole, oberst H.C. Enevold.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO BJARKE ØRSTED

SELV OM DEN NYE OFFICERSUDDANNELSE på Flyvevåbnets Officersskole er skåret ned fra fire år til 28 måneder, stiller Flyvevåbnet stadig de samme høje krav til kadetternes motivation, udholdenhed og menneskelige egenskaber, som man altid har gjort.

Det fastslår chefen for officersskolen, oberst H.C. Enevold, mens han netop har udnævnt de første fire kadetter, der er uddannet efter den nye og kortere uddannelse.

Med udnævnelsen og den efterfølgende traditionelle fremstilling for Hendes Majestæt Dronningen er en ny epoke i Forsvarets uddannelse af dets fremtidige ledere begyndt.

Hold Duster er frontløberne for en ny uddannelse, som gennem de næste år bygges op til at producere 46 officerer om året, heraf 12 piloter. Men det niveau når man først op på i løbet af nogle år.

Kvaliteten af de nye officerer i forhold til de tre værns behov er det for tidligt at bedømme, eftersom de nye officerer først nu er på vej ud til tjenestestederne. Og spørgsmålet er, hvordan værnene vil finde ud af, om de nye officerer kan, hvad der er brug for. Ifølge oberst H.C. Enevold har ingen af de tre værn opstillet formelle brugerpaneler til at holde øje med, om de nye officerer dækker efterspørgslen.

- Der er et værnsfælles aftagerpanel, men det køres af Forsvarsakademiet. Og nu får vi også sergentuddannelserne. Efter min personlige mening bliver der behov for et system, således at værnene bliver "intelligente kunder".

Spørgsmålet er også, om Flyvevåbnet fortsat skal uddanne officerer, som specialiserer sig i tre grene på et tidligt tidspunkt. Det er oberst Enevolds personlige me-

ning, at Flyvevåbnets officerer ligesom i Hæren bør have en fælles grunduddannelse.

- Vi har rigeligt med tre linjer plus en pilotuddannelse. Jeg kunne tænke mig at reducere til to linjer, og det taler jeg med Flyverstaben om. For det vil være lettere at rekruttere til en fælles uddannelse, mener han.

Specialiseringen kan så komme senere, når kadetterne har stiftet bekendtskab med de forskellige retninger.

- Men så langt er vi slet ikke nået endnu. Foreløbig forlænger vi verden med brædder, tilføjer H.C. Enevold.

Uforandret kvalitetskrav

Kvalitetskravet til fremtidens officerer er derimod uforandret. Selv om det til tider kan være en udfordring at rekruttere det ønskede antal kvalificerede unge, fastholder skolechefen, at han ikke vil udnævne officerer, hvis uddannelse og egenskaber han ikke kan stå inde for.

- Jeg har smidt rigtig mange ud herfra. Hellere ingen officerer end en officer, der ikke skulle have været det. Jeg udnævner ikke officerer, som jeg ikke tror på. Så vil jeg hellere undvære, for jeg har set, hvor meget en dårlig officer belaster en enhed, fastslår H.C. Enevold.

Som reglerne er, kan skolechefen sammenkalde en kommission til at bedømme en kadet og rent subjektivt beslutte at smide vedkommende ud, uanset om kadetten har bestået samtlige eksaminer undervejs i uddannelsen.

- Ifølge bestemmelserne kan jeg lade folk afgå fra kursus begrundet i deres holdning, altså noget subjektivt. Og det har jeg gjort. Det er en dårlig dag, når det sker, men jeg har været skolechef siden 2011, og der er måske afgået 25 personer i den tid. Jeg skal kunne kigge Flyvevåbnet i øjnene, når jeg har udnævnt nye officerer.



Evalueringskommissionen samles, når behovet opstår. Mens kadetterne gennemgår deres funktionsuddannelse, bliver de fulgt af deres holdofficer, som jævnligt spørger til, hvordan de enkelte kadetter udvikler sig.

- Holdofficeren pisker rundt i Jylland, og da uddannelsen nu er kortere, er vores reaktionstid også kortere. Hvis det er nødvendigt, smider vi en handleplan i hovedet på dem, som ofte drejer sig om at forbedre fysikken, forklarer oberst Enevold.

Den nye kadet kan påkalde sig opmærksomhed, hvis ikke han eller hun kan begå sig socialt, er en dårlig kammerat, prøver at snyde til eksamen, ikke kan finde ud af at møde om morgenen eller er "pjevsede".

- De pjevsede kan være folk, der ikke vil gennemføre en vandpassage, forklarer H.C. Enevold.

Ved en vandpassage tager man tøjet af, holder rygsækken over hovedet og vader gennem et typisk iskoldt vandløb. Ved rekrutuddannelsen af de hold, der efterfølger hold Duster, opgav et dusin kadetter at gennemføre forskellige fysiske udfordringer som eksempelvis vandpassagen. Så der er stor forskel på holdene, og i december skal evalueringskommissionen samles flere gange.

- Der kan være tale om sæsonudsving og tilfældigheder, men vi får måske flere frafald end ventet på det seneste hold, og det er noget, vi holder øje med.

Evalueringskommissionens opgave er velkendt og vel beskrevet.

- Hvis du skal være en "fine leader of men", skal du kunne gå foran og være en rollemodel. Vi samler alle kadettens udtalelser og resultater sammen, og så kigger vi på hinanden i kommissionen og når et resultat. Det er lidt som en retssag.

Flugt eller fastholdelse

Lige så væsentligt er, hvordan Flyvevåbnet vil bære sig ad med at holde på de bedste officerer. Det er Flyvevåbnet, der har ansvaret for fastholdelsen, pointerer H.C. Enevold.

- Men det er vigtigt, at de unge mennesker ikke bliver behandlet, som vi andre blev for tredive år siden, hvor man sagde til dem, at du kan starte med at lave det, som ingen andre gider lave. Om 10 år kan det så være, at du får lov til at lave noget mere interessant.

Dén attitude skræmmer de unge mennesker væk, for de har et valg, som vi andre ikke havde.

Et kummerligt hummer

En af forskellene fra den gamle til den nye uddannelse er kadetternes alder. Mens kadetterne tidligere ankom fra gymnasiet, ankommer de nye kadetter med en bachelor og er typisk omkring 25 år. De har fået kæresten og er mindre mobile, hvad der kan være en udfordring, når hovedparten af Flyvevåbnets stillinger til unge officerer findes i Jylland.

- Mange af de unge kadetter tilbyder vi et kummerligt hummer med bad og toilet på gangen, og så kan de tage til København i weekenden. Men efter et år er det ikke så sjovt længere. Og så begynder de at kigge efter noget andet.

- Det sværeste bliver at holde på dem. Jeg er ikke sikker på, at Forsvaret har adresseret den problemstilling endnu. Tidligere, da vi ansatte folk som tjenestemænd, fulgte fastholdelsen af sig selv. Men nu koster fastholdelse penge og ressourcer og kræver også en kulturændring i enhederne. Den erkendelse er Forsvaret nok ikke kommet til endnu.

Så når hold Duster vender tilbage til Flyvestation Karup (de skal alle fire tilbage til Air Control Wing på Flyvestation Karup), vil de møde til en tjeneste, hvor de er efter-

spurgte, og hvor det første år stryger af sted i en ny og spændende tjeneste, forudser oberst Enevold.

- Det første år er rigtig spændende. Men så kommer for en dels vedkommende en hverdag, hvor du sidder i dit hummer i bygning 209 nede ved officersmessen og kigger på TV Viborg på din lille 21 tommer fladskærm, så spørger du på et tidspunkt dig selv: Hvad pokker laver jeg egentlig her.

Oberst Enevold har selv været i en situation, hvor han, trods en fremgangsrig karriere, fandt sig selv i færd med at kigge jobannoncer. Det skete, da han med få dages varsel modtog en "hård beordring" med tilbud om en faldefærdig lejebolig til sig selv og familien med to, dengang mindre børn.

- Alligevel gik det jo meget godt. Jeg blev udnævnt som

- Det er vigtigt, at de unge mennesker ikke bliver behandlet, som vi andre blev for tredive år siden, hvor man sagde til dem, at du kan starte med at lave det, som ingen andre gider lave.

Om 10 år kan det så være, at du får lov til at lave noget mere interessant.

Dén attitude skræmmer de unge mennesker væk, for de har et valg, som vi andre ikke havde.

H.C. Enevold, oberst

Oberst H.C. Enevold gør sig klar inden udnævnelsen af hold Duster, der foregik i gymnastiksalen på Forsvarsakademiet på Svanemøllen Kaserne. Her flyttede Flyvevåbnets Officersskole til i slutningen af sidste år.



36-årig til oberstløjtnant og har fået mange fantastiske oplevelser. Jeg har kørt rutsjebane i 35 år. Men min familie har betalt en pris for det. Efter den oplevelse med beordringen og den ubrugelige lejebolig var familiekontoen tømt.

Systemet sandet til

Netop karrieremulighederne - eller manglen på dem - vil være afgørende for både rekruttering og fastholdelse af fremtidens militære ledere, mener H.C. Enevold. Den ændrede HR-politik, hvor man skal søge sin næste stilling frem for at blive beordret, og hvor muligheden for midlertidig tjeneste med time/dagpenge-betaling er væk, har som konsekvens, at færre officerer er villige til at flytte rundt.

HR-politikken betyder i dag, at meget få ledere på oberst-niveau i Forsvaret selv søger til nye stillinger.

- Systemet er sandet totalt til. Der er jo ingen, der søger noget, med mindre der ligger en udnævnelse i det. Hvis du har et godt job og en god løn, hvorfor skulle du så søge et andet job, spørger H.C. Enevold, der har lovet sig selv og sin kone ikke at søge videre.

- Men resultatet er altså, at det kan være svært at se karrieremuligheder oppe i systemet, når man er meget ung officer.

De nye kadetter har både stærke og svage sider. Kadetterne er skolevante og mere modne, end de tidligere kadetter var. De er mere bevidste om deres valg. Svaghederne i forhold til de tidligere kadetter er først og

fremmest den afkortede uddannelse på 28 måneder mod tidligere fire år.

- Jeg kan være i tvivl, om det faglige indhold sidder lige så rodfæstet i de nye kadetter, for de har ikke tiden til at repetere lige så meget som tidligere. De nye kadetter er også i højere grad individualister, hvilket til gengæld kan være en fantastisk styrke, hvis Flyvevåbnet formår at udnytte den evne. Så bliver de verdens bedste officerer, siger H.C. Enevold.

Her og nu ønsker skolechefen at forlænge uddannelsen med en enkelt måned, til 29.

- Jeg tror på, at man ser lyset og giver os den måned til at gøre sergentuddannelsen færdig, inden de kommer til os på officersskolen. Vi har skåret et hjørne i den nuværende uddannelse, hvor vi har fjernet instruktørkurset. Jeg tror, at Flyvevåbnet kommer til at give det kursus på et senere tidspunkt, hvis ikke vi kan gøre det, og så er der ikke noget sparet alligevel, forklarer H.C. Enevold.

Ansøgningen ligger nu i Værnsfælles Forsvarskommando.

- Jeg har en tro på, at denne her uddannelse kommer til at virke. Og jeg er overbevist om, at vi kan rekruttere. Vi kan tilbyde personlig udvikling og et job, hvor man kan gøre en forskel i verden. Vi kan tilbyde frisk luft og en bred uddannelse i Forsvaret. Ingen andre har noget tilsvarende på hylden, og vi tilbyder løn under uddannelsen. Vi har et knaldgodt produkt, hvis vi husker at tale det op frem for at tale det ned, slutter obersten.





DET FÆLLES KADETBAL UDSAT

Da visionen om at samle de tre officersskoler for henholdsvis Flyvevåbnet, Søværnet og Hæren på Svanemøllens Kaserne stadig levede for et år siden, opstod idéen om et stort, fælles, årligt kadetbal, hvor kadetterne kunne lære hinanden at kende på tværs af værnene, og hvor de samtidig kunne lære at færdes på de bonede gulve som en del af undervisningen i den mere almene karakterdannelse. Idéen var at gøre deltagelsen obligatorisk, hvilket dog ville forudsætte, at et sådant fælles kadetbal afholdt på Frederiksberg Slot blev finansieret af Forsvarsakademiet.

Men planen stødte ifølge chefen for Forsvarsakademiet, Nils Wang, på betænkeligheder. For det første er der ikke hjemmel i de nugældende bestemmelser for at afholde udgifterne til et sådant arrangement, så det ville kræve en dispensation. For det andet kunne det trods det ædle formål nemt opfattes forkert og ekstravagant at anvende flere hundrede tusinde kroner på et kadetbal, når økonomien opleves stram mange andre steder i Forsvaret. Derfor blev Forsvarsakademiets ansøgning venligt, men forholdsvis bestemt afslået, og den ligger nu i skuffen for "idéer til senere re-introduktion", oplyser admiralen. I stedet arrangerede kadetterne på Flyvevåbnets Officerssskole deres eget bal for sig selv og pårørende i Odd Fellow-palæet i København, hvortil Forsvarsakademiet bidrog med de 120 kroner per kadet, som de almindelige regler for personelpleje tillader. Desuden har kadetterne søgt og fået et tilskud fra Nordeafonden på 20.000 kroner. Chefen for officerssskolen, oberst H.C. Enevold, og hans hustru var begge inviteret som gæster - og betalte ligesom andre gæster for sig selv. Kadetterne bad dog obersten om at holde en festtale i anledning af hold Dusters vel gennemførte uddannelse.



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.



GYS ELLER GLÆDE:

FORSVARETS FØRSTE NYE OFFICERER

I de kommende måneder ankommer nye officerer fra de tre værn med en ny uddannelse bag sig til tjenestestederne. De første skal til Air Control Wing i Karup og dirigere fly.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO BJARKE ØRSTED

KADETBAL I ODD FELLOW-PALÆET. Derefter de sidste fysiske test samt klargøring til at flytte fra København til Flyvestation Karup. Alt sammen har det fyldt meget i de sidste uger i løjtnant Katja Lund-Rasmussens liv som kadet på Flyvevåbnets Officersskole på Forsvarsakademiet i København. Sidste punkt på lektionsplanen foregik på Høveltegaard og handlede om at bruge Forsvarets store IT-system, DeMars.

Den 29. november skete det så: Katja Lund-Rasmussen, 26, tidligere uddannet som kemiingeniør, blev udnævnt til premierløjtnant i Flyvevåbnet som en af de fire første kadetter, der nu er sendt ud i den skarpe virkelighed med den nye og kortere officersuddannelse i bagagen.

De nye uddannelser har fra start skabt debat i Forsvarets officerskorps mellem dem, der opfatter de nye

uddannelser som en forringelse, og andre, som mener, at den nye uddannelse, der tilbydes blandt andet bachelorer, ikke blot er en spareøvelse, men en nødvendig tilpasning til en helt anderledes fremtid, hvor mennesker skal kunne skifte mellem civile og militære job. For nogle er de nye uddannelser gys, for andre anledning til glæde.

Hold Duster

Katja Lund-Rasmussen begyndte sin uddannelse i Flyvevåbnet i Air Control Wing i Karup i 2015, hvor hun og de tre øvrige kadetter blev funktionsuddannede som fighter allocator, inden de gennemførte den mere teoretiske del af uddannelsen, diplomuddannelsen, ved Flyvevåbnets Officersskole. Hold Duster, som de fire kadetter kaldes, er pionerer både som kadetter efter den nye uddannelse og som de første kadetter, der uddannes på Forsvarsaka-

Flyvevåbnet Katja Lund-Rasmussen, Kontrol- og varslingsofficer. I alt 28 måneder. Kadetten er nu nået igennem alle 28 måneder.

5 mdr

officersbasis-uddannelse på Flyvestation Karup

11 mdr

funktionsuddannelse på Flyvestation Karup

12 mdr

diplomuddannelse i København, Flyvevåbnets Officersskole





Katja Lund-Rasmussen trak stort bifald for sin både humoristiske og varme tale på hold Dusters vegne. Det er et hold, der adskiller sig fra andre på flere måder. Det er meget lille, det er det første hold med den nye officersuddannelse og det første, hvor der er lige mange mænd og kvinder på holdet. På alle måder et hold, hvor mangfoldigheden trives. Katja Lund-Rasmussen modtog en pris for sin vedholdenhed, vilje og integritet.

- I begyndelsen var det lidt svært at komme fra en akademisk bacheloruddannelse til en funktionsuddannelse i Karup, hvor det akademiske fyldte mindre. Da var jeg lidt frustreret i forhold til mine forventninger.

Katja Lund-Rasmussens, løjtnant

demiet. Her fik Flyvevåbnets Officerssskole adresse for et år siden.

Men kravet om at skrive en afsluttende hovedopgave findes stadig, selv om uddannelsen er anderledes og kortere end tidligere. Katja Lund-Rasmussen analyserer i sin hovedopgave de to luftkrige i henholdsvis Kosovo og Libyen, som danske kampfly deltog i.

- De to eksempler på brug af airpower er meget forskellige, og de to konflikter var begge meget komplekse. Men man opnåede, hvad man ville. Mit primære formål var at undersøge, hvordan man kan og bør anvende airpower i moderne konflikter, forklarer Katja Lund-Rasmussen.

Undervejs har kadetterne adskillige gange afleveret større skriftlige opgaver skrevet på samme måde, som hovedopgaven skulle skrives. Derfor har Katja Lund-Rasmussen ikke været særlig nervøs for at skrive den afsluttende opgave, ligesom hun ikke var i tvivl om, at hun ville bestå.

- Bacheloropgaven som kemiingeniør var større. Den indeholdt meget laboratoriearbejde. Men det var dejligt at få den afleveret, siger hun.

Kadetterne bliver ikke rangordnet, eftersom alle fire er uddannet på samme linje, og alle skal tilbage til Air Control Wing på Flyvestation Karup.

Katja Lund-Rasmussen og hendes kæreste, der nu læser i Århus, har fundet en lejlighed i Silkeborg, nogenlunde midt mellem Karup og Århus.

- Den sidste tid her har været lidt lang, for det handlede jo bare om at komme tilbage til Jylland. Mit første mål er at vænne mig til at gå på arbejde og ikke på uddannelse. Selvfølgelig har jeg nogle drømme, men lige nu skal jeg bare nyde at være færdig med uddannelsen og at arbejde som fighter allocator.

Katja Lund-Rasmussen er ikke i tvivl om, hvad der er uddannelsens stærke side.

- Underviserne har været rigtig gode til at tilpasse

deres undervisning til os. Både i forhold til vores niveau og til vores lille antal. Hvordan underviser man en klasse på fire i forhold til en stor klasse? De har virket enormt forberedte, og de har været gode til at sætte et akademisk niveau helt i top, selv om vi fire kom med meget forskellige baggrunde.

Til gengæld bliver hun stille i lang tid, da hun skal forklare, hvor den nye uddannelse kunne trænge til justeringer.

- I begyndelsen var det lidt svært at komme fra en akademisk bacheloruddannelse til en funktionsuddannelse i Karup, hvor det akademiske fyldte mindre. Da var jeg lidt frustreret i forhold til mine forventninger. Men her på Svanemøllen er alle mine forventninger blevet opfyldt, og lige nu tænker jeg bare, at jeg har haft to gode år på denne uddannelse.

Ligesom forgængerne bliver de fire nye kadetter inviteret til modtagelse og lykønskning hos majestæten, dronning Margrethe. Der er trods alt noget, der ikke bliver ændret, bare fordi man laver uddannelsen om.

En "fighter controller" kan beskrives som Flyvevåbnets 'studievært', der kommunikerer med flyene og giver dem opgaverne. En "fighter allocator" er produceren, der sørger for, at flyene har de rammer, som de skal operere i, og for eksempel reserverer træningsområder og koordinerer med civile luftfartsmyndigheder.

EN AFTALES VEJ – SET FRA HOD

Du bliver enig med chefen om et tillæg på kr. 2.000 om måneden (eller et andet beløb). Hvad sker der så, og er der noget at være opmærksom på?

TEKST KONSULENT STEEN MIKKELSEN

FORTÆLLINGEN MÅ NØDVENDIGVIS

starte lidt tidligere i processen end ved din enighed med chefen. For det er jo en forudsætning for, at det er dig selv, der forhandler med chefen, at du har **individuel forhandlingskompetence**.

Det påhviler altid ledelsen at udfærdige **forhandlingsresultater**, herunder aftaler. Derfor skal chefen foranstalte, at der udformes en aftale med de vilkår, I har aftalt.

Aftalen underskrives af begge parter, og det er den underskrevne aftale, der skal sendes til HOD til godkendelse – typisk ved "7 dages silent procedure".

Når aftalen er godkendt, er den **juridisk gyldig** og må lønrapporteres og – hvis aktuelt – anvendes som grundlag for, at du accepterer en ny stilling og dermed forlader den hidtidige stilling.

Hvis der ikke er tale om en aftale, men om et forhandlingsresultat fra en forhandling, der ikke er endt med, at du skal have et tillæg, er der en forståelse mellem Forsvarsministeriets Personelstyrelse og HOD om, at forhandlingsresultatet kan sendes i form af en mail til HOD med alle relevante oplysninger – herefter skal HOD godkende forhandlingsresultatet.

Hvis det er TR, der forhandler, så er det TR, der underskriver aftalen. Dermed er den formelt set godkendt og skal – som sådan – ikke sendes til sekretariatet til godkendelse, men da TR også har et ønske om, at HOD **statistikker** og data er dækkende som overhovedet muligt, sender TR alle aftaler til sekretariatet

Når der er individuel forhandlingsret, kan HOD alene gå ud fra, at det er den enkelte officer, der forhandler. Det er sket flere gange, at HOD har modtaget en aftale mellem en lokal myndighed og en officer om PKVAL, hvorefter HOD ad andre kanaler bliver opmærksom på, at vedkommende officer også oppebærer et funktions-tillæg, men den aftale er ikke sendt til godkendelse ved HOD.

Så retter HOD henvendelse til FPS, fordi den overordnede aftale om tillægsgdannelse eller den lokale aftale om andre forhandlingsregler er overtrådt. Desuden er der jo tale om, at aftalen ikke ses at være juridisk gyldig.

Så er det "træls" at få svar tilbage fra FPS enten med kopi af en aftale eller med besked om, at aftalen er forhandlet af den lokale TR.

Når der er individuel forhandlingsret, har TR kun ret og mulighed for at forhandle, endside underskrive en

aftale, hvis pågældende officer har overdraget det til HOD at forhandle – men så har officeren jo ikke samtidig forhandlet sit eget PKVAL. Formelt set er den aftale, som TR så har skrevet under på, ikke gyldig – og det er et problem i sig selv.

HOD beder alle TR om at indsende alle de aftaler om individuelle tillæg og funktionsvederlag, de indgår, til HOD

Der kan som nævnt indgås lokal aftale om andre forhandlingsregler for de overenskomstansatte officerer, hvor det i udgangspunktet er TR, der skal forhandle. En sådan aftale indgås af TR med den lokale ledelse, og den skal indsendes til godkendelse i HOD. Den skal, lidt atypisk, ikke sendes til godkendelse på ledelsessiden.

Det kan jo ske i alle forhandlinger (dog ikke individuelt forhøjede pilot-tillæg), at der ikke kan opnås enighed mellem ledelsen og officeren evt. TR. Så er der mulighed for at få forhandlingen videreført via et uenighedsreferat.

Reglerne er lidt forskellige mellem de tjenestemandsansatte officerer og de overenskomstansatte officerer.

For tjenestemændene gælder, at forhandlingen kan videreføres i første omgang mellem den lokale ledelse eller et niveau højere og HOD

og eventuelt i anden omgang mellem FPS og HOD. Herefter er der ingen muligheder for videreførelse.

For de overenskomstansatte officerer gælder, at forhandlingen kan videreføres i første omgang mellem FPS og HOD og eventuelt i anden omgang mellem moderniseringsstyrelsen og HOD. Herefter er der ingen muligheder for videreførelse.

Husk, at ledelsen ikke sender uenighedsreferater til HOD pr. automatik – det skal du selv gøre, hvis du ønsker, at forhandlingen skal videreføres.

Hvis der er tale om forhandling i forbindelse med nyansættelse eller skift til anden myndighed gælder, at såfremt der ikke opnås enighed ved forhandlingen, så er der intet resultat, og ansættelsen eller stillingsskiftet kan ikke finde sted. Derfor skal alle forhold være på plads, herunder godkendelse af forhandlingsresultatet, INDEN ansættelse eller stillingsskifte iværksættes.

Muligheden for uenighedsreferat findes desværre ikke for chefgruppen.

Hvis der er spørgsmål i forbindelse med forhandlingsresultaters godkendelse eller forhandlinger i det hele taget, så kontakt konsulent Steen Mikkelsen via steen@hod.dk.

FORKLARINGER

Individuel forhandlingskompetence betyder, at det er aftalt med HOD, at det er officeren selv, der forhandler de individuelle tillæg.

Det gælder for alle tjenestemandsansatte militære officerer samt beredskabets sektionschefer i basisløngruppe 5 samt chefgruppen.

For overenskomstansatte officerer i løngruppe 2, 3 og 4 (op til og med kaptajn/kaptajnløjtnant/sektionsleder) gælder, at det er tillidsrepræsentanten (TR), der forhandler. For officerer i løngruppe 5 samt chefgruppen er der individuel forhandlingskompetence.

Dog kan der lokalt indgås aftale om andre forhandlingsregler for de overenskomstansatte officerer, så de selv får forhandlingskompetencen.

For alle, hvor der er individuel forhandlingskompetence gælder, at **forhandlingsresultatet** skal godkendes af HOD, og det er altid sekretariatet. Uden den godkendelse er forhandlingsresultat ikke gyldigt.

For alle, hvor der er individuel forhandlingskompetence gælder, at de kan overdrage det til HOD at forhandle på deres vegne.

Alle kan vælge at have en bisidder med til forhandlingen.

Forhandlingsresultatet er "resultatet af forhandlingen" enten i form af en aftale eller et referat, der viser, at forhandlingen har fundet sted, og at der var enighed om intet tillæg.

Husk, at alle individuelle tillæg som udgangspunkt er pensionsgivende og varige inden for myndigheden.

Juridisk gyldig

Et forhandlingsresultat er først juridisk gyldigt, når det er godkendt af HOD.

Derfor skal forhandlingsresultatet være godkendt, inden det kan bruges som grundlag for at acceptere en ny stilling og dermed forlade den hidtidige stilling. Det gælder også ved nyansættelser og udnævnelser.

Statistikkerne skal selvfølgelig være så dækkende som overhovedet muligt for at kunne bruges til noget.

Er statistikkerne ikke retvisende, vil der være stor risiko for, at de medvirker til urealistiske forberedelser for andre officerer.

Og HOD kan blive nødt til at ophøre med at levere statistikkerne.

TR

Indsend alle forhandlingsresultater, aftaler, uenighedsreferater og aftaler om andre forhandlingsregler, du indgå eller måtte få tilsendt fra ledelsen.

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

DINE VÆRNSFORMÆND

Hovedbestyrelsen i HOD består af formanden, en værnsformand fra hvert af de tre værn og fra Beredskabsstyrelsen og for Hjemmeværnet samt 13 menige medlemmer. Hovedbestyrelsen er over for repræsentantskabet ansvarlig for organisationens samlede virksomhed og økonomi, og hovedbestyrelsen er beslutningsdygtig, når mindst ti medlemmer er til stede, heriblandt formanden eller stedfortrædende formand.

I løbet af året har vi portrætteret de fem værnsformænd her i OFFICEREN. I årets sidste blad får du en samlet oversigt over de fem.

BILKA ISHØJ SØGER PR. 1.1.2018 DELTIDS LUKKEANSVARLIGE TIL VAREHUSET

Du vil få ansvaret for driften og alle medarbejderne i hele varehuset om aftenen.

Du skal sørge for, at omsætningen og indtjeningen optimeres via motiverende tilgang til dine kollegaer. Du vil referere til sektionschefen for operations og vil komme til at arbejde med mange forskellige opgaver som fx:

- Planlægning og eksekvering af aftenens opgaver, herunder prioritering af ressourcerne i varehuset.

- Overblik over varehuset (sikkerhed, hygiejne & koncepter etc.)
- Styling af og opfølgning på medarbejdere, administrative og driftsmæssige rutiner/arbejdsgange - herunder rapportering til ledelsen ift. aftenens forløb og opgaver.

Du vil skulle indgå i et team med en turnus ordning på 3-4 aftener om ugen (fordelt mandag til søndag) fra kl. 20.45 til kl. 00.30.

Kvalifikationer:

- Du er mødestabil, arbejder løsningsorienteret, målrettet & resultatorienteret.
- Du kan have mange bolde i luften samtidig og har en naturlig gennemslagskraft.

Har du spørgsmål til stillingen er du velkommen til at kontakte Afdelingsleder Operations: Jesper Kronborg på tlf. 43571631. Vi glæder os til at høre fra dig.





KENT MIKKELSEN, OBERST-LØJTNANT, 49 ÅR

Uddannet som reserveofficer ved Hærens Træn- og Militærpolitiskole i 1987 suppleret med P83-overgangsuddannelsen ved Hærens Officersskole i 1995. Har desuden gennemført Videoreuddannelsenstrin II/L ved Baltic Defence College i 2003 samt en række andre kurser.

Kent Mikkelsen startede som delingsfører ved Sjællandske Trænregiment i 1987-88 og har blandt andet forrettet tjeneste som uddannelsesofficer og senere lærer ved Hjemmeværnsskolen. Fra år 2000 til 2012 arbejdede han med HR som sagsbehandler og sluttelig som afdelingschef i Forsvarets Personeltjeneste afbrudt af udsendelser til NATO Training Mission i Irak i 2007-2008 og til United Nations Interim Administration Mission in Kosovo 2011-2012, hvor han blev udnævnt til chef for Hærhjemmeværnsdistrikt Fyn.

Privat er hans store interesse fodbold. Han har været formand for den lokale fodboldklub og spiller stadig på et old boys-hold.



PETER VESTERGAARD, KOMMANDØRKAPTJN, 56 ÅR

Uddannet som elektronikofficer i 1988. I forlængelse af Stabskursus II gennemførte Peter Vestergaard Militærteknisk Uddannelse i 1999.

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



JAN WOLFF, OBERSTLØJTNANT, 49 ÅR

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

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

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

FOTO CLAUS BECH



STIG HAMMERHØJ, KOLONNECHEF, 54 ÅR

Uddannet som delingsfører og officer i Civilforsvarskorpset i 1982. Frem til 1989 gjorde han tjeneste blandt andet som underviser både på Bornholm og flere steder i Jylland, inden han indledte en årrække som sagsbehandler og på lederposter. Stig Hammerhøj har primært arbejdet med ledelse og beredskab, og i 2002 blev han leder af det landsdækkende atomberedskab og souschef i Beredskabsstyrelsens Nukleart Beredskab. I 2005 blev han chef for Beredskabsstyrelsens center i Hedehusene, som er baseret på 300 frivillige, og i 2008 blev han chef for Internationalt Beredskab. I 2013 blev han atter chef i Hedehusene, og fra 2015 blev han chef for Beredskabscenter Sjælland i Næstved.

Undervejs i karrieren har Stig Hammerhøj haft ansvaret for blandt andet udsendelsen af et ortopedkirurgisk felthospital til Sumatra efter tsunamien i 2004, ligesom han har haft ansvar for en række andre internationale udsendelser af lejre, mobilhospitalet og vandrensningskapaciteter til blandt andet Haiti og Pakistan.

Som kolonnechef i Næstved leder Stig Hammerhøj cirka 50 ansatte, 70 værnepligtige og 40 frivillige.

Privat er Stig Hammerhøjs store interesse cricket. Han har spillet cirka 250 kampe på Glostrup elitehold og har vundet et DM for Esbjerg. I dag forsøger han sig også med golf, hvor præstationerne med et handicap på 19,6 endnu er mere beskedne. Men værnsrepræsentanten har lovet sig selv at forbedre det.

FOTO MORTEN FREDSLUND



CHRISTIAN BUSCH, MAJOR, 46 ÅR

Uddannet som reserveofficer i 1994 og derefter som linjeofficer i Hæren i 1999. Gennemførte VUT II i 2010.

Christian Busch indledte sin militære karriere som menig og sergent ved Prinsens Livregiment (PLR) i 1992 og blev i 1993 udsendt til UNPROFOR i Kroatien. Hjemme igen gennemførte han uddannelsen som løjtnant af reserven og vendte tilbage til PLR som delingsfører i en kampvognsdeling. Herefter indledte han officersuddannelsen på Hærens Officersskole, og som nyudnævnt premierløjtnant gik turen til Slesvigske Fodregiment, hvor Christian Busch var næstkommanderende ved et stabskompagni i knap to år.

Herefter fulgte cirka tre års ophold på Hærens Sergentskole som hhv. holdfører og kursusleder på reserveofficersuddannelsen. Sideløbende var han hhv. næstkommanderende og eskadronkommandør for 3/I ved PLR.

Efter et par stabsstillinger ved hhv. 3. Jyske Brigade og Danske Division som hhv. operationsofficer og adjutant for divisionschefen blev Christian udsendt til Kosovo som chef for operationer på Hold 16.

Efter hjemkomsten i 2007 tog karrieren en HR-drejning, og helt frem til 2013 bestred Christian stillinger, hvor HR var omdrejningspunktet. Blandt andet som udstikker ved Forsvarets Personeltjeneste (FPT) og som souschef ved HOK HR.

Fra 2013 til 2016 var han chef for Operationer og Uddannelse ved Hærhjemmевærnsdistrikt Fyn, inden turen gik til Grønland, hvor han igen kastede sig over HR-området som chef for HR-partner FPS ved Arktisk Kommando i Nuuk.

Den 10. oktober tiltrådte Christian Busch en stilling i Policy- og Koordinationsafdelingen ved FPS i Karup, hvor han blandt andet skal rådgive i HR og være med til at udrulle HR-strategien.

47 %

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

Har du ikke
forsikringer hos
Tryg endnu?

Ring
70 33 25 25

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

Tryg ID hjælper dig

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

Læs mere på www.tryggruppeforsikring.dk/hod



Det handler om at være



HVIS BRIGADEN BLIVER TIL VIRKELIGHED

Hvis det går, som regeringen ønsker, og som NATO har bedt om, vil Forsvaret om seks år kunne udsende en selvbærende troppeenhed, der kan klare de fleste opgaver fra stabiliseringsoperationer til kampoperationer i hele spektret.

TEKST CHRISTIAN BRØNDUM FOTO RUNE DYRHOLM/FORSVARSGALLERIET.DK

HVIS MAN FORESTILLER SIG, at en ny dansk brigade ruller i en lang kolonne ud fra Århus med kurs mod Randers, vil de første køretøjer være nået til Randers, mens de bageste køretøjer forlader Århus. Afstanden mellem de to byer er cirka 30 kilometer.

Den nye brigade, som regeringen har bedt Folketinget om penge og tilladelse til at opbygge, og som NATO har bedt Danmark om at opstille, vil bestå af i omegnen af 1.200 køretøjer. Antallet af soldater vil være mellem 4.000 og 4.500, hvilket altså indebærer, at mellem hver tredje og hver fjerde soldat vil sidde bag styregrejerne

i et køretøj. Det forklarer major Brian Kæmpe Berthelsen, der leder brigadeelementet på Forsvarsakademiets Center for Landmilitære Operationer.

Han har nyligt deltaget i en større stabsøvelse omfattende blandt andre hele Danske Divisions hovedkvarter, som indgår i et større NATO-hovedkvarter, Allied Rapid Reaction Corps (ARRC), med stabe fra en række NATO-lande, heriblandt Storbritannien, Canada, USA og Italien. Den danske del blev afviklet både på Flyvestation Skrydstrup og i Storbritannien.

- For første gang i fire år prøvede vi at gennemføre en





fuldt færdig division-planlægning. En af erfaringerne fra øvelsen var, at man bestemt har brug for flere forskellige slags brigader for at kunne håndtere kamppladsens mange forskellige udfordringer, forklarer majoren, der altså har ansvaret for at uddanne andre militære stabsofficerer på højt niveau i anvendelsen af den troppeenhed, som ifølge det næste forsvarsforlig bliver den største enhed, som den danske hær kan opstille.

Øvelsesscenariet beskrev en situation, hvor en aggressor – og ja, man kan da godt tænke Rusland – var trængt ind i et allieret land, og nu skulle smides ud igen. En let brigade skulle angribe ind over et vandløb. En allieret, middeltung brigade som den kommende danske og en tung brigade skulle nedkæmpe modstanderens kampvogne, mens en luftmobil brigade skulle etablere blokeringsstillinger for modstanderen.

- Divisionen skal altså kunne skræddersys til præcis den opgave, der skal løses. Det nytter ikke, at NATO for eksempel kun har tunge eller kun lette brigader, siger Brian Kæmpe Berthelsen.

Selv om NATO bestræber sig på at få alliancemedlemmerne til at opstille troppeenheder, som tilsammen dækker hele behovet, er der alligevel geografiske betingede forskelle på landenes prioriteringer. I den sydlige del af NATO er landene mest optaget af at kunne håndtere de sikkerhedsmæssige udfordringer, som eksempelvis stor indvandring kan skabe. Dertil er lette brigader mest egnede, mens de nordlige NATO-lande er mest optaget af truslen fra Rusland, hvilket kræver et vist antal tunge brigader med stærkt pansrede enheder og ildkraft. NATO har således bedt Danmark om at opstille i første omgang en middeltung brigade, som på lidt længere sigt skal videreudvikles til en tung brigade.

Digital brigade

Den kommende brigade skal udrustes med forskellige støtteelementer, som tilsammen betyder, at brigaden kan operere og overleve mødet med en ligeværdig fjende uden hjælp fra eksempelvis andre allierede troppeenheder.



NATO-brigaden består af:

- Hovedkvarter med stab og føringsstøttekompagni.
- To panserinfanteribataljoner bestående af en kampvognseskadron, to IKK-kompagnier og et mekaniseret panserinfanterikompagni med Piranha V.
- En panserbataljon omfattende tre kampvogns- eskadroner og et mekaniseret panserinfanteri- kompagni.
- En opklaringseskadron.
- Et ISR-kompagni (efterretning, overvågning, rekognoscering).
- En artilleriafdeling inklusive luftværn og eventuelt artilleripejleradar.
- En ingeniørbataljon.
- En logistikbataljon.

I den færdige pakke vil også indgå andre støtteelementer som eksempelvis militærpoliti, en enhed til civil- militært samarbejde, ingeniørenheder til blandt andet minerydning samt kapacitet til selv at udlægge miner for at standse en fjende. Desuden skal man have evne til at imødegå og beskytte sig mod kemisk og biologisk krigsførelse.

Den kommende brigade kan ifølge Hærens planer opstilles over de næste seks år, hvor der i indeværende forligningsperiode er bestilt 309 nye pansrede mandskabsvogne af typen Piranha V. Og nok så væsentligt er Hærens forskellige kamp- enheder omsider i gang med at omstille sig til digital føring. Det vil sige, at computerskærme med lynhurtige opdateringer vil fortælle enhederne om både modstanderens og egne positioner og dermed gøre det muligt at manøvrere mere aggressivt og hurtigt, end gammeldags papirkort og kalker gør det muligt. Hærens Taktiske Kommunikationsnetværk, som systemet kaldes, er i første omgang installeret på en halv snes infanterikampkøretøjer i

Livgardens 1. panserinfanterikompagni, hvor yderligere erfaringer skal høstes.

I forhold til den brigade, der eksisterede under Den kolde Krig, har den moderne brigade et langt bedre situationsbillede som grundlag for operationerne. Ikke alene vil brigaden råde over overvågningsbilleder, den vil også være i stand at videregive billedet ned på lavere taktisk niveau til enhederne via digitale netværk. Det er i hvert fald ambitionen.

Mange ton forsyninger hver dag

En meget væsentlig del af en selvstændigt opererende brigade vil være logistikdelen. Ifølge NATO's bestem- melser skal en brigade have forsyninger til fem dage. I Danmark er kravet skærpet til syv dage. En enkelt dags forsyninger til brigaden, når den ikke er i kamp, er på 24- 36 "flat racks" – fladvogne eller containere – om dagen. Transporterne vil ankomme til et eller flere nationale støtteelementer, hvorfra brigaden overtager ansvaret for dem. Hvis brigaden kommer i kamp, vil mængden af forsyninger skulle sættes markant i vejret. Ikke mindst forbruget af ammunition og brændstof vil stige betyde- ligt, afhængig af kampintensiteten.

- Vi har kapaciteten i form af de lastbiler, vi har købt, til at løfte tingene fremad. Men bliver kampen højintensiv, vil det komme til at knibe. Vi er ikke fuldt mobile, siger Brian Kæmpe Berthelsen.

Hvis brigaden skal indsættes i NATO's østlige alliancelandede, vil den meget muligt skulle operere i områder, hvor antallet af veje er begrænset og deres kvalitet og bæreevne ringe. Det stiller krav til brigadens evne til eksempelvis at forstærke bløde vejstrækninger.

De sårede

Sanitetstjenesten, altså evnen til at behandle sårede, er et andet kritisk punkt. Efter behandling af sanitetsgrupper vil såre- de blive transporteret til en forbindingsplads ved bataljonen



- Vi har kapaciteten i form af de lastbiler, vi har købt, til at løfte tingene fremad. Men bliver kampen højintensiv, vil det komme til at knibe. Vi er ikke fuldt mobile.

Brian Kæmpe Berthelsen, major

og dernæst til brigaden, hvor den sårede skal ankomme inden for to timer. Felthospitalet, som skal opstilles ved divisionen, skal den sårede nå til inden for fire timer. Der er altså ganske stor forskel fra den meget hurtige helikoptertransport af sårede i eksempelvis Afghanistan direkte til felthospitalet i Camp Bastion til behandlingen af sårede ved den fremtidige brigade. Forskellen er først og fremmest begrundet i det større forventede antal sårede, som man må regne med i tilfælde af fuld krig mod en ligeværdig modstander. De danske troppetransporthelikoptere vil i øvrigt være tildelt højere myndigheder som for eksempel det divisionshovedkvarter, der skal styre NATO-brigaderens indsats.

- Hæren er ved at vænne sig til at operere anderledes end i Afghanistan, hvor man gik langsomt frem med minesøgere foran for at undgå nedgravede sprængladninger. Det kan man ikke gøre her. Man er nødt til at turde løbe frem for at kunne vinde fremtidige krige. Den mentalitetsændring er vi i gang med.

Gennem årtier har staben ved Danske Division – med adresse på Haderslev Kaserne – haft ansvaret for at uddanne brigadestabe. I perioder har det været svært at rekruttere det ønskede personel til Haderslev. Ifølge regeringens udspil skal Danske Division sammenlægges med Hærstaben i en ny Hærkommando, men det ændrer ifølge Brian Kæmpe Berthelsen ikke på, at officerer i brigadestaben skal trænes af en stab på et højere professionelt niveau. Ved en sammenlægning med Hærstaben kan man forestille sig, at rekruttering og karrieremuligheder vil tiltrække flere kvalificerede ansøgere til divisionsstaben.

Værnepligtige ikke muligt

Reserveofficerer fylder allerede en del stillinger i Hærens stabe, typisk enkeltvis, og det er ifølge Brian Kæmpe Berthelsen vigtigt, at Hæren fortsat kan trække på officerer med et højt uddannelsesniveau, da de udfylder mange vigtige funktioner i både brigade- og divisionsstabe. Men også værnepligtige kan anvendes til at bemane visse enheder i en kommende brigade; det forudsætter dog, at uddannelsen atter udvides til otte måneder oven i de nuværende fire måneders basisuddannelse. Hvordan en samlet uddannelse på i alt 12 måneder skal kunne indpasses i en brigade, som skal kunne rykke ud inden for 180 dage, altså et halvt år, kan Brian Kæmpe Berthelsen ikke umiddelbart svare på.

- Men ambitionen er jo også, at der skal opstilles en professionel brigade, siger han.



MANGELLISTEN:

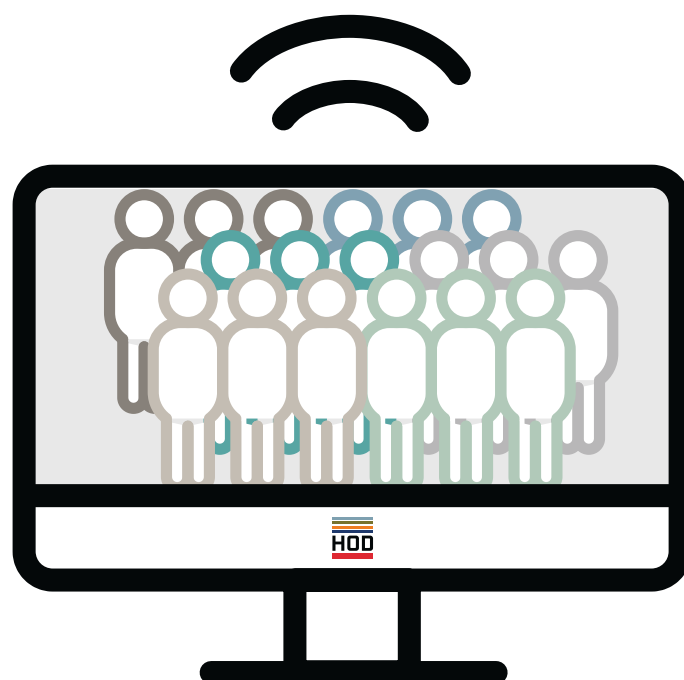
Den danske hær skal suppleres med en række kapaciteter og have udvidet eksisterende kapaciteter, hvis den skal leve op til en NATO-brigades standard:

- Flere kampvogne. For tiden kan måske opstilles tre eskadroner, men der skal bruges fem. Opgradering er sat i værk.
- Flere infanterikampkøretøjer. Der er tre kompagnier kørende, men adskillige flere skal opstilles.
- Artilleri.
- Artilleripejleradar.
- Bedre brokapacitet, især til passage af større vandløb.
- Opklaringsenheder.
- Droner til opklaring med rækkevidde på 50-100 kilometer.
- Kapaciteter til elektronisk indhentning af efterretninger og overvågning.
- Luftværn.
- Panserværn.

EU-PERSONDATA- FORORDNING GÆLDER OGSÅ I HOD

HOD vil skulle efterleve EU-persondataforordningen på lige fod med alle andre virksomheder og organisationer i Danmark. Forordningen skal efterleves fra 25. maj 2018, men HOD vil allerede være klar med at overholde reglerne fra 1. januar 2018.

TEKST KONSULENT STEEN GØTSCHÉ



GRUNDLÆGGENDE er EU-Persondataforordningen gældende for alle virksomheder og organisationer, som behandler personfølsomme oplysninger. Og hvad er så det? Personfølsomme oplysninger omfatter blandt andet oplysninger som race, etnisk oprindelse, politisk holdning, religiøs eller filosofisk overbevisning, medlemskab af fagforening, gendata, biometriske data, der kan identificere en person, helbred og seksualitet.

Hvorfor er det så, at medlemskab af en fagforening er en personfølsom oplysning?

Det er, fordi det i en del andre lande ikke er lige så normalt som i Danmark at være medlem af et system, der varetager ens faglige rettigheder. Andre steder anses dette for at være lige så følsomt som ens politiske holdning.

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.

Hvordan får vi lov til at behandle personfølsomme sager for medlemmerne?

For at kunne efterleve persondataforordningen skal vi indhente et samtykke fra det enkelte medlem. Dette samtykke skal til, for at vi kan behandle informationer i sagsbehandlingen af de sager, som vi støtter det enkelte medlem i. Derfor vil alle nye medlemmer fra 1. januar 2018 skulle give HOD samtykke til at behandle deres personfølsomme oplysninger. Dette gøres ved at afkrydse/godkende samtykket i indmeldelsesblanketten, som ligger på hod.dk.

Nuværende medlemmer skal gå på hod.dk og acceptere samtykkeerklæringen; det gøres via MIT HOD.

Hvordan bruger vi så dine personfølsomme data?

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.

DocuNote er placeret på HOD's egne servere i vores eget domicil, og der er således ikke andre, som har direkte adgang til oplysningerne.

HOD kan i forbindelse med sagsbehandlingen skulle dele oplysninger med tredjepart, det kan f.eks. være Forsvarets Personalestyrelse eller myndigheder i Forsvaret. Dette er selvfølgelig kun, hvis det er absolut nødvendigt, men er dækket af den samtykkeerklæring, som det enkelte medlem har givet til HOD.

Hvor længe gemmer HOD dine data?

HOD gemmer dine generelle data, så længe du er medlem af HOD. Hvis du på et tidspunkt melder dig ud af HOD, gemmes dine data, indtil vores forpligtelse overfor f.eks. SKAT er overholdt, hvorefter alle data slettes.

Har du haft en sag ved HOD, så gemmes denne kun, så længe som det er nødvendigt, f.eks. hvis informationerne skal bruges ved genoptagelse af en sag, eller hvis der vil kunne komme yderligere tiltag i en sag. Når vi ikke har behov

for de personlige oplysninger mere, vil sagen enten blive slettet, eller - hvis den har mere generel betydning - blive anonymiseret, altså at alle personlige oplysninger i sagen slettes.

Hvor har vi ikke adgang?

HOD har ikke adgang til dine personlige oplysninger i Forsvarets interne systemer. SAP er blandt andet ikke et system, som vi kan søge i. Det betyder, at vi i visse tilfælde vil bede dig om selv at levere oplysninger, når vi skal hjælpe i en sag. Dette kan bl.a. være lønoplysninger, lønsedler, kontrakter, aftaler om funktionsvederlag, funktionstillæg, personlige kvalifikationstillæg og meget mere. Når vi modtager disse data fra dig, vil vi behandle dem på samme måde som andre data i en sagsbehandling; de vil blive lagt i sagen og slettet, når der ikke er behov for oplysningerne mere.

SPØRG, HVIS DU ER USIKKER ELLER I TVIVL!

Hvis du har spørgsmål angående HOD's anvendelse af dine personfølsomme data, så er du velkommen til at kontakte os. Du er også velkommen til at skrive direkte til konsulent Steen Gøtsche på goetsche@HOD.dk.

ET TRAVLT OG UDFORDRENDE ÅR

"PLUDSELIG RINGEDE WIRED MAGAZINE ..."

2017 har været et travlt, udfordrende og spændende år for Martin Vang Nielsen, sektionschef ved Beredskabsstyrelsen Sjælland, og hans kolleger. 100 årshændelserne har nærmest holdt i kø ved Roskilde Fjord, og oven i naturkatastroferne har perioden siden julen sidste år budt på en række spektakulære indsatser, der har tiltrukket stor international opmærksomhed. Evnen til at kunne improvisere er også nyttig, når udenlandske journalister ringer.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM



Martin Vang Nielsen er 48 år gammel og har været i Beredskabet, siden han blev indkaldt som værnepligtig i august 1989. Den 1. december blev han stabschef.





”DER LUGTER SGU LIDT MÆRKELT HER ...”

Martin Vang Nielsen åbner dørene på kontorgangen én efter én på jagt efter årsagen til lugten af kloak.

Når man tænker på, at vi befinder os på Beredskabsstyrelsen Sjællands kaserne i Næstved og er omgivet af folk, der er vant til at håndtere naturkatastrofer, så virker det lidt pudsigt, at de ikke lige får gjort noget ved lugten.

- Vi har håndværkere, men de påstår hårdnakket, at det i hvert fald ikke er deres skyld, griner Martin, mens han viser vej til kaffeautomaten i officerernes kantine. Her dufter der til gengæld af varm mad fra køkkenet.

Martin Vang Nielsen er 48 år gammel, og han har været i Beredskabet, siden han blev indkaldt som værnepligtig i august 1989. Den 1. december fik han jobbet som stabschef. Officeren er på besøg for at høre om det seneste år, der set udefra må have været rimelig intenst.

Stolthed først og fremmest

Når den rutinerede beredskabsmand taler om de mange indsatser, som han og kollegerne fra Beredskabsstyrelsen Sjælland har været involveret i siden julen 2016, taler han først og fremmest om stolthed.

Om følelsen af at udføre et job, der giver mening. Om evnen til at bruge sin uddannelse til at tænke ud af boksen. Og selv hvis journalisten forsøger at presse ham til at indrømme, at det seneste års tid har været lidt ud over det sædvanlige, så trækker han på skulderen, smiler og siger, at 'det jo er det, vi er her for'.

- Jeg er sgu stolt af det her arbejde. Vores arbejde er vigtigt, og folkene gør det bare rigtig godt. Vi har en stab på omkring 30 mand, der går i vagt, og derudover har vi de værnepligtige. Hver gang vi får et nyt hold værnepligtige ind ad døren, siger jeg til dem: 'Det kan godt være, at vi har nogle store og flotte biler, men den bedste ressource, vi har, det er altså jer'.

Hos Beredskabsstyrelsen Sjælland i Næstved har man hvert år 95 værnepligtige igennem uddannelsen, fordelt på fire indkaldelseshold. I øjeblikket må de unge vente over et år for at få lov til at komme ind, og når man bevæger sig rundt på kasernen, virker det, som om Martin er på fornavn med samtlige værnepligtige.

Han husker, at den kvindelige værnepligtige for et par dage siden havde lidt kvaler med at klatre ud over kanten, da der skulle rappelles ned fra et 45 meter højt tårn. Og der bliver diskuteret løbetur

med en lille gruppe, der er ved at pakke iltapparater sammen efter en øvelse.

- Når vi er ude på indsatser, så kan man altså ikke andet end at være stolt over den entusiasme, som de unge har. Det er bare ikke sjovt at stå klokken 2 om natten i regnvejr og tre graders varme og lægge dæmninger ud. Du fryser, du er våd, og det er rent ud sagt et lortejob. Og så skulle jeg hilse at sige, at det altså heller ikke er sjovt at pakke dæmningerne sammen igen. Vi løser mange 'mærkelige' opgaver, men heldigvis kan de værnepligtige se en mening med knokleriet, siger Martin.

Et år med massiv pressedækning

Og netop slutningen af 2016 og 2017 har budt på mange 'mærkelige' eller ligefrem spektakulære opgaver for Martin og kollegerne.

En af de højt profilerede opgaver kom ved juletid sidste år, hvor en hundelufter fandt liget af Emilie Meng ved et vandhul ved Borup.

- Vi støtter politiet ved den slags opgaver, hvor der skal eftersøges og sporsikres. Vi kan give læ, lys og regnvejs-sikre, og ved Emilie Meng-sagen var vi også nødt til at tænke lidt ud af boksen, siger Martin.

I området, hvor Emilie Meng blev fundet, var der en række rævehuler, og politiet ville være sikker på, at der ikke lå effekter af betydning for sagen i rævehulerne.

- Politiet bad os om at udgrave hulerne, uden at de styrtede sammen. I første omgang måtte vi jo sige: Okay, det er ikke noget, vi lige har en metode til. Men så er det, at vi kan trække på vores uddannelse og løse opgaven ved at tænke ud af boksen. Så ved at bruge nogle luftpuder og kloakafdækningsposser kunne vi få udgravet hulerne, siger Martin.

Ubådssagen

Emilie Meng-sagen fik meget stor medieopmærksomhed. Men det skulle blive en hel del mere intenst. Interessen fra medierne gik fra kuling- til orkanstyrke, da den såkaldte ubådssag med Peter Madsen og Kim Wall brød ud.

Beredskabsstyrelsen Sjælland blev bedt om at bidrage med mandskab til eftersøgningen, da Kim Walls torso i august 2017 blev fundet ved Vestamager, og politiet ville eftersøge området for flere ligdele.

- Det var vores folk, der gik og ledte på Amager, og derfor var det også vores

- Min erfaring siger, at det ikke er selve synet af for eksempel et offer for et flystyrt, der sætter tankerne i gang. Det er mere, hvad offeret nåede at tænke, inden det gik galt, som kan fylde i hovedet hos folkene.

Martin Vang Nielsen, sektionschef



folk, der kom i fokus. Vi var pludselig ekstremt profile-rede, siger Martin, der forklarer, at medierne havde så stor opmærksomhed på opgaven, at det var nødvendigt at afsætte en mand alene til at svare på spørgsmål fra journalister.

- Jeg var allerede blevet afbilledet i New York Times, og pludselig ringede de også fra Wired Magazine, et andet stort amerikansk medie. I røret var en kvindelig journalist, der forklarede, at hun tidligere havde arbejdet sammen med Kim Wall. Jeg taler udmærket engelsk, men lige ved det interview tænkte jeg, at det var bedre, at det var min kollega, der stammer fra Sydafrika, som tog interviewet. Jeg ville være helt sikker på, at der ikke opstod misforståelser på grund af sproget, fordi journalisten også var personligt involveret, siger Martin Vang Nielsen.

Ved opgaver som eftersøgningen efter ligdele eller andre opgaver, hvor de værnepligtige og det fastansatte personale kan risikere at blive udsat for barske oplevelser, gør Martin og hans chefkolleger meget ud af at orientere om opgaven på forhånd, så folkene ved, hvad de kan forvente – men samtidig er den efterfølgende psykologiske debriefing også et vigtigt element.

- Ved eftersøgningen efter Kim Wall var politiet meget dygtigt til at forklare vores folk, hvad det var, vi kunne forvente at finde. Vi forsøger så vidt muligt at skærme vores værnepligtige mod det allerværste, men min erfaring siger, at det ikke er selve synet af for eksempel et offer for

et flystyrt, der sætter tankerne i gang. Det er mere, hvad offeret nåede at tænke, inden det gik galt, som kan fylde i hovedet hos folkene. Din hjerne går i gang med at udfylde hullerne, når du står over for et offer for en bilbrand eller et flystyrt. Derfor gør vi altid meget ud af at få talt tingene igennem, når vi kommer hjem.

En 100-årshændelse – eller to

Det forgangne år har også budt på en række indsatser, der måske ikke har været psykisk belastende, men til gengæld har været fysisk krævende for mandskabet.

Stormen Urd skabte store oversvømmelser ved Roskilde Fjord i slutningen af december 2016.

Få dage senere trak vandet tilbage fra Østersøen og skabte det, meteorologerne kaldte en 100-årshændelse, hvor blandt andet Hvidovre var truet af store oversvømmelser. Og senest i oktober 2017 var områderne ved Roskilde Fjord igen truet af oversvømmelser efter stormen Ingolf, og igen blev der spået en 100-årshændelse.

- Vi har efterhånden en ret stor erfaring i at udlægge watertubes omkring Roskilde Fjord. Vi har faktisk en intern joke om, at vi bare skal stille vores mobile kommandostation 'der, hvor vi plejer', siger Martin med et smil.

- Især ved Stormen Urd havde vi rigtig travlt. Hver watertube er fyldt med vand, der ligger 3 m³ vand pr. meter inde i dæmningen for at holde den på plads. Normalt vil vi afvente, at det oversvømmede område er tørret ud, inden vi begynder at tømme dæmningerne for vand og





pakke dem sammen. Men ved Urd havde vi ikke tid til at vente, fordi vi jo pludselig skulle bruge dæmningerne fra Jyllinge Nordmark ved Hvidovre. Og hvis du forestiller dig, at du går rundt i et sumpområde og arbejder med det her i kulde og fugt, så er det altså noget, der trækker tænder ud. Heldigvis fik vi god hjælp af Ingeniørtropperne fra Skive, der kom med nogle maskiner, der kan rulle dæmningerne sammen, siger Martin.

Samarbejdet med lokale

Ved en indsats som dem ved Roskilde Fjord er det den lokale indsatsleder fra det kommunale beredskab, der har det overordnede ansvar for, at dæmningerne bliver lagt ud de rigtige steder.

- Jeg er der så for at hjælpe ham og støtte ham i arbejdet. Lige når det gælder Jyllinge Nordmark, der ved vi efterhånden, hvilke områder der bliver truet af vandet, siger Martin.

- Min opgave går primært ud på at skabe mig et overblik over, hvor vi egentlig har vores folk henne i området, så at vi er klar til at rykke rundt på styrkerne og sætte dem ind andre steder, hvis der opstår en ny situation, fortæller Martin.

- Udfordringen er så, når det lokale beredskab gerne vil have pumperne sat i gang med at fylde watertubes 10 steder, når der kun er bestilt 6 pumpehold. Hvis man ikke kommer i gang med at udlægge og fylde dæmningerne i god tid, så kan man altså komme til at være bagud.

Selv om de nye watertubes er et godt forsvar mod oversvømmelser, indebærer de også en anden arbejdsopgave for beredskabet i forhold til førhen.

- For 10 år siden havde vi ikke de her dæmninger. Så var du ude at fylde sandsække, og så måtte du pumpe vandet væk bagefter. I dag skal vi ikke kun lægge dæmningerne ud, vi skal stadig pumpe, og så skal vi rydde op bagefter. Dæmningerne skal hjem på kasernen og renses og pakkes ned igen. Så på den måde kan en indsats strække sig over meget længere tid end førhen.

Efter et år med mange krævende indsatser kunne man måske tro, at beredskabschefen ønskede sig et mere roligt 2018. Men sådan forholder det sig ikke helt:

- Forstå mig ret: Jeg går ikke og ønsker mig alverdens ulykker. Men jeg er glad for og stolt af, at vi kan hjælpe, når ulykken sker. Det er nok derfor, jeg er i beredskabet - det er det, jeg godt kan lide, siger han.

- Jeg ved ikke, hvordan jeg skal sige det uden at blive misforstået. Men det dér med at vågne om morgenen og så få at vide, at i aften så sker det. Så ved man også, at man bliver nødt til at gå ned og sige til de værnepligtige, at de ikke får lov til at holde fyraften. Det kan godt være, at I troede, I skulle på weekend, men det kommer I ikke. Så siger de 'okay' og gør sig klar. Det her med at stå sammen om at løse opgaven, som vi løser for samfundet, det tror jeg er rigtig vigtigt for alle, der arbejder i beredskabet.

Søværnets samarbejdspartner på eksportmarkedet

INTERNATIONAL MARKEDSFØRING AF SYSTEMER TIL SØVÆRNETS SKIBE OG FARTØJER.

Naval Team
Denmark

25
YEARS
1992-2017

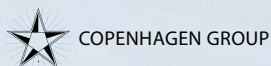


Leverandører til Søværnet

TERMA[®]

DESMI

 **TELEDYNE RESON**
Everywhere you look



GOMSPACE



THALES

SEALEGS[®]
BE AMPHIBIOUS



AFFILIATED MEMBER



AFFILIATED MEMBER



Naval Team Denmark

Amaliegade 33 B, 1.

1256 København K

Tel.: 33 33 96 94

navalteam@navalteam.dk

www.navalteam.dk



Martin Burcharth er Dagbladet Informations USA-korrespondent siden 1996. Han arbejder fra Boston såvel som fra New York.

Let Trump be Trump

TEKST MARTIN BURCHARTH

I mine første år som USA-korrespondent gjorde jeg altid en dyd ud af at stå meget tidligt op om morgenen. Dengang var der ikke megen tid til at orientere sig, ringe rundt til kilder og nå at skrive noget meningsfuldt inden kl. 12-13 lokal tid i USA.

Det ændrede sig med de amerikanske avisers indførelse af en opdateret webudgave. Nu kunne jeg orientere mig om morgendagens nyheder aftenen forinden. Siden George W. Bushs sidste par år som præsident og den otte år lange Obama-æra har jeg derfor bekvemt nok kunnet stå op kl. 7. Sjældent blev jeg taget på sengen af en nyhed, jeg ikke var orienteret om i forvejen.

Og nyheden stod til troende. Jeg vidste, den ville holde til næste dags avis i Danmark.

Donald Trumps tilsynekomst har ændret denne rutine. Siden han blev præsident for snart et år siden, har alle vi journalister i USA fulgt den linde strøm af tweets, Trump udsender – som regel om formiddagen, hvor hans arbejdsrytme tilsyneladende levner ham masser af tid til at se det Trump-venlige tv-program Fox & Friends og tjekke og kommentere andres twitter-konti.

Ingen aner, hvad USA's præsident kan finde på at sige fra et minut til et andet. Skal man tage hans udtalelser for pålydende? Er de udtryk for Trump-regeringens politik? Eller er det bare de tanker, der tilfældigvis falder ham ind i dette øjeblik, eller et raseriudbrud mod hin politiker eller hint medie, der generer ham i dag, og som han måske vil slutte fred med i morgen?

I begyndelsen blev hvert eneste tweet taget dødsens alvorligt af medier, politikere, diplomater og regeringer verden over. Alle talte om dem. Ingen vidste rigtigt, hvad de skulle mene. Er han bindegal, eller er der en mening i galskaben? Hvem tør ignorere, hvad USA's præsident siger? Han er klodens mægtigste politiker.

I august indtraf en skelsættende begivenhed. Trump erstattede sin stabschef Reince Priebus med den firestjernede general John Kelly. Efterfølgende fyrede Kelly højrepopulisten Steve Bannon og flere andre rådgivere i Det Hvide Hus. Svigersønnen Jared Kushner og datteren Ivanka fik besked på, at de for fremtiden skulle tjekke med Kelly, hvis de ville møde Trump i arbejdstiden.

I løbet af kort tid blev arbejdsgangen i Det Hvide Hus disciplineret. Alle under Trump måtte rette sig ind under stabschefen. Den eneste, der stadig havde frit løb, var præsidenten himself.

Kelly skal have bemærket, at det ville være en håbløs opgave at lave om på ham: "Let Trump be Trump".

Kelly forstod, hvad alle præsidentens bekendte og venner ved: Man kan ikke lukke munden på Trump. Lige så lidt som man kan få ham til at læse en bog eller et stykke papir, der er længere end et enkelt ark, endsige et lovforslag, der er til behandling i Kongressen.

En god ven, der har en høj stilling i et af USA's største reklamebureauer og derfor ofte er i kontakt med topchefer i USA's erhvervsliv, fortæller:

- De har fået at vide, at Trump under møder i Det Ovale Kontor mister koncentrationen efter 30 minutter. De skal ikke medbringe dokumenter. Det eneste, der virker, er et lysbilledshow.

Er præsidenten intellektuelt doven eller måske ikke bogligt begavet? Hans udenrigsminister Rex Tillerson skal i en privat samtale have kaldt Trump "en sinke". Sikkerhedsrådgiver og general H.R. McMaster citeres i Buzzfeed for at have fortalt en Trump-tilhænger, at hans intelligens er på niveau med et "børnehavebarn", og at han er "en idiot" og "et fjols".

Det er muligt, at de to herrer har sagt noget i den stil. Personligt aner jeg ikke, om de har ret.

Men jeg har bidt mærke i en ting: Kelly, McMaster, Tillerson og talskvinden Sarah Huckabee Sanders har i dette efterår valgt at opgive at tolke og kommentere Trumps tweets. De antyder, at budskaberne i disse tweets må stå for sig selv. De reflekterer med andre ord ikke regeringens linje.

Samtidig er der næsten ubemærket sket det, at amerikanske medier er begyndt at ignorere de fleste af Trumps tweets. De omtales ikke nær så hyppigt som før. Selv er jeg holdt op med at læse dem systematisk, når de dagligt dukker op på min iPhone-skærm.

De er, hvad de er: Trumps direkte kommunikation med fanskaren.

FUNKTIONSVEDERLAG SELVOM STILLINGEN IKKE ER LEDIG

HOD har i november 2017 forhandlet med FPS i en sag, hvor en PL ved den lokale myndighed fik afslag på funktionsvederlag med begrundelsen, at den højere stilling ikke var ledig. Den KN, der var ansat i stillingen, var hverken sygemeldt eller fratrådt. Efter forhandlingen og fornyet drøftelse med myndigheden besluttede FPS, at PL havde krav på funktionsvederlag, eftersom han havde løst KN-stillingens opgaver.

HOD bliver ofte mødt med argumenter fra arbejdsgiversiden gående på, at "to mand kan ikke aflønnes i den samme stilling", eller "majoren møder jo på arbejde hver dag, så kaptajnen kan ikke få funktionsvederlag - men eventuelt et engangsvederlag." Men den argumentation er i strid med funktionsaftalen. Den opstiller nemlig kun to indledende forudsætninger, for at en medarbejder har ret til funktionsvederlag. Medarbejderen skal beordres ind i en højere stilling, og man skal overtage stillingens opgaver. Der er derimod intet krav om, at den højere stilling skal være ledig.

Søren Wad Clausen

HUSK AT AFHOLDE DIN FORÆLDREORLOV!

I forbindelse med fødsel har forældre ret til i alt 32 ugers dagpenge, og hvis man er ansat i Forsvaret, vil en del være med fuld løn. Vi ser dog særligt fædre, som ikke får holdt deres 7 ugers forældreorlov, som kan holdes efter deres 2 ugers fædreorlov.

Du har som forælder mulighed for at få udskudt din forældreorlov. Det eneste, du skal gøre, er at udfylde skemaet "udskudt forældreorlov" og så lave en aftale med din chef om tidspunktet, du vil holde orloven om. Den udskudte orlov skal dog holdes, inden barnet bliver 9 år.

Der er dog en lille fælde, som man skal være opmærksom på. Hvis man vil holde sin orlov senere, skal man sikre sig, at ens samlever ikke har holdt alle 32 uger på for eksempel dagpenge, for så kan du ikke få din udskudte orlov med løn. Det er nemlig en forudsætning, at Forsvaret får refunderet dagpengene af staten, for at de kan udbetale løn under orlov. Så du kan faktisk tabe forskellen mellem din løn og dagpengesatsen, hvis din samlever holder alle 32 uger, herunder også dem du havde mulighed for at få. Det er fornyelig sket for et medlem.

Steen Gøtsche

DET KAN BETALE SIG.....

HOD har flere gange påpeget, at det vigtigt at kontrollere lønsedlerne.

Det kan dels medvirke til at forhindre kedelige sager om tilbagebetaling - og dem se vi desværre jævnligt - men det kan også medvirke til, at man får den løn, der rent faktisk er aftalt.

Det sidste kunne lyde som en selvfølgelighed; men det er det ikke. For nylig bad en kaptajn HOD om at se lønsedlen igennem, og det viste sig, at der manglede et personligt kvalifikationstillæg, som af uransagelige årsager var blevet "stoppet for et par år siden". Det er nu tilbageført, og kaptajnen er glad. Og, ja - kaptajnen erkender, at det nok burde have været opdaget "lidt før" - men hændelsen viser, at det kan betale sig at kontrollere lønsedlen.

Steen Mikkelsen

OFFICEREN

Nr. 6/2017, 26. årgang

ISSN: 2445-5326

Fagbladet Officeren er udgivet af

Hovedorganisationen af
Officerer i Danmark (HOD)

Olof Palmes Gade 10

2100 København Ø.

Tlf. +45 3315 0233

Fax: +45 3314 4626

www.hod.dk

Facebook: Hovedorganisationen af
Officerer i Danmark

Ansvarshavende redaktør:

Oberstløjtnant Niels Tønning

+45 2237 3966

niels@hod.dk

Redaktør:

Pressechef Vickie Lind

+45 5159 0742

vickie@hod.dk

Grafisk design:

Gregorius DesignThinking

Tryk: Bording Pro

Annoncer:

Ocean Media og Transport Aps

Dragstrupvej 12, Dragstrup

3250 Gilleleje

Annoncechef Casper Aistrup

cha@oceanmedia.dk

+45 3154 0300

Annoncepriser:

1/1 side: kr. 9.450

1/2 side: kr. 5.850

1/4 side: kr. 3.500

1/8 side: kr. 2.350

Priserne er inkl. 4 farver.

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 1/2018: 15. januar

Som udkommer: 14. februar

Blad nr. 2/2018: 5. marts

Som udkommer: 6. april

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den

4. december 2017.



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



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

– Det var vores folk, der gik og ledte på Amager, og derfor var det også vores folk, der kom i fokus. Vi var pludselig ekstremt profilerede.

Martin Vang Nielsen, sektionschef

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