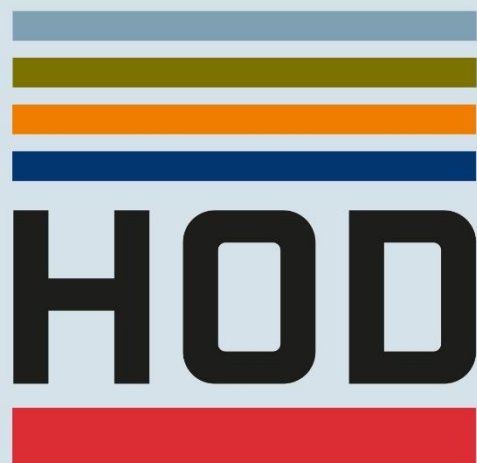




Fastholdelsesundersøgelse 2020



Bilags- og datasamling



1. Indholdsfortegnelse

Indhold

1. Indholdsfortegnelse.....	2
2. De konkrete spørgsmål.....	3
3. Undersøgelsens resultater.....	10
3.3 Værnsopdelte besvarelser, fast tjenstgørende	10
2.2 Værnsopdelte besvarelser, officerer, der er afgang eller på TUL	31



2. De konkrete spørgsmål

Som tidligere beskrevet, er de konkrete spørgsmål udformet som en blanding af baggrundsspørgsmål, som alle tjener et formål i relation til den samlede empiri, og så to spørgsmål, hver bestående af 25 (så) neutrale (som muligt) udsagn, som respondenterne i målgruppen skulle tage stilling til.

Baggrundsspørgsmålene er:

1. Hvilket værn er du uddannet i?

Svarmuligheder:

Hæren, Søværnet, Flyvevåbnet, Beredskabsstyrelsen

2. Hvilken grad har du?

Svarmuligheder:

Premierløjtnant/korpsmester, kaptajn/kaptajnløjtnant/sektionsleder, major/orlogskaptajn/sektionschef, oberstløjtnant/kommandørkaptajn/kolonnechef, andet

3. Hvad er din alder?

Svarmuligheder:

Numeriske tal fra og med 20 til 40+ samt "ønsker ikke at svare".

4. Køn?

Svarmuligheder:

Mand, kvinde, andet/ønsker ikke at svare

5. Spørgsmål relateret til geografi

a. Hvilken landsdel er du opvokset i?

Svarmuligheder:

Region Nord, region Midt, region Syd, region Sjælland, region Hovedstaden, Bornholms regionskommune

b. Hvilken landsdel bor du i?

Svarmuligheder:

Region Nord, region Midt, region Syd, region Sjælland, region Hovedstaden, Bornholms regionskommune

c. Hvilken landsdel gør du/gjorde du senest tjeneste i?



Svarmuligheder:

Region Nord, region Midt, region Syd, region Sjælland, region Hovedstaden, Bornholms regionskommune

6. Hvad er din ansættelsesstatus?

Svarmuligheder:

Fast tjenestegørende, Afgået fra Forsvaret/Beredskabsstyrelsen (herunder i reserven), TUL (Tjenestefrihed uden løn/orlov)

Spørgsmålene 7, 8, 9 og 10

De undersøgende spørgsmål tager udgangspunkt i de udsagn, som fokusgruppens arbejde resulterede i, og er udformet således:

Fastholdende faktorer er i undersøgelsen omsat til udsagn således:

Mangfoldigheden i opgaver, kompleksiteten og relevansen/meningen

kerneopgaven giver mening

det giver et kick at løse problemstillinger

Selvstændighed og ansvar

du har frihed under ansvar til at løse egne opgaver

du har indflydelse på den nære opgaveløsning

ansvaret for andres udvikling er personligt tilfredsstillende

Medinddragelse og indflydelse

du bliver medinddraget i beslutninger

du har indflydelse på den nære opgaveløsning

Ligesindede kolleger – at være en del af noget større

det kollegiale fællesskab giver værdi

korpsånden er vigtig

Det internationale perspektiv

det internationale perspektiv er et gode

Udviklingsperspektivet – både i forhold til sig selv, men også ansvaret for andres

udviklingsmulighederne for dig selv er gode

ansvaret for andres udvikling er personligt tilfredsstillende

Korpsånden

korpsånden er vigtig

Forsvarets mange forskellige muligheder

udviklingsmulighederne for dig selv er gode

det internationale perspektiv er et gode

Problemløsning

du har frihed under ansvar til at løse egne opgaver

du bliver medinddraget i beslutninger

du har indflydelse på den nære opgaveløsning

det giver et kick at løse problemstillinger

Og så oplever de god ledelse, når lederen:

- Inddrager/lytter
- Ser individet
- Tilpasser opgaverne til den enkelte, så der opnås flow, og altså hverken angst eller kedsomhed

Disse oplevelser er i spørgeskemaet omsat til følgende udsagn:

du bliver medinddraget i beslutninger

du har indflydelse på den nære opgaveløsning

din nærmeste chef ser dig som individ

din nærmeste chef tilpasser opgaverne, så de passer til dig?

Alle udsagn kan besvares med følgende muligheder:

Svarmulighed	Slet ikke	I ringe grad	Hverken eller	I nogen grad	I høj grad
Svarværdi	0	1	2	3	4

Højest opnåelige vurdering for hvert udsagn er altså et gennemsnit på 4,0

Faktorer, der har en negativ indflydelse på jobtilfredsheden er omsat til udsagn således:

Forsvarets ledelse holder sig ikke kerneopgaven for øje. Fx er soldater nu sat til at løse opgaver, der ellers er pålagt politiet at løse. Dermed fjernes soldaternes mulighed for at øve sig på og løse egentlige militære opgaver. Spidskompetencerne sløves.

Forsvarets ledelse holder sig kerneopgaven for øje

Forsvaret løser opgaver, du ikke opfatter som kerneopgaver

Konstante organisationsændringer. Deltagerne gav udtryk for, at de konstante ændringer – lige som løsning af ikke-kerneopgaver – sløver soldaternes militære færdigheder og muligheder for at øve reelle militære opgaver.

Forsvaret løser opgaver, du ikke opfatter som kerneopgaver

Forsvaret er præget af organisationsændringer

Tjenesteplaner tilgodeser arbejdsgivers behov på bekostning af medarbejdernes. Tjenesteplanerne koster på officerernes arbejdslivsbalance og kan kun blive accepteret, hvis de udgøres af en aftale mellem to ligeværdige parter.



Tjenesteplaner er tilpasset dine behov

Forsvaret er placeret i Vestdanmark. Det giver udfordringer for yngre officerer med tilknytning til Østdanmark.

Forsvarets placering i primært Vestdanmark er en udfordring

Korte uddannelser og stor rotation går ud over korpsånd og den sociale kapital.

korpsånden er vigtig

korte uddannelser og stor rotation udfordrer korpsånd og sammenhængskraft

Viden om forvaltning er på et lavt niveau for yngre officerer – og det fylder ellers meget i hverdagen, når især den almindelige administration er flyttet langt væk i administrative fællesskaber, der i sig selv er arbejdskrævende for andre, da fejl ikke rettes så let som tidligere, hvor man lige gik ind på kontoret ved siden af.

forvaltning fylder meget i dagligdagen

For snævert fokus fra ledelsen på både kompetenceudvikling og karriereveje. Såvel ledere som medarbejdere mangler overblik over muligheder og alternativer.

ledelsen fokuserer for meget på MMS som "vejen frem"

ledelsen har et snævert syn på egnede veje til karriere

New Public Management og anden regnearksledelse har udhulet den gode ledelse.

ledelse i Forsvaret er synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser

HR-strategiernes fokus på bemandingssystemets ansøgningsben giver for mange ledige stillinger og dermed for meget arbejde til de tilbageblevne officerer.

Dette resultat er ikke omsat til udsagn i undersøgelsen

Forskellighed i generationerne. Den ældre generation har skæve forventninger til de yngre officerer, blandt andet grundet rekrutteringskampagnernes fokus på ansøgernes CV-forbedringer, men også grundet forskellige prioriteringer i livet, hvor de yngre i meget mindre udstrækning er geografisk mobile end tidligere generationer har været.

der er skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger

Ansættelsesformen gør det nemmere at træffe en beslutning om at forlade Forsvaret.

ansættelsesformen gør det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret

Uens vilkår i forbindelse med videreuddannelsessystemet.

der er uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed

Alle udsagn kan besvares med følgende muligheder:

Svarmulighed	Intet	Ikke meget	Hverken eller	En del	Meget
Svarværdi	0	1	2	3	4

Højst opnåelige vurdering for hvert udsagn er altså et gennemsnit på 4,0

De to undersøgende spørgsmål bliver i spørgeskemaet introduceret således til respondenter:

Nuværende ansatte:

Denne undersøgelse består overordnet set af to spørgsmål, der hver indeholder 25 udsagn.

I det første spørgsmål beder vi dig angive i hvor høj grad, du oplever, fx at kerneopgaven giver mening.

I det andet spørgsmål beder vi dig vurdere, hvor meget de samme 25 udsagn hver især betyder for din jobtilfredshed.

Afgående/officerer på TUL:

Denne undersøgelse består overordnet set af to spørgsmål, der hver indeholder 25 udsagn.

I det første spørgsmål beder vi dig angive i hvor høj grad, du oplevede, fx at kerneopgaven gav mening.

I det andet spørgsmål beder vi dig vurdere, hvor meget de samme 25 udsagn hver især betød for din beslutning om at forlade din faste ansættelse.

Til allersidst får du mulighed for at beskrive eventuelle andre forhold, der betød noget for din beslutning.

Udsagnene, der følger spørgsmålene til de nuværende ansatte er beskrevet således:

I hvor høj grad synes du at....?	Slet ikke	I ringe grad	Hverken eller	I nogen grad	I høj grad
kerneopgaven giver mening					
du har frihed under ansvar til at løse egne opgaver					
du bliver medinddraget i beslutninger					
du har indflydelse på den nære opgaveløsning					
det kollegiale fællesskab giver værdi					
udviklingsmulighederne for dig selv er gode					
ansvaret for andres udvikling er personligt tilfredsstillende					
det internationale perspektiv er et gode					
korpsånden er vigtig					
det giver et kick at løse problemstillinger					
din nærmeste chef ser dig som individ					
din nærmeste chef tilpasser opgaverne, så de passer til dig?					
Forsvarets ledelse holder sig kerneopgaven for øje					
Forsvaret løser opgaver, du ikke opfatter som kerneopgaver					
Forsvaret er præget af organisationsændringer					
tjenesteplaner er tilpasset dine behov					
Forsvarets placering i primært Vestdanmark er en udfordring					
korte uddannelser og stor rotation udfordrer korpsånd og sammenhængskraft					
forvaltning fylder meget i dagligdagen					
ledelsen fokuserer for meget på MMS som "vejen frem"					
ledelsen har et snævert syn på egnede veje til karriere					
ledelse i Forsvaret er synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser					
der er skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger					
ansættelsesformen gør det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret					
der er uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed					
Andet?					

Hvor meget betyder det for din jobtilfredshed, at.....?	Intet	Ikke meget	Hverken eller	En del	Meget
kerneopgaven giver mening					
du har frihed under ansvar til at løse egne opgaver					

du bliver medinddraget i beslutninger					
du har indflydelse på den nære opgaveløsning					
det kollegiale fællesskab giver værdi					
udviklingsmulighederne for dig selv er gode					
ansvaret for andres udvikling er personligt tilfredsstillende					
det internationale perspektiv er et gode					
korpsånden er vigtig					
det giver et kick at løse problemstillinger					
din nærmeste chef ser dig som individ					
din nærmeste chef tilpasser opgaverne, så de passer til dig?					
Forsvarets ledelse holder sig kerneopgaven for øje					
Forsvaret løser opgaver, du ikke opfatter som kerneopgaver					
Forsvaret er præget af organisationsændringer					
tjenesteplaner er tilpasset dine behov					
Forsvarets placering i primært Vestdanmark er en udfordring					
korte uddannelser og stor rotation udfordrer korpsånd og sammenhængskraft					
forvaltning fylder meget i dagligdagen					
ledelsen fokuserer for meget på MMS som "vejen frem"					
ledelsen har et snævert syn på egnede veje til karriere					
ledelse i Forsvaret er synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser					
der er skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger					
ansættelsesformen gør det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret					
der er uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed					
Andet?					

Udsagnene, der følger spørgsmålene til de officerer, der enten er afgået eller er på TUL er beskrevet således:

I hvor høj grad synes du at....?	Slet ikke	I ringe grad	Hverken eller	I nogen grad	I høj grad
kerneopgaven gav mening					
du havde frihed under ansvar til at løse egne opgaver					
du blev medinddraget i beslutninger					
du havde indflydelse på den nære opgaveløsning					
det kollegiale fællesskab gav værdi					
udviklingsmulighederne for dig selv var gode					
ansvaret for andres udvikling var personligt tilfredsstillende					
det internationale perspektiv var et gode					
korpsånden var vigtig					
det gav et kick at løse problemstillinger					
din nærmeste chef så dig som individ					
din nærmeste chef tilpassede opgaverne, så de passede til dig?					
Forsvarets ledelse holdt sig kerneopgaven for øje					
Forsvaret løste opgaver, du ikke opfattede som kerneopgaver					
Forsvaret var præget af organisationsændringer					
tjenesteplaner var tilpasset dine behov					
Forsvarets placering i primært Vestdanmark var en udfordring					
korte uddannelser og stor rotation udfordrede korpsånd og sammenhængskraft					
forvaltning fyldte meget i dagligdagen					
ledelsen fokuserede for meget på MMS som "vejen frem"					
ledelsen havde et snævert syn på egnede veje til karriere					

ledelse i Forsvaret var synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser					
der var skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger					
ansættelsesformen gjorde det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret					
der var uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed					
Andet (angiv venligst)					

Hvor meget betød det for din beslutning om at forlade Forsvaret/Beredskabsstyrelsen, at....?	Intet	Ikke meget	Hverken eller	En del	Meget
kerneopgaven gav mening					
du havde frihed under ansvar til at løse egne opgaver					
du blev medinddraget i beslutninger					
du havde indflydelse på den nære opgaveløsning					
det kollegiale fællesskab gav værdi					
udviklingsmulighederne for dig selv var gode					
ansvaret for andres udvikling var personligt tilfredsstillende					
det internationale perspektiv var et gode					
korpsånden var vigtig					
det gav et kick at løse problemstillinger					
din nærmeste chef så dig som individ					
din nærmeste chef tilpassede opgaverne, så de passede til dig?					
Forsvarets ledelse holdt sig kerneopgaven for øje					
Forsvaret løste opgaver, du ikke opfattede som kerneopgaver					
Forsvaret var præget af organisationsændringer					
tjenesteplaner var tilpasset dine behov					
Forsvarets placering i primært Vestdanmark var en udfordring					
korte uddannelser og stor rotation udfordrede korpsånd og sammenhængskraft					
forvaltning fyldte meget i dagligdagen					
ledelsen fokuserede for meget på MMS som "vejen frem"					
ledelsen havde et snævert syn på egnede veje til karriere					
ledelse i Forsvaret var synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser					
der var skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger					
ansættelsesformen gjorde det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret					
der var uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed					
Andet (angiv venligst)					

Metoden med at anvende samme spørgsmål/udsagn i såvel en opfattelses- som en betydningskontekst har sine fordele, idet man som undersøger kan vurdere et udsagns styrke og værdi gennem denne krydsreference.

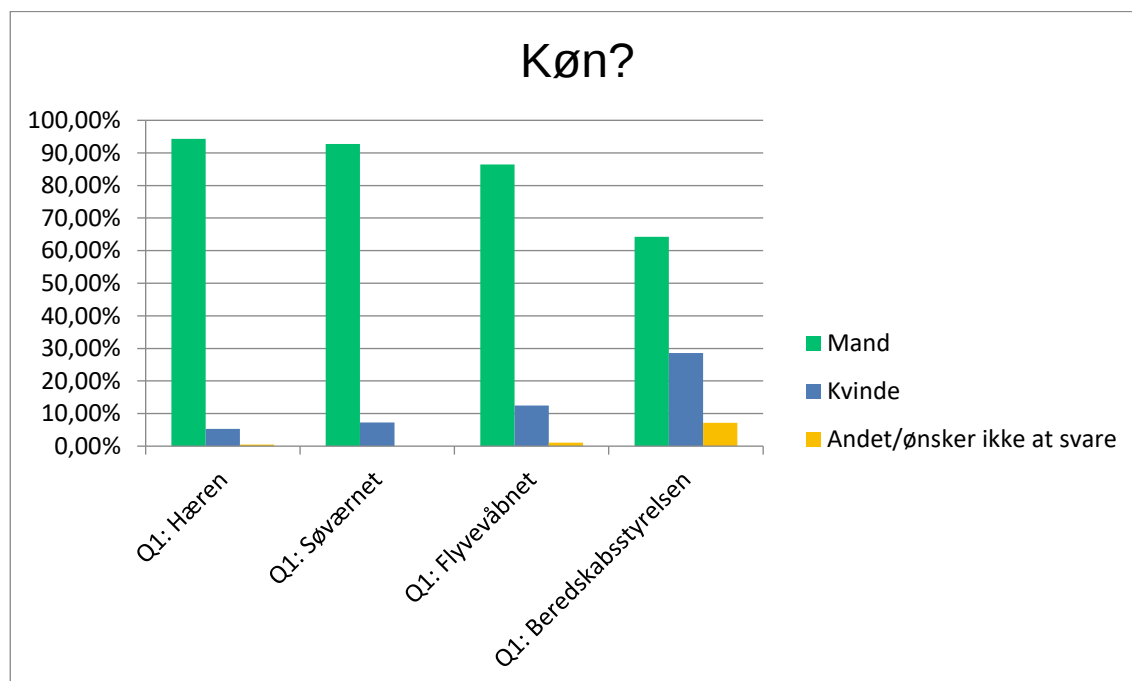
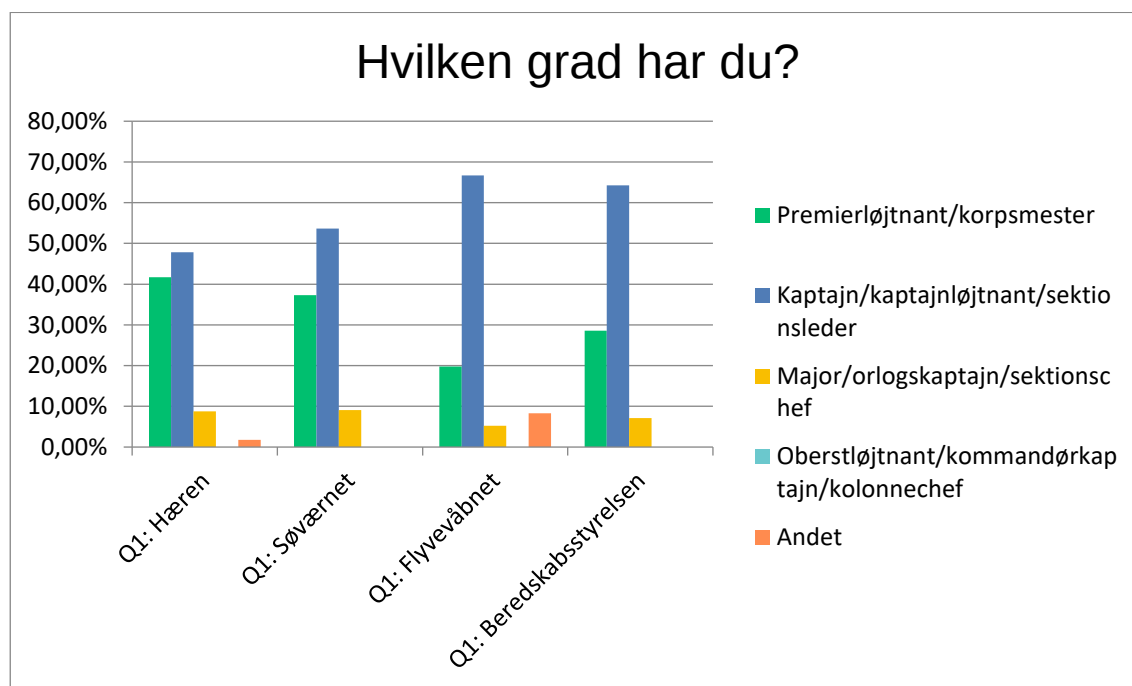
3. Undersøgelsens resultater

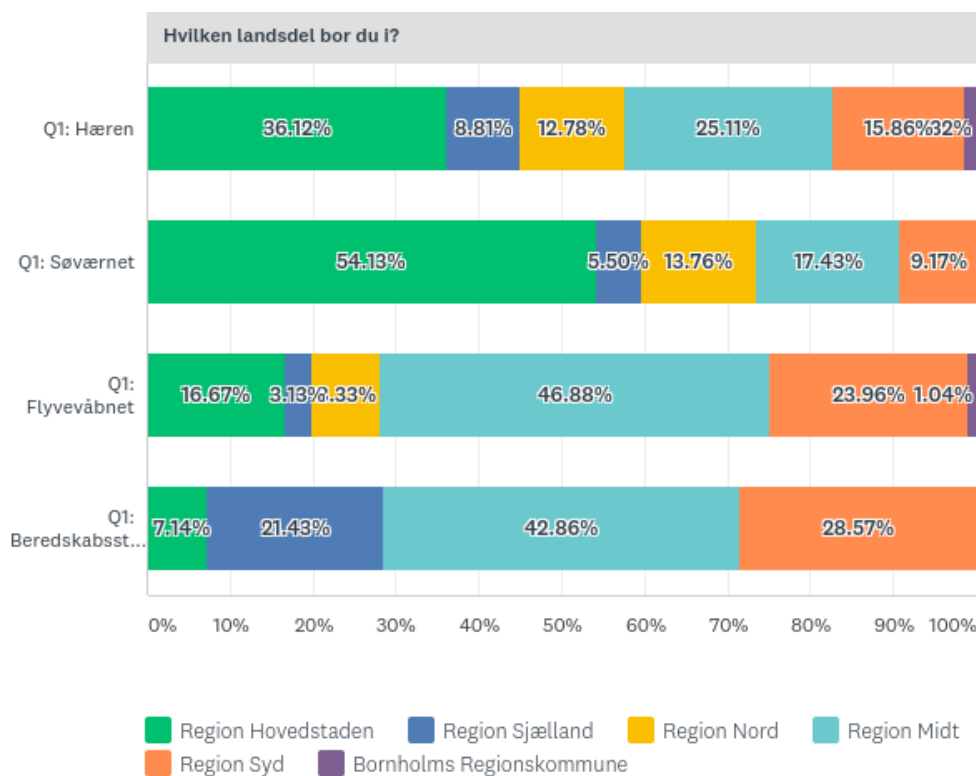
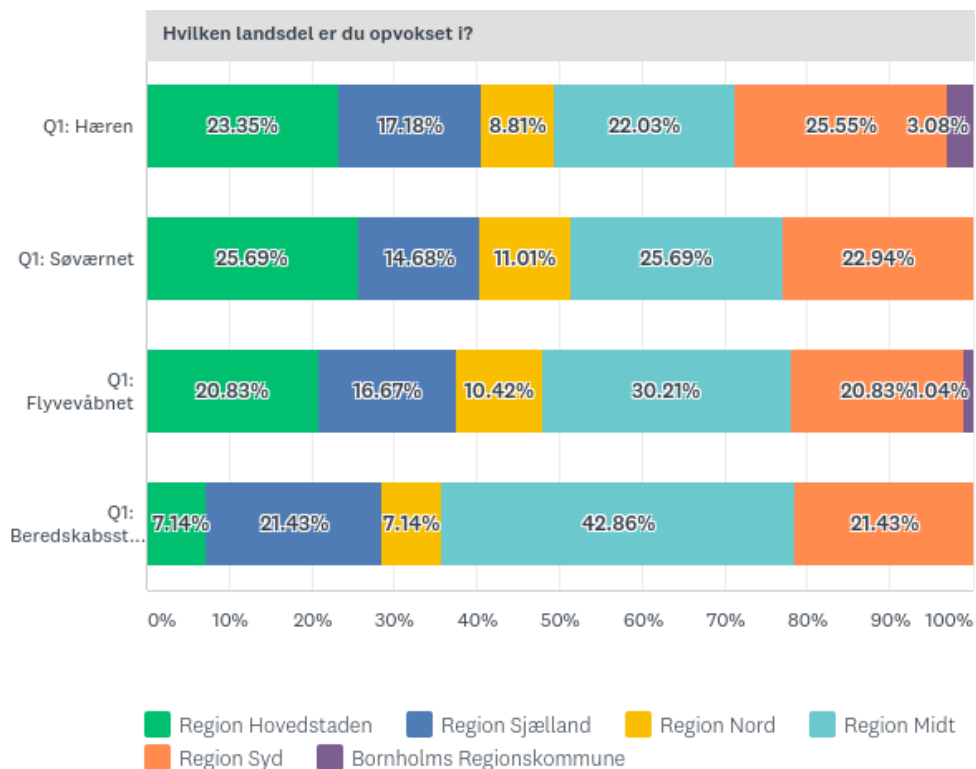
3.1 Besvarelser fra fast tjenstgørende officerer

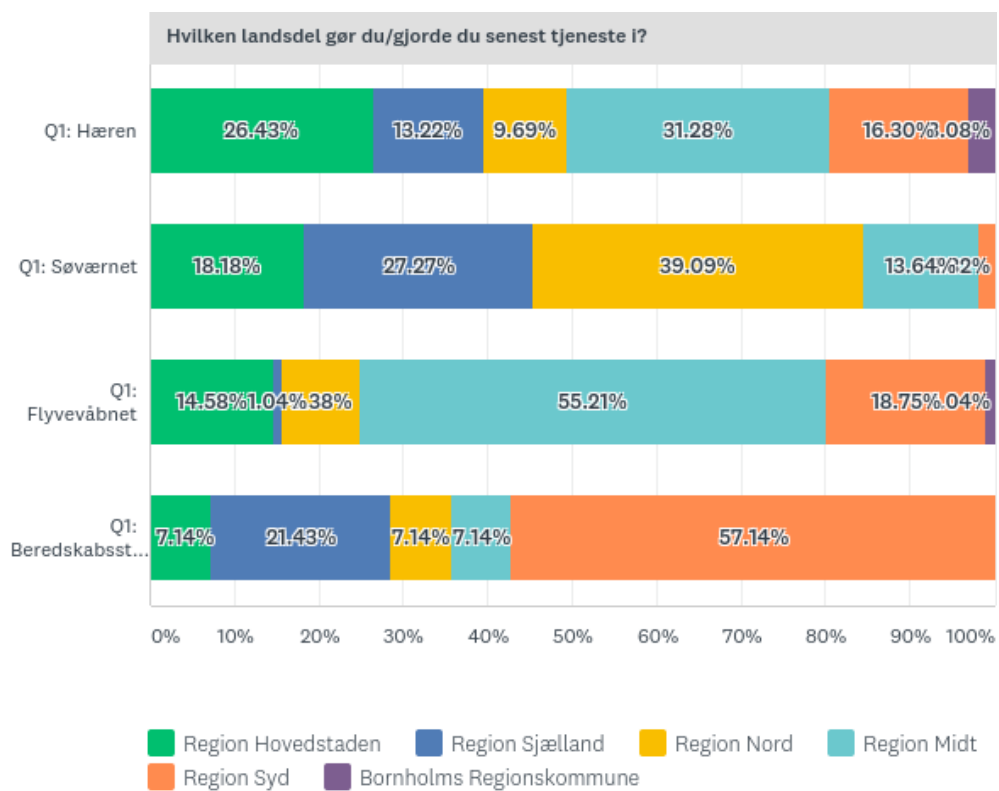
I hvor høj grad oplever du, at

3.2 Besvarelser fra afgangede officerer/officerer på TUL

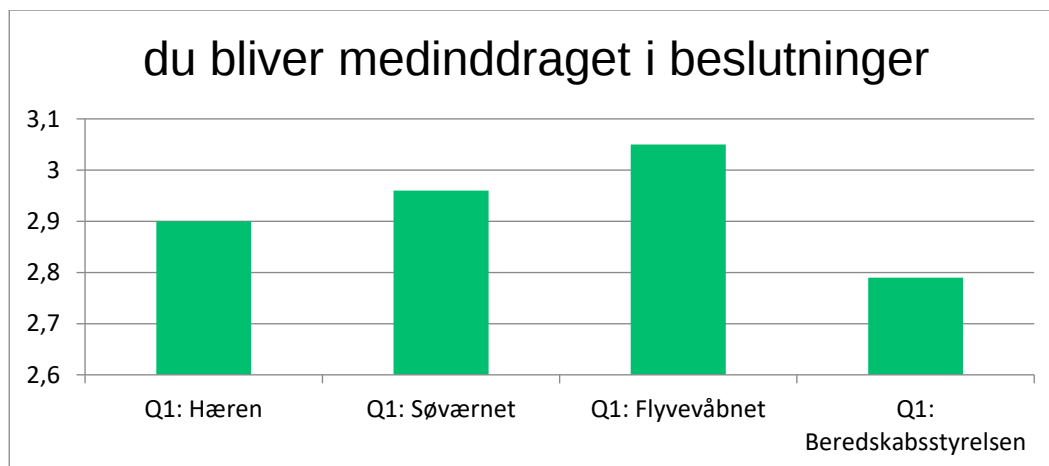
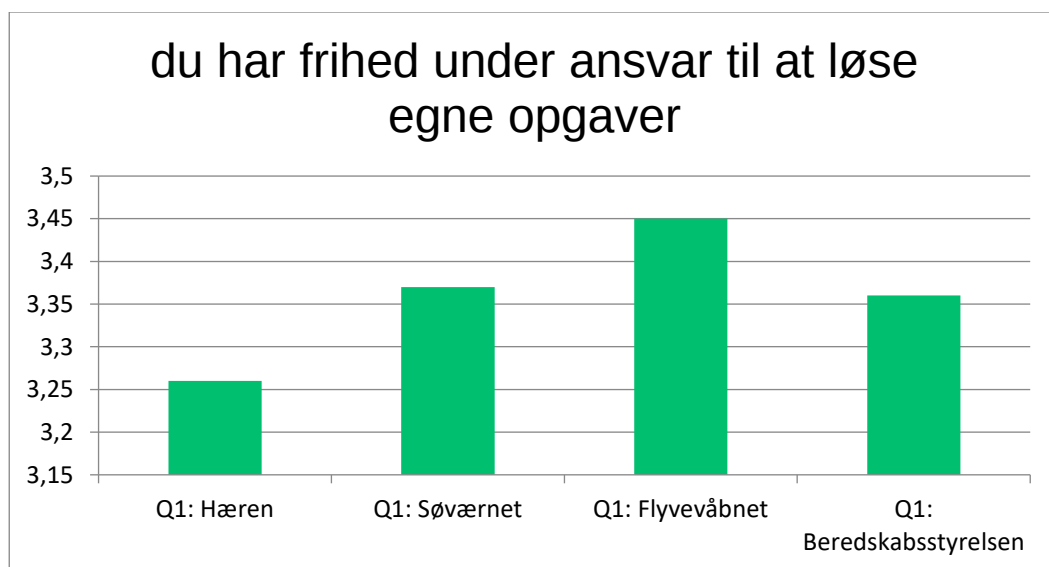
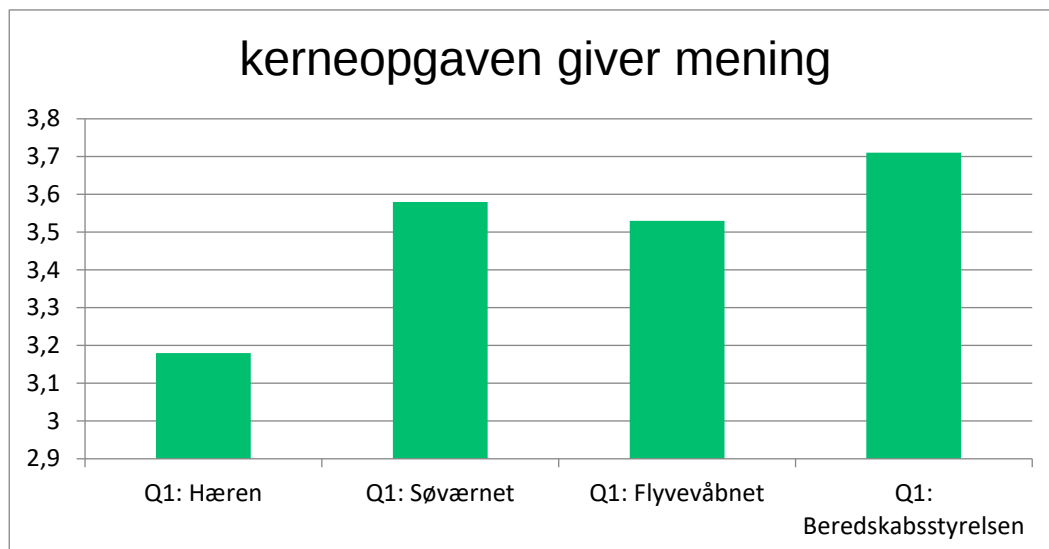
3.3 Værnsopdelte besvarelser, fast tjenstgørende



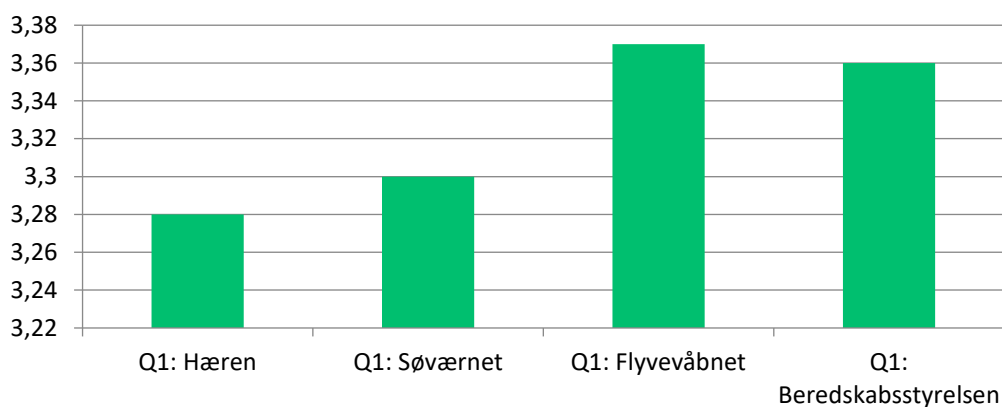




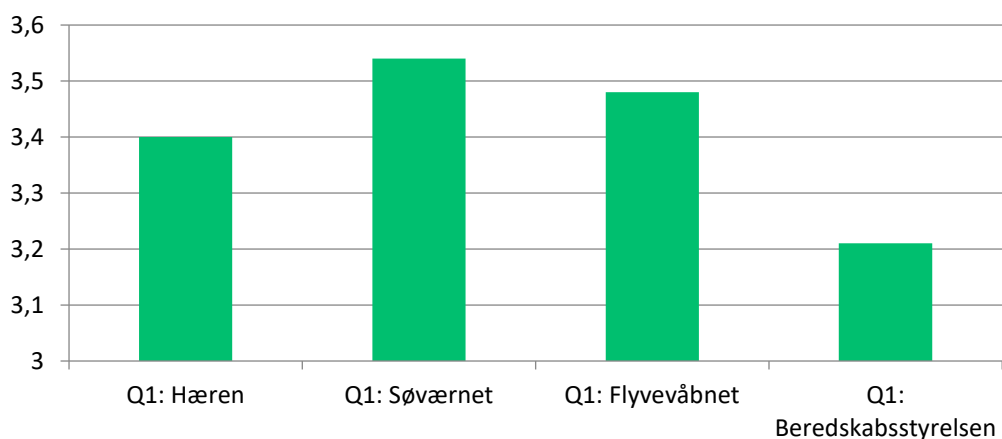
Spørgsmål 7, "I hvor høj grad synes du, at...?"



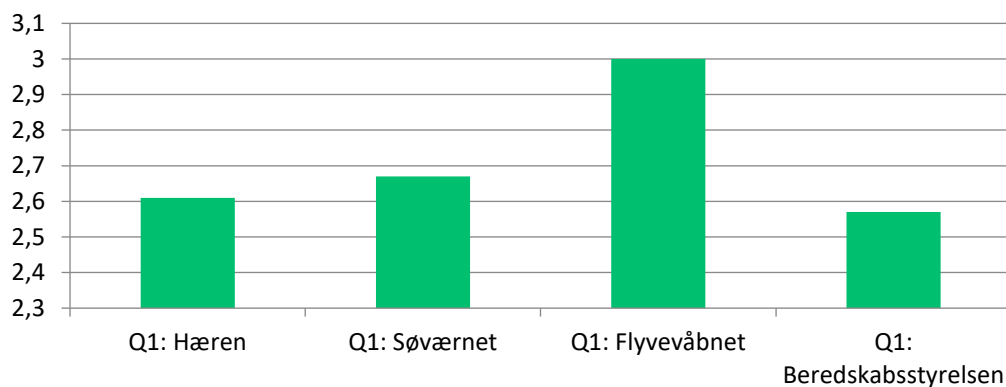
du har indflydelse på den nære opgaveløsning



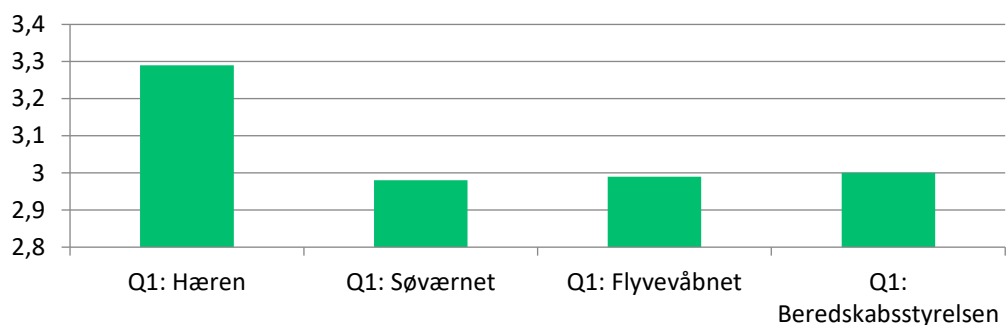
det kollegiale fællesskab giver værdi



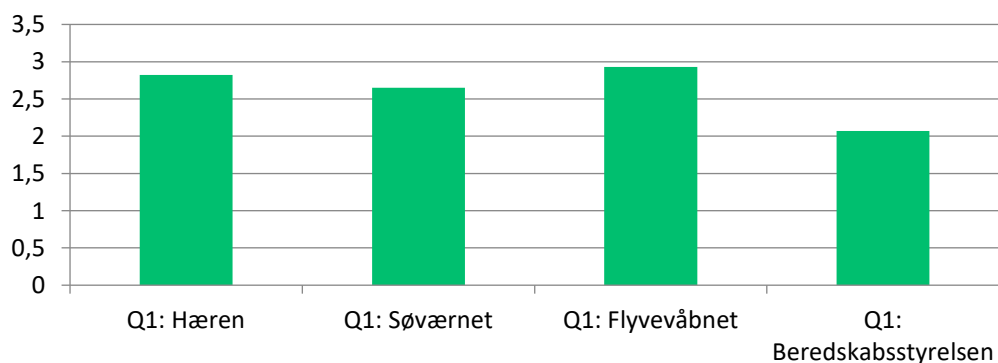
udviklingsmulighederne for dig selv er gode



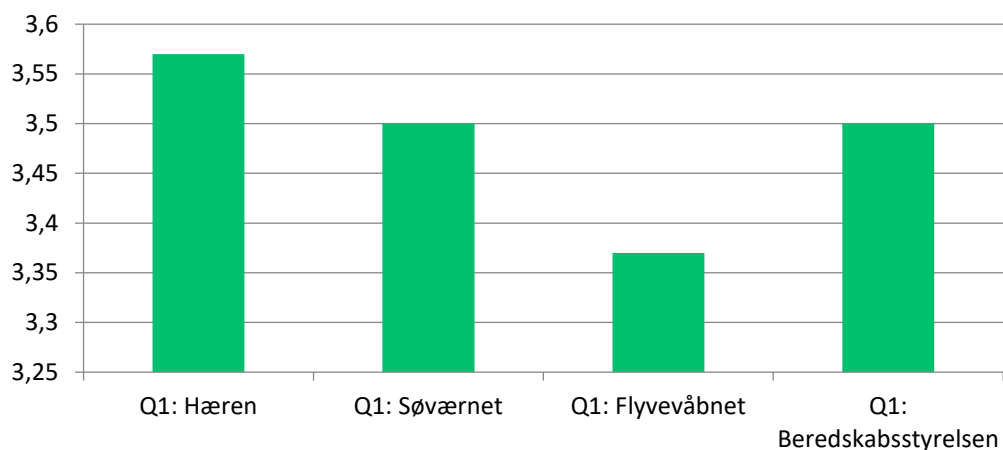
ansvaret for andres udvikling er personligt tilfredsstillende



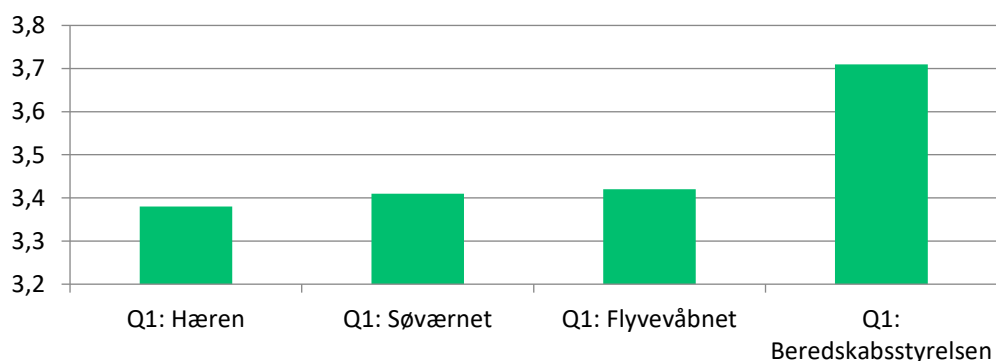
det internationale perspektiv er et gode



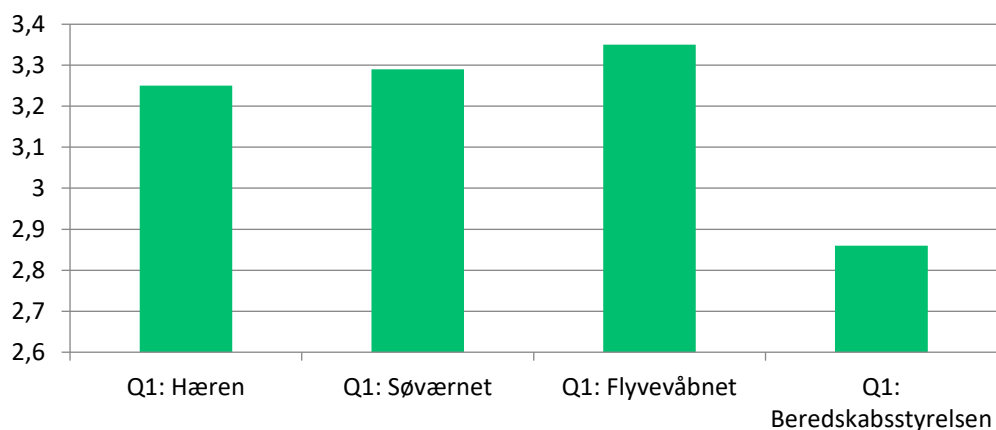
korpsånden er vigtig



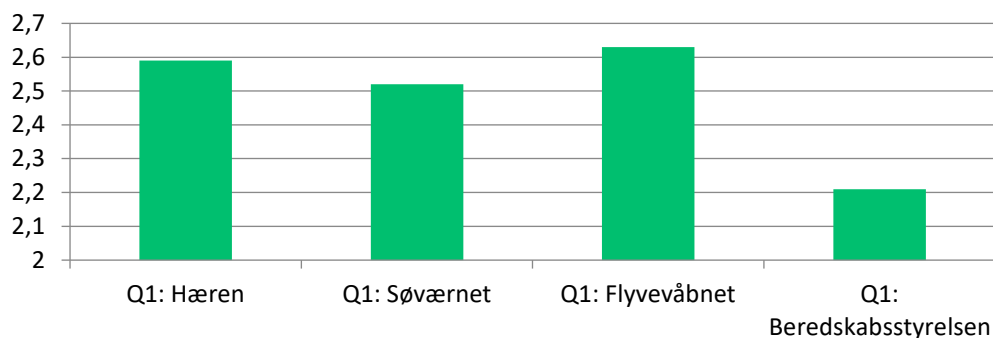
det giver et kick at løse problemstillinger



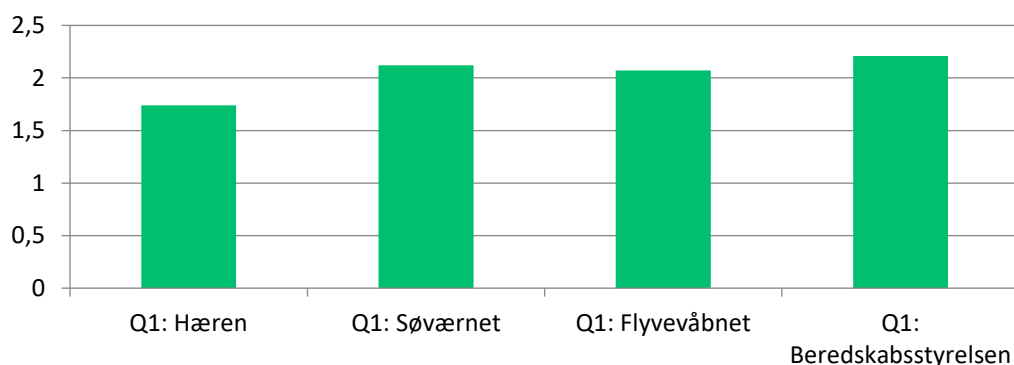
din nærmeste chef ser dig som individ



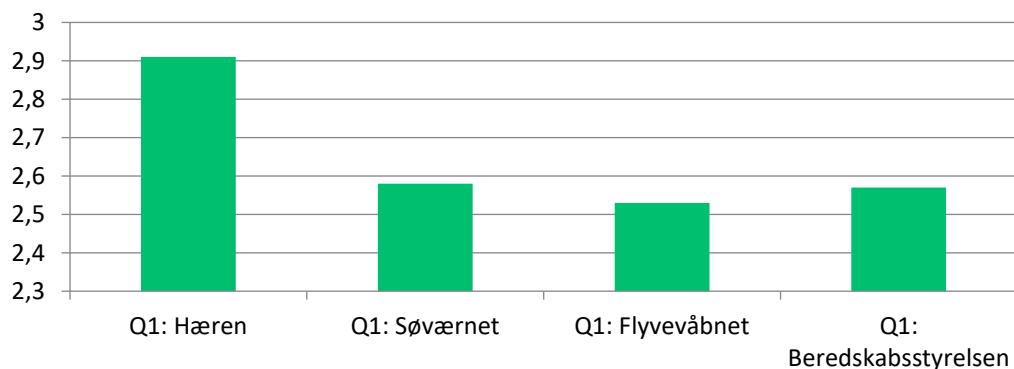
din nærmeste chef tilpasser opgaverne, så de passer til dig?



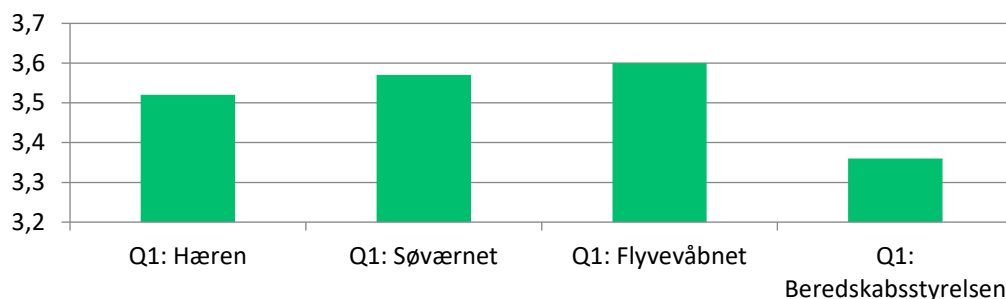
Forsvarets ledelse holder sig kerneopgaven for øje



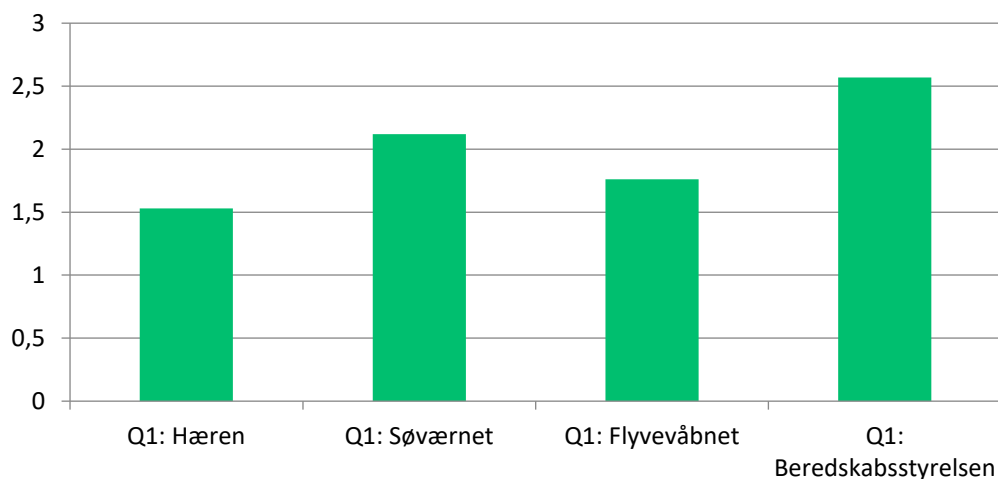
Forsvaret løser opgaver, du ikke opfatter som kerneopgaver



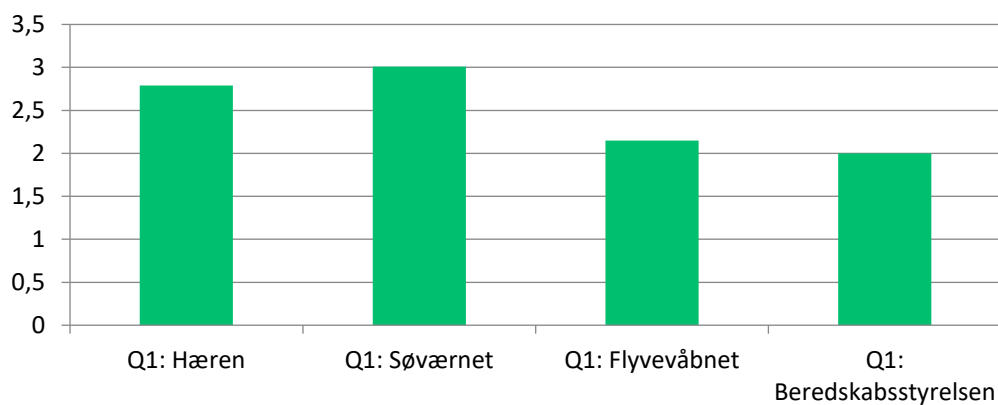
Forsvaret er præget af organisationsændringer



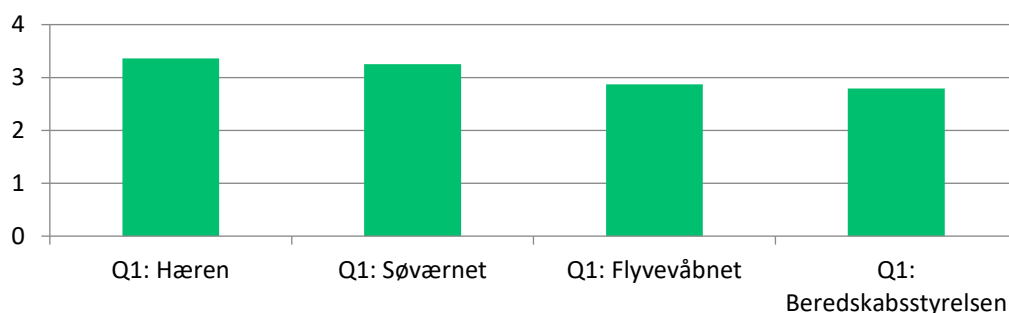
tjenesteplaner er tilpasset dine behov



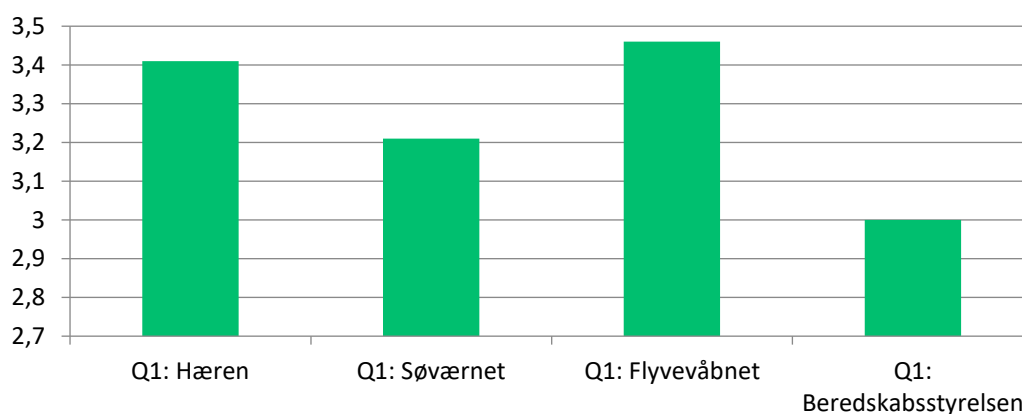
Forsvarets placering i primært Vestdanmark er en udfordring



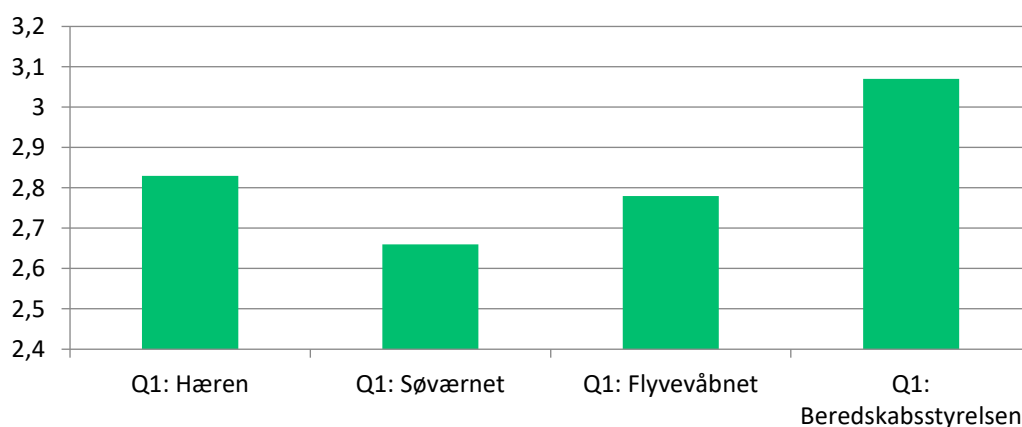
korte uddannelser og stor rotation udfordrer korpsånd og sammenhængskraft



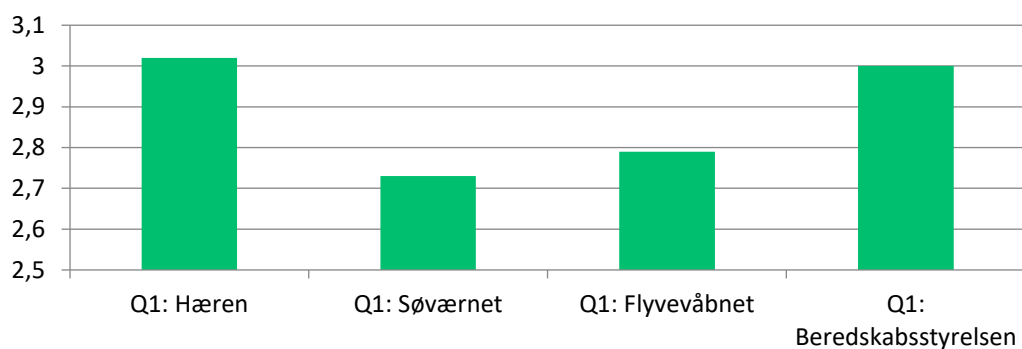
forvaltning fylder meget i dagligdagen



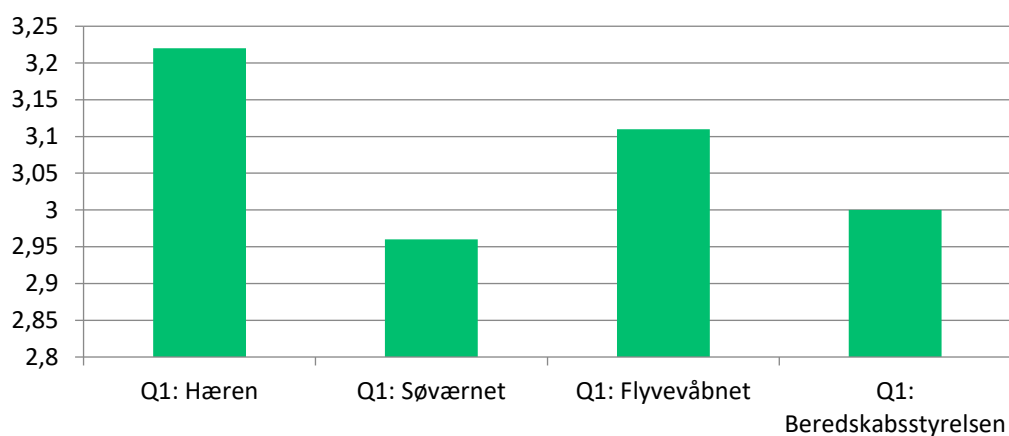
ledelsen fokuserer for meget på MMS som "vejen frem"



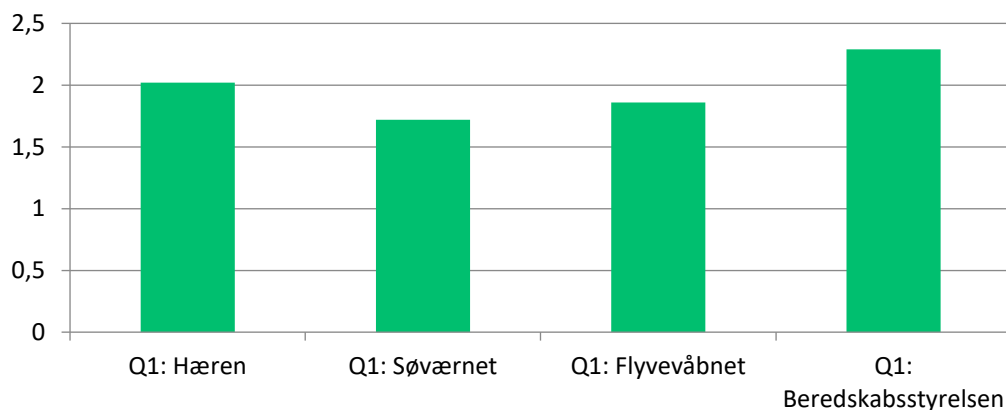
ledelsen har et snævert syn på egnede veje til karriere



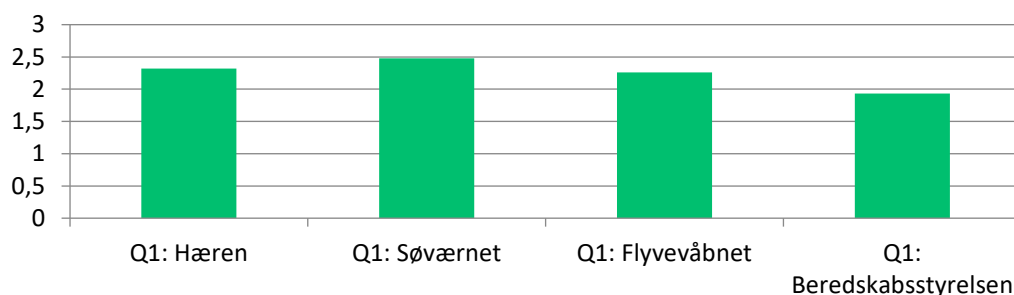
ledelse i Forsvaret er synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser



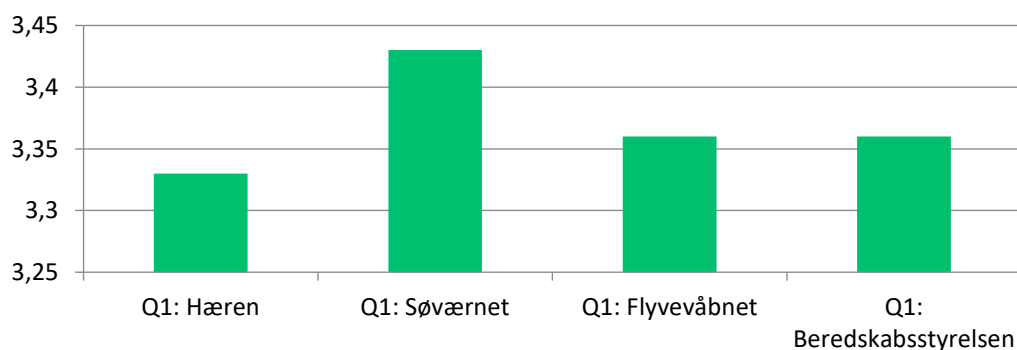
der er skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger



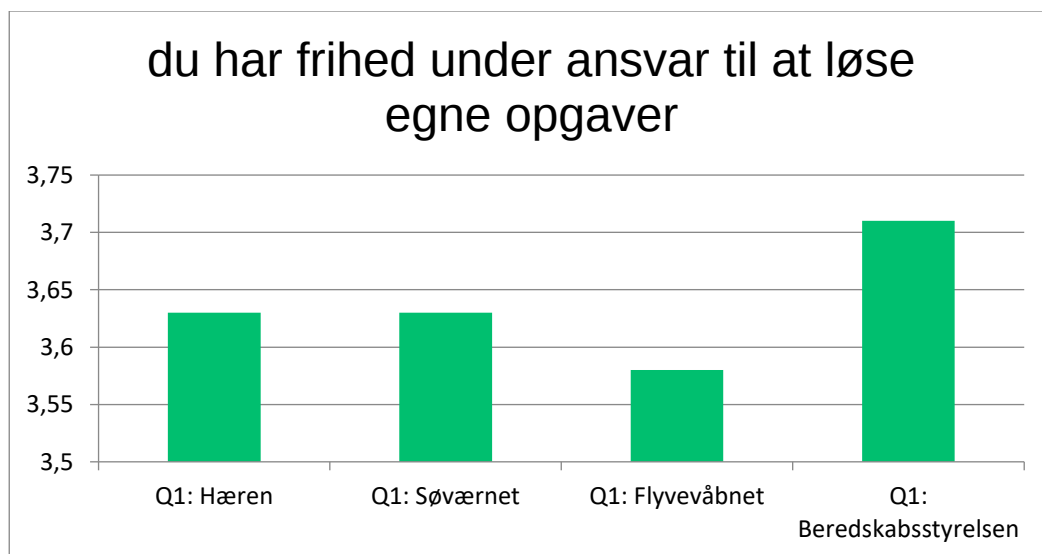
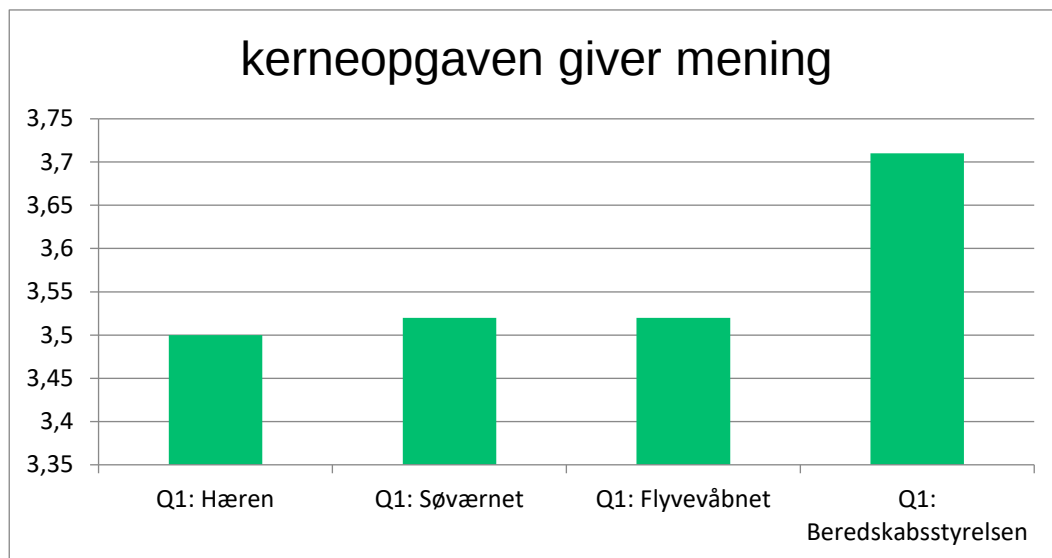
ansættelsesformen gør det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret



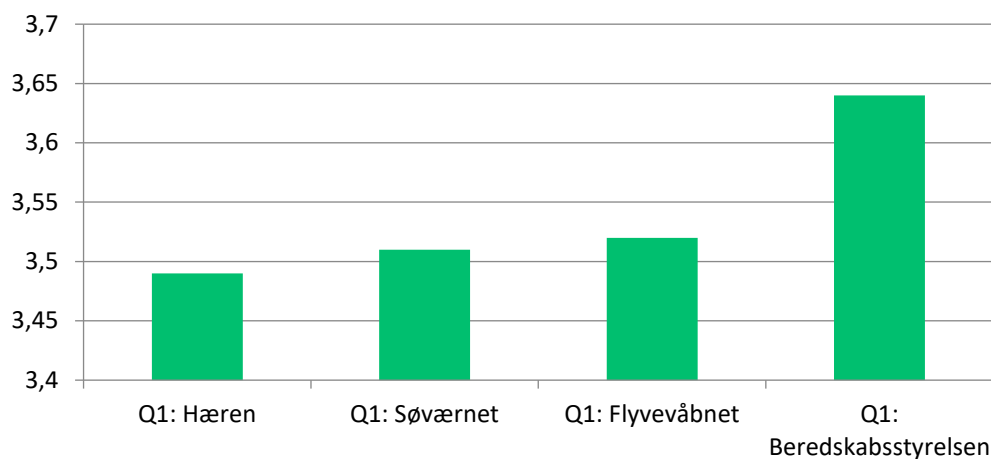
der er uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed



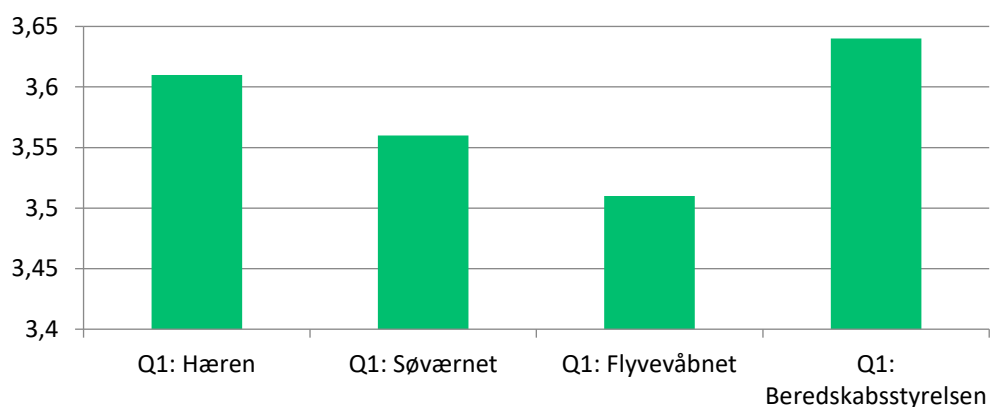
Spørgsmål 8 "Hvad betyder det for din jobtilfredshed, at...?"



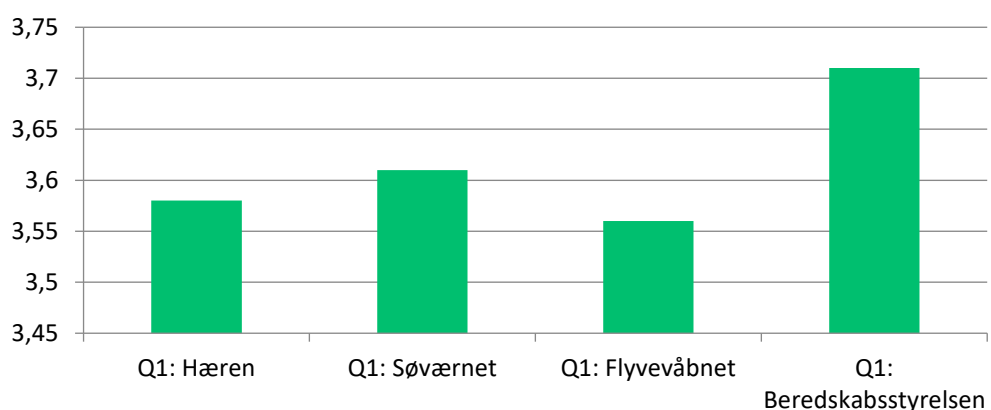
du bliver medinddraget i beslutninger



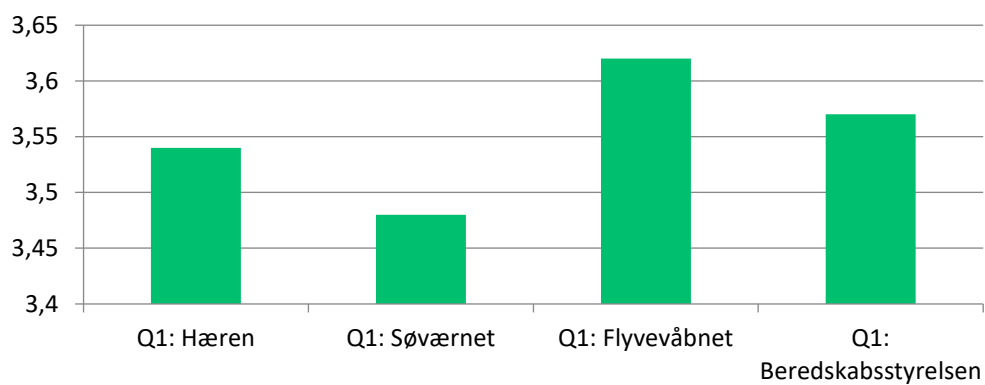
du har indflydelse på den nære opgaveløsning



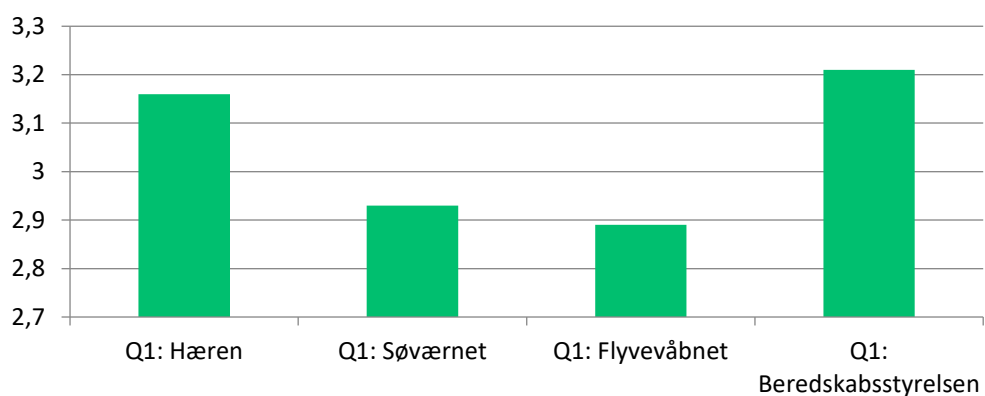
det kollegiale fællesskab giver værdi



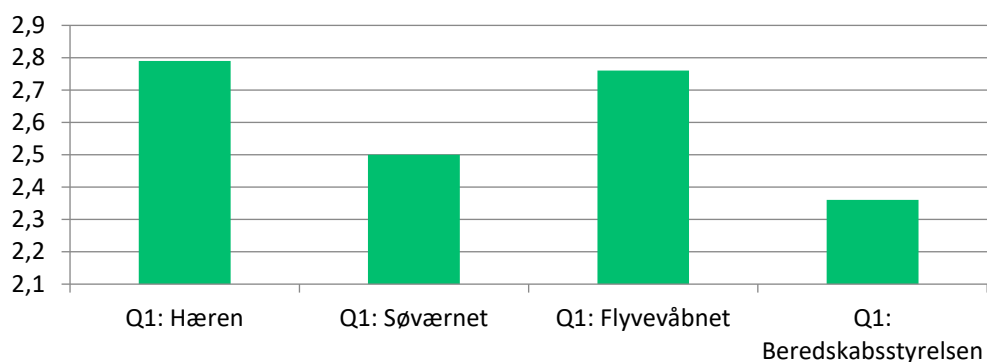
udviklingsmulighederne for dig selv er gode



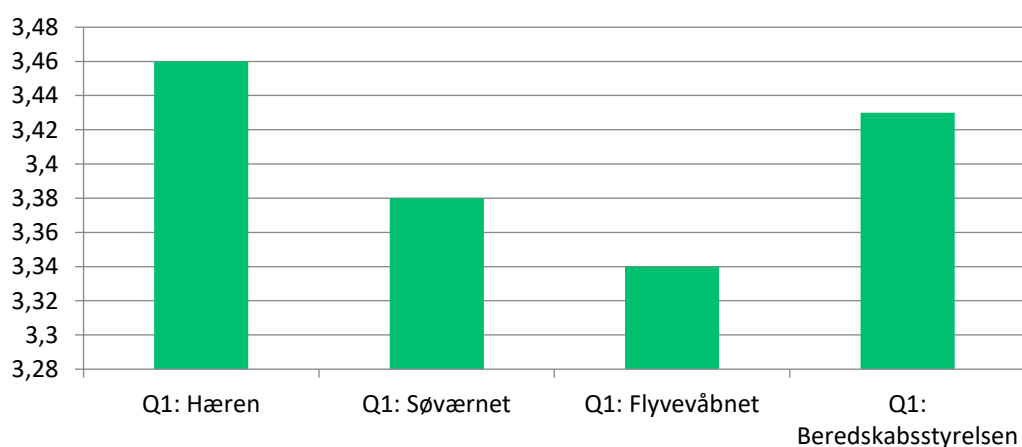
ansvaret for andres udvikling er personligt tilfredsstillende



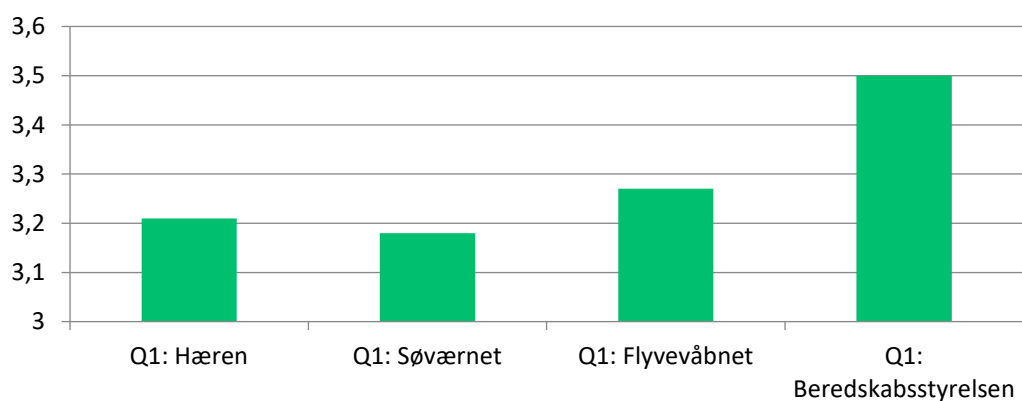
det internationale perspektiv er et gode



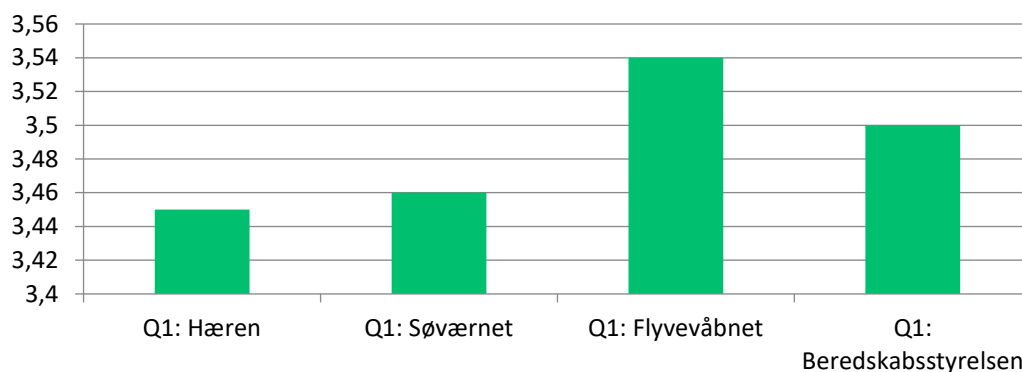
korpsånden er vigtig



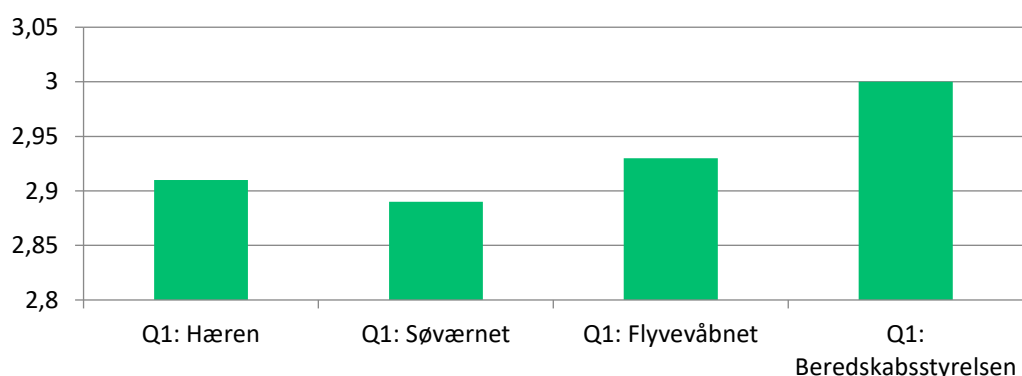
det giver et kick at løse problemstillinger



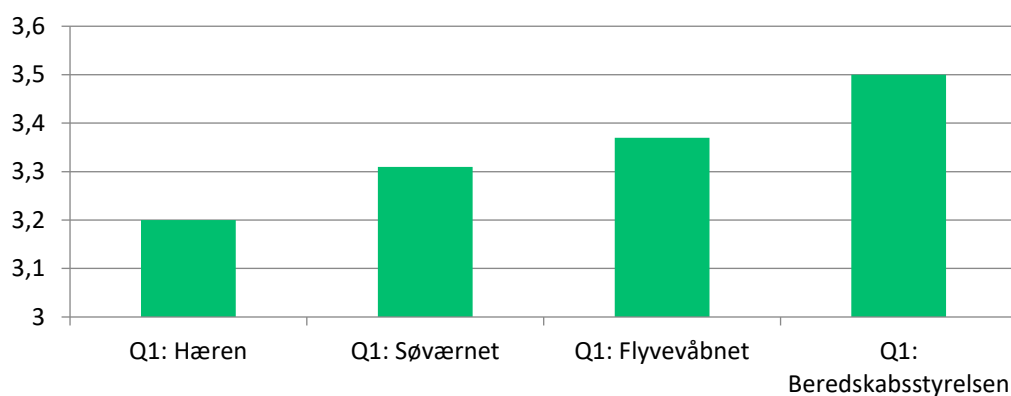
din nærmeste chef ser dig som individ



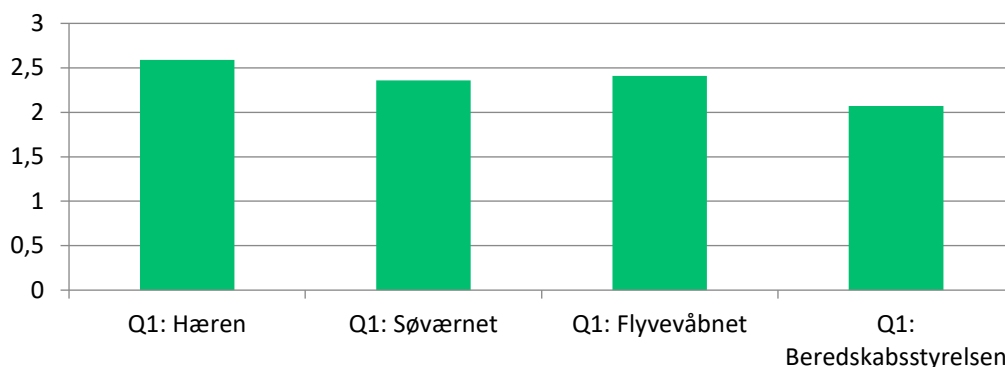
din nærmeste chef tilpasser opgaverne, så de passer til dig?



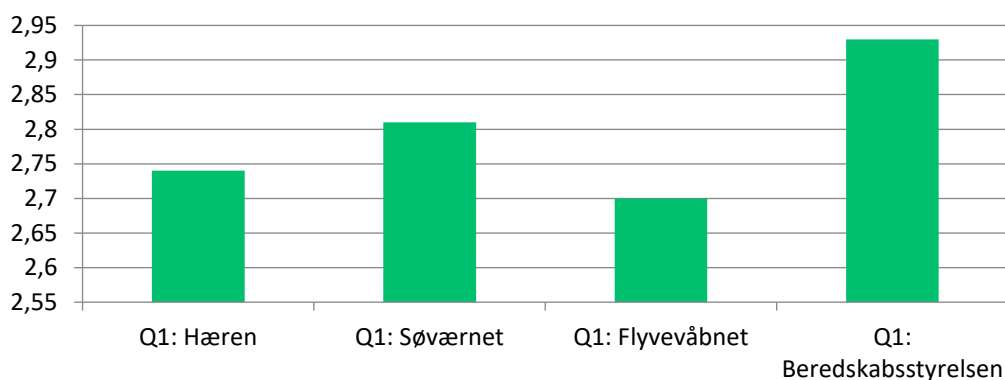
Forsvarets ledelse holder sig kerneopgaven for øje



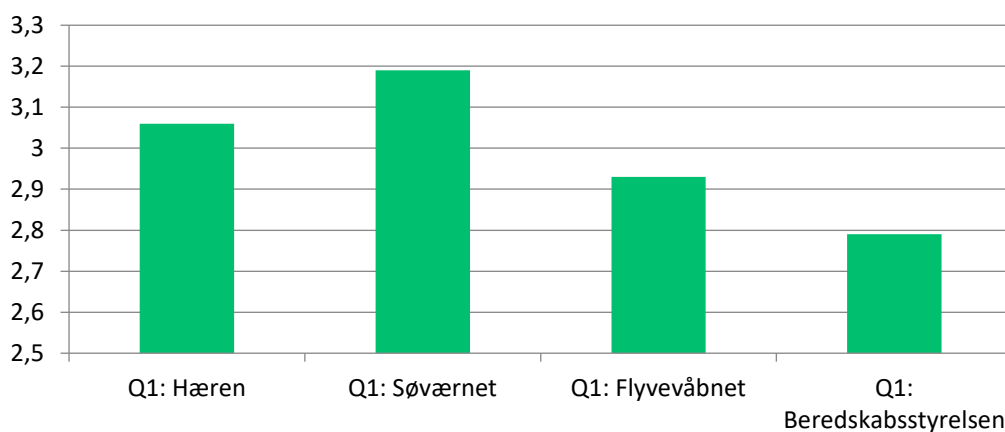
Forsvaret løser opgaver, du ikke opfatter som kerneopgaver



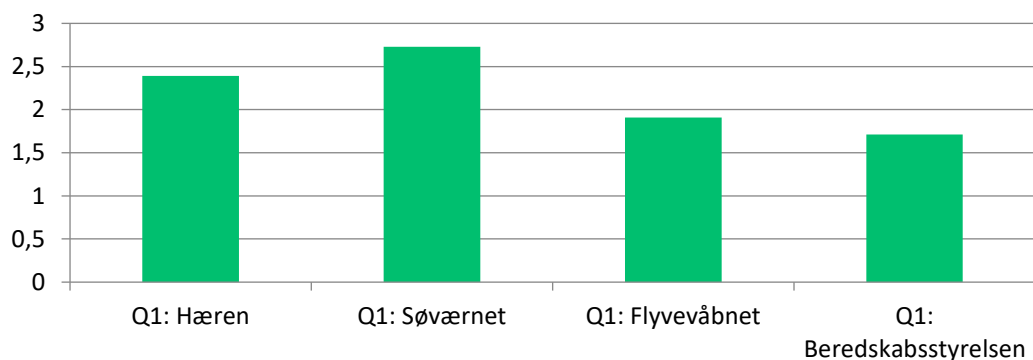
Forsvaret er præget af organisationsændringer



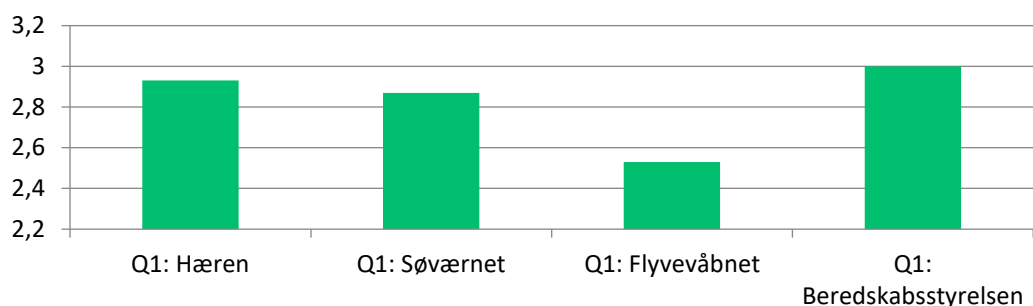
tjenesteplaner er tilpasset dine behov



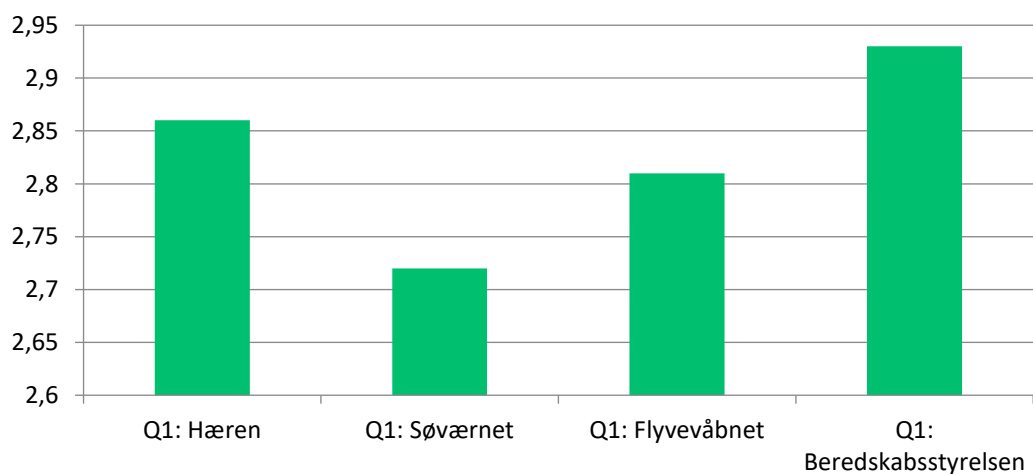
Forsvarets placering i primært Vestdanmark er en udfordring



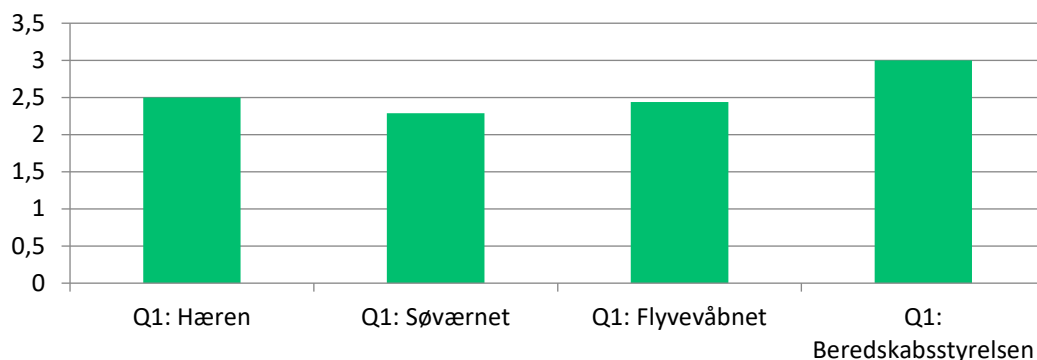
korte uddannelser og stor rotation udfordrer korpsånd og sammenhængskraft



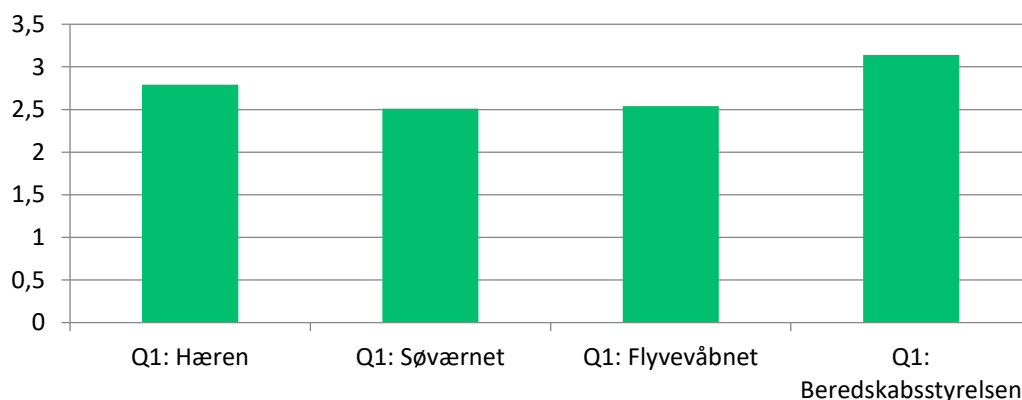
forvaltning fylder meget i dagligdagen



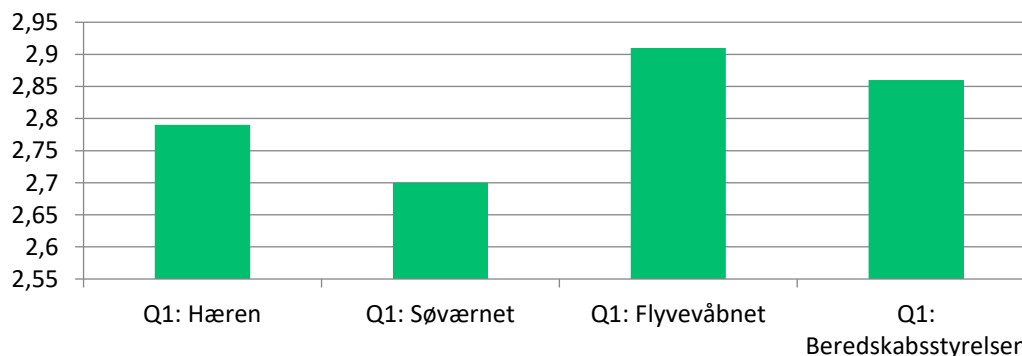
ledelsen fokuserer for meget på MMS som "vejen frem"



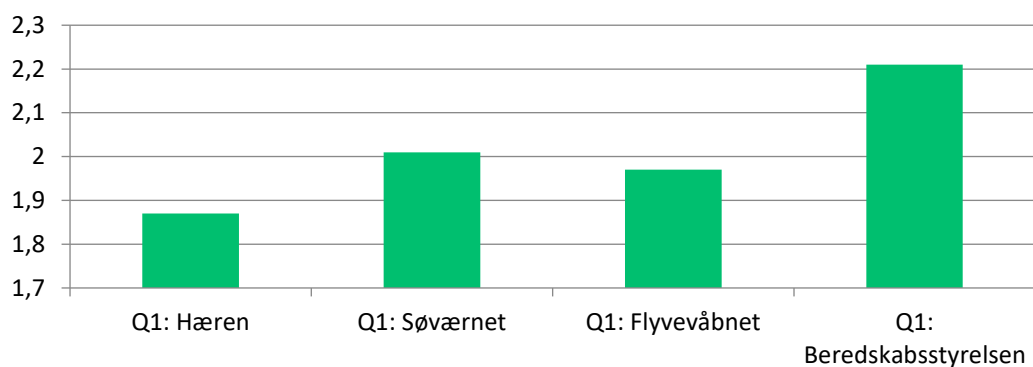
ledelsen har et snævert syn på egnede veje til karriere



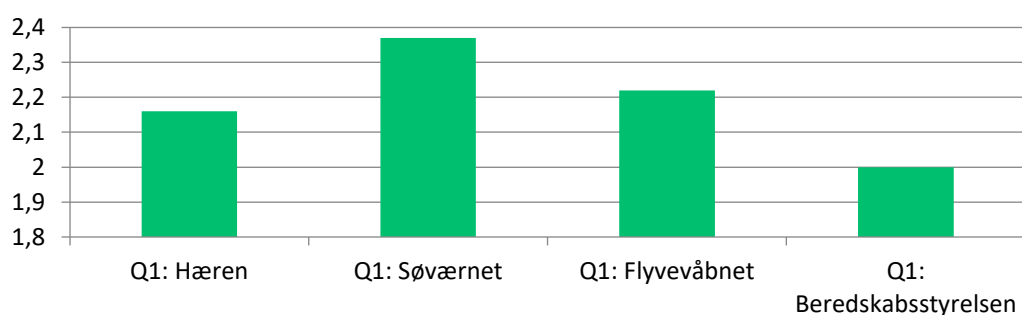
ledelse i Forsvaret er synonymt med økonomihensyn og -bestemmelser



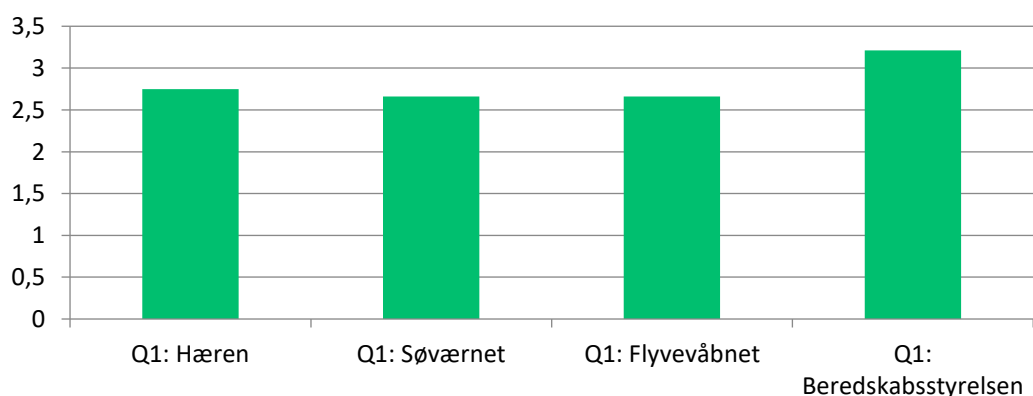
der er skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger



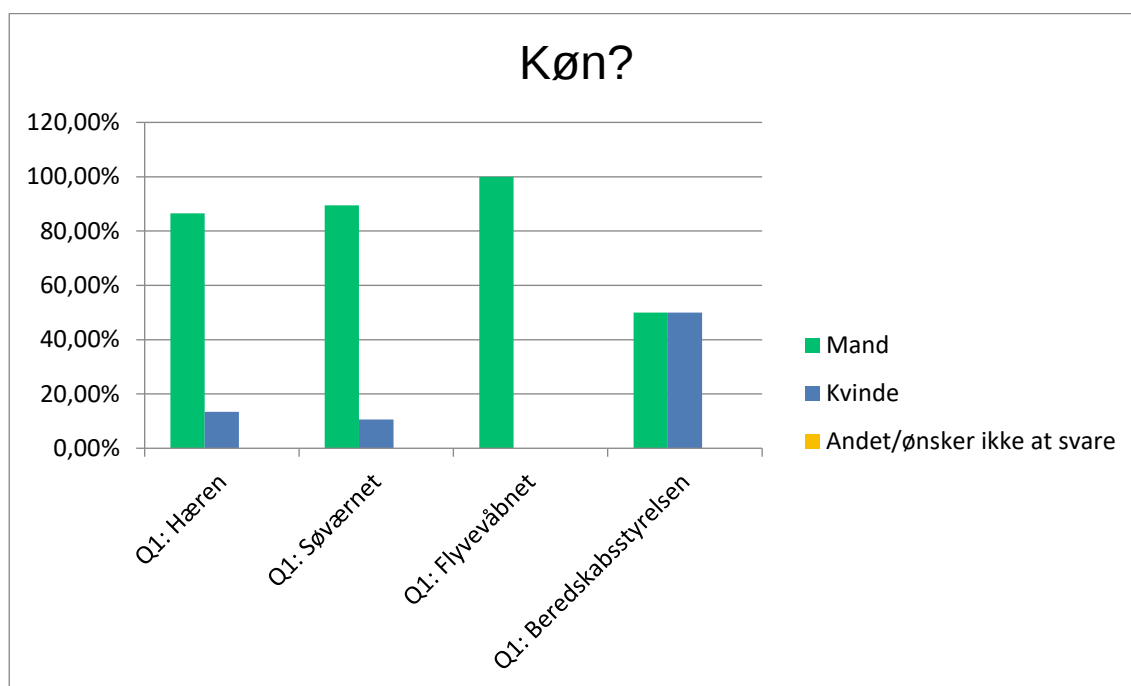
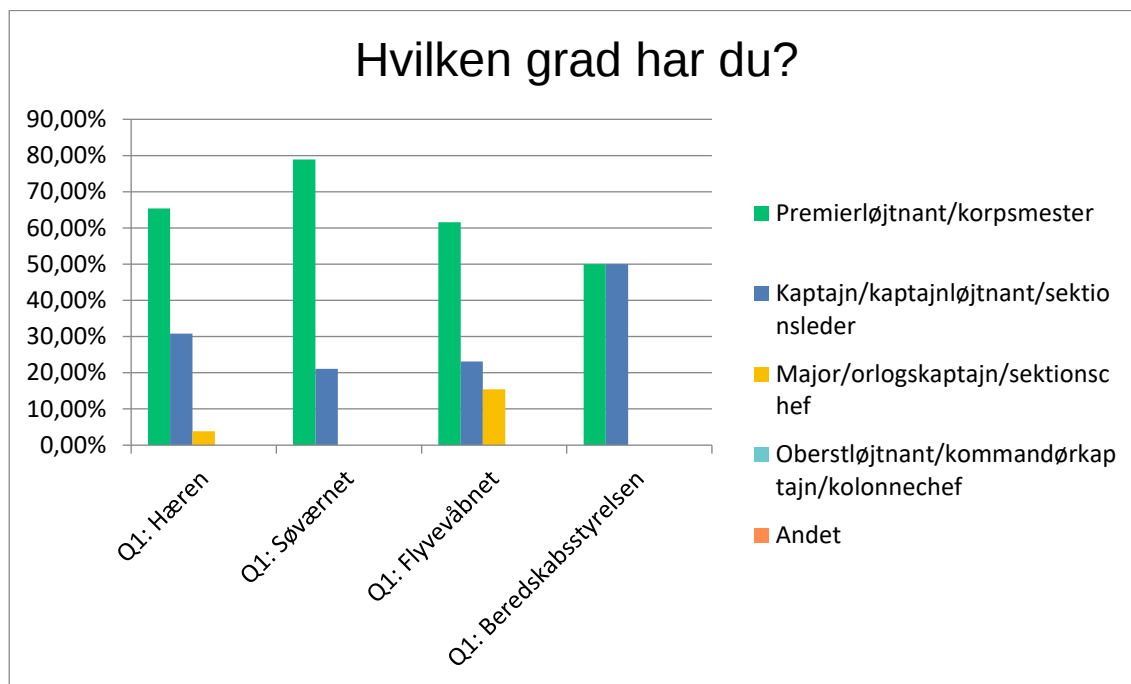
ansættelsesformen gør det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret



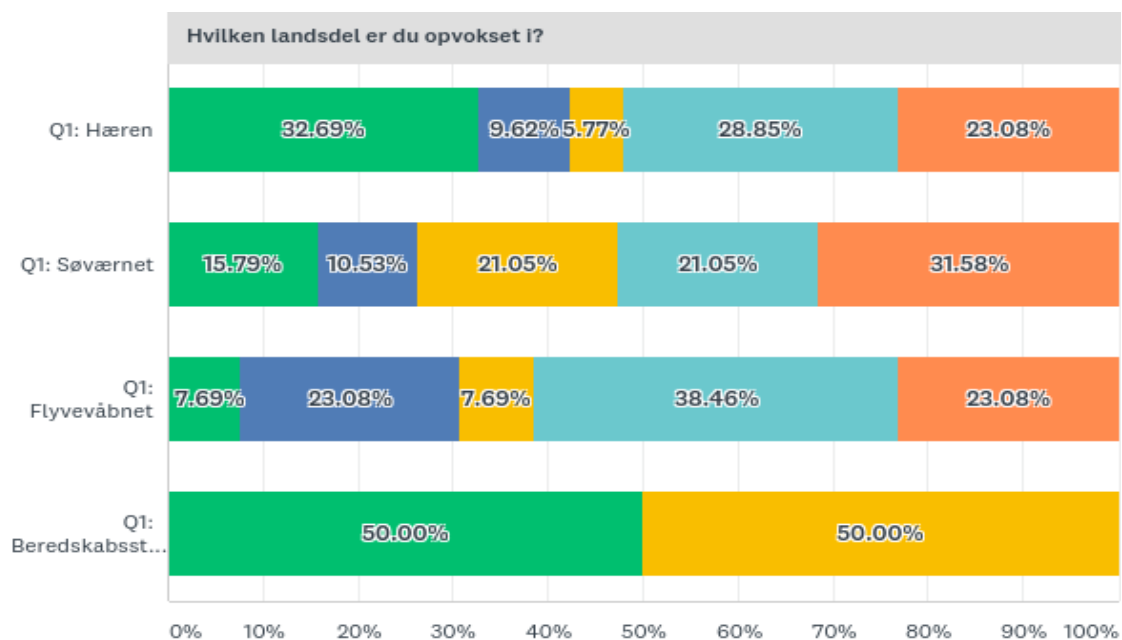
der er uens vilkår for gennemførelse af videreuddannelse fra enhed til enhed



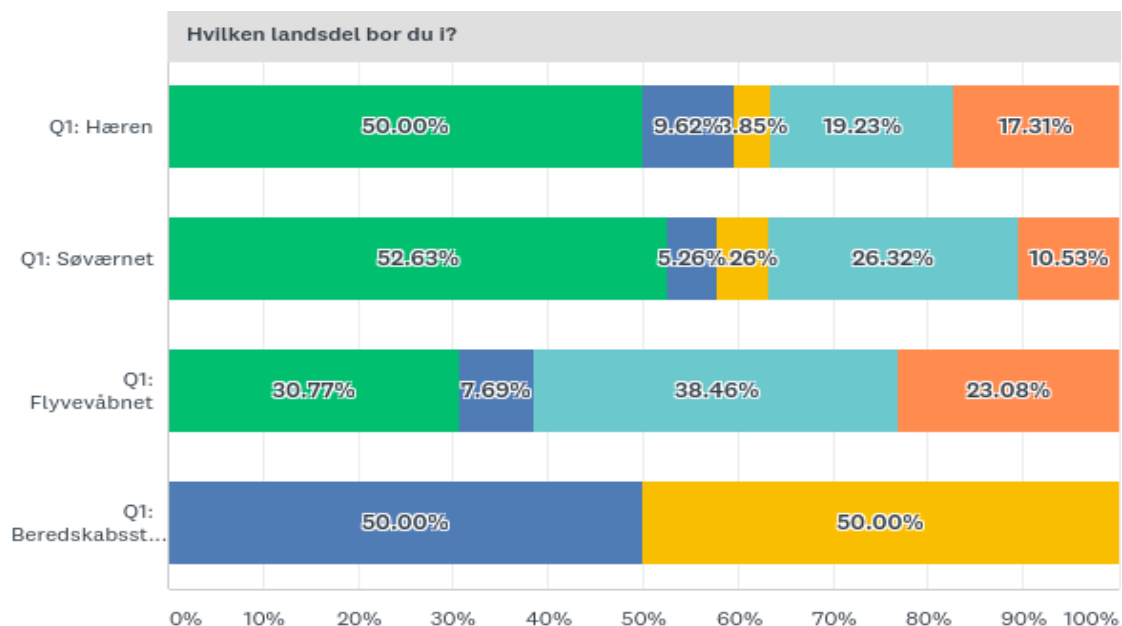
2.2 Værnsopdelte besvarelser, officerer, der er afgang eller på TUL



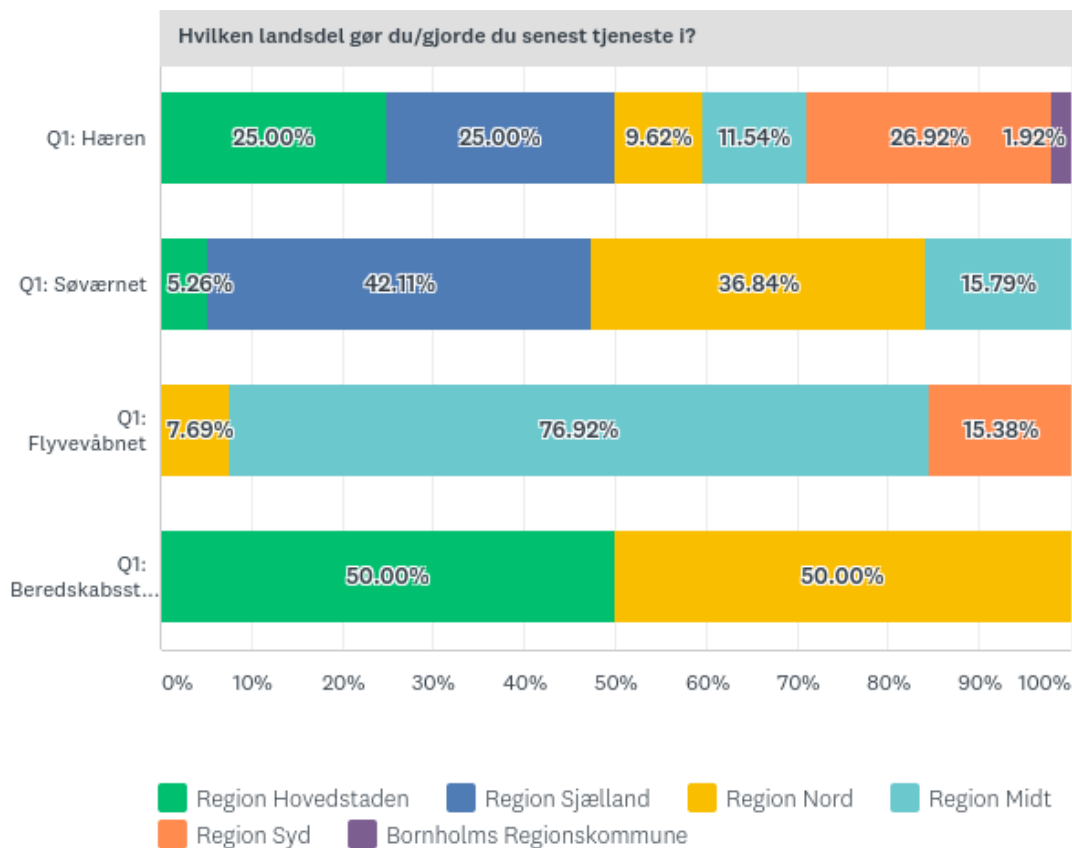
Spørgsmål om geografi



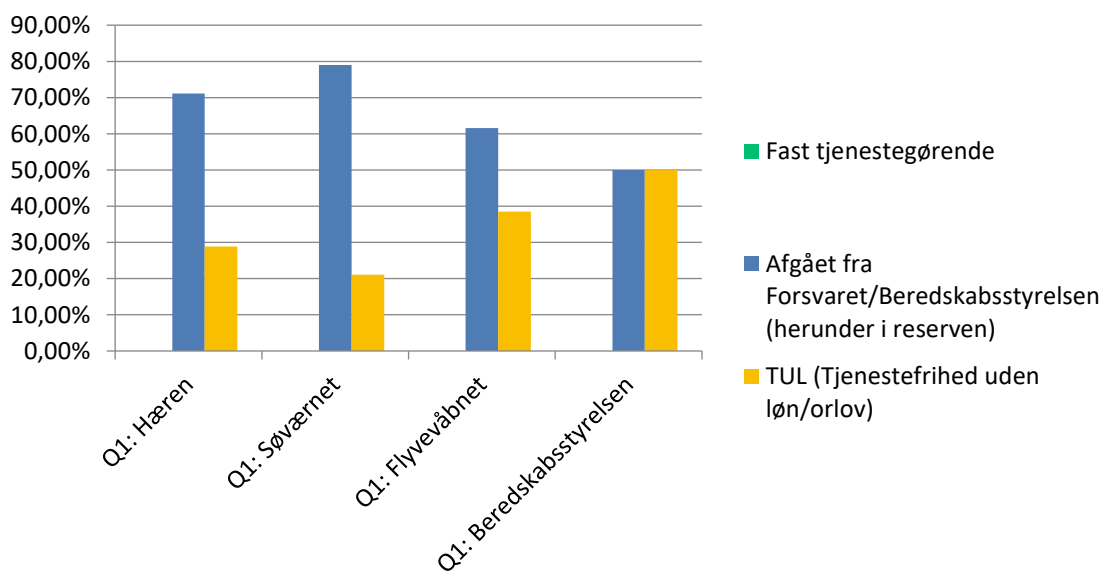
■ Region Hovedstaden
 ■ Region Sjælland
 ■ Region Nord
 ■ Region Midt
 ■ Region Syd
 ■ Bornholms Regionskommune



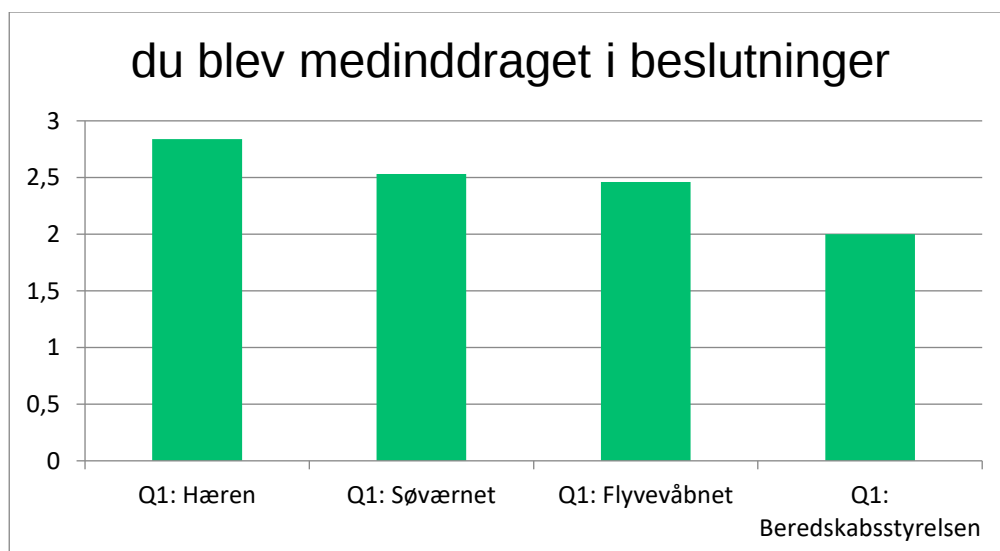
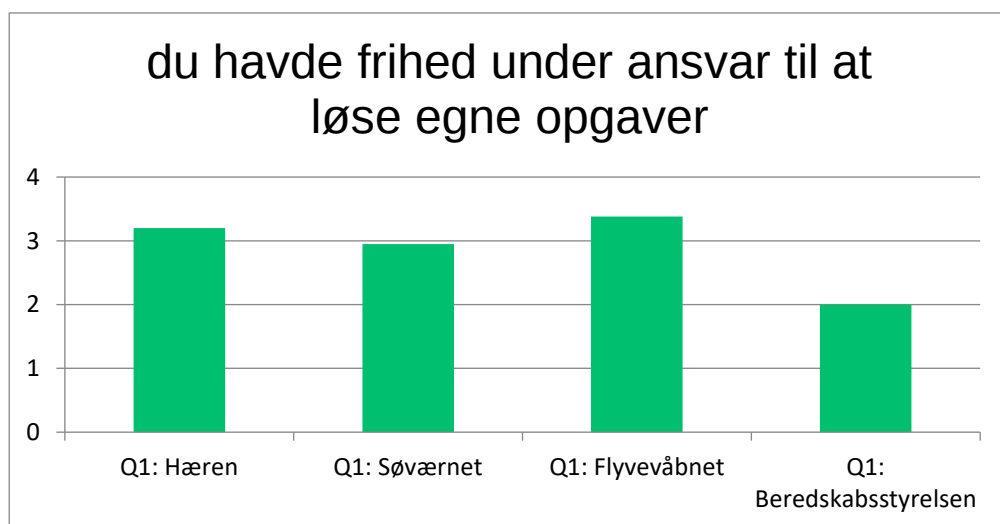
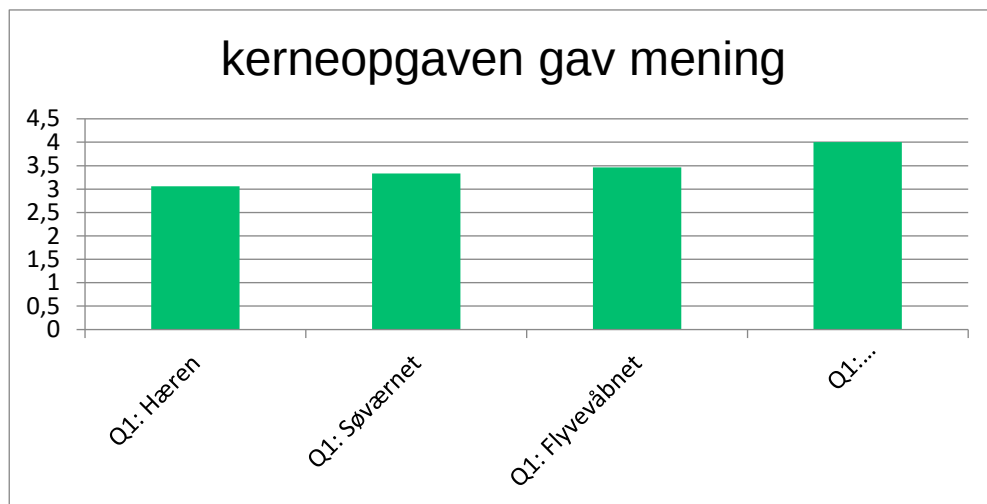
■ Region Hovedstaden
 ■ Region Sjælland
 ■ Region Nord
 ■ Region Midt
 ■ Region Syd
 ■ Bornholms Regionskommune



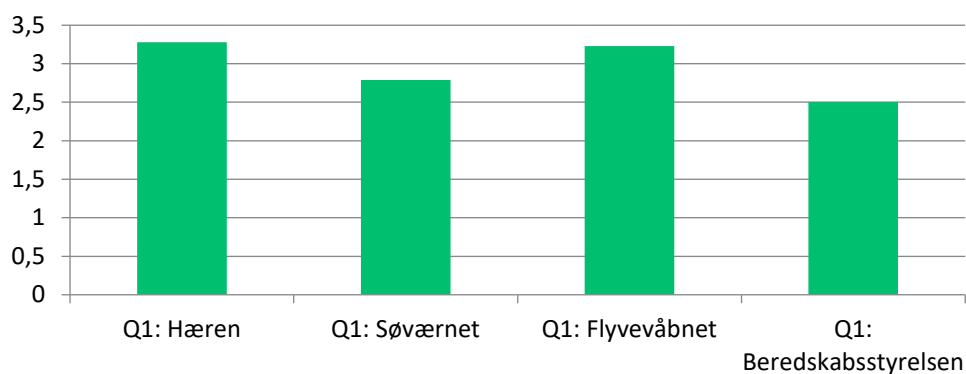
Hvad er din ansættelsesstatus?



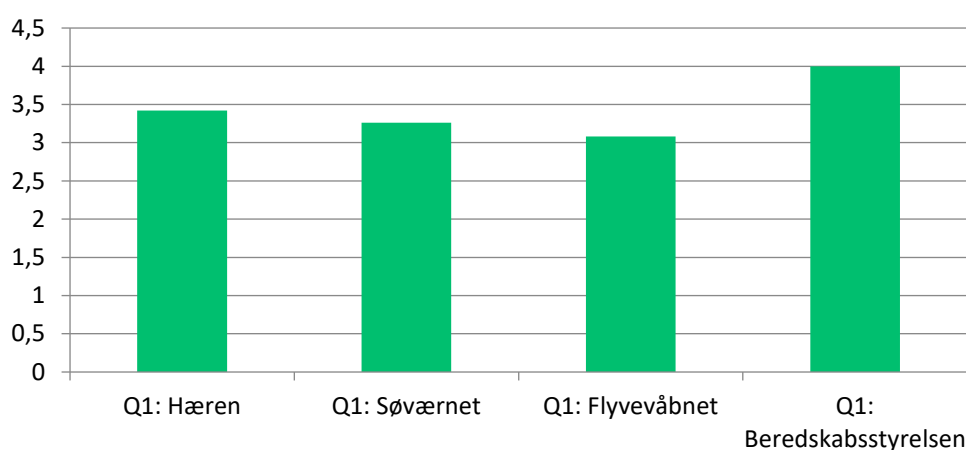
Spørgsmål 9, "I hvor høj grad synes du, at....?"



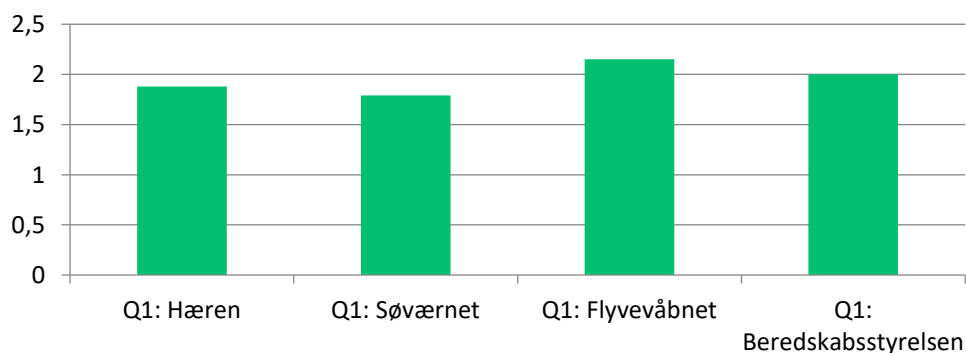
du havde indflydelse på den nære opgaveløsning



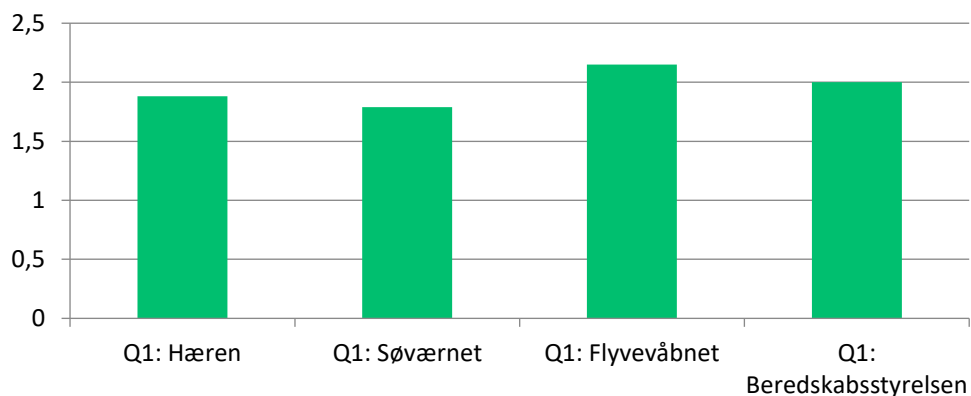
det kollegiale fællesskab gav værdi



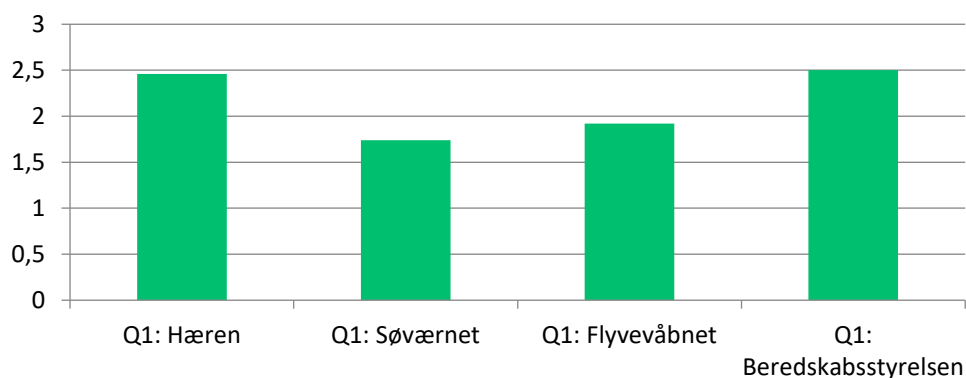
udviklingsmulighederne for dig selv var gode



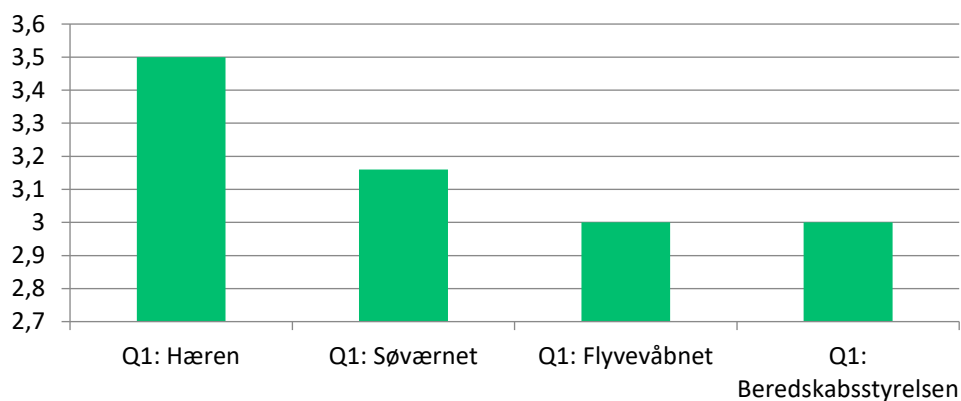
udviklingsmulighederne for dig selv var gode



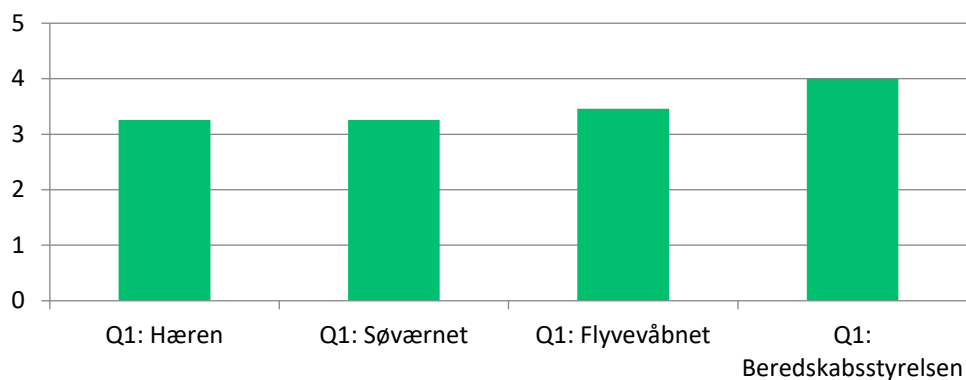
det internationale perspektiv var et gode



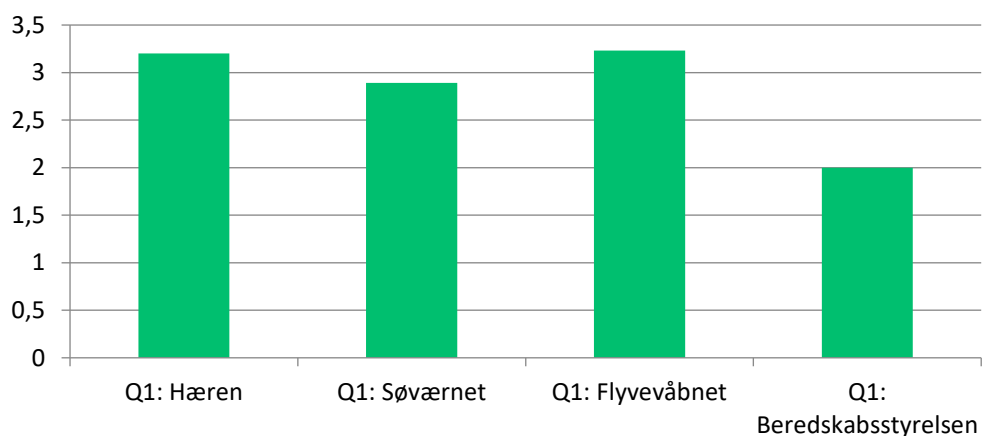
korpsånden var vigtig



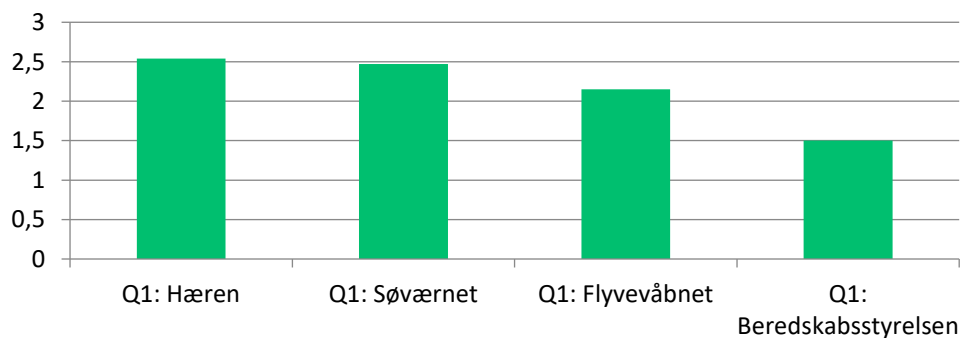
det gav et kick at løse problemstillinger



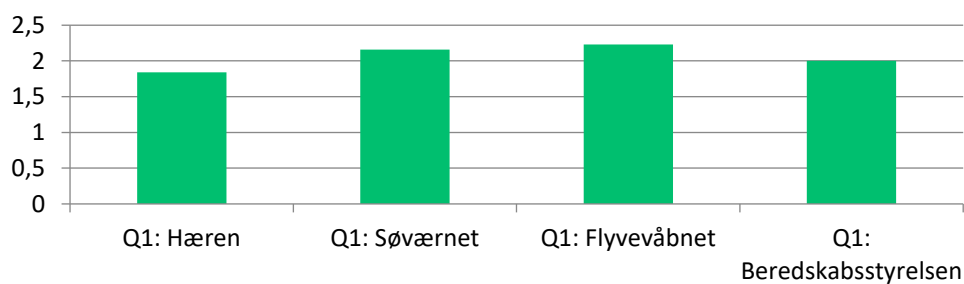
din nærmeste chef så dig som individ



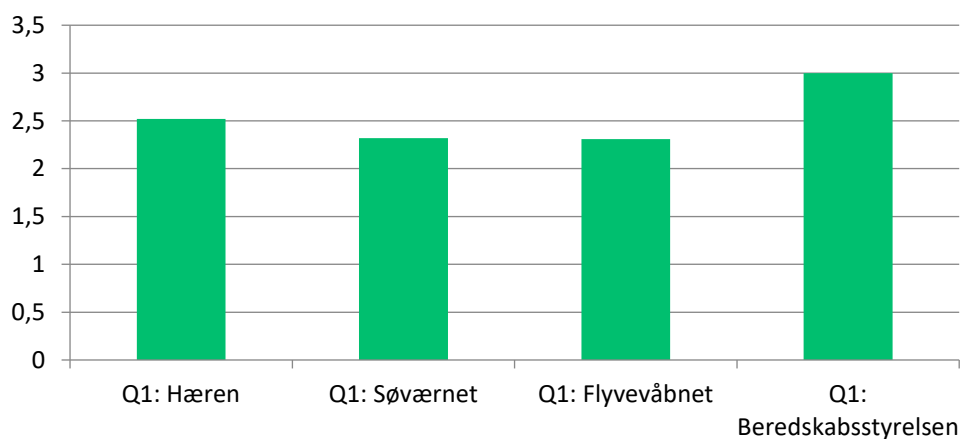
din nærmeste chef tilpassede opgaverne, så de passede til dig?



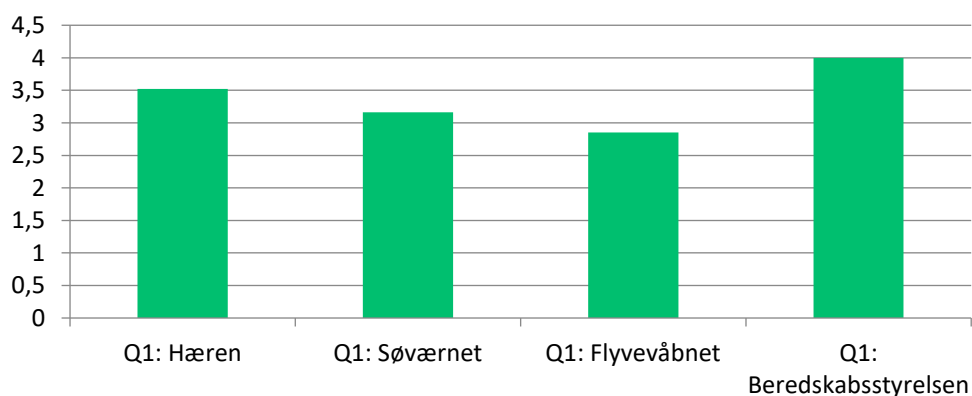
Forsvarets ledelse holdt sig kerneopgaven for øje



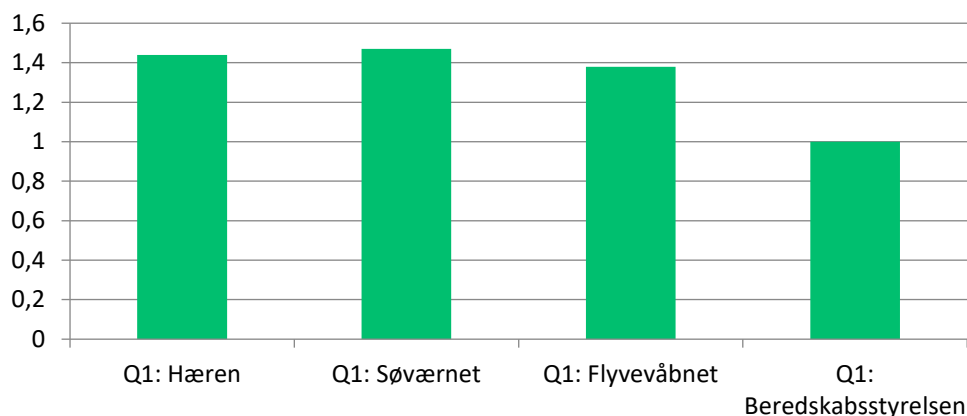
Forsvaret løste opgaver, du ikke opfattede som kerneopgaver



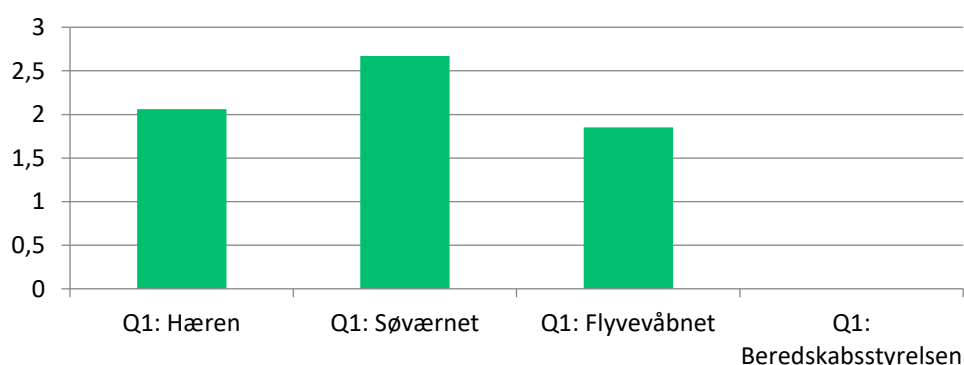
Forsvaret var præget af organisationsændringer



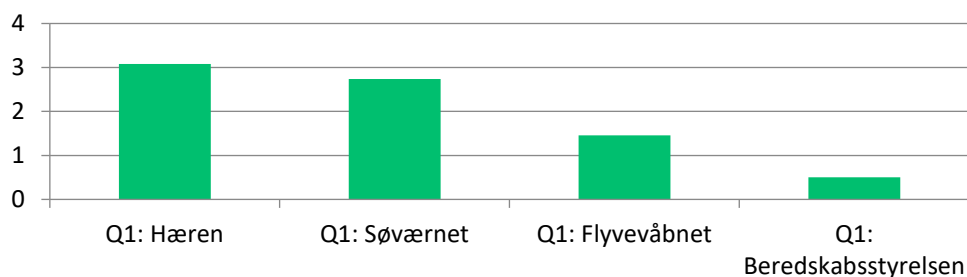
tjenesteplaner var tilpasset dine behov



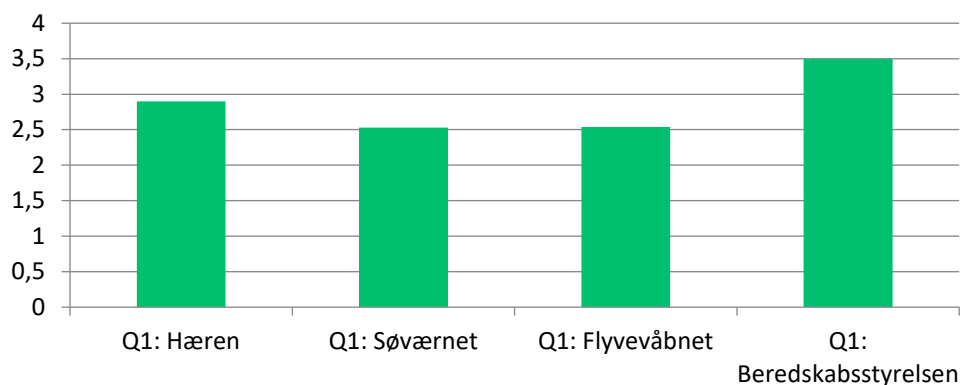
Forsvarets placering i primært Vestdanmark var en udfordring



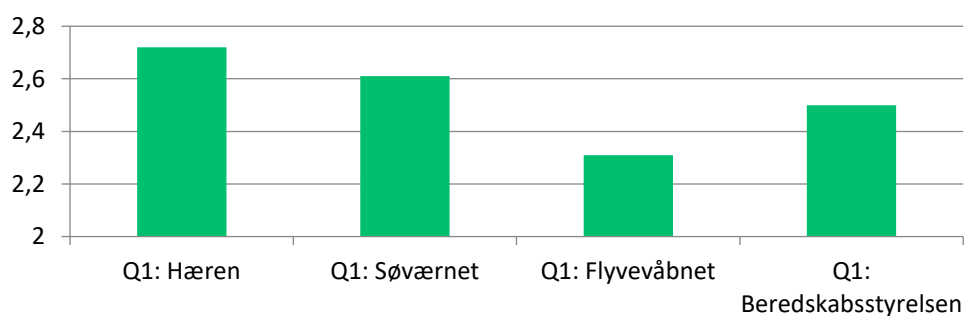
korte uddannelser og stor rotation udfordrede korpsånd og sammenhængskraft



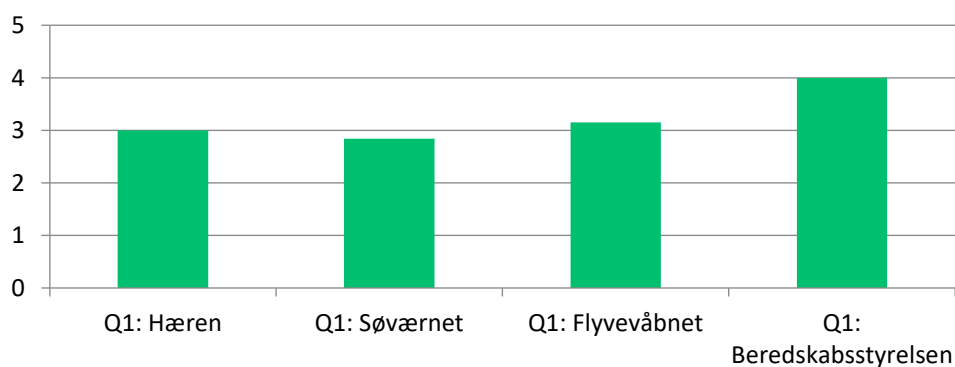
forvaltning fyldte meget i dagligdagen



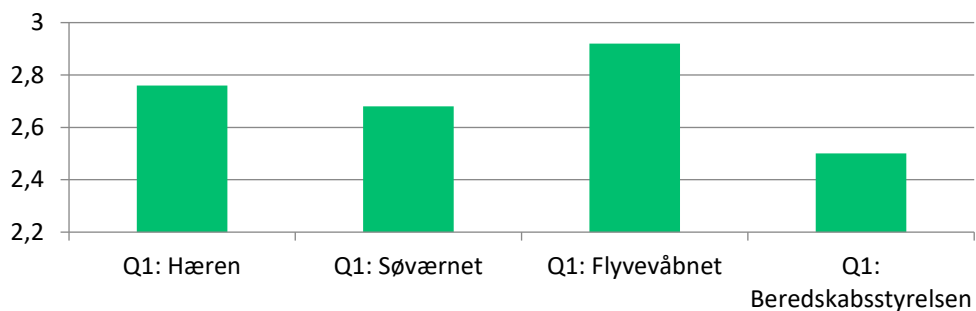
ledelsen fokuserede for meget på MMS som "vejen frem"



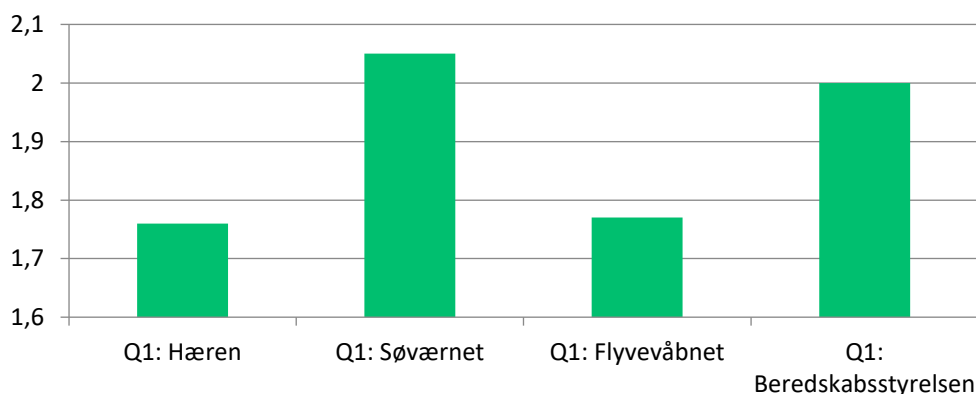
ledelsen havde et snævert syn på egnede veje til karriere



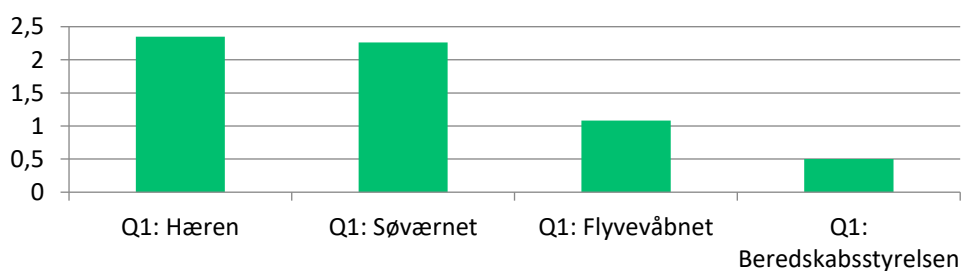
ledelse i Forsvaret var synonymt med økonomihensyn og - bestemmelser



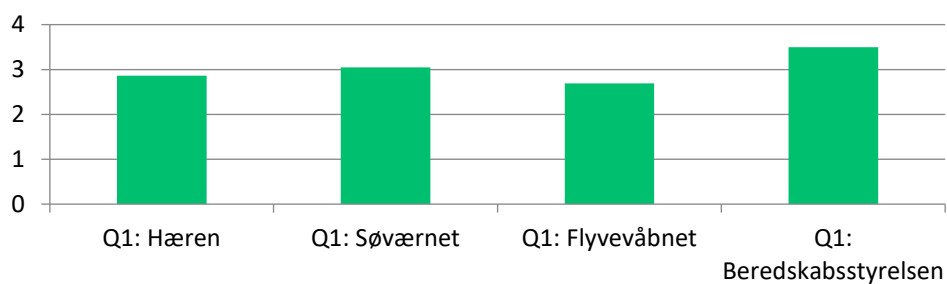
der var skæve forventninger til dig som officer fra de ældre kolleger



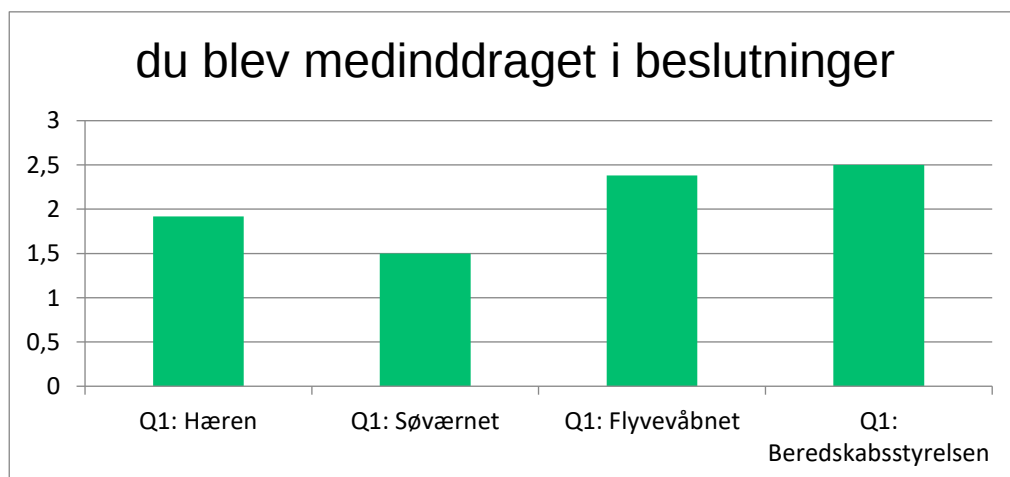
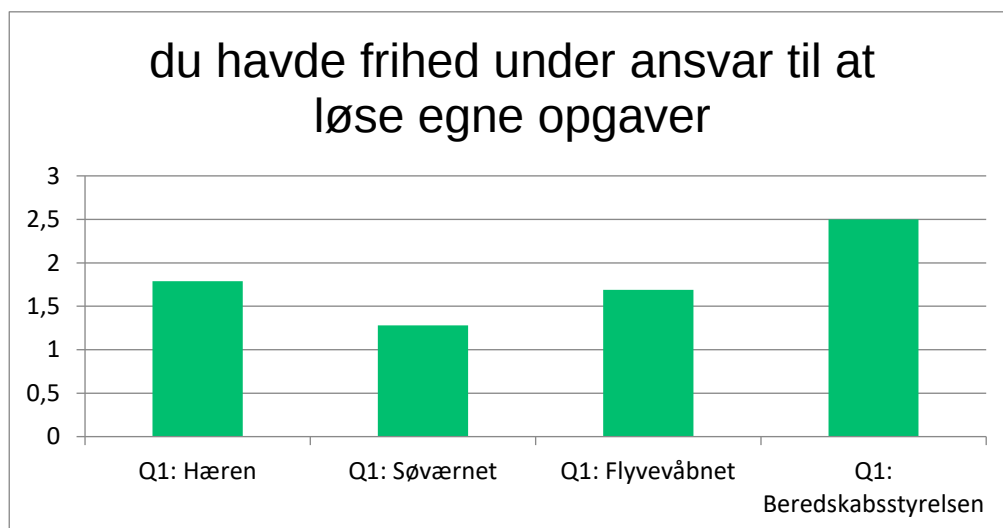
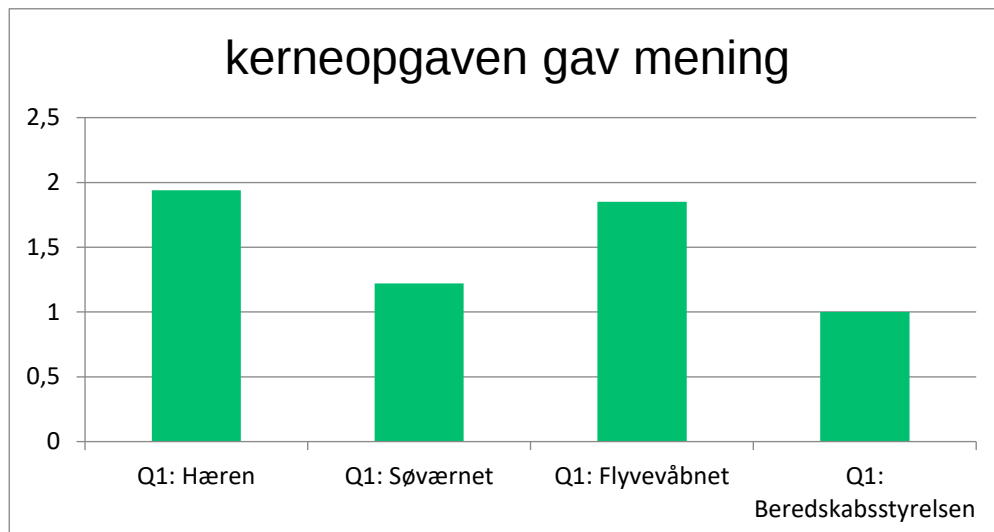
ansættelsesformen gjorde det nemmere at træffe beslutning om at forlade Forsvaret



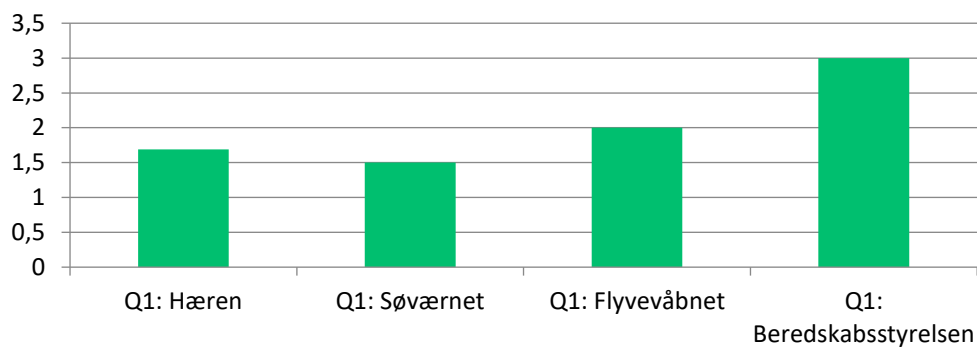
der var uens vilkår for
gennemførelse af videreuddannelse
fra enhed til enhed



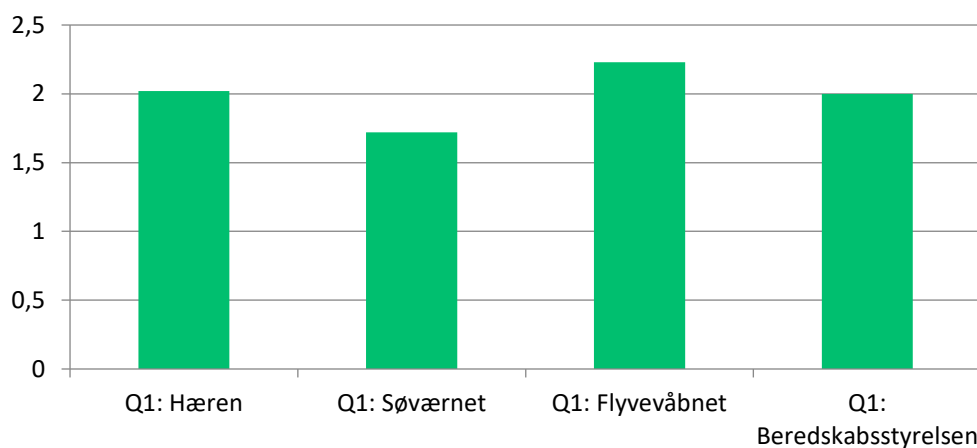
Spørgsmål 10, "Hvor meget betød det for din beslutning om at forlade Forsvaret/Beredskabsstyrelsen, at ...?"



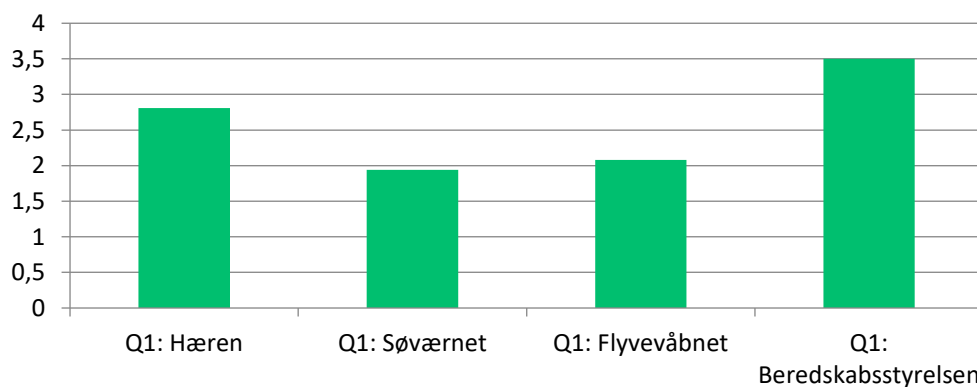
du havde indflydelse på den nære opgaveløsning



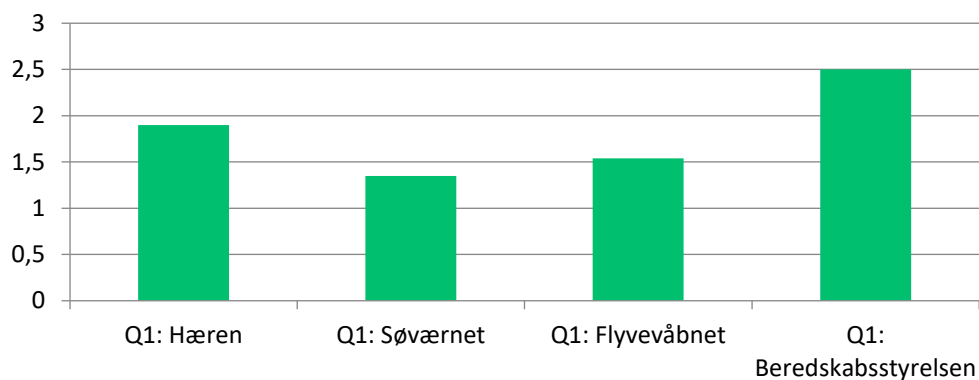
det kollegiale fællesskab gav værdi



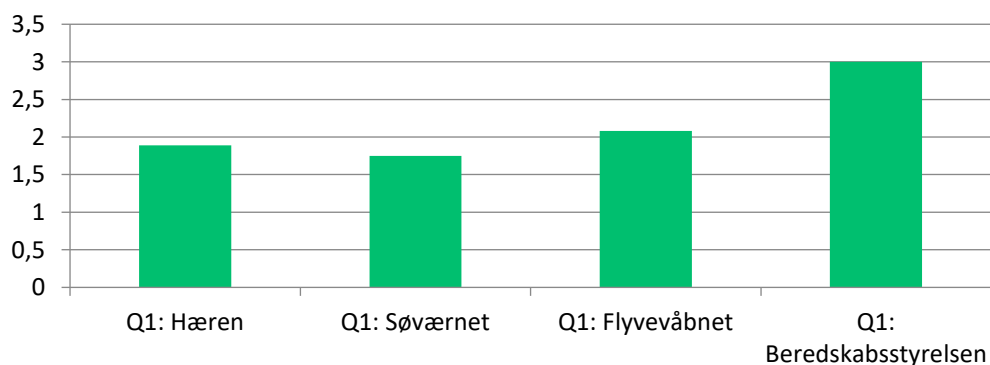
udviklingsmulighederne for dig selv var gode



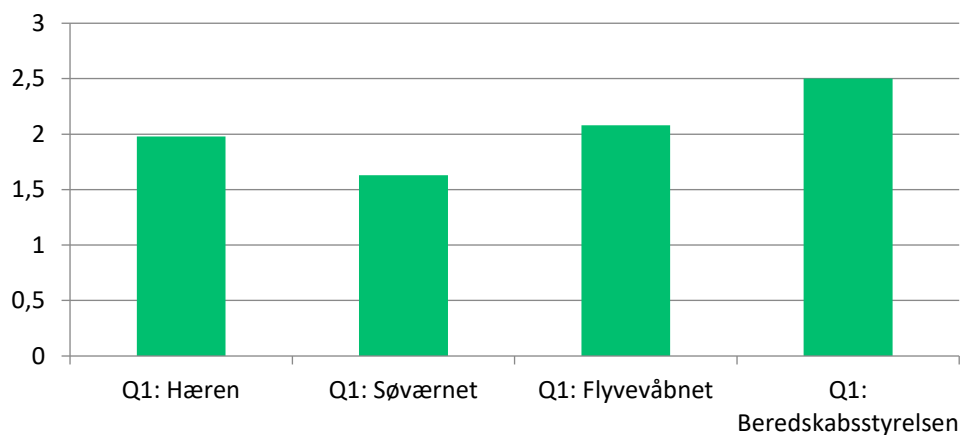
ansvaret for andres udvikling var personligt tilfredsstillende



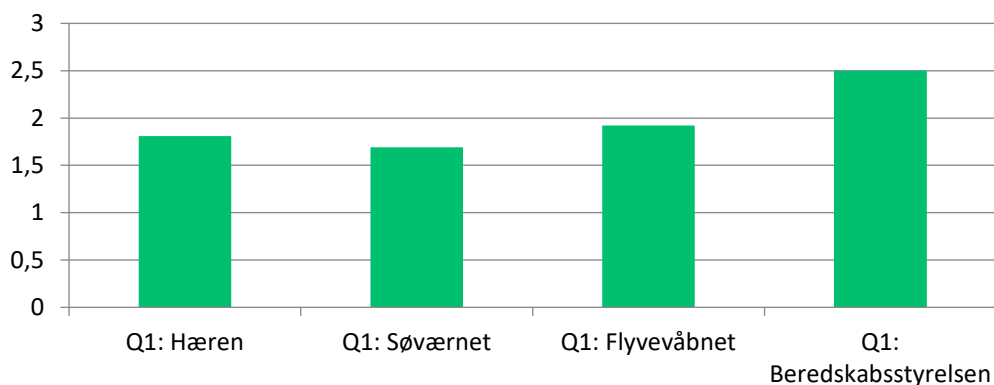
det internationale perspektiv var et gode



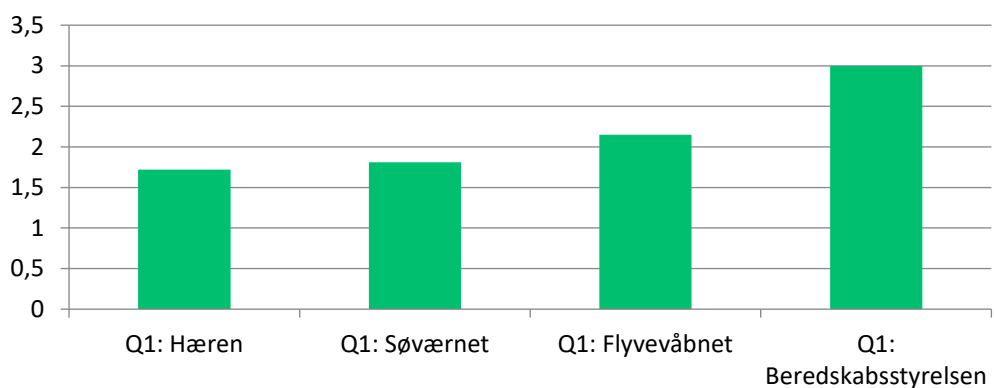
korpsånden var vigtig



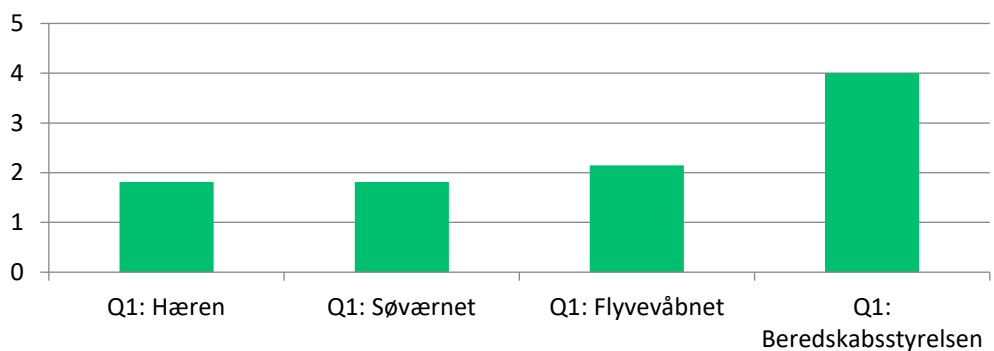
det gav et kick at løse problemstillinger



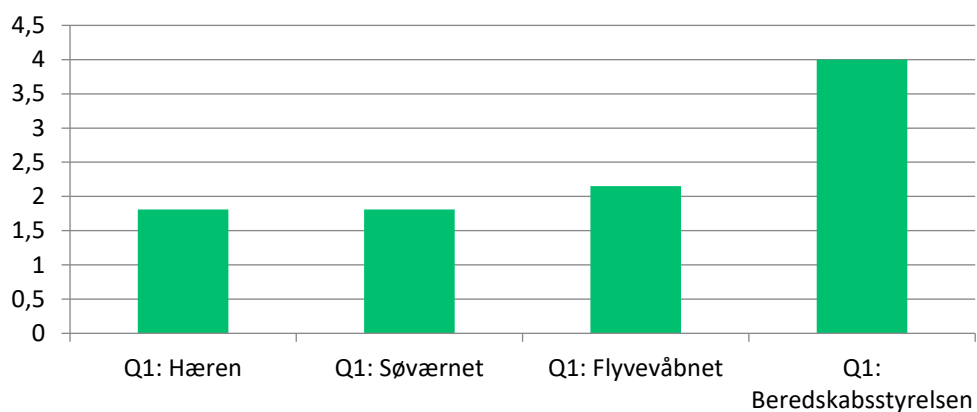
din nærmeste chef så dig som individ



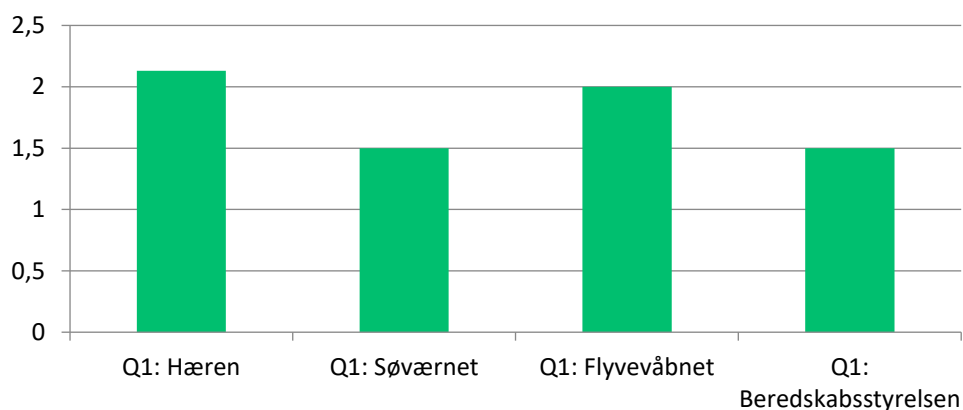
din nærmeste chef tilpassede opgaverne, så de passede til dig?



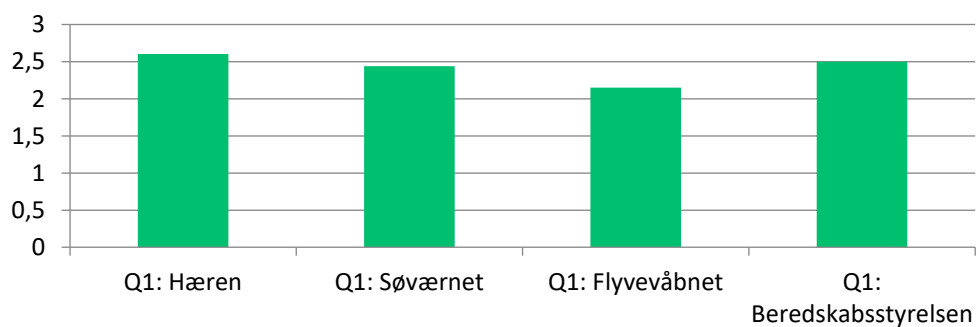
din nærmeste chef tilpassede opgaverne, så de passede til dig?



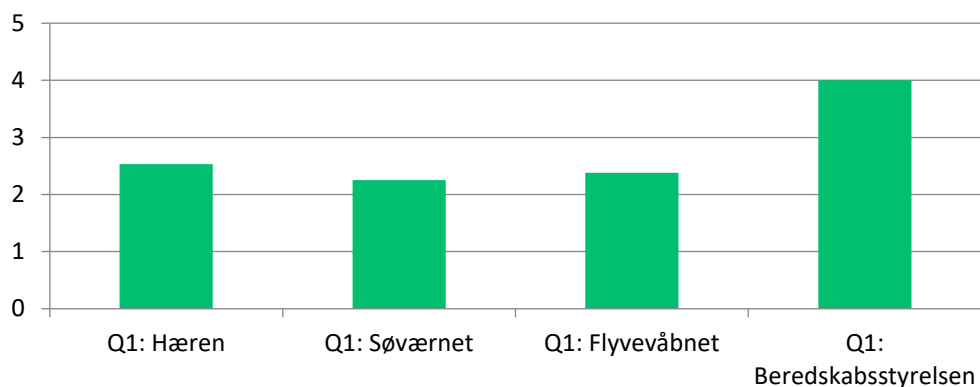
Forsvaret løste opgaver, du ikke opfattede som kerneopgaver



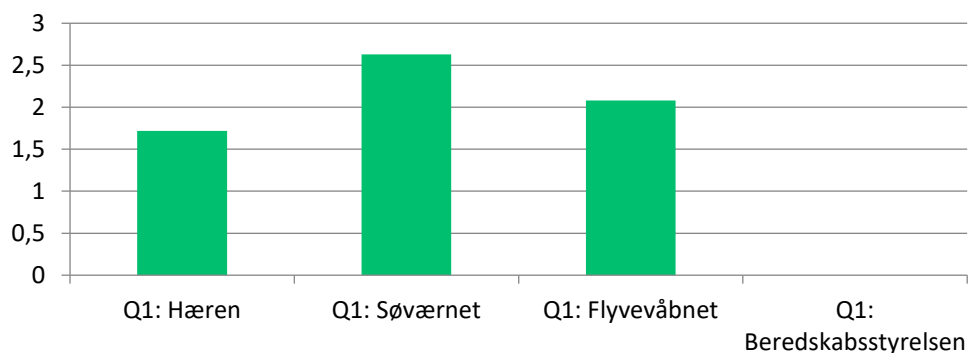
Forsvaret var præget af organisationsændringer



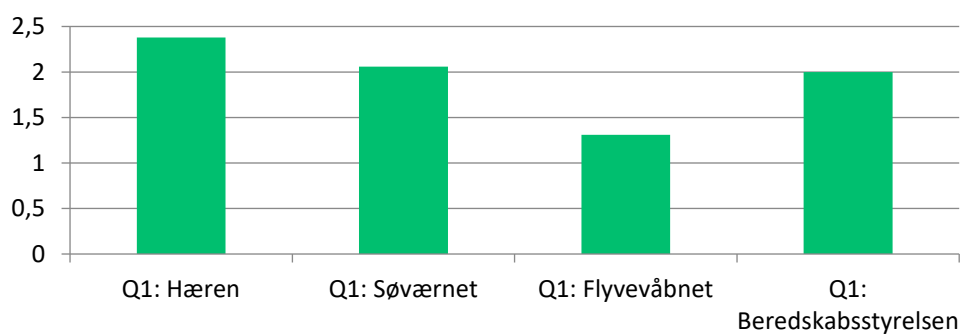
tjenesteplaner var tilpasset dine behov



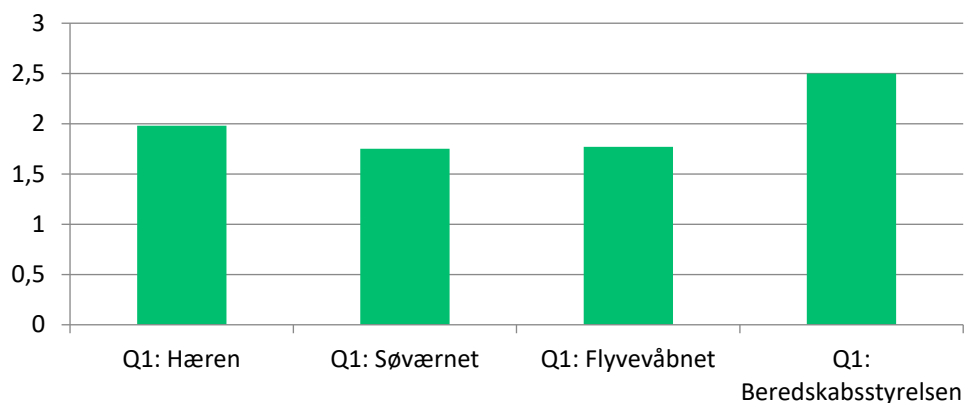
Forsvarets placering i primært Vestdanmark var en udfordring



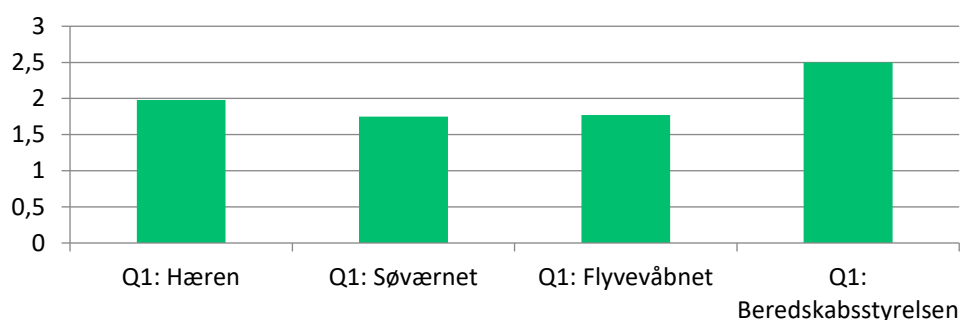
korte uddannelser og stor rotation udfordrede korpsånd og sammenhængskraft



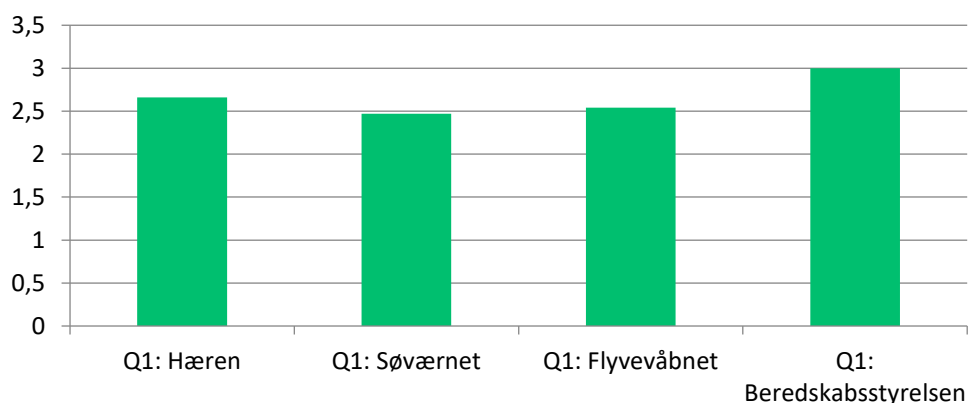
forvaltning fyldte meget i dagligdagen



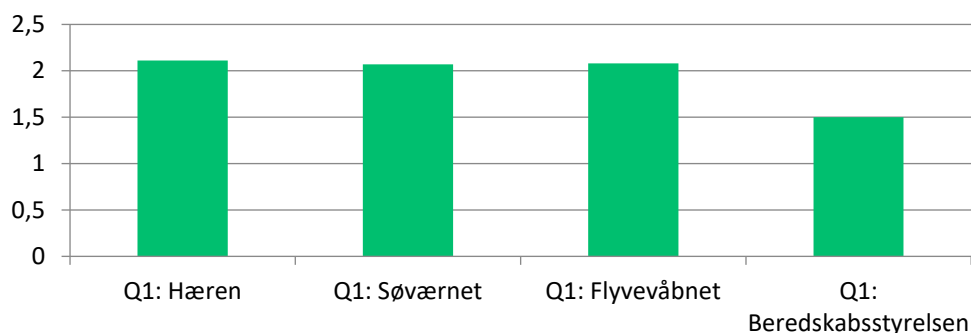
forvaltning fyldte meget i dagligdagen



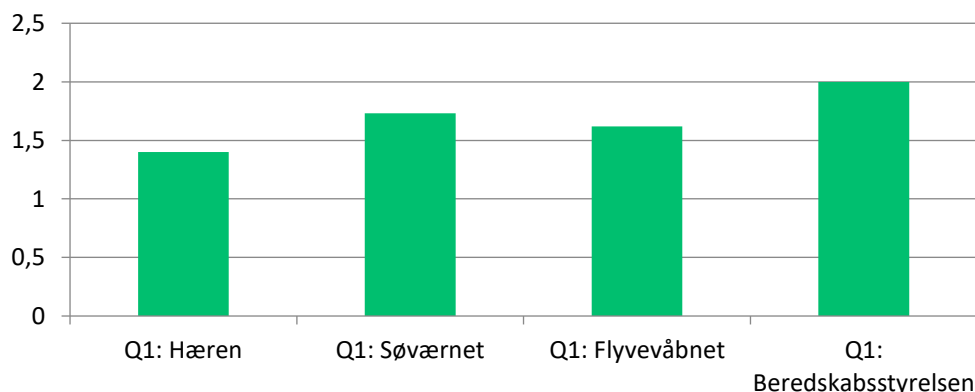
ledelsen havde et snævert syn på egnede veje til karriere



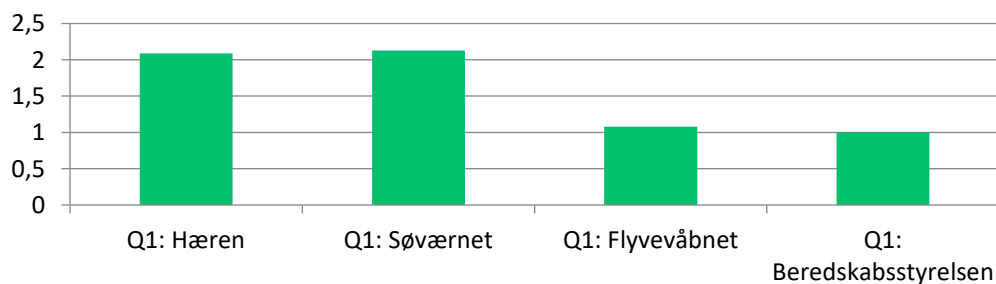
ledelse i Forsvaret var synonymt
med økonomihensyn og -
bestemmelser



der var skæve forventninger til dig
som officer fra de ældre kolleger



ansættelsesformen gjorde det
nemmere at træffe beslutning om at
forlade Forsvaret



der var uens vilkår for gennemførelse
af videreuddannelse fra enhed til
enhed

