

Fagbladet

OFFICEREN

01 / FEBRUAR 2021

Ny
serie

FORSVARS- ATTACHÉER I DANMARK



FORHANDLINGSDIREKTØREN
MAGT GØR NOGET VED HJERNEN
TJEK DIN LØNSEDEL – EN SAGA, DER IKKE VIL DØ
FØRPENSION FOR TJENESTEMÆND

www.hod.dk

INDHOLD

NR. 1/2021

Leder

Kort nyt

Covid 19-afdelingen

Tjek din lønseddel

Forhandlingsdirektøren

Faglige forklaringer

Krænkende adfærd:

- Ledere har pligt til at gribe ind – men hvordan og hvornår?
- Magt gør noget ved hjernen

Forsvarsattaché:

"Den tætte dansk-britiske relation bygger på operationer"

Det glemmer jeg aldrig...

Verserende sager

Forsidefoto:

Sara Skytte

Bagsidefoto:

Lars Bo Axelholm



Formand
Niels Tønning
niels@hod.dk

OFFICERER SKAL BLANDE SIG I FORSVARSEBATTEN

2021 ER HELT SOM FORVENTET startet i højt gear. I skrivende stund er det, der fylder mest, men som også byder på helt nye vilkår, overenskomstforhandlingerne, som vi forhåbentlig får afsluttet planmæssigt d. 4/2 i Skatteministeriet.

De færreste er sikkert vidende om, at vi som en del af akademikerne ikke kun er engageret i de statslige forhandlinger, men også deltager i forhandlingerne på de regionale og kommunale områder.

Det nye vilkår er – som i mange andre sammenhænge –, at forhandlingerne gennemføres i en blanding af virtuelle og fysiske møder. Det i sig selv har besværliggjort optakten og stillet større krav til det tekniske forarbejde og den nødvendige koordinering både internt i HOD, i dialogen med Forsvaret og Akademikernes medlemsorganisationer og forhandlingsfora.

Samtidig sætter den usikre økonomiske fremtid og en kraftig opbremsning i den private lønudvikling en ramme, som forventeligt vil skabe en 'vedligeholdelsesoverenskomst' uden mærkbare fremskridt som dem, vi fik forhandlet hjem i 2018. Læs i øvrigt interviewet om overenskomstforhandlinger med forhandlingsdirektør Sofie Nilsson på side 14.

Da intet er sikkert, før bjørnen er skudt, og skødet er skrevet, er jeg jo ikke 100% sikker på resultatet af vores forhandlinger med Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Det tegner dog i øjeblikket til, at til trods for, at vi billedligt talt må spise af egen hale ved en ændring af tidligere aftaler, så opnår vi et tilfredsstillende resultat. Det vil vi efter sædvanlig praksis orientere om, når vi er færdige.

Overenskomstforhandlingerne var som nævnt ikke



nogen overraskelse, men året har også allerede budt på flere andre situationer, som i stort og småt har stjålet eller krævet vores opmærksomhed.

Jeg troede – måske lidt naivt –, at vi havde lagt usikkerheden om ytringsfriheden i Forsvaret for et par forsvarschefers siden bag os, men så må vi hellere tage den igen:

Forsvarspolitik uden et solidt militærfagligt afsæt er ikke bedre end coronastrategi uden Brostrøm, Senderovitz og Ullum. Politikere er valgt på holdninger, ikke på konkret viden. De står i prioritering af nationale værdier og interesser til ansvar over for vælgerne for at sikre det bedst mulige Danmark for eftertiden – ikke kun den aktuelle valgperiode. Desuden kan politikere hele tiden skiftes ud eller rykkes til et andet ressortområde. Politikerne bør derfor koncentrere sig om at definere, hvilken sikkerhed eller effekt de ønsker, at Forsvaret skal levere. Det hedder forsvarspolitik. De skal så lade fagligheden vejlede dem i, hvordan det bedst kan opnås. Det er derfor både legalt og – synes jeg – næsten en pligt, at officerer blander sig i forsvarsdebatten med faglige indspark. Ikke med politisk motiverede indlæg, for så hører hverken befolkningen eller oppositionen det upolerede militærfaglige råd, og så risikerer vi, at Forsvarets styrke forringes af en uskøn sognerådspolitisk kamp om arbejdspladser, profilering på vigtige, men underordnede temaer og køb af materiel, der primært ser godt ud på Twitter, men ikke nødvendigvis vil give den ønskede effekt.

Fagligheden er garant for optimale løsninger, og hvis man ikke respekterer det, er mange politiske spørgsmål for vigtige til at overlade alene til politikere. Jeg synes, at vi på dette område burde se mod blandt andet Norge, hvor den forsvarspolitiske debat

tager udgangspunkt i en offentlig anbefaling fra forsvarschefen.

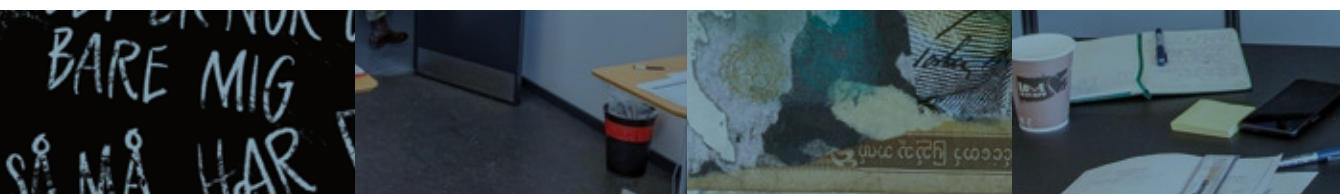
Ligesom det militærfaglige råd ikke bør påvirkes af politiske dagsordener, så er det tilsvarende vigtigt, at pressen, som samfundets vagthund, selv sætter sin dagsorden. Når journalister beder om et interview, finder jeg det naturligt, at man selvfølgelig helst vil udtale sig om de udfordringer, man selv lægger vægt på, men man er på et galt spor, hvis man afviser at møde pressen om andre forhold. Tilsvarende må man også have tillid til, at ens ansatte specialister kan møde pressen uden opsyn. Jeg kan ikke vide, om

pressen har bragt et 100% retvisende billede af ministerens og forsvarschefens meget omtalte dobbeltinterview med Ritzau, men som pressepolitisk eksempel er det desværre ikke uden lignende fortilfælde. For mig er politisk topstyring af Forsvarets kommunikation ikke fremmede eller værdig for en demokratisk nation og kan være et bekymrende tegn på, at det ikke kun er i krig, at sandheden er det første offer.

Heldigvis rokker de nævnte forhold ikke ved en generelt meget

positiv oplevelse af samspillet med ministeren, den nye departementschef og den nye forsvarschef. Alle både signalerer og demonstrerer et ønske om dialog og ikke mindst en vilje til at opnå resultater i et tæt og forpligtende samarbejde med de faglige organisationer. Et signal, som allerede synes at være trendsættende for de øvrige styrelser.

Det er derfor ikke uden en vis optimisme, at jeg ser ind i 2021. Og derfor må der også – endnu – være tillid til, at HOD's medlemmer trygt kan ytre sig offentligt.



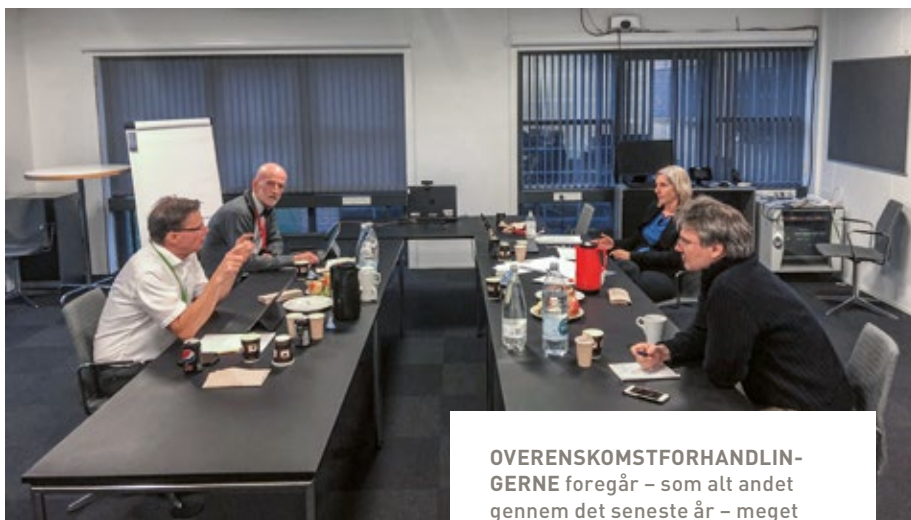
PENSIONS- AFTALER

Siden seneste blad er der vedtaget to lovforslag, der har relation til pensionsalder.

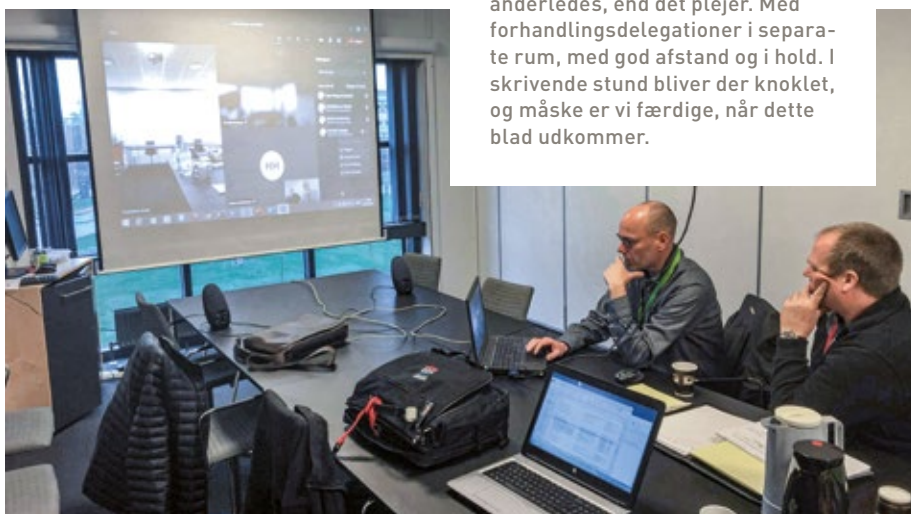
Det ene er den lov, der skal justere folkepensionsalderen og den deraf følgende pligtige afgangsalder for nogle af de tjenestemandsansatte officerer. Folkepensionsalderen bliver ændret fra 68 år til 69 år for dem, der er født 1. januar 1967 eller senere. Og den pligtige afgangsalder stiger så fra 63 år til 64 år for tjenestemandsansatte officerer, der er født 1. januar 1967 eller senere.

Den anden er loven om ret til tidligere pension – også kendt som 'Arne-pension'. Retten til tidlig pension baseres på anciennitet på arbejdsmarkedet, og at efter hvilken anciennitet, man opfylder, så kan man opnå ret til pension 1, 2 eller 3 år før folkepensionsalderen.

I Officeren nr. 6 2020 kan du læse mere konkret, hvad de to love betyder.



OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE foregår – som alt andet gennem det seneste år – meget anderledes, end det plejer. Med forhandlingsdelegationer i separate rum, med god afstand og i hold. I skrivende stund bliver der knoklet, og måske er vi færdige, når dette blad udkommer.



LØNREGULERING PÅ PLADS

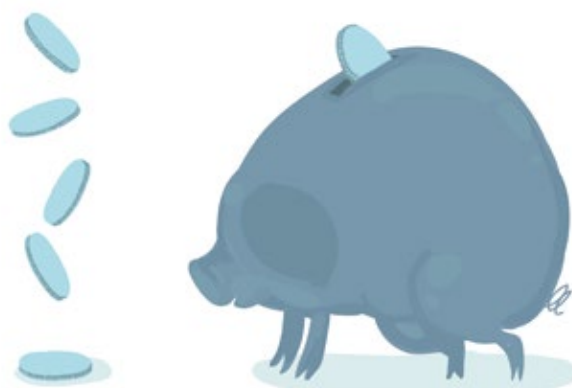
FØRST VARSLEDE VI NEGATIV LØNREGULERING gældende fra 1. februar 2021. Så blev lønreguleringen suspenderet, fordi der var fundet fejl i grundlaget for beregningerne. Nu er fejlen fundet og rettet, og reguleringsordningen udmønter negativt med 0,74 pct. point. Det betyder, at de statsansattes går 0,09 pct. ned i løn.

Reguleringen pr. 1. februar 2020 betyder f.eks., at en kaptajn, der har en månedsløn på ca. kr. 36.000, vil få omkring kr. 30 mindre udbetalt om måneden.

Den negative lønregulering kommer, fordi den private lønudvikling i 3. kvartal 2020 blev markant lavere end forventet. En del af OK18 var reguleringsordningen, der følger det private marked, og når den regulerer negativt, gør den også for det offentlige.

POSITIVE PENSIONS-AFKAST I 2020

Trods historisk uroligt investeringsår kan man som pensionskunde glæde sig over, at det også i 2020 blev til **positive afkast på opsparingen**. For en typisk kunde i PFA's anbefalede profil C ligger afkastet på 5 %.



INDEN FOR HOD'S AFTALEOMRÅDE har alle officerer en pensionsordning i PFA. Som overenskomstansat officer er det her, den samlede pensionsordning ligger, mens det for tjenestemænd er en ordning, hvor pensionsbidrag af tillæg indbetales. Derfor betyder det noget for alle officerer, hvordan pensionerne udvikler sig. Og det har vi fået PFA til at skrive lidt om i det følgende.

2020 bød på nogle af de vildeste op- og nedture på finansmarkederne nogensinde. Mens corona-pandemien i foråret forårsagede de største kursfald siden børskrakket i 1929, så fik vaccineudvikling i kombination med milliardstore finans- og pengepolitiske hjælpe-

pakker rekordhurtigt finansmarkederne tilbage på rette spor. På godt et halvt år havde markederne således indhentet det tabte, mens det samme tog 5 ½ år efter finanskrisen og omkring 25 år efter børskrakket i 1929.

PFA har i et uroligt år fulgt med finansmarkederne op og havde ved udgangen af 2020 et solidt positivt afkast i alle investeringsprofiler – fra 1,8 % i profil A til 6,8 % i profil D (20 år til pension).

Optimistiske udsigter for 2021

Kigger man på resten af 2021 med investeringsøjne, er udsigterne generelt positive. I takt med vaccine-udrulningen vil corona-pandemien formentlig klinge af, så der

igen kan komme gang i væksten og forbruget. Derudover er der ved indgangen til året kommet styr både på Brexit og præsidentskiftet i USA. Det giver mindre politisk usikkerhed, og det plejer at blive velmodtaget på finansmarkederne.

Følg med på pfa.dk/HOD

Du kan altid finde vilkår og opdateret pensionsinfo på pfa.dk/HOD. På mitpfa.dk kan du se din opsparing, dine forsikringsdækninger og tilpasse din ordning, hvis der er behov for det. Det er også på mitpfa.dk, du booker tid til rådgivning og kan prøve vores forskellige selvbetjeningsløsninger som for eksempel Investeringsguiden.

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

Vi har indgået aftale med HOD om medlemsrabat på advokatrådgivning.

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

Ring på tlf. **4343.4361** og hør om dine muligheder, send os en mail på glostrup@ret-raad.dk eller læs mere på www.ret-raad.dk/glostrup.



Claus Rehl, Advokat (H)
PLR



Nicholas Ø. Keller, Advokat (L)
GHR

Ret&Råd ADVOKATER

Glostrup Ballerup Greve

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

Ret&Råd Greve
Korskildelund 6
2670 Greve
greve@ret-raad.dk

Tlf. 43 43 43 61
www.ret-raad.dk/glostrup

COVID 19-AFDELINGEN

Forsvarets opgaver i forbindelse med pandemien udvikler sig konstant. Fra støtten ved de hvide testcentre til grænsebevogtning og minkaflivning. **I Jonstruplejren spiller COVID 19-afdelingen en vital rolle** i kampen mod corona.

TEKST OG FOTO LARS BO AXELHOLM

"DU FÅR LIGE ET MUNDBIND, inden vi går ind ...," siger oberstløjtnant Klaus Helsted.

Hvis der er steder, man som gæst absolut ikke har lyst til at slæbe corona-virus ind til, så er det her – i Jonstruplejren, hvor COVID 19-afdelingen sidder.

Her er i alt 288 mænd og kvinder en vigtig brik i indsatsen i kampen med coronaen, og dem har man ikke lyst til at bære smitten til.

Opgaverne for afdelingen udvikler sig i takt med pandemien.

Kommer der en 3. bølge, hvad sker der med den britiske mutation – og hvad kommer der ind med flyet fra Dubai?

På det ene af de mange kontorer er medarbejderne i KOPE, kontaktopsporingsenheden, netop i færd med at registrere flypassagerer fra Dubai.

- Hver eneste passager bliver registreret og får et unikt id-nummer, så vi kan følge smitten, hvis det skulle blive nødvendigt, forklarer kompagnichefen, kaptajn Morten Beich.

Det er kun få timer siden, at de danske myndigheder har smækket døren i over for fly fra ørkenstaten på grund af mistanke om lemfældige coronatests i Dubai.

Og det sætter altså også folk i gang her i Jonstrup. Flypassagererne, der er ankommet fra Dubai, bliver omhyggeligt registreret, så at man kan standse smittekæder, hvis det skulle blive nødvendigt.

Etableret i marts 2020

Medarbejderne i COVID 19-afdelingen er på den måde involveret i en bred vifte af små og store kampe i krigen mod corona:

Siden marts 2020 har man bemandet den myndighedsfælles hotline – callcentret –, hvor danskerne, men også kom-

muner, virksomheder og organisationer, ringer ind med en myriade af spørgsmål om, hvordan de skal håndtere corona: 'Må vi invitere til en konference?' 'Hvad gør jeg, hvis naboerne er smittet, og deres kat render ind til mig?'

Og samtidig er det operatører fra kompagniet, der bemande en del af kontaktopsporingsenheden. Her gælder det om at få fat i de smittede og vejlede dem og samtidig få kontaktoplysninger på deres nærmeste kontakter.

- Opgaven løses i tæt samarbejde med myndigheder som Rigspolitiet, der stiller med en vagtchef, og Styrelsen for Patientsikkerhed, der har det faglige ansvar for smit-



teopsoringen, mens det er Sundhedsstyrelsen, der har ansvaret i callcentret, siger oberstløjtnant Klaus Helsted, der er chef for afdelingen.

5.000 opkald

Det hidtidige travleste, man har oplevet i callcentret, var i december 2020, hvor der på en særlig travl dag kom 5.000 opkald. Alt i alt er man ved at nå 1 million opkald.

- Vores svar skal jo være 100% korrekte. Operatørerne skal ikke selv sidde og fortolke, men være stensikre på, at de giver den rette vejledning. Så hver operatør er udstyret med en tablet-pc, en bunke vejledninger og Q&A's med de mest almindelige spørgsmål. Der er lægefaglige supervisorer og i sidste ende en vagthavende fra Rigspolitiet. Så der er opbygget et hierarki, som operatørerne kan støtte sig til – de skal ikke kunne alle svarene udenad, siger Klaus Helsted.

Normalt vil man sikkert forbinde et 'callcenter' med et hektisk storrumskontor, men her i Jonstrup sidder man i små enklaver og med god afstand. Medarbejderne bliver i øvrigt testet hver uge, og Officerens udsendte journalist blev bedt om at møde med en negativ lyntest. Bare for en sikkerheds skyld.

Dagens smittetal er heldigvis i den relativt lave ende, og det betyder, at der er knap så travlt i COVID 19-afdelingen i dag.

- Men det kan hurtigt ændre sig. For eksempel får vi

altid ekstra travlt, når statsministeren har holdt presse-møde. Så er der mange, der ringer med spørgsmål til nye restriktioner, forklarer Klaus Helsted.

Fra konstabel til oberstløjtnant

Oberstløjtnant Klaus Helsted har på egen krop prøvet at være i den spidse ende af indsatsen. Han var selv operatør i callcentret og smitteopsoringen fra marts til december 2020.

Egentlig blev Klaus Helsted pensioneret fra sin stilling som afdelingschef i Hjemmeværnskommandoen tilbage i 2015. Men da han så et opslag om, at man søgte personel til callcentret, meldte han sig.

- Jeg tænkte ... hvad pokker. Jeg har ikke prøvet at være konstabel før, og jeg ville gerne være med til at løfte en vigtig samfundsopgave, siger han.

Kompagniet var i første omgang underlagt Hærhjemmeværnsdistrikt Københavns Vestegn.

Men da opgaverne og antallet af medarbejdere voksede, blev det besluttet at tage kompagniet ud af distriktet og i stedet oprette en afdeling over kompagniet – med en afdelingschef, stabschef og et stabselement på 8 officerer og befalingsmænd til støtte.

- Jeg blev opmærksom på, at stillingen var ledig, og efter en kort diskussion med mig selv besluttede jeg at søge stillingen. Så om mandagen var jeg konstabel, og om tirsdagen var jeg oberstløjtnant. Det var egentlig slet



Kaptajn Morten Beich blev rekrutteret som kompagnichef i december. Han kom fra Livgarden, hvilket den skarpe læser allerede har luret via den sorte baret, der endnu ikke har været mulighed for at skifte.



Oberstløjtnant Klaus Helsted var egentlig gået på pension, men da man søgte personel til callcentret, meldte han sig, fordi opgaven bare var for spændende. Da muligheden så bød sig, søgte han stillingen som afdelingschef og fik den.



Operatørerne sidder få mennesker sammen, med god afstand og med hovederne i hver sin retning.

ikke meningen, men opgaven var bare for spændende, siger Klaus Helsted.

Mange myndigheder involveret

Der er en lang række myndigheder involveret i indsatsen sammen med COVID 19-afdelingen: Rigspolitiet, Styrelsen for Patientsikkerhed, Sundhedsstyrelsen og Beredskabsstyrelsen.

Det var netop koordinationsopgaven og opgaven med at opbygge en ny afdeling, som Klaus Helsted ikke kunne takke nej til, fortæller han.

- Det er et omfattende koordinationsarbejde, som gør opgaven interessant. Det, der er kendetegnende, er, at vi arbejder vidt forskelligt. Vi kan godt sige det samme ord, men vi mener ikke nødvendigvis det samme. Vi, der har en baggrund i Forsvaret, gør ikke noget, uden at der ligger en plan, siger Klaus Helsted.

- Vi har forskellige måder at arbejde på, men i sidste ende har vi et godt og velfungerende samarbejde.

Også selv om der ikke er tale om en militær kerneopgave, er det en fordel at trække en militær organisation ind over, forklarer han.

- Det her er jo en butik, som ingen af os har set før. Det er ikke en militær kerneopgave, det er en opgave, som vi løser, hvor man har taget en militær organisation og bygget ned over.

- Det er rigtig godt, for når du stabler et kompagni på benene, så har du alt, hvad der skal til for at løse en opgave. Og så er det ligegyldigt, om det er grænsekontrol, bevogtning eller en ikke-militær kerneopgave. Der er struktur, organisation, administration og logistik, siger Klaus Helsted.

Meget forskellige medarbejdere

Morten Beich blev rekrutteret som kompagnichef i december 2020. Han blev hentet i Den Kongelige Livgarde, hvor han sad som operationsofficer.

- Det, der nok har overrasket mig mest, er, hvor forskellige operatørerne er. Det er et kæmpe sammensurium af mennesker, og de kommer jo med vidt forskellig baggrund. Det eneste, de har til fælles, er, at de har en militær baggrund, og at de gerne vil hjælpe med at løse den her opgave, siger Morten Beich.

Medarbejderne i afdelingen er enten hjemmeværnsfolk, reserveofficerer eller tidligere værnepligtige. Og aldersmæssigt spænder de fra 20-erne til alderspræsidenten, der er tæt på 70 år.

Netop den meget brogede skare af mandskab stiller også krav til den måde, som Morten Beich skal lede sit kompagni på:

- Jeg skal virkelig tænke meget over, at den baggrund, som jeg kommer med, er helt anderledes end deres, siger han.

- Indtil nu har der været meget fokus på den daglige drift. Jeg vil gerne sørge for, at vi får lagt en strategi for, hvad der skal ske, hvis der kommer en 3. bølge. Men samtidig skal jeg også forberede, hvis vi skal lukke ned. Så på den måde skal organisationen være klar til begge dele, siger Morten Beich.

Pionerånd

Både oberstløjtnanten og kaptajnen fremhæver den gode stemning blandt kompagniets medarbejdere.

Der hersker en fælles, stærk pionerånd – og brændstoffet er følelsen af, at man gør en stor forskel.

- Jeg havde samtaler, hvor jeg sagde ... ud af de 40-50 samtaler, jeg havde i dag, der var det denne her, der var det hele værd. Hvor du har talt med en ældre dame, der har muret sig inde på 2. sal og ikke tør gå ud og dårligt nok trække vejret. Når du har haft en samtale med hende og fået talt med hende om, hvad coronaen handler om ..., sådan nogle samtaler er virkelig guld værd. Jeg ved godt, at det lyder fortærsket, men det her med at gøre en forskel, det er ikke forkert.

At der også kan være meget svære samtaler, f.eks. hvor personen i den anden ende går med selvmordstanker, er et fokusområde for den nye kompagnichef.

Han vil nu sætte ind med en indsats for at sikre arbejdsmiljøet:

- Der er også opkald fra de svage borgere, som kræver, at operatøren kan favne det og sætte sig ind i den enkeltes situation og både agere som aflastning igennem telefonen og kunne råde og vejlede. Der er nogle, som ringer ind med selvmordstanker og som er dybt angst. Det skal operatøren kunne favne.

Der er ikke tale om, at operatøren selv skal sidde og 'agere psykolog', men borgeren skal støttes i at søge professionel hjælp.

- Når opkaldet er slut, kan det godt køre videre oppe i hovedet på operatøren, og det skal vi som ledelse også have fokus på. Vi arbejder med at indføre debriefing, så vi sørger for, at vores medarbejdere kommer godt hjem fra arbejde, siger Morten Beich.

Der er to smitteopsporingsenheder i Jonstruplejren. I medierne har man kunne læse, at Arbejdstilsynet har kritiseret forholdene i den enhed, hvor der arbejder civile. ■

- Det er et omfattende koordinationsarbejde, som gør opgaven interessant.

Det, der er kendetegnende, er, at vi arbejder vidt forskelligt. Vi kan godt sige det samme ord, men vi mener ikke nødvendigvis det samme. Vi, der har en baggrund i Forsvaret, gør ikke noget, uden at der ligger en plan.

Klaus Helsted



Customized **SPECIAL MISSION** Solutions



Photo: [dsti]



Photo: VBS/DDPS

Examples of Applications

- L3Harris Wescam EO Sensors
- Surveillance Systems
- NVIS Cockpit Modifications
- UAV ID & Tracking System

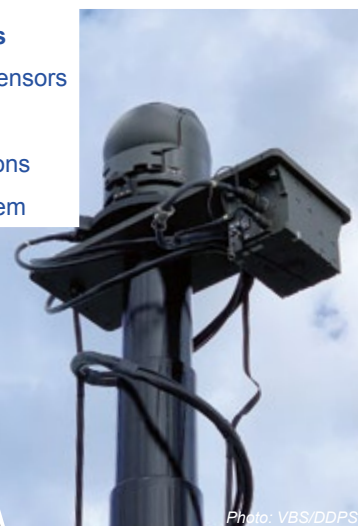


Photo: VBS/DDPS



LOGISTICS & PARTS SERVICES



DESIGN, ENG. & CERTIFICATION



INSTALLATION SERVICES



PRODUCTION SERVICES



LINE & DEPOT LEVEL MAINT.



TRAINING SERVICES



PRODUCT DEVELOPMENT



CONSULTANCY SERVICES



Scandinavian Avionics A/S – HQ of The SA Group | Stratusvej 9, DK-7190 Billund | SA@scanav.com | www.scanav.com

TJEK DIN LØNSEDEL

– EN SAGA, DER IKKE VIL DØ...

Sekretariatet har her i bladet med jævne mellemrum bragt artikler og fortællinger fra den virkelige verden med budskabet "Tjek din lønseddel". En nylig dom i Østre Landsret giver os desværre anledning til at gøre det igen.

TEKST KONSULENT SØREN WAD CLAUSEN

EN OFFICER MODTOG GENNEM 10 MÅNEDER et uddannelsestillæg, der svarede til hans uddannelsesniveau i Forsvaret. Han fik derfor ikke mistanke, da tillægget efter et jobskift optrådte på lønsedlen, til trods for at det ikke optrådte på ansættelsesbrevet. Det viste sig imidlertid, at tillægget var blevet udbetalt ved en fejl begået af Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse, og officeren blev kontaktet af Forsvarsministeriets Personalestyrelse med krav om tilbagebetaling.

Officeren kontaktede HOD med henblik på rådgivning, og HOD vurderede, arbejdsgivers fejl var så grave- rende, og at den pågældende officer havde været i så god tro, at tillægget ikke kunne kræves tilbagebetalt.

Sagen har nu være ført ved to retsinstanser – byret og landsret –, hvilket giver HOD anledning til at stramme vores retorik lidt op på om- rådet. HOD kan grundlæggende ikke udpege, hvilke fejl fra arbejdsgivers side, der kan bevirke, at en medarbejder ikke skal betale tilbage. Eller med andre ord: arbejdsgiver har ret, også når han begår fejl.

Alle er enige i, at en medarbejder kun skal have den løn, der er aftalt. Men erfaringsmæssigt vil der lejlighedsvis ske fejl, også i et velreguleret arbejdsmarked som staten og Forsvaret. Den personaleadministrative vejledning tager højde for dette og anfører en række eksempler på situationer, hvor tilbagebetaling ikke kan kræves. Herunder hæfter HOD sig især ved "begrundet god tro" og "grov uagtsomhed fra administrationen". Vi må imidlertid ved nærmere afprøvning ved de nævnte to retsinstanser konstatere, at argumenter baseret herpå, ikke holder over for arbejdsgivers væsentligste argument: "Den ansatte burde have indset fejlen".

Baseret på afgørelsen i den nylige sag ved landsretten må HOD derfor udlede, at den ansatte altid skal kontrollere, at indholdet (= lønde- le og satser) af ansættelsesbrevet eller for tjenestemandsansatte føl- gebrevet til ansættelsesbrevet skal være fuldstændig lig med indholdet (lønde- le og satser) af lønsedlen. Hvis disse to dokumenter ikke stemmer overens, så vil en domstol

i en tilbagebetalingssag konkludere, at den ansatte burde have indset, at lønnen var forkert. Dommen vil derfor følge Forsvarets krav om tilbagebetaling.

I den sammenhæng vil enhver efterfølgende individuel aftale om kvalifikationstillæg, funktionstillæg, funktionsvederlag, højere basisløn eller højere pilotstillæg være et tillæg til ansættelsesbrevet. Så det samlede ansættelsesbrev kan udgøres af flere dokumenter.

HOD's sekretariat vil selvfølgelig ikke på forhånd afvise medlemshen- vendelser i tilbagebetalingssager, for der er andre aspekter end selve tilbagebetalingen – for eksempel rådgivning om tilbagebetaling i rater. Overordnet set vil vi dog skærpe vo- res rådgivning af det enkelte medlem i tilbagebetalingssager for ikke at skabe forhåbninger, der erfarings- mæssigt ikke kan opfyldes.

HOVEDOMRÅDE 2

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

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

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

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

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



HOVEDOMRÅDE 3

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

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

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

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

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

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

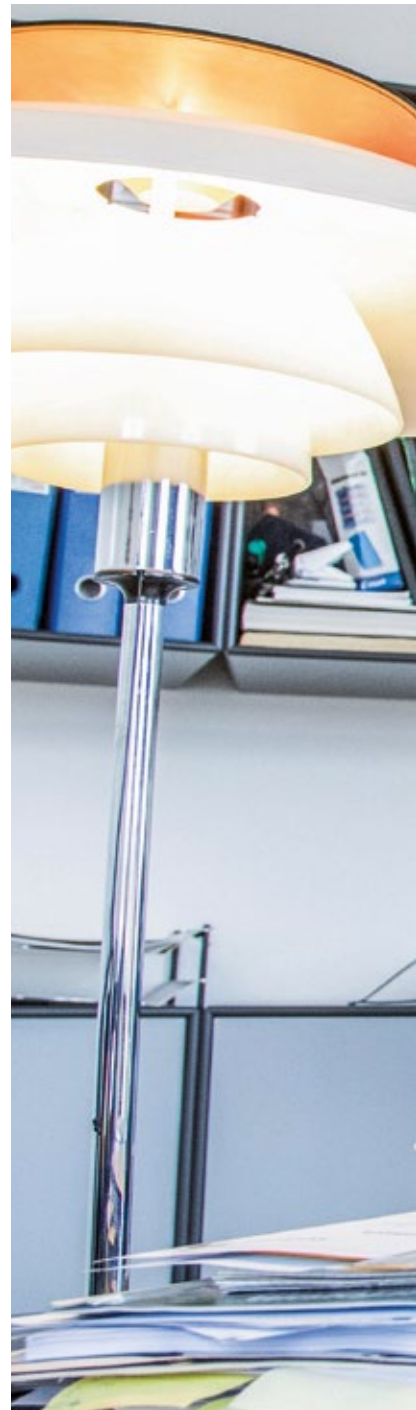
Fejlene vedrørende indplacering i pensions-skyggeforløbet har ikke betydning i hverdagen, men det er en af de ting, som du ikke har brug at skulle slås med, hvis ulykken sker. Forkert indplacering vil få endda stor betydning for ens pension ved afsked før tid på grund af sygdom, tilskadekomst eller stillingsnedlæggelse.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

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



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

Sofie Nilsson er
forhandlingsdirektør i
Akademikerne (AC), som
er hovedorganisationen
af akademiske forbund.
HOD er en af 28
medlemsorganisationer.



FORHANDLINGS- DIREKTØREN

Din løn og dine
ansættelsesvilkår skal
fornyas her i 2021,
og forhandlingerne
er i fuld gang. OK21
handler blandt andet om
distancearbejdspladser,
fritvalgskonto og
oprydning i for eksempel
tjenesterejseaftalen.

TEKST VICKIE LIND
FOTO SARA SKYTTE

VI STÅR MIDT I OVERENSKOMST-FORHANDLINGER på en måde, som vi aldrig har prøvet før, og det er selvfølgelig på grund af COVID-19. Langt det meste foregår virtuelt, og det gør en i forvejen svær proces endnu mere kompliceret. I spidsen for staten og dermed HOD-medlemmerne er chefforhandler Rita Bundsgaard, formand for CFU og til daglig formand for HK/STAT. Lige ved siden af sidder embedsmændene –

forhandlere og regnedrengene – med forhandlingsdirektør i Akademikerne, Sofie Nilsson, i spidsen.

- Overenskomstforhandlinger er en meget lang proces, hvor vi nærmest starter på de nye, så snart vi har afsluttet de gamle. Vi laver et evalueringsforløb, og det er sådan set første afsæt til de næste forhandlinger. Efter OK18 har der for eksempel været en del om vores vedtægter. Vi har aldrig før været så tæt på en



konflikt som i '18, så der har vi blandt andet nu fået inkorporeret en ny konfliktmodel, fortæller Sofie Nilsson.

Hun er en del af ledelsen i Akademikerne (AC), hovedorganisationen af akademiske forbund, hvor HOD er en af 28 medlemsorganisationer. Det er AC, der laver hele forberedelsen af overenskomstforhandlingerne. Det gør sekretariatet op mod det politiske niveau, som består af AC's formand, Lars Qvistgaard, samt et forhand-

lingsudvalg, hvor Niels Tønning sidder med sammen med ti andre politikere, som tilsammen repræsenterer alle AC's medlemmer.

- Som noget af det første laver vi et temabrev, hvor vi opridser de ting, som vi forventer bliver de centrale temaer ved de kommende forhandlinger. Vi skal jo ikke bestemme, hvilke krav de enkelte medlemsorganisationer sender ind, men vi vil gerne være med til at sætte retning på,

og der er også nogle ting, vi måske kan forklare, ligesom der kan være nogle nye ting, som vi kan skubbe fremad ved at sætte drøftelser i gang ude lokalt. Det starter vi med, og vi fik sådan set godkendt det i oktober '19, hvilket ville være vores normale kadence. I oktober '19 så verden jo supergod ud - der var penge, og der var råd til en masse gode temaer, vi kunne forberede, så den oprindelige forberedelse sidste efterår var et add



FAKTA

OK21 er overenskomstforhandlingerne for perioden, der begynder d. 1. april 2021. Forhandlingerne handler om løn- og arbejdsvilkår for cirka 850.000 offentligt ansatte i kommuner, regioner og stat og bliver indgået mellem arbejdsmarkedets parter, lønmodtagerne og arbejdsgiverne.

HOD og AC er en del af CFU, Centralorganisationernes Fællesudvalg, der forhandler på vegne af de statsligt ansatte lønmodtagere. Arbejdsgiversiden er MEDST, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der hører under Skatteministeriet og dermed skatteminister Morten Bødskov.

on på '18. Der ville være ramme, der ville være penge, vi kunne bygge nye ting og lave noget mere. Specielt på det statslige område har vi fået en ny arbejdsgiver, så der var store forhåbninger til samarbejdet og til, at vi kan gøre noget godt sammen. Det er der sådan set stadigvæk, men der var mange lyse punkter - og her må man sige, at det har ændret sig ganske meget, siger Sofie Nilsson.

Ændringen er en pandemi, som ikke behøver nærmere forklaring. Dansk økonomi ser noget anderledes ud, end da AC lavede det første temabrev, og økonomi er det største parameter, der bliver set på.

- I oktober '19 forestillede vi os ikke, at vi skulle tale om distancearbejdspladser (hjemmearbejde), men det er blevet et ret stort tema, og sådan noget som psykisk arbejdsmiljø har fået en helt ny vinkel. Så gående fra egentlig at være klar, så måtte vi lave et helt nyt temabrev i juni 20, hvor vi skar det hele ned og definerede en række nye temaer og sagde "hvad tror vi så på nu i OK21".

Så det har måske ligefrem tvunget jer til at prioritere endnu hårdere?
- Ja, det har det helt klart - i hvert fald det, vi sender ud. Og det, der er anderledes her, det er det ubekendte. I OK11 og OK13 vidste vi, at der var krise. Vi vidste, at der ikke var nogen penge, alle sagde finanskrise, men sådan er det ikke i OK21. Du hører ikke de offentlige arbejdsgivere sige, at det er krise, og det er der nok politisk set heller ikke nogen, der tør, fordi det er rigtig vigtigt, at vi allesammen tror på, at vi kommer igennem pandemien sammen. Samtidig skal vi selvfølgelig gå efter mest muligt, men det er nu engang sådan på det offentlige område, at vi hænger sammen med lønudviklingen på det private område, og hvad den er de næste tre år, er der ingen, der tør spå om lige nu, selvom det faktisk er opgaven. Vi skal lægge den økonomiske ramme for den offentlige sektor op ad den økonomiske ramme for lønudviklingen i den private sektor.

Engangsoplevelse i Forlignsinstitutionen

Vi er på Sofie Nilssons hjørnekontor i AC's hus, der har adresse ved Nørreport Station midt i København. Udsigten er - ganske passende for dette blad - direkte over på Livgardens Kaserne og Rosenborg Slot. Her er fyldt med mapper og bøger og papirer, og kontoret bærer tydeligt præg af, at her sker noget.

Ikke så langt herfra ligger Forlignsinstitutionen. Der havnede Sofie Nilsson og alle de andre under forhandlingerne om OK18.

- Der var vi med til en engangsoplevelse, tror jeg. Både fordi hele forløbet var utroligt langt, 56 døgn, og ydermere meget alvorligt. Jeg husker også det at være i en forlignsinstitution som et interessant eksperiment, samtidig med at det var omgærdet med så utrolig megen offentlighed. Og flere gange også offentlighed, der - uden at kunne afsløre, hvad der foregår i Forlignsinstitutionen - i hvert fald ikke var det, som jeg oplevede, foregik inden for murene. Det var besynderligt, synes jeg, og jeg synes også, at det gav stof til eftertanke om, hvor vigtigt det er at kunne finde et lukket forhandlingsrum.

I den sidste del af OK18, de sidste hektiske døgn, hvad er det, du laver der?

- Jeg sidder med ved alle bordene, det kommunale, det regionale og det statslige, og jeg sidder også ved de borde sammen med AC's formand, hvor der bliver slået søm i forligene. Vi skal lukke det hele dér til sidst, og der havde jeg i hvert fald den sidste uge eller to en bekymring for, at vi ville ende med at få et forlig, hvor det bare handlede om økonomi og så med et par store dagsordener i. Men det betyder også noget for vores medlemmer, at vi hele tiden får taget nogle nye ting med eller får repareret på noget, som de har peget på, og får skubbet på de små ting. Det er helheden, der tæller, og der har jeg en central rolle, fordi andre er i et loop, hvor det handler om at lukke en aftale, hvor jeg hele tiden prøver på at holde



- Du hører ikke de offentlige arbejdsgivere sige, at det er krise, og det er der nok politisk set heller ikke nogen, der tør, fordi det er rigtig vigtigt, at vi allesammen tror på, at vi kommer igennem pandemien sammen.

Sofie Nilsson

Sofie Nilsson har kontor lige ved Nørreport Station i København. Fra hjørnevinduet kigger man direkte over på Livgardens Kaserne.

de mellemstore og små ting i spil, så det hele kommer med i forliget. Langt hen ad vejen sidder man i sådan et forløb og venter på, hvem der blinker først, men i det sidste døgn er der fuldt fokus på at få bygget noget, der kan udgøre et forlig, for ellers nærmer vi os seriøst noget, der kan udløse en storkonflikt i den offentlige sektor. Og det var vi altså meget tæt på, siger Sofie Nilsson.

Tæt på storkonflikt

Forhandlingerne rykkede sig ikke, og lønmodtagernes side varslede konflikt. Arbejdsgiversiden svarede igen med en trussel om hård lockout, hvor de ville sende næsten en halv million offentligt ansatte hjem.

- Min helt personlige vurdering er, at de strejkevarsler, som AC og de andre havde lavet, godt kunne have ført til en konflikt. Den lockout, som arbejdsgiver svarede med, var så voldsom, at en eventuel konflikt ikke kunne have varetaget ret mange timer. De havde jo lockoutet alt. Det fik mig til at tænke, at det kan man simpelthen ikke, og derfor var tanken hele tiden, at det må kunne løse sig, husker Sofie Nilsson.

Var de amatører der?

- Det var vi nok allesammen; vi var nok bare dem, der blinkede først. Og så varslede de lockout af alt.

Hvorfor kom det derud?

- Min vurdering er, at det var, fordi optakten havde været så elendig, som den var. Vi formåede ikke at finde hinanden overhovedet. Pludselig kom spisepausen i spil fra arbejdsgiverside, og det skete i oktober, hvor vi skal kravsudveksle i december, og det oplevede vi som noget, som vi overhovedet ikke kunne sidde overhørigt. Derfor føler vi, at vi er trængt så langt tilbage på forhandlingsbanen, så at vi bliver nødt til at handle. Og vi får faktisk - for os - nærmest militære udtryk, hvor vi skal have rykket den her delegation fremad, og det er uvant for os, for vi er jo trænet i ikke at tale konflikteskalende. Men vi oplever os så trængt, så vi



- Vi ønsker os at komme hen et sted, hvor de også ude lokalt oplever det mere værdifuldt at sætte fokus på tillidsrepræsentanter og bruge aftalerummets muligheder. Vi oplever ikke, at der er særlig mange ledere, der er bevidste om, at man faktisk kan regulere mange ting selv til det bedre, hvis det er det, man har behov for.

Sofie Nilsson

må kæmpe for at få magtbalancen tilbage.

Trods den hårde kamp og de mange døgn i Forligsinstitutionen så lykkedes det til sidst at lande aftaler på alle områder.

- Jeg er meget glad for, at det lykkedes i '18. Når man ser ned over forliget, så var der mange ting med. AC-gruppen er utroligt bred, og der var meget bredde på de ting, vi endte med. Der var noget til alle grupper, ph.d.'er, præster, officerer. Det er det, vi skal, ellers har vi ikke nogen sammenhængskraft i AC. Det er rigtig vigtigt, at vi afspejler alle vores medlemsorganisationer, og det skal vi huske, når vi sidder i de store forhandlinger.

Læring af processen

Sofie Nilsson er garvet i gamet. Hun har flere overenskomstforhandlinger på cv'et, og hun har sågar siddet på den anden side af bordet som chefkonsulent i Moderniseringsstyrelsen.

- Den her gang blev jeg mindet om, at man skal træde et skridt tilbage og huske sin værktøjskasse som forhandler, for den virker faktisk. Og så også, at der ikke er andre veje frem i det her system end at samarbejde. Det virkede ikke i mange uger i Forligsinstitutionen, men det gjorde det til sidst. Begge parter har et ansvar

for at passe på forhandlingsmodellen, og det havde vi ikke gjort. Men det er den, der virker til sidst. Det er rimelig simpelt, men systemet virker, når man husker at bruge det.

Til sidst er I jo også pressede som personer, trætte og har ikke været ude i flere dage. Hvordan var det?

- På et tidspunkt, lige efter at vi havde lukket forhandlingerne lørdag aften, talte jeg med CFU's daværende chefforhandler, Flemming Vinther, om de sidste døgn, og først der går det op for mig, at jeg ikke har sovet siden torsdag morgen. Men jeg var ikke specielt træt, og det siger vel noget om, hvad det er, man er i. Man kører på spændingen og adrenalinet, og der sker jo noget i de der sidste døgn, hvor der netop kommer følelsen af, at nu sker der noget. Nu kan vi trevle tingene op.

Presset i Forligsinstitutionen var stort. Ventetiden var lang, og alle gik rundt i et limbo og vidste ikke, hvornår næste træk kom. Der blev konspireret på gangene, sovet rundt om i krogene og spist tilfældige steder, hvor der ind imellem også var plads til et lille grin. Uden for vinduerne var konstant summen og råben fra demonstranter "Nok er nok, Nok er nok".

- For mig var det en behagelig



CV SOFIE NILSSON

Forhandlingsdirektør AC

Chefkonsulent Moderniseringsstyrelsen

Specialkonsulent Transport- og Energiministeriet

Personalekonsulent Statens Serum Institut

Fuldmægtig Indenrigs- og Sundhedsministeriet

Fuldmægtig i Fødevareministeriet

Advokatfuldmægtig

baggrundsstøj. Det tror jeg ikke, at det var for modparten. Og det var nok præcis det, der var meningen, men indenfor var det måske med til at gøre det svært at bringe modparten hen et sted, hvor det blev konstruktivt. Men altså: helt generelt er det super vigtigt, at både medlemmer og andre oplever den solidaritet, som er uhyre vigtig for at kunne lukke en aftale, fortæller Sofie Nilsson.

OK21

I skrivende stund er forhandlingerne om OK21 i gang. Allerede i december blev der udvekslet krav, og planen er at mødes til forhandlingsnat den 4. februar. Det bliver selvfølgelig ikke, som det plejer, hvor alle mand er samlet i Finansministeriet. Foreløbig er aftalen at være sammen i små grupper i Skatteministeriet.

- Det er en spilleplade, vi aldrig har været på før, og med stor økonomisk usikkerhed. Så jeg håber, at arbejdsgiver vil være med på at gøre noget andet, fordi vi ved, at der ikke kommer til at være så mange penge, hvorfor løsningerne skal findes på anden vis. Min største bekymring er, at vi bliver mødt med en smal ramme og et budskab om, at der er Corona, "så I må forstå, at vi ikke kan gøre andet". Det vil vi ikke komme til at kunne forstå, konstaterer Sofie Nilsson.

Det er ikke kun de fysiske rammer og omstændighederne, der har ændret sig på grund af Corona. Det har kravene fra lønmodtagerne også. Fokus har flyttet sig, så det nu hedder distancearbejdspladser, psykisk arbejdsmiljø og så selvfølgelig økonomi, men også ledelsesrum, ledelsesret og arbejdsgiveradfærd.

- Vi ønsker os at komme hen et sted, hvor de også ude lokalt oplever det mere værdifuldt at sætte fokus på tillidsrepræsentanter og bruge aftalerummets muligheder. Vi oplever ikke, at der er særlig mange ledere, der er bevidste om, at man faktisk kan regulere mange ting selv til det bedre, hvis det er det, man har behov for. Vi hører meget, at overenskomsterne snævrer - altså at der ikke er plads. Og når man så spørger ud, så er der ikke en bevidsthed om, hvor agilt det her system egentlig er, hvis man ønsker at tilpasse det på arbejdstidsområdet eller lønforhandlinger, eller i det hele taget hvad man kan i aftalerummet og med tillidsrepræsentanterne. Det kunne vi godt tænke os at sætte lys på og lave nogle konkrete tiltag omkring.

- En anden ting, der fylder meget for en stor del af medlemsorganisationerne og dermed AC, er en fritvalgskonto. Det har man på det private område, men det er vigtigt at

sige, at det ikke er en magen til. Det her er et sted, hvor man får mulighed for at vælge mellem løn, pension og frihed. Hvor man lægger en ramme, og så kan man individuelt forvalte. Så vil vi også gerne putte noget ind med seniorer, hvor vi godt ved, at det, som vi putter ind lige nu og her, det vil være, at man betaler mindre til pension og holder frihed for det. Selvom der vil ryge lidt på pensionen, så kan det betyde, at det er lettere at gå ned på en 4-dages arbejdsuge og blive længere på arbejdsmarkedet. Det tror vi på.

- Så håber jeg også, at vi kan skabe momentum til at få ryddet lidt op. Der er for eksempel en gammel tjenesterejseaftale, som jo blandt andet rammer officerer, hvor man tænker tjenesterejser anno for mange år siden. I dag arbejder man jo oftest, mens man rejser, og det kan i hvert fald tilrettelægges på en helt anden måde end tidligere, så det ville det være rart at gøre noget ved. ■

Interview og artikel er lavet før forhandlingsnatten i Skatteministeriet. Vi opdaterer løbende med nyt om forhandlingerne - hvis de ikke allerede er overstået - på mere dagsaktuelle platforme.

Kontakt konsulent
Steen Mikkelsen på
steen@hod.dk eller 2536
1888, hvis du har brug for at
drøfte din situation.

FØR PENSION FOR TJENESTEMÆND

DET HAR LÆNGE VÆRET EN MULIGHED FOR TJENESTEMANDSANSATTE OFFICERER at bede om at få sin tjenestemandspension før tid, altså førpension. Det gælder for de tjenestemænd, der er ansat før 1. januar 2007, som har en aftalt pligtig afgangsalder, og som er fyldt 60 år.

Du skal opfylde kriterierne: at være ansat som tjenestemand før 1. januar 2007, at have en aftalt pligtig afgangsalder, og du er fyldt 60 år.

Afhængig af det konkrete tidspunkt, hvor du måtte ønske at få din tjenestemandspension, vil der være tale om:

1. Pension sker fra det skalatrin (lønramme), du aktuelt måtte være på. Det har kun betydning for meget få, om nogen overhovedet.
2. Pensionen vil blive fastsat ud fra det antal pensionsår, du konkret har på tidspunktet for pensionsudbetalingen. Eller med andre ord, der vil ikke kunne blive tale om tillægelse af manglende pensionsår, maksimalt op til 10 år, som det ellers

ville ske ved ordinær pensionering fra Forsvaret. Udgangspunktet er, at en tjenestemand, der når en aftalt pligtig afgangsalder, der er lavere end 70 år, vil blive betragtet som værende forblevet i tjeneste indtil det fyldte 70. år.

3. En livsvarig procentreduktion i størrelsesordenen 6% – 1% af egenpensionen.
4. En halvering af det såkaldte "under folkepensionsaldertillæg", som ydes fra overgang til tjenestemandspension indtil folkepensionsalderen.

Om det så samlet set er attraktivt for det enkelte medlem, er helt og aldeles et individuelt anliggende, så der kan og må HOD ikke råde. HOD kan hjælpe med at stille spørgsmål i den forbindelse og hjælpe med at give nogle rettesnore, men afgørelsen er individuel. ■

MIN TJENESTEMANDSPENSION REDUCERES.....

NEJ

TEKST STEEN MIKKELSEN

JEG BLIVER JÆVNLIGT, NEJ HYPPIGT, MØDT AF ET SPØRGSMÅL OM, hvor meget der modregnes i tjenestemandspensionen, hvis vedkommende tjenestemandspensionist tager et job.

Der synes at være en vandrehistorie om, at der vil ske modregning i den tildelte tjenestemandspension. Men det er netop en vandrehistorie. Der vil ikke kunne ske reduktion i den tildelte tjenestemandspension. Det helt basale grundvilkår, der gælder, hvis en tjenestemandspensionist måtte ønske at fortsætte med at arbejde i stat, kommune, regioner eller i det private, er, at overenskomsterne ikke gælder for tjenestemandspensionister – derfor kan sådanne ansættelser alene ske på individuel kontrakt.

Tidligere var der en "model", der i folkemunde blev kaldt vederlagslønnede pensionister, som byggede på en opfattelse om, at staten ikke skulle betale både pension og løn. Men den model blev for nogle år siden dømt ude som værende aldersdiskrimination.

For lige at binde en knude mere, så falder reduktionen i forbindelse med eventuel førpensionering ikke ind herunder. Reduktionen i tjenestemandspension, hvis den enkelte begærer sig afskediget på førpensionsvilkår, sker i forbindelse med fastsættelsen af tjenestemandspensionen, ikke i den tildelte tjenestemandspension. Der er nemlig ingen forskel på de muligheder og de vilkår, der er og gælder for en tjenestemandspensionist, uanset om man er blevet tjenestemandspensionist efter, at man har passeret den pligtige afgangsalder, eller om man er blevet tjenestemandspensionist med afsæt i reglerne om førpensionering. ■



Personalestyrelsen har lavet ny vejledning i, hvordan chefer skal forebygge og håndtere krænkende handlinger. Mandehørm er ikke en menneskeret, siger chefen for Hærens Officersskole

LEDERE HAR PLIGT TIL AT GRIBE IND – MEN HVORDAN OG HVORNÅR?

TALLENE KAN VIRKE VOLDSOMME, når 320 personer ud af 8.100 besvarelser i slutningen af 2019 svarede, at de oplevede en kønskrænkende adfærd på deres arbejdsplads i Forsvaret. Derfor har Forsvarets Personalestyre udsendt en ny vejledning, der især skal hjælpe chefer og ledere, som har pligt til at handle og forebygge og håndtere krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Vejledningen beskriver ansvar, pligter og opgaver, der skal hjælpe med at forbygge og håndtere krænkende handlinger, som er en samlet betegnelse for vold, mobning, kønskrænkende adfærd og andre måder, som krænkelse kan forekomme på arbejdet.

Steen Gøtsche, konsulent i HOD, har sammen med repræsentanter fra HKKF (Hærens Konstabel- og Korpålförening) og CS (Centralforeningen for Stampersonel) været med til at udarbejde vejledningen, og han siger, at Forsvaret har fundet det vigtigt at få dæmmet op for de voldsomme tal, der også dækker over mobning og alvorlige sager som for eksempel forsøg på voldtægt.

Som konsulent er han den, som HOD's medlemmer henvender sig hos, hvis de får mistanke om eller kendskab til mobning eller krænkende adfærd på deres arbejdsplads – eller hvis de selv bliver anklaget for ikke at opføre sig korrekt. For som chefer og ledere er det især dem, vejledningen er rettet imod.

Steen Gøtsche siger, at han ikke får ret mange henvendelser. Ikke nødvendigvis fordi krænkelse ikke findes, men fordi de som regel bliver håndteret på et lavere niveau eller bliver sendt videre til Juridisk afdeling eller Forsvarets Auditørkorps. Han siger også, at de sager, han får kendskab til, som regel ikke handler om kønskrænkende adfærd, men om mobning.

- Tit handler henvendelserne om stress, men når vi kigger på dem, viser det sig, at de reelt handler om dårlige forhold mellem chef og medarbejder. Det kan være, at en medarbejder føler sig frosset ude, ikke får nogen spændende opgaver – eller ikke får nogen opgaver overhovedet. Det kan føles som mobning, siger han.

I enkelte tilfælde ender sådanne sager med afskedigelse, og i nogle tilfælde lykkes det at få folk genansat. Men

han understreger, at både stress og mobning skal tages meget alvorligt, for de kan resultere i langvarige sygemeldinger.

En chef har handlepligt

Vejledningen skal hjælpe til at undgå krænkende handlinger på arbejdspladsen og få ledelsen til at gribe ind, når de alligevel forekommer.

- Men det kan være svært at afgøre, hvornår noget er en krænkelse, selv om Forsvarets ledelses holdning er kendt af alle og taler om nultolerance, siger han.

Tillidsrepræsentanterne har diskuteret emnet på et seminar, så politikken er blevet synliggjort.

- Men derfor kan det alligevel være svært præcist at vide, hvad man gør, og hvordan man griber ind, når man oplever krænkende adfærd i en eller anden form, siger Steen Gøtsche, og derfor hilser han vejledningen velkommen, så chefer blandt medlemmerne, der er usikre på, hvornår de skal gøre noget, kan få hjælp der.

- Det er i hvert fald klart, at en chef ikke må se gennem fingre med det, hvis han bliver gjort opmærksom på mobning eller krænkende adfærd. En chef har handlepligt, understreger han. Problemet er, at sagerne sjældent er sort/hvide – og at de kan være alvorlige og få ansættelsesretslige konsekvenser, hvis en person krænker en anden.

- Det er i hvert fald klart, at en chef ikke må se gennem fingre med det, hvis han bliver gjort opmærksom på mobning eller krænkende adfærd. En chef har handlepligt.

Steen Gøtsche



– For mig som chef for Officersskolen handler det om, at **officererne som ledere udstikker en retning om, at krænkelse ikke tolereres** – og som samtidig kan høre, fornemme eller genkende, når frisproget bliver for meget, uanset hvad det omhandler, eller hvem det muligvis rammer.

Nicolas Veicherts

Steen Gøtsche mener ikke, at den nye vejledning om emnet vil skabe en kulturændring i Forsvaret, men den vil støtte lederne i, hvordan de skal tackle sagerne. Han påpeger også, at en del af forvaltningsuddannelsen er taget ud af officersuddannelsen, og der i stedet er mere fokus på det operative. Her vil vejledningerne også give god støtte til lederne.

– Jeg både håber og tror, at de sager, der ligger om både mobning og krænkende adfærd, kommer frem nu, fordi hele diskussionen om emnet lægger op til det, og med vejledningen bør det være synligt, hvad man skal gøre. Desuden bliver folk jo mere og mere vidende om deres rettigheder, så vi vil måske opleve lidt flere sager i fremtiden, fordi folk bliver bedre til at sige fra – eller bede om hjælp.

Opfør jer ordentligt

For oberst Nicolas Veicherts, chef for Hærens Officersskole, lyder svaret på, hvordan man skal omgås hinanden, helt kort: Man skal opføre sig ordentligt.

– Men det må vi erkende, at vi åbenbart ikke var så gode til, da en arbejdspladsvurdering i 2019 viste, at mange af de kvindelige kadetter på Hærens Officersskole havde oplevet krænkelse eller en krænkende tone.

Det er selvfølgelig ikke i orden, og vi har da også udbygget dialogen om mobning og krænkelse, siger han og fortsætter:

– Vi uddanner officererne til at kunne føre Hæren i krig og vinde på slagmarken, og det kan man altså ikke, uden at dens enheder og soldater har det godt.

– Derfor er officersuddannelsens første 11 måneder, hvor kadetterne bor sammen, også af stor betydning. Her oplever de den positive effekt af at være et hold, når de daglige opgaver skal løses – og der er helt sikkert også nogle af dem, der får nedbrudt fordomme om de andre, siger han.

– Og derfor er det også allerede i den første uddannelse, at vi skal sikre, at de unge kadetter ikke får en opfattelse af, at der skal være en hård tone i Hæren.

For Nicolas Veicherts er det vigtigt at arbejde med den

tilgang, at krænkelse ikke alene handler om at sige fra, men om ikke 'at gøre krænkelsen'.

– Jeg er enig i, at der skal være nultolerance, og for mig begynder det med, at vi ikke finder os i holdninger som, at "... hvis du ikke kan lide lugten i bageriet, så...", som jeg desværre har oplevet, at enkelte kadetter mener.

– Det er den holdning, som skal bearbejdes, diskuteres og nuanceres. Og helt ærligt: Mandehørm er ikke en menneskeret, men når det er sagt, vil der altid være en form for hørm eller frisprog i en militær organisation, når tingene spidser til.

– For mig som chef for Officersskolen handler det om, at officererne som ledere udstikker en retning om, at krænkelse ikke tolereres – og som samtidig kan høre, fornemme eller genkende, når frisproget bliver for meget, uanset hvad det omhandler, eller hvem det muligvis rammer.

Officerskorpset skal gå forrest

Den enkelte soldat eller officer skal også selv kunne sige fra, når noget bliver for meget, og derfor har Officersskolens stab og kadetter i 2020 gennemført seminarer ledet af Forsvarsministeriets Personalestyrelses OPRK-rådgivere, som Nicolas Veicherts klart kan anbefale.

– Seminarerne har været gennemført i øjenhøjde og har gennem hverdagseksempler skabt en god forståelse af, at krænkelse kan være ret mange ting, men også at ikke alt er en krænkelsessag.

– Og så bliver det gjort klart under seminaret, at krænkelse ikke skal undgås ved, at nogen siger fra. Det er den lette tilgang, men det er ikke de krænkelsesansvar. Vi skal alle sammen tænke os om og undgå at krænke. Vi skal opføre os ordentligt, siger han.

Da Nicolas Veicherts selv var kadet for 30 år siden, var der ikke meget fokus på krænkelse, og i øvrigt en kultur, hvor det blev opfattet som morsomt, når man sagde, "at bøsser er noget, man skyder med...".

– Sådan er det ikke i dag, hvor tv-værten Sofie Linde i 2020 har sat en ny, stærk dagsorden på kryds og tværs af Danmark, men hvor det hører med til historien i For-



svaret, at det var en gruppe af kvindelige veteraner, der tilbage i 2018 skabte den dagsorden, som førte til den udvidede undersøgelse i 2019.

Selv om Nicolas Veicherts ikke tror på, at "nysprog" i sig selv løser nogen problemer, så tænker han selv nu oftere over, når han bruger nogle af de maskuline termer, som præger Hæren.

- Og det er da en klar indikation af, at dagsordenen har sat sig i os. Og det er et godt tegn. Jeg tror dog på, at vejen frem skal findes i vores almindelige sprog, når ord eller handlinger rammer andre hårdt. Her skal vi have et beredskab til, som noget helt naturligt, på den ene side at kunne sige "det var ikke i orden" og på den anden side "sorry, det var dumt sagt".

- Og her skal officerskorpset gå forrest. Både som gode eksempler, der opfører sig ordentligt, og ved at påtage sig ansvaret for, at soldaterne i deres enhed ikke driller, mobber eller krænker - og lige så væsentligt, at der ikke er soldater, som føler sig drillet, mobbet eller krænket.

Afslutningsvis påpeger Nicolas Veicherts, at det på officersuddannelsen også betyder noget, om man er i stand til at opføre sig passende. En bestået eksamen er i den sammenhæng ikke nok, og der er eksempler på, at kadetter med gode eksamenskarakterer har måttet forlade Officersskolen, fordi deres karakteregenskaber ikke var i orden.

Se hele vejledningen på Forsvarsministeriets hjemmeside fmn.dk. ■

- Og her skal officerskorpset gå forrest. Både som gode eksempler, der opfører sig ordentligt, og ved at påtage sig ansvaret for, at soldaterne i deres enhed ikke driller, mobber eller krænker - og lige så væsentligt, at der ikke er soldater, som føler sig drillet, mobbet eller krænket.

Nicolas Veicherts

Vibeke Lunding-Gregersen er
direktør, autoriseret psykolog
og forfatter. Hun arbejder
blandt andet med lederudvikling
i både private og offentlige
virksomheder. Hun er vant til at
diskutere magt og lederroller
med sine kunder.

MAGT GØR NOGET VED HJERNEN

- Mennesker er sociale
dyr, og det, at nogle
har magt, regulerer
vores fællesskab. Hvis
ingen underkastede
sig, ville magten miste
sin værdi og funktion,
siger direktør, psykolog
og forfatter, Vibeke
Lunding-Gregersen.



- MAGT GØR NOGET VED MENNESKER. Både ved dem, der får magten, og dem, der omgiver dem. Det er sjældent noget, vi forholder os til, men de fleste ledere genkender det, når vi taler om det. For eksempel at når man får magt, er folk mere enige med én, mindre kritiske og griner mere ad ens vittigheder, forklarer hun og tilføjer, at med magt følger også, at andre underkaster sig. Det er naturligt nok, for mennesker er sociale dyr, og det, at nogle har magt, regulerer vores fællesskab. Hvis ingen underkastede sig, ville magten miste sin værdi og funktion, konstaterer hun.

Vibeke Lunding-Gregersen forklarer, at magt gør noget ved mennesker, i det øjeblik de får den, og der findes talrige eksempler på dette fra forskningen. Blandt andet et studie, hvor deltagerne tilfældigt blev delt i ledere og medarbejdere. Derefter skulle de fordele nogle stykker chokolade imellem sig, og de, der tilfældigt var blevet tildelt rollen som ledere, tog tre gange så meget chokolade til sig selv i forhold til dem, der havde fået rollen som medarbejdere. Hun nævner også det berømte Stanford Prison Experiment fra 1971, hvor studerende blev tilfældigt tildelt roller som fanger og fangevogtere i et fængsel. Forsøget måtte afbrydes efter kun seks dage, fordi fangevogterne udøvede så massiv psykologisk tortur mod fangerne, at det var uforsvarligt at fortsætte.

- Neurovidenskaben har påvist, at der helt bogstaveligt sker forandringer i hjernen, når vi får magt. Studier har vist, at det, der særligt påvirkes, er de områder af hjernen, der rummer vores evne til empati. Og andre studier viser, at spejlneuronerne – de nerveceller, der gør, at vi kan spejle andres reaktioner og dermed fornemme deres tilstand – bliver påvirket. Det, man har fundet ud af, er, at spejlneuronerne hos magtfulde mennesker bliver hæmmet, de er ikke lige så stærke som hos andre. Det betyder, at vi kan få sværere ved at forstå og bemærke andre menneskers følelser og reaktioner på et helt neurologisk plan, forklarer hun, idet hun dog understreger, at man ikke kan slutte, at det er bestemte afstumpede mennesker, der bliver magtskyg; magtmisbrug er en risiko, der følger med at få magten, og derfor skal vi have respekt for magtens indflydelse.

- Officerer er et godt eksempel, for deres vigtigste rolle er at sikre alles overlevelse i krig. Derfor skal de kunne holde hovedet koldt, for de kan ikke lade sig forstyrre af, at en enkelt skærer sig på en kniv. Soldater er trænet til at passe på flokken, og de forstår, hvorfor hierarkiet er nødvendigt.

Men hun pointerer, at man som leder skal undgå, at magten tager magten fra en. Når hun coacher ledere, gør hun meget ud af, at de skal være opmærksomme på deres egne mørke sider og vente med at handle, til de har tænkt tingene godt igennem. Hvis ens rolle som leder bliver udfordret eller bliver provokeret, skal man lige vente

lidt med at svare og gerne invitere andres perspektiver ind.

- Hvis man ikke som leder er god til at lytte til andre, går man glip af vigtig viden – således forstået, at selv om viden er tilgængelig hos medarbejderen, bliver den ikke brugt. En leder, der tør stå ved sin egen tvivl og inddrage andres perspektiver, får enorm respekt og skaber tryk i sin organisation, og hvis man tør tale åbent om fejl og risikoen for at begå dem, får man mulighed for at forebygge og afværge, siger hun.

Ingen vil være et dumt svin

Vibeke Lunding-Gregersen er klar over, at ingen ønsker at udvikle sig til dumme svin, når de bliver ledere og får magt. Men nogle leder ved at udskamme medarbejdere, andre ved at inddrage medarbejderne i beslutninger og uddelegere ansvar. Der er mange eksempler på, at det sidste er mest effektivt og bedst for produktiviteten og trivlsen.

- Magtfuldkommenhed hos en chef skaber utryghed, og i en utryk kultur er det svært at sige fra over for krænkelser, for vi er alle flokdyr, der har brug for andres accept. Angsten for eksklusion fra flokken kan være større end ubehaget ved at blive udsat for krænkelser og chikane, siger hun.

Derfor er det ikke nok at sige, at man bare kan sige fra. Man skal skabe en kultur, hvor krænkelser ikke finder sted – og hvor det er trygt at sige fra, hvis de alligevel forekommer.

Hun nævner også, at hvis man vil sexismen og krænkende opførsel til livs i en arbejdspladskultur, skal man forstå, hvorfor det opstår.

- Det er vigtigt at kunne sige undskyld, hvis man overtræder nogens grænse. Og det er vigtigt at tale om det i stedet for at grave grøfter, påpeger hun.

Vibeke Lunding-Gregersen advarer også mod at pakke krænkende bemærkninger ind i humor, for det er endnu vanskeligere at sige fra overfor, for så kan man beskyldes for ikke at have humoristisk sans. Og så bliver det svært at forsvare sig. ■

- Når man får magt, er folk mere enige med én, mindre kritiske og griner mere ad ens vittigheder

Vibeke Lunding-Gregersen

SÅDAN HANDLER DU:

**Forsvarsministeriets
Personalestyrelse har
udsendt nye vejledninger om
kønskrænkende adfærd, vold
og mobning. Se den samlede
vejledning på alle tre områder
på Forsvarsministeriets
hjemmeside.**

**Fælles for alle tre vejledninger
er, at det er chefernes og
ledernes ansvar at forebygge
forekomst af alle former
for krænkelse og vold
på arbejdspladsen, og i
vejledningerne er der forslag
til, hvordan man forebygger og
håndterer det.**

Forebyggende tiltag kan omfatte:

- Politik/retningslinjer for god adfærd
- Præsentation og drøftelse af, hvordan politikken kan udmøntes i alle led af organisationen
- Drøftelser på enhedsniveau af den daglige adfærd i relation til politik/vejledninger, f.eks. ved hjælp af dialogværktøj
- Arbejde med at styrke kulturen, så det bliver legitimt at tale om mobning og konflikter
- Drøftelse af håndtering og forebyggelse af mobning og krænkende adfærd i arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsudvalget
- Handleplaner for forebyggende initiativer
- Chefer og ledere kan få hjælp hos OPRK til at tilpasse forebyggelsesstrategier
- Gør opmærksom på Forsvarsministeriets whistleblowerordning.

Chefer og ledere har handlepligt, når de bliver bekendt med vold, mobning eller krænkende adfærd og forventes at:

- Tage kontakt til FAUK eller politiet, hvis der kan være tale om strafbare forhold
- Tage medarbejdernes henvendelser alvorligt
- Udviser diskretion over for begge parter
- Foretage en upartisk afdækning af hændelsesforløbet
- Sørge for, at både den krænkede og den, der anklages for at krænke, får støtte, og at den anklagede får mulighed for en bisidder – f.eks. fra OPRK
- Skrive notater, som senere kan indgå som dokumentation af sagen
- Kontakte FAUK eller politiet, hvis der er tale om vold, seksuel vold eller deling af kønskænkende billeder på digitale medier
- Orienter medarbejderne, hvis en APV viser forekomst af vold eller trusler om vold
- Drøfte, hvordan vold kan forebygges, og lave en handleplan
- Gøre opmærksom på, at der er nultolerance over for vold, og at vold kan have ansættelsesretslige konsekvenser.

Ring til os på
70 33 25 25

Billigere forsikringer til HOD-medlemmer

Tryg og HOD har forhandlet markante prisnedsættelser på bil-, ulykke-, indbo- og årsrejseforsikring

Få glæde af de nye priser ved at ringe til os og få et forsikringstjek. Dette gælder både eksisterende såvel som nye kunder

Læs mere på tryg.dk/partner/hod



Det handler om at være





Ny
serie

I audiens hos forsvarsattachéen

15 udenlandske forsvarsattachéer har base i København, hvor de hver dag arbejder på at fremme de militære forbindelser mellem hjemlandet og Danmark. *I denne nye artikelserie møder Officeren nogle af de forsvarsattachéer,* der er repræsenteret i Danmark, til en snak om det forsvarspolitiske samarbejde, om forventningerne til Danmarks kapaciteter og prioriteringer og om en sikkerhedspolitisk omverden i hastig forandring.

TEKST ANDERS HØJER RØMELING FOTO SARA SKYTTE



Forsvarsattaché:

”Den tætte dansk-britiske relation bygger på operationer”

England er officielt ude af EU og spejder mod Stillehavet. Alligevel, forsikrer den britiske forsvarsattaché, står England last og brast med Europa og Danmark, dog med klare forhåbninger til det danske forsvars beredskab og interoperabilitet.

FORSVARSAATTACHÉ DOMINIC FLETCHER skridter over gårdspladsen foran Storbritanniens tre kridhvide ambassadebygninger på Østerbro, og et smil anes bag mundbindet, da han tager imod *Officeren* på den britiske side af det meterhøje sikkerhedshegn. Kort efter viser obersten vej gennem de elegante bygninger opført under Første Verdenskrig og ind i et afsidesliggende mødelokale, hvor et langbord med høje plastskærme på midten deler tilhørerne i to.

- Corona har lagt lidt af en dæmper på attaché-arbejdet, men det er stadig et spændende job, siger han og fortsætter:

- Som forsvarsattaché er man med på et ret højt niveau i de militære forhold mellem to lande, og man arbejder både med politik og økonomi. Jobbet bevæger sig væk fra det rent militære og ind i de mere grå områder af international politik og diplomati. Det er en fascinerende verden.

Dominic Fletcher har været Storbritanniens forsvarsattaché i Danmark siden august 2019. Han har nogle års erfaringer med sig fra samme stilling, bare i Nigeria.



- Efter at havde arbejdet i Nigeria, hvor der er en del hemmelighedskræmmeri og nok også en smule flovhed over at have vanrøgtet sit militær, så er Danmark noget helt andet. Danmark er et NATO-medlem og en meget mere nær allieret, siger han.

- Siden 1996 har danskerne og briterne opereret side om side, og jeg tror, at operationer virkelig er det, der skaber de tætte bånd mellem vores lande. Der vil altid være politiske uenigheder, når det kommer til deployeringer, men vi har oplevet Danmark som en meget ukompliceret allieret, og derfor – ikke alene i Bosnien og i Kosovo, men også for ikke så længe siden i Irak og Afghanistan – havde vi danske kampsoldater *embedded* i vores styrker, så integrationen og interoperabiliteten var virkelig god. I mine øjne karakteriserer de operationer det dansk-britiske militære forhold de sidste 25 år.

- Som alle forhold minder det lidt om et ægteskab. Man er nødt til at arbejde på forholdet, og det er vigtigt, at vi ikke tager forholdet for givet, og derfor må vi sikre os, at begge sider sørger for at forstå modpartens prioriteter. I takt med, at erfaringerne fra Afghanistan forsvinder, er det formentlig noget, vi kommer til at koncentrere os om i langt højere grad, siger han og nævner *Enhanced Forward Presence* i Estland som et forbilledligt eksempel på, at træning, interoperabilitet og forståelse for den anden part fungerer godt.

FRA ILDDÅB I IRLAND TIL COCKTAILS I KØBENHAVN

Den britiske officer tænker, før han taler, men taler så til gengæld i en lind strøm. Han fletter hele tiden vendinger som "uundgåeligt" og "i sidste ende" ind i sine sætninger og afrunder talestrømmen med ordene "hvad mener jeg så med det?".

På dagen for interviewet er Dominic Fletcher klædt i lyserød skjorte, mørkeblå blazerjakke og pæne bukser; en noget anden uniform end den, han første gang iførte sig for tre årtier siden i den britiske hær.

- Flyvevåbnet var egentlig mit førstevalg, så det var lidt af et tilfælde, at jeg endte i hæren. Jeg er en stærk tilhænger af skæbne og held, og begge mine bedstefædre og min far var i militæret, så jeg tror, at det var uundgåeligt, at også jeg ville ende i uniformen.

- Det får mig til at lyde som et fortidslevn, men jeg gik ind i militæret i 1990 under Den Kolde Krigs afslutning, og jeg blev sendt til Tyskland som en del af den britiske tilstedeværelse ved Rhinen. I en periode tjente jeg også i Belfast under "the Troubles". Det var en ilddåb, for det var en meget underlig oplevelse at gå ned ad en gade i "the UK" og få kastet IED'er efter sig. Det føles som meget længe siden nu, siger Dominic Fletcher og fortsætter den guidede tur gennem sine udsendelser:

- Jeg var også heldig at blive sendt til Golfkrigen som en såkaldt *Battle Casualty Replacement*, hvilket jeg betragter som et pænt ord for kanonføde. Det, der virkelig slog mig dengang, var missionens enorme omfang;

indsættelsen af 47.000 britiske soldater, som tilsammen brugte, hvad der på det tidspunkt svarede til næsten hele Englands væbnede styrkers udstyr og ammunition, altså 300.000 mand. Det var virkelig en øjenåbner.

Fra Belfasts gader og Iraks ørkensand til Københavns bonede gulve og cocktail-fester små tredive år senere. Nok foregår kampen for fred og sikkerhed i pænt tøj frem for i en støvet uniform, men missionen er den samme, også selvom corona piller noget af glansen af diplomat-tilværelsen, fortæller Dominic Fletcher.

- Corona har gjort arbejdsdagen mere stille, og muligheden for at iværksætte og facilitere møder er ret begrænset. Mit arbejde består jo i høj grad i at skabe relationer og møde folk – ikke kun med det danske for-svar, men også med det ganske store diplomatmiljø, som findes i København. Kredsen af diplomater er normalt en virkelig god indgang til informationer om politiske interesser og ikke mindst sociale sammenkomster, hvilket jo også er en af glæderne ved tjansen som forsvarsattaché.

MILITÆRET BYDER PÅ EN UNIK KARRIERE

Dominic Fletcher ser tilbage på en varieret karriere fyldt med operationer og udsendelser, og han mener selv, at han har været heldig i sit arbejdsliv. *Officeren* spørger, hvad det britiske forsvar gør for at rekruttere og fastholde sine officerer. Visse ting, mener han, går stadig igen fra hans egen spæde tid i trøjen, mens andre dele skal opdateres til en moderne hverdag.

- Jeg tror, at det, som i sin tid tiltrak mig, og som formentlig tiltaler de fleste mennesker, som går ind i militæret, var den store variation, kammeratskabet, muligheden for at samarbejde, de sportslige udfordringer og muligheden for at rejse. Det er lige frisk nok af mig at give Danmark råd om rekruttering og fastholdelse, men hvis jeg skal se på ligheder mellem vores lande, så tror jeg, at det handler om at kunne byde officererne på en udfordring og tilbyde et job, som skiller sig ud fra en civil karriere.

- I England har vi lært, at hvis en person viser interesse for militæret, men så møder en for lang og for bureaukratisk rekrutteringsperiode, så ryger interessen, og vi taber kandidaten. Derfor skal systemet være dynamisk, så det kan kapitalisere på den unge persons entusiasme og få ham eller hende hurtigt indenfor og ind i det militære trænings- og uddannelsesmiljø.

- Den sidste ting er nok fleksibilitet – for eksempel hvis vi har at gøre med en kvinde, der på et tidspunkt ønsker at stifte familie, eller en ung officer, der ønsker at arbejde med noget helt andet i en periode. Derfor forsøger vi at gøre det muligt med forskellige, fleksible løsninger for vore regulære officerer og reservister.

FLERE PENGE TIL DET BRITISKE FORSVAR

I november sidste år annoncerede den britiske regering en markant forøgelse af forsvarsbudgettet på 16,5 mia.



pund over en fireårig periode. Pengene skal blandt andet investeres i en større og mere globalt-orienteret flåde, opbygningen af en cyberhær, kunstig intelligens samt forøget aktivitet i det ydre rum.

På dagen for interviewet har corona sat den præcise udmøntning af forsvarsbudgettet på pause, men Dominic Fletcher vil gerne tale om forøgelsen og baggrunden for det kommende *Defense Review* i brede vendinger. Han starter med at opridse den sikkerhedspolitiske virkelighed, som ikke kun England, men Vesten i det hele taget er vågnet op til de senere år.

- Tidligere kunne konflikter defineres ud fra krig og kamp på den ene side og så fredstid på den anden. Det, England forbereder sig på nu, er en ny og konstant cyklus af desinformation, cyberaktivitet og økonomiske instrumenter, som man formentlig vil kategorisere som hybrid krigsførelse eller gråzonekonflikt. Fra et britisk synspunkt forsøger vi i denne nye epoke af konstant stormagtskonkurrence at organisere vores militær og vores nationale sikkerhedsapparat, hvilket dækker over

– Det er lige frisk nok af mig
at give Danmark råd om
rekruttering og fastholdelse,
men hvis jeg skal se på ligheder
mellem vores lande, så tror jeg,
at det handler om at kunne byde
officererne på en udfordring og
tilbyde et job, som skiller sig ud
fra en civil karriere.

Dominic Fletcher





– I cyberspace og i rummet er der ikke internationale regler, og derfor bliver fjendtlig aktivitet, som aldrig ville blive accepteret i en konventionel sammenhæng, accepteret i ukonventionelle sammenhænge, fordi vi dybest set ikke har midlerne eller reglerne til at tøjle disse aktiviteter.

Dominic Fletcher

en meget bred række af aktiviteter, så vi ikke længere er reaktive, men proaktive, så at vi kan imødegå stormagtskonkurrencen, der udspiller sig i gråzonen mellem krig og fred.

Dominic Fletcher fortsætter:

- Hård magt vil altid spille en rolle, og det at kunne bakke sin politik op med militære kapaciteter, der kan indsættes i løbet af kort tid, vil altid være et lands ultimative sikkerhedsgaranti. Men samtidig ser vi en masse diskrete ødelæggende og undergravende aktiviteter anført af fremmede statsmagter. Jeg tror, at det er gået op for England, at vi er i en form for konstant kamp, som for nu at være hudløst ærlig også er symptomatisk med Kinas og Ruslands opstigning samt nationer som Iran og Nordkorea. I cyberspace og i rummet er der ikke internationale regler, og derfor bliver fjendtlig aktivitet, som aldrig ville blive accepteret i en konventionel sammenhæng, accepteret i ukonventionelle sammenhænge, fordi vi dybest set ikke har midlerne eller reglerne til at tøjle disse aktiviteter.

I Boris Johnsons udmelding om et større forsvarsbudget i november pegede premierministeren også på, at den historiske søfartsnation vil komme til at udvide flåden markant, blandt andet for at signalere en mere global tilstedeværelse. Det bekræfter forsvarsattachéen.

- På samme tid er der også en anerkendelse af, at uden for Europa er en ny supermagt i form af Kina blevet indflydelsesrig. Jeg forestiller mig, at en pulje af forsvarsforøgelsen i den kommende tid rettes mod det vestlige Stillehav i fællesskab med lande, der deler Englands interesser og tro på en international regelbaseret verden.

Et øjeblik senere tilføjer han:

- Hvis jeg var en flådemand, ville jeg nok mene, at de kommende 20 til 30 år ser lyse ud, fordi den varige, globale kapacitet og mulighed for at projicere magt, som en flåde kommer med, vil blive stærkt relevant.

Forsvarsattachéen slår dog fast, at det nye budget også er et signal om Englands fortsatte troskab til NATO og til Europa.

- Den britiske regering vil helt bestemt gerne signalere, at NATO fortsat udgør den bærende søjle for europæisk sikkerhed. Det gælder Englands nukleare afskrækkelseskapacitet, som selvfølgelig hører under NATO, men også kapaciteter som Englands nye *carrier strike group* og den nye cyberhær. Europæisk sikkerhed vil fortsætte med at være en forsvarsprioritet for England.

- Typisk måler vi NATO's styrke i antallet af kampvogne, fly og skibe, men England håber, at Danmark og andre allierede er klar til at udvide horisonten en smule for at forstå, hvad truslen består af, og dermed hvilke militære kapaciteter vi skal have for at kunne imødegå den trussel. Der vil altid være et behov for hård militær magt, som kan forsvare det kontinentale Europa, men der er også brug for at forsvare vores måde at leve på, hvilket hviler på fri adgang til internettet, cyberspace og rummet, og vi vil muligvis mangle nye kapaciteter i NATO for at kunne sikre denne adgang, siger han.

BEREDSKAB ER AFGØRENDE FOR TROVÆRDIGHED

I tråd med de sidste 25 års dansk-britiske militære samarbejde fortæller forsvarsattachéen, at England i høj grad stadig ønsker at være Danmarks *"partner of choice"*. Men der er plads til forbedringer i samarbejdet, understreger han.

- I sidste ende mener jeg, at den mest komplekse del af det dansk-britiske forhold skal findes ved hæren, og især i forhold til beredskab. NATO's *Readiness Initiative* og evnen til at være ude af døren i løbet af 30 dage og understøtte sig selv i et høj-intensitets konfliktmiljø er uden tvivl en stor test for det britiske militær, men også for vores europæiske partnere, herunder Danmark.

- Beredskab er dyrt, det kræver en masse træning og i sidste ende en forståelse af, hvad ens doktrin og organisation skal være i stand til, da det har betydning for ens materiel, hvilket igen har betydning for ens træning, og som igen kræver transport af tungt materiel, sikrede kommunikationsveje, logistik, store mængder brændstof, mobile ammunitionsdepoter og så videre.

- Et andet centralt punkt handler om *mindset* og et beredskab, der er klar til at deployere uden for ens eget land, og som er trænet i at operere som en del af en koalition. Det er ikke nemt. Danmark har god erfaring med at operere i Irak og i Afghanistan, men som vi har oplevet blandt vores egne styrker, så glemmer folk hurtigt deres tillærte kompetencer, eller også forsvinder viden, fordi folk skifter job. Det kræver konstant træning, og mit kritikpunkt er hverken nyt eller rettet specifikt mod Danmark, det retter sig mod de fleste NATO-medlemmer. Men i sidste ende er beredskab altafgørende for ens troværdighed.

- England så også gerne, at vores allierede var i stand til uden videre at gå ind i formation med England, både i forhold til kommunikation, efterretning, udstyr, brændstof og artilleridele - eller i det mindste at der er en fælles forståelse for, hvordan de enkelte dele fungerer og passer sammen med andre systemer. Det kræver en masse arbejde, og det er noget, som vi håber, vi kan arbejde sammen om de kommende år.

Interviewet lakker mod enden. Nytår og Brexit er snart en realitet, og *Officeren* spørger, hvad Englands udmeldelse af EU vil betyde for forsvarssamarbejdet.

- Jeg er optimist, og jeg tror ikke, at Brexit kommer til at påvirke det militære forhold mellem England og Danmark. Men jeg tror dog, at begge vores lande er nødt til at gøre en indsats for at opretholde den regulære dialog, som tidligere lå forankret i EU.

- Jeg tror, at vi kan forvente at se, at når Brexit formelt er overstået, så vil England være stærkt indstillet på at genoplive engagementet til sine europæiske partnere. Jeg ved, at det er en kliché at sige, at "England forlader EU, men vi forlader ikke Europa", men især i forhold til forsvar og sikkerhed vil vi i høj grad fortsat være på linje med Europa og i særdeleshed med Danmark. ■

Det at være officer er et meningsfuldt hverv, som samtidig giver unikke oplevelser og ind imellem placerer den enkelte officer i helt særlige situationer. Officeren har bedt en række medlemmer fortælle om én episode i deres karriere, der stikker ud som noget særligt eller noget, som de aldrig havde forventet at havne midt i.

ANDRE ØJNE PÅ DANSKE OFFICERER

Henrik opdagede, hvad det egentlig er, en dansk officer kan, da han tilbragte tre år i England.

TEKST MICHAEL AAGAARD JENSEN

I 2017 BEGYNDTE OBERSTLØJTNANT HENRIK SCHIRRMACHER sit nye job i NATO-hovedkvarteret for Allied Rapid Reaction Corps (HQ ARRC) i England. Korpset er et af syv korpshovedkvarterer i NATO. I dagligdagen var Henrik Schirmmacher Deputy Assistant Chief of Staff i G3-operation. Foran ham lå tre år, hvor han fik mulighed for at se den danske officersgering gennem andres øjne.

- En af de største opgaver, jeg havde, var at være leder i en tværgående arbejdsgruppe kaldet Command and Control Working Group. Arbejdsgruppen havde til opgave at komme med forslag til en omorganisering af hovedkvarteret, fortæller han.

Omorganiseringen af hovedkvarteret var et resultat af NATO's ændrede fokus fra fredsskabende operationer i Afghanistan, Irak og Kosovo tilbage til warfighting. Altså operationer mod én ligeværdig modstander.

I løbet af sine tre år i hovedkvarteret oplevede Henrik Schirmmacher, at der var stor tillid til de omkring 14 danske stabsofficerer, der gjorde tjeneste ved HQ ARRC.

- Jeg synes, at vi i Danmark er ret gode til at få signaleret, at man kan have tillid til, at vi er fagligt kompetente, samvittighedsfulde

og passer vores arbejde, men heller ikke er bange for at sige til, hvis vi fagligt er på usikker grund, fortæller han.

Engagement giver tillid

Tilliden kom blandt andet af, at danske officerer ikke kun mødte op for at arbejde. De involverede sig både i det kulturelle, i messelivet og andre aspekter uden for deres arbejde.

- Hvis man engagerer sig, så får man også noget retur i form af tillid. Det afspejler sig så i, at man får flere spændende opgaver, og man får måske endda nogle ekstra beslutningskompetencer tildelt, fortæller Henrik Schirmmacher.

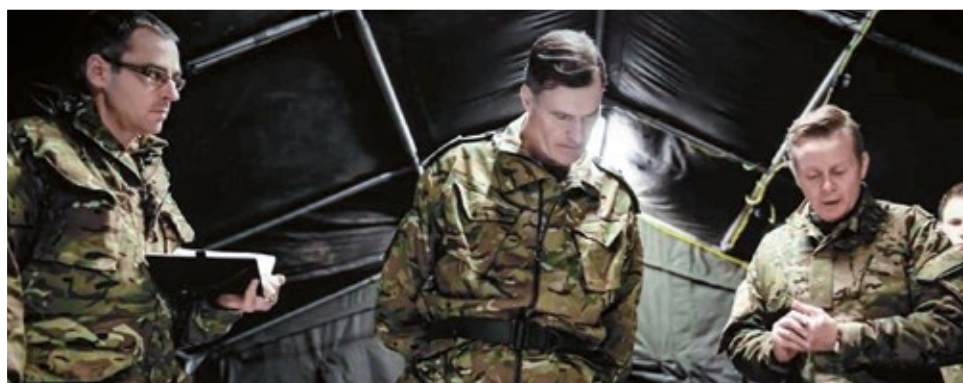
Men nogle gange har han skullet arbejde ekstra for at komme de britiske kollegaer i møde, som da han pludselig fik ansvaret for karriereplanlægning og udvikling af de britiske officerer i Operationsafdelingen.

- Det var ret interessant, men også ret udfordrende, fordi de britiske officerer indledningsvis var meget bekymrede over ikke at have en af deres egen chefer til at sidde og lave det. Så det var en stor opgave at skabe tillid hos dem. Det var noget med at forstå, hvordan man bringer dem i spil i

- Hvis man engagerer sig, så får man også noget retur i form af tillid. Det afspejler sig så i, at man får flere spændende opgaver, og man får måske endda nogle ekstra beslutningskompetencer tildelt.

Henrik Schirmmacher

I tre år var oberstløjtnant Henrik Schirmmacher Deputy Assistant Chief of Staff i NATO-hovedkvarteret for Allied Rapid Reaction Corps i England. Hjemme igen er han chef for logistikafdelingen i Hjemmeværnskommandoen i Vordingborg.
Foto: Sara Skytte



Chief of Staff, Forward Command Post Henrik Schirmmacher drøfter situations udvikling med COM/ARRC på øvelse Arcade Fusion November 2019.
Foto: privat

forhold til deres karrieremuligheder, fortæller Henrik Schirmmacher.

Et andet område, hvor danskerne klarede sig godt, var på det sproglige. Det blev hjulpet på vej af, at der er ligheder mellem os og englænderne i måden, vi bruger vores sprog på. Der gjorde ifølge Henrik Schirmmacher, at danskerne fangede flere af de sproglige nuancer og det, der blev sagt mellem linjerne. Det gjorde det nemmere for danske officerer at manøvrere i hverdagen. På uddannelsesfronten opdagede Henrik Schirmmacher også, at danskerne havde gode ting med i bagagen.

- Jeg har en baggrund med Operativ Føringsuddannelse (OFU) og stabskursus. Jeg synes, at de to kurser har givet mig en rigtig god ballast til dels at kunne indgå i et korpshovedkvarter og forstå doktrinen, men også at kunne arbejde inde i hovedkvarteret, fordi man har en forståelse af, hvordan man gennemfører operationer op til korpsniveau.

Vi er generalister – og det er godt

Uddannelsen og de sproglige kundskaber gjorde danskerne respekterede i det engelske hovedkvarter. Derfor

blev der lyttet til officererne, og de kunne dermed øve indflydelse i de arbejdsgrupper og ledelsesstillinger, de sad i.

Den danske officersuddannelse har også givet vores officerer en anden indgang til den militære verden end mange af de nationer, vi samarbejder med.

- Vi er generalister. Hvis man er infanterist som jeg, så ved man også noget om artilleri, ingeniørtjeneste og logistik og så videre. Mange af de andre NATO-landes officerer er mere smalt orienterede. Hvis de er artilleriofficerer, så ved de rigtig meget om artilleri. De kender det så meget ned i dybden, at vi måske ville sige, at det kan man ikke forvente af en officer. Det kan man måske forlange af en dygtig befalingsmand, siger Henrik Schirmmacher.

Alt i alt har opholdet i England styrket hans syn på den danske officer.

- Jeg er blevet bestyrket i, at vi er rigtig godt uddannet i Danmark, for jeg har oplevet, at vi sagtens kan måle os med de førende NATO-lande, når det kommer til fagligheden, siger Henrik Schirmmacher. ■

HOD MEDLEMSFORDELE



Rådgivning

Du kan få rådgivning vedr. løn- og ansættelsesforhold, skatteforhold, tjenesterejser, INTOPS, pension, forsikringer med videre. Som fuldtids- eller kadet/elevmedlem har du desuden mulighed for at trække på sekretariatets bistand til lokale forhandlinger, hvor sagen ikke kan løses af den lokale TR.



Officersbanken – Lån & Spar

Du kan få unikke fordele i Lån & Spar, fordi HOD er medejer af banken.



Advokathjælp

HOD samarbejder med et advokatfirma, som du har mulighed for at benytte til en favorabel medlemspris.



Forsikring

HOD har en aftale med Tryg, hvor du kan få medlemspriser på alle typer af forsikringer.



Pension

HOD har en attraktiv og konkurrencedygtig aftale med PFA.



Lån

Du kan optage lån i Tjenestemændenes Låneforening til en fordelagtig rente og uden gebyrer og stiftelsesomkostninger.



Forbrugsforeningen

Du kan blive medlem af Forbrugsforeningen og få glæde af de fordele, som foreningen tilbyder. Der er mange penge at spare på alt fra maling til rejser til den daglige kop kaffe.



Fagblad

Du modtager Fagbladet Officeren 6 gange om året.

Læs mere om alle medlemsfordelene på hod.dk.

Du er også altid velkommen til at kontakte os på 3315 0233 eller hod@hod.dk

I EFTERÅRET 2020 SKULLE LØNMODTAGERE TAGE STILLING TIL UDBETALING AF 3 UGERS INDEFROSNE FERIEMIDLER. DEADLINE FOR ANSØGNINGEN VAR 01. DECEMBER 2020.

I den forbindelse var der en del som søgte om udbetaling, herunder personel som er tjenestegørende i Grønland.

Både forsvaret og politiet har personel udstationeret i Grønland, og i begge tilfælde har der været forvirring om retten til udbetaling, hvorfor HOD indledningsvis udarbejdede et §20 spørgsmål til folketinget, og efterfølgende gik i dialog med ATP og Lønmodtagernes Dyrtidsfond (LD) omkring deres tolkning af forvaltningsreglerne.

Efter dialog med ATP, havde HOD opfattelsen af, at forvaltningen efterhånden var på plads, sådan at medarbejdere som var ansat i Danmark, men udsendt til tjeneste i Grønland, kunne få udbetalt de indefrosne feriemidler, med baggrund i løninformationer som medlemmerne selv skulle indberette via borger.dk (dette på grund af at SKAT ikke modtager løndata for medarbejdere der gør tjeneste i Grønland).

ATP skrev følgende den 10. november 2020:
"Den danske stat har to grupper af ansatte på Grønland:

1. Den ene gruppe er specifikt ansat med ansættelsessted i Grønland og er omfattet af Selvstyrets lovgivning og overenskomster mellem Skatteministeriet og (typisk) grønlandske fagforeninger. **Denne gruppe er ikke omfattet af den danske ferielov.**

2. Den anden gruppe er ansat af en statslig arbejdsgiver og derefter udsendt til Grønland for en begrænset periode. Denne gruppe er omfattet af dansk lovgivning og danske overenskomster, herunder den statslige ferieaftale. **Denne gruppe er omfattet af den danske ferielov".**

Det har dog efterfølgende vist sig stadig at være en usikkerhed i forvaltningen af reglerne, hvorfor en del ansøgninger om feriemidlerne ikke er afsluttet endnu.

HOD havde senest en dialog med LD den 12. januar 2021.

Sagen er stadig verserende, og HOD følger løbende op på status ved ATP/LD.

Konsulent Steen Gøtsche

OFFICEREN

Nr. 1/2021, 30. 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: Jørn Thomsen Elbo A/S

Annoncer:

Ocean Design ApS
Dragstrupvej 12, Dragstrup
3250 Gilleleje
Annoncechef Casper Aistrup
cha@oceanmedia.dk
+45 3154 0300

Annoncepriser:

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

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

Deadline for indlæg og annoncer:

Blad nr. 2/2021: 8. marts
Som udkommer: 7. april
Blad nr. 3/2021: 17. maj
Som udkommer: 16. juni
Blad nr. 4/2021: 9. august
Som udkommer: 8. september

Abonnement: 828,- kr. pr. år.

Redaktion afsluttet den
2. februar 2021.



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



Fagbladet Officeren er via trykkeriet Jørn Thomsen Elbo A/S certificeret efter følgende internationale standarder:
ISO 14001 miljøcertificering, ISO 9001 kvalitetscertificering, FSC-certificering og SvaneMærket.
Magasinet er trykt på miljørigtigt papir med vegetabiliske farver.



6

– Indtil nu har der været meget fokus på den daglige drift. Jeg vil gerne sørge for, at vi får lagt en strategi for, hvad der skal ske, hvis der kommer en 3. bølge. Men samtidig skal jeg også forberede, hvis vi skal lukke ned.

Morten Beich, kaptajn

Læs: Smitteopsporingssenheden

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