

NR. 01
FEBRUAR/2009
39. ÅRGANG • WWW.CS.DK

S BLADET



HISTORIER FRA AFGHANISTAN



**TEMA OM AFGHANISTAN
SIDE 9-15**

LEDER.	3
NYT OM ARV OG BEGUNSTIGELSESEGRELER . .	3
INTERVIEW MED MIKKEL VEDBY RASMUSSEN, CHEF FOR DANSK INSTITUT FOR MILITÆRE STUDIER	4-5
INTERVIEW MED OBERST HENRIK SOMMER, CHEF FOR OPERATIONSDIVISIONEN/HOK	5-6
CS VANDT SAG I LANDSSKATTERETTEN	7
JAMEN, SÅ HUSK DOG DE ØREPROPPER! . . .	7
Ekstra Chance - Portræt af Stephen Henningsen	8
TEMA: Historier fra Afghanistan	9-14
Greveparret besøger ISAF hold 7	15
Debat	15-18
OMLT - Fra Karup til Camp Tombstone	19
Personalia	20-21
CS Arbejdsmiljøudvalg	22
SKAT - Årsopgørelsen 2008	23
Formandens besøg på Færøerne i november 2008	24

LEDER:

SOLDATER TABER PENGE PÅ AT GÅ KRIG

Side 3

Ekstra Chance



Side 8



OMLT -

FRA KARUP TIL
CAMP TOMBSTONE

Side 19

ÅRSOPGØRELSEN 2008



Side 23

REDAKTION

Ansvarshavende: Jesper K. Hansen

REDAKTIONSUDVALG

Jesper K. Hansen
Finn H. Bengtsen
Peter Gudberg
Alice Dalsgaard Rasmussen

jkh@cs.dk
fhb@cs.dk
pg@cs.dk
adr@cs.dk

Abonnementspris: kr. 300,- for et år.
ISSN: 0902-3488

Flytter du: Så husk at melde flytning for dit eksemplar af CS-Bladet til CS medlemsregistrering på tlf. 36 90 89 00.

FTF-A: Snorregade 15
Postboks 4029
2300 København S
E-mail: post-snor@ftf-a-dk

CS-Fonde: Trommesalen 3, 1614 Kbh. V.
Tlf.: 33 85 41 41, Fax: 33 85 41 40
E-mail: csfonde@csfonde.dk

CS-Bladet trykkes næste gang:
d. 5. marts

Deadline: d. 20. februar

Udgiver:
Centralforeningen for Stampersonel,
Trommesalen 3, 1614 Kbh. V.

Tryk: Dansk Avis Tryk A/S.

Udgiver påtager sig intet ansvar for trykfejl i annoncer og tekst

SOLDATER TABER PENGE PÅ AT GÅ I KRIG

Forsvarsminister Søren Gade (V) meddelte i januar, at regeringen har besluttet at hæve ydelserne til udsendte soldater. Ydelsesløftet udmøntes i praksis ved at hæve det såkaldte udetillægslignende tillæg med mellem 1.100 og 1.400 kr. om måneden afhængig af grad. Udetillægget er skattefrit og udbetales oven i den skattepligtige løn.

Beslutningen falder i god tråd med udtalelser fra forsvarschef Tim Sloth Jørgensen, der tidligere her i bladet har givet udtryk for, at danske soldater på international mission aflønnes for ringe.

Ifølge Søren Gade yder de danske soldater en enestående indsats under farlige og vanskelige vilkår til gavn for Danmark. Det har forsvarsministeren helt ret i, og det skal de selvfølgelig honoreres for.

Spørgsmålet er så, om en forhøjelse af ydelserne i den nævnte størrelsesorden er nok. Her er det vores opfattelse, at ydelserne trods forhøjelsen stadig ikke står mål med den indsats, der ydes. Langt fra endda.

Lad os tage et eksempel: En sergent, der gør tjeneste i Afghanistan eller Kosovo, får 21.639,84 kroner i faste ydelser om

måneden samt et FN-tillæg på 5.813,27 kroner. Tillægget er kompensation for det merarbejde, sergenten udfører udover 7,4 timers daglig tjeneste.

I alt giver det en samlet skattepligtig løn på 27.453,11 kroner. Da sergenten er i tjeneste 24 timer i døgnet, svarer det til en skattepligtig timeløn på 38,12 kroner. Derudover modtager han et ulempetillæg skattefrit på 10.821,95, der altså nu bliver forhøjet med ca. 1.400 kroner. Et udetillæg på 10.821,95 kroner svarer til en skattefri timeløn på 15,03 kroner, som skal lægges oveni den skattepligtige løn. Endelig får soldaten efter hjemkomsten udbetalt et kompetencetillæg på 958,27 kroner om måneden. Pengene er skattepligtige, og antal måneder tillægget udbetales, afhænger af udstationeringsperiodens længde.

Før sergenten rejste til Afghanistan eller Kosovo i seks måneder med alle de risici, afsavn og lange arbejdsdage det indebærer, forberedte han sig blandt andet ved at tage på ugelange øvelser i Oksbøl.

Som tjenestegørende i Danmark er han underlagt danske arbejdstidsregler, hvilket i praksis betyder, at 24 timers tjeneste udlø-

ser tillæg, ligesom han oppebærer tillæg for tjeneste på ubekvemme tidspunkter.

Laver vi et tilsvarende regnestykke her, ser det således ud: 21.639,24 kroner i faste ydelser om måneden. Dertil skal lægges vagt og øvelsestillæg på 1.256 kroner om dagen samt natpenge, weekendpenge mv. En måneds øvelse i Oksbøl, hvor der ikke er miner, snigskytter eller andre ubehageligheder, vil altså udmønte sig i minimum 37.000 kroner i ulempetillæg oven i den normale løn. I alt en månedsløn på minimum 57.000 kroner før skat.

Med andre ord: Det giver flere penge at træne i at gå i krig end at slås og sætte liv og helbred på spil i verdens brændpunkter. Nogen kunne få den tanke, at det er soldaternes aflønning i Danmark, der er for høj. Det kunne ikke være mere forkert. En månedsløn, på 57.000 kroner for 30 arbejdsdage á 24 timer svarer til en timeløn på 79 kroner i timen, hvilket er langt under mindstelønnen.

Problemet er derimod snarere, at FN-tillægget til de udsendte soldater er alt for lavt og slet ikke afspejler virkeligheden. FN-tillægget stammer tilbage fra en tid, hvor danske FN-soldater forrettede tje-



Jesper K. Hansen, Formand for CS

neste på Cypern, en mission der ikke kan sammenlignes med det danske forsvars engagement i eksempelvis Afghanistan. 5.813,27 kroner om måneden i tillæg til en udstationeret sergent udgør på ingen måde en rimelig kompensation for den enorme arbejdsbyrde. Faktisk er det latterligt lidt, når man tænker på de afsavn og risici, soldaterne lider under.

Derfor skal opfordringen til Søren Gade, Tim Sloth Jørgensen m.fl. herfra lyde: Se så at få hævet det FN-tillæg, så det kommer op på et anstændigt niveau. Det kan kun gå for langsomt.

SAMMENHOLD STYRKER

NYT OM ARV OG BEGUNSTIGELSESGREGLER

Såvel dine pensionsordninger som forsikringsordninger via CS og CS Pensionsfond er omfattet af en standardbegunstigelse. Loven og paragraffen om standardbegunstigelser er omfattet af forsikringsaftaleloven kaldet FAL § 105. Denne blev den 1. januar 2008 ændret af folketetinget (FAL § 105 A).

De af arbejdsgiver tegnede forsikringsordninger er efterfølgende blevet ændret til at være omfattet af den nye tolkning FAL § 105 A uanset indtrædelsestidspunkt.

Det har bevirket, at CS og CS Pensionsfond har besluttet, at ordninger via CS og CS Pensionsfond pr. 1. januar 2009 også vil følge den nye tolkning, FAL § 105 A. Medlemmerne har, uanset indtrædelsestidspunktet, samtidig fået ens arve- og begunstigelsesregler.

CS Pensionsfond har indhentet godkendelse hos arbejdsgiver (Forsvarsministeriet).

- Hvis du er gift, sker der som udgangspunkt, ingen ændringer for dig – så behøver du ikke umiddelbart at læse videre!
- Er du ikke gift, men samboende – bør du læse videre, så du kan tage stilling til, hvem din pension og forsikringsordninger tilfalder - eller skal tilfalde.

Ens arve- og begunstigelsesregler

Pr. 1. januar 2009 bliver der ens arve- og begunstigelsesregler på pension og forsikringer via CS og CS Fonde, uanset ikrafttrædelsestidspunktet.

Hvem tilfalder forsikringssummen, og skal der begunstiges?

Ved medlems død udbetales til afdødes nærmeste pårørende. Det vil sige ægtefælle/samlever**, eller hvis en sådan ikke efterlades, livsarvinger, arvinger ifølge testamente eller arveloven.

***Samlever skal leve sammen med forsikrede på fælles bopæl og vente barn, have eller have haft et barn sammen med forsikrede eller leve sammen med forsikrede i ægteskabslignende forhold på den fælles bopæl i de sidste 2 år før dødsfaldet.

Ved ægtefælles/samleverens død udbetales forsikringssummen til medlemmet, subsidiært medlemmets nærmeste pårørende.

Eventuel begunstigelse vedrørende dødsfaldssummen

Er du ikke gift og ønsker at begunstige eventuel samlever (hvis ovennævnte**

ikke er opfyldt) eller måske børn frem for en samlever eller andre.

Arverækkefølge FAL § 105A

1. Ægtefælle/registreret partner
 2. Samlever, hvis man bor sammen og har/har haft barn sammen, eller venter barn, eller man har boet sammen i ægteskabslignende forhold de sidste 2 år før dødsfaldet.
 3. Livsarvinger
 4. Arvinger i henhold til testamente
 5. Øvrige arvinger (forældrelinjen eller bedsteforældrelinjen)
- I nævnte rækkefølge

NB! Der er forskel i mulighederne for begunstigelse på pensions – og forsikringsordninger.

- På pensionsordninger kan alene begunstiges inden for begunstigelsesrækkefølgen.
- På forsikringsordningerne kan begunstigelsen ikke gøres uigenkaldelig – ligesom udbetaling altid vil ske til en ægtefælle – uanset begunstigelse – hvis ægteskabet bestod på dødsdagen.

Nærmere orientering om arveregler og begunstigelse kan findes på hjemmesiden hos:

CS Fonde www.csfonde.dk eller Forenede Gruppeliv på www.fg.dk

Begunstigelseserklæring eller annullerings-skema kan rekvireres hos CS-Fonde. Benyt eventuelt vores hjemmeside www.csfonde.dk eller www.cs.dk under henholdsvis pension og forsikring.

BEMÆRK at eksisterende begunstigelser fortsat gælder. Såfremt der skal ske ændring, skal der rettes skriftlig henvendelse til CS Fonde på adressen Trommesalen 3, 1614 København V.

HUSK at annullere begunstigelsen, hvis der er sket ændringer i familieforholdene eller der på grund af de nye regler ikke længere er ønske eller behov for at opretholde begunstigelsen.

Af Gorm Grove

IKKE MERE I KRIG UDEN HELT KLARE MÅL

Chefen for Dansk Institut for Militære Studier, Mikkel Vedby Rasmussen, gør status over Danmarks indsats i Afghanistan indtil nu.

Vi må aldrig mere sende vore soldater i krig, uden at vi ved, hvad det er, de skal opnå, hvordan de skal opnå det, og hvor hurtigt de skal gå frem. Det er den lære, vi umiddelbart kan drage af krigen i Afghanistan, mener chefen for Dansk Institut for Militære Studier, Mikkel Vedby Rasmussen, ph.d.

Afghanistan startede i 2001 som en meget veldefineret og meget begrænset mission. Det var meningen, at man skulle bekæmpe nogle talebanere og terrorister, og så havde man ikke så mange flere ambitioner end det. Det der så gradvist skete var, at ambitionerne blev opbygget, og da NATO overtog missionen var strategien blevet den, at nu havde amerikanerne været der og ført krig, og nu kommer vi så og laver fred.

- Det har NATO jo så forsøgt lige siden, uden at vi af den grund har set, at kampfhandlingerne er blevet reduceret, måske endda snarere tværtimod. Og det gør, at NATO nu står med en mission, som man har meget store ambitioner for, men som også er svær at få til at lykkes, siger Mikkel Vedby Rasmussen, som forsker i krig, fred og sikkerhed.

Den NATO-ledede internationale sikkerheds-assisterende styrke kaldet ISAF (International Security Assistance Force) har siden 2001 gradvist overtaget ansvaret fra amerikanerne, der indledningsvist førte 'krig imod terror' under navnet Operation Enduring Freedom. ISAF opererer under et fredsskabende mandat i henhold til FN-Pagtens kapitel VII, og Sikkerhedsrådet har vedtaget otte resolutioner om ISAF.

ISAF er imidlertid ikke en FN-styrke, men en NATO-ledet koalition, der har sol-

dater fra i alt 37 lande – herunder 26 NATO-lande. Den samlede styrke er på ca. 37.000 soldater. Det er NATOs første "Out-of-area" operation, hvilket betyder, at det er første gang NATO opererer uden for det umiddelbare ansvarsområde i Nordatlanten.

Ændrede ambitioner

- Da ISAF trådte til, ændrede ambitionerne sig. Da gik man fra noget, som egentlig var en meget begrænset mission med et meget begrænset mål til at være en mission, hvor målene stort set var ubegrænsede, fordi det nu handlede om at skabe fred og stabilitet, selvom Afghanistan er et land, der dybest set aldrig har haft nogle af delene. Ligesom amerikanerne har vi heller ikke sat nogen præcis grænse for, hvor lang tid vi egentlig vil være der, eller hvor mange styrker, vi vil afsætte. Der har man hele tiden været åben for forhandling. Både om vi skulle trække vores soldater tilbage, og om vi skulle sætte flere ind. Så Afghanistan har været kendetegnet af, at både mål og midler har ændret sig meget i løbet af perioden. Det eneste, der ikke har ændret sig, er talebans vilje til at fortsætte. Så vi er på den måde blevet fanget af vores egne ambitioner, siger Mikkel Vedby Rasmussen.

Hvis vi ser på genopbygningsindsatsen, som de enkelte lande og FN og ISAF har gennemført, er det positive, at det blevet bedre at være afghaner. Og det er også positivt, at talebanerne ikke længere kan få lov til at drive deres regime i store dele af Afghanistan.

- Det er helt bestemt meget positivt og egentlig ikke så lidt. Men det, der samtidig er skidt er, at det er svært at se, hvor holdbare disse mål er. Er det noget, der kan vare ved? Og hvis det ikke kan, hvad skal der så til, for at vi kan sikre, at det kan vare ved? Det bliver diskuteret, om løsningen er at sende flere soldater, som USA mener, eller om man tværtimod skal satse mere på de civile, som socialdemokrater og SF'ere herhjemme mener. Der tror jeg på, at NATO både som enkeltlande og som organisation grundlæggende er i tvivl om, hvordan man egentlig vinder denne konflikt, siger Mikkel Vedby Rasmussen.

Som han ser det, er det hele temmelig tåget. Og det er ikke godt. For når man kæmper mod guerillaer, skal man have meget klare, veldefinerede mål og meget klart vide, hvornår og hvordan man har tænkt sig at bruge midlerne for at opnå dem. Ellers går det ikke godt.

Vi er underleverandører

Mikkel Vedby Rasmussen har ingen anelse om, hvor langt man er fra målet i Afghanistan, og han er heller ikke sikker på, at NATO har nogen mening om dette.

- Så vidt jeg kan vurdere, har vi i det danske ansvarsområde i høj grad løst de opgaver, vi har fået. Og alt tyder på, at vi har løst dem godt. Vi har ikke været gode nok til at lave den samtænkning mellem militære opgaver og genopbygning, som vi ellers er så berømte for. Det er et problem, som alle andre også har haft, og det er vi først nu begyndt at gøre noget ved. Vores udfordring har også været, at vi er en del af en større enhed, og at vi er underleverandører til briternes indsats i den del af Afghanistan. Og derfor afhænger vores succes dér - ligesom den gjorde i Irak - af, at briterne har en god, overordnet strategi. Og strategien har endnu ikke været så god, at de har vundet. Briternes balance mellem den militære og den civile indsats er heller ikke god nok endnu. Selvom de i det teleban-dominerede område trods alt har fået etableret en tilstedeværelse der gør, at de militære betingelser er til stede for at man kan etablere en genopbygning. Det er positivt, vurderer han.

Andet end fine ord

Man kan have uendelige diskussioner om ansvaret for de fejl, der er begået i forbindelse med indsatsen i Afghanistan. Men som Mikkel Vedby Rasmussen ser det, er fejlene ikke så meget begået af forsvaret.

- De er sket på et mere overordnet niveau. Hvis man ser på den overordnede indsats fra alle de hold, der har været dernede, så synes jeg, at problemet ikke så meget har været forsvaret, som det har været Danmark. Den samlede danske indsats har indtil i sommer, hvor vi fik en egentlig samlet Helmand-strategi, ikke rigtig været koordineret og med et klart mål. Det har hæmmet den danske indsats, at der manglede et politisk formål. Og på den måde har den øverste politiske ledelse i Danmark svigtet. Fra begyndelsen skulle vi have opstillet målene, og hvordan vi ville nå dem. Når vi ved, at vi vil opnå både noget civilt og noget militært, bliver vi nødt til at sørge for, at samtænkning er andet end fine ord på papiret, og at det er noget, der skal gennemføres i praksis. Det ville have krævet, at nogen fortalte Udenrigsministeriet, at nu skulle de tage sig sammen. Og man skulle sige til forsvaret, at det samtidig skal erkende, at det er kun er én brik i et større spil. Det var der faktisk ikke nogen der for alvor tog hul på før sidste sommer, pointerer Mikkel Vedby Rasmussen.

Da man i sommer lavede Helmand-strategien, definerede et bredt politisk flertal nogle klare mål. Samtidig definerede man, hvordan resultaterne skulle måles. Det betyder, at vi om få år rent faktisk vil være i stand til at se, om de opstillede mål er blevet nået.

Når vi indtil i sommers ikke har haft nog-

le klart definerede mål med indsatsen i Afghanistan, har det haft den konsekvens, at meget af det arbejde, vi har udført derne, har været styret af alle mulige andre end os selv. Om det så har været talebanerne eller briterne, der har sat dagsordenen, er egentlig ligegyldigt i den sammenhæng. Hvis alle andre end en selv sætter dagsordenen, kan det være, at man er heldig, og at man opnår succes. Men det er i alle tilfælde ikke ens egen skyld, hvis man gør det. Og der bliver vi nødt til at være bedre til at tænke strategisk, mener Mikkel Vedby Rasmussen.

Vi tør stille op

- Jeg synes det er en politisk opgave at få de politiske beslutninger ført ned i central-administrationen, så den rent faktisk gør det, vi gerne vil have. Jeg tror mange politikere i lang tid har troet, at vi rent faktisk lavede samtænkning af de civile og militære mål. Det har de jo sagt, at de gerne vil have. Nogle gange er det imidlertid lidt mere kompliceret at gennemføre end blot at sige, at man gerne vil have det. Og det er helt klart det, politikerne er løbet ind i her. -

Mikkel Vedby Rasmussen mener, at Danmarks indsats i Afghanistan gør en forskel, selvom vi ikke bidrager med noget, som alle mulige andre lande ikke også kunne klare.

- Men alle mulige andre lande er der ikke nødvendigvis. Og det er pointen. Man kan altid diskutere, hvor mange soldater vi skal sende. Og nogen siger, at hvis vi ikke sender 25.000 mand kan det være ligegyldigt. Men Danmark er jo ikke af en størrelse, hvor vi selvstændigt kan invadere Afghanistan og afgøre det hele. Det kan ikke engang Storbritannien. Så hvis man vil opnå noget på det militære område sådan som verden ser ud i dag, skal man sætte ind sammen med nogle andre. Og der er det rigtigt, at vores bidrag ikke er det største til Afghanistan. Men på den anden side er det der. Og derfor gør vi en forskel. Og den forskel tror jeg er større end den procentdel af ISAF-styrken, som danske soldater udgør. Fordi de tør at stille op, hvor det er rigtig farligt, understreger han.

Det er de politiske faktorer, der bestemmer, hvor længe vi skal have soldater i Afghanistan. Når Mikkel Vedby Rasmussen kigger tilbage på krigen i Irak, så havde den danske tilbagetrækning her meget lidt at gøre med, hvad der skete i Irak. Afgørende var i stedet vores politiske dagsorden og vurdering.

Problemer med udstyret

Ind imellem har udstyret, som de danske soldater bruger i Afghanistan, været kritiseret. Den tidligere amerikanske forsvarsminister, Donald Henry Rumsfeld, stod en-



gang over for lignende beskyldninger om, at materiellet ikke var i orden. Som han dengang sagde, så går man i krig med den hær, man har, og ikke med den hær, man gerne ville have.

- Det har han jo ret i. Men man kan spørge sig selv, om det er en gyldig undskyldning. Det tager lang tid at købe militært isenkram ind, og pludselig skal man så bruge det. Der er sket det, at dansk forsvar har gjort to ting på samme tid, som man

nok ikke ville udsætte en civil virksomhed for. Nemlig fuldstændig at ændre sit produkt og sin organisation på samme tid. At det trods alt er gået så godt er egentlig ret imponerende, og det siger noget rigtig flot om det danske forsvar og dem, der leder det.

Baggrunden for materielproblemer af den type vi har set er, at vi har haft et forsvar, der har været gearret til at forsvare os mod russerne på Sydsjælland. Så skal man

pludselig sende det til Afghanistan. Der opstår en hel masse nye krav. Hvis de skal løses samtidig med at operationen kører, så har man de problemer. Og det er derfor, det er så vigtigt at have den strategiske vurdering. Hvis man fra starten har besluttet sig for at føre krig i Afghanistan, så er det fint nok. Så ved man, hvad vi skal købe, for at det skal kunne køre i ørkenen. Men hvis man har købt køretøjer, der skal kunne klare Køge Bugt, så har man et pro-

blem, siger Mikkel Vedby Rasmussen.

På den baggrund understreger han kraftigt, at dette mere end noget andet fortæller, at det forsvaret for alvor har brug for, er et ekstremt klart signal fra politikerne om, hvad det er, man gerne vil bruge det til. Så kan man købe ind efter det.

Af Gorm Grove

POSITIVE TEGN PÅ MERE TILLID TIL ISAF

Chefen for operationsdivisionen ved Hæren, oberst Henrik Sommer, ser mange tegn på en positiv udvikling i Afghanistan, men at der er lang vej endnu inden Danmark kan trække sig ud.

Overordnet set er det sket en væsentlig, positiv udvikling i Afghanistan i 2008. Taleban er blevet presset væk fra Gareshk by, og handelen er begyndt at blomstre. Det er indikatorer på, at det går den rigtige vej og på, at sikkerheden er blevet bedre. Taleban er også blevet presset ud af Musakala i løbet af året, og det viser, at der hvor ISAF og de afghanske sikkerhedsstyrker vælger at presse taleban væk, har de midler og magt til at gøre det.

Sådan vurderer chefen for operationsdivisionen ved Hæren, oberst Henrik Sommer, situationen i Afghanistan.

- Det, der er vigtigt i den forbindelse er, at man kan holde området bagefter. Man har ikke opnået ret meget, hvis taleban rykker ind igen, når man er væk. Taleban er jo ikke en uniformeret enhed. De går rundt som civile. Og det betyder, at de bare kan gå ind i området igen. Men man kan sige om taleban, at de i dag ikke udgør en militær trussel som sådan. De har dog stadig kapaciteten til disse nålestiksoperationer med vejsidebomber, som slår vores folk ihjel. Den kapacitet vil de fortsat have langt ind i fremtiden. Det er næsten umuligt at stoppe, da blot to mand kan lægge sådan en vejsidebombe, siger Henrik Sommer.

Obersten påpeger, at selvom man kan se, at det går den rigtige vej, er der ingen tvivl om, at der er et godt stykke vej endnu. Og nøglen til løsningen er, at lokalbefolkningen skifter side. Mange steder oplever ISAF, at lokalbefolkningen er ved at skifte fra at være imod ISAF til at være positive eller afventende for at se, i hvilken retning udviklingen går.

Stigende tillid

- Der er mange positive tegn på, at befolkningen har stigende tillid til, at ISAF

vinder kampen. Efter mange, mange års krig er afghanerne blevet så jordnære, at de har fundet ud af, at det er bedst at holde på den hest, der vinder. Derfor skal de lige se, om de holder på den rigtige hest. For konsekvensen ved at holde på ISAF, hvis ISAF taber, er i mange tilfælde ret alvorlig, fordi taleban henretter folk for et godt ord, hvis de finder ud af, at den pågældende afghaner har holdt med ISAF. Derfor skal der gode argumenter til at overbevise folk, fordi de risikerer deres liv. Det er jo egentlig det, de i bund og grund gør, siger Henrik Sommer.

Han har ros til regeringens Helmand strategi, for der begynder at tegne sig nogle pejlemærker og nogle koordinerede fælles initiativer, således at alle ressourcer arbejder i den samme retning i en samordnet indsats.

- Problemerne i Afghanistan løses ikke med militær magt alene. Det er faktisk et af de mindre bidrag, men nok så vigtigt. For hvis militæret ikke er der til at skabe tilstande, så vognen ikke vælter, så kan den vælte. Og er den først væltet er den ikke til at få på højkant igen. Der hvor man bringer freden fremad er på genopbygningsområdet, som Udenrigsministeriet og Udviklingsministeriet står for. Vi står som bagstopper og sørger for at talebans indflydelse hele tiden begrænses mest muligt.

Hele tiden klogere

Oberst Henrik Sommer mener ikke, at man kan sige, at militæret har lavet fejl i Afghanistan.

- Men vi bliver hele tiden klogere. Vi laver en fejl, hvis vi tror, at den næste krig, vi skal udkæmpe, er den foregående krig, siger han.

Et godt eksempel på det var, at man efter den første verdenskrig troede, at betonfæstninger var det bedste forsvar. Derfor byggede franskmændene Maginotlinien, der med sine tusindvis af tankfælder, infanterihindringer og sin svære bevæbning blev betragtet som uoverskridelig for en fjende. Det militærtekniske vidunder stod færdig i 1939 og kostede tre milliarder Franc - en svimlende sum i de dage. Det forhindrede imidlertid ikke Frankrig i

at falde med et brag, fordi man nu kæmpede 2. verdenskrig med 1. verdenskrigs forsvar.

- Vi lærer hele tiden. Vi er blevet gode til hurtigere at identificere ting og fremgangsmåder, der skal justeres, og materiel der skal hasteanskaffes, hvis det er vigtigt for soldaternes opgaveløsning og sikkerhed. Det er vi blevet bedre til. Hvis vi ser bare nogle år tilbage, kunne der gå mange, mange år fra man erkendte et behov, til man havde tingene operativt. Så er vi i dag helt nede på under et halvt år på nogle af de ting, vi anskaffer. Og vi skal huske på, at vi skal ud og byde i konkurrence med andre store nationer på isenkram-markedet, siger Henrik Sommer.

Han er glad for, at de danske soldater har en udrustning, der er helt i top, sammenlignet med den udrustning soldater fra andre nationer har.

- Man kan måske godt finde en amerikansk enhed, som er bedre udrustet, men den udgør måske kun 2-5 pct. af de samlede amerikanske styrker. Og mange lande kigger misundeligt på det materiel, vi har til vores soldater, ikke mindst fordi alle vore soldater har det. Det er ikke kun en enkelt deling. Hvis man ser enheder fra andre

lade derude, er de heller ikke så godt kørende som vores folk, der kun bevæger sig rundt i pansrede køretøjer. -

Prioritering nødvendig

Men selvom de danske soldaters udrustning er i orden, er man ind imellem også nødt til at prioritere.

- Vi har ikke uanede økonomiske ressourcer til rådighed. Det skal man lige huske, selvom man siger, at vi vil gøre alt for de danske soldaters sikkerhed derude. Men de penge vi har, skal vi bruge bedst

Fortsættes på side 6





Fortsat fra side 5

muligt. Og der svinger prioriteringerne en gang imellem ud fra operative behov. Der skal vi kunne følge med hele tiden, så det er det rigtige materiel, vi har klar på det rigtige tidspunkt.

Selvfølgelig vil der altid være tilfælde, hvor man spørger, om vi ikke kunne have forudset et eller andet. Og det kunne vi måske nok. Men vi tog en anden vurdering ud fra de informationer, vi havde på det givne tidspunkt. Og så viste det sig alt-

så, at udviklingen gik i en lidt anden retning. Hvis vi hele tiden formår at justere, så synes jeg, at det er det bedste, vi kan gøre. Vi vil aldrig være ufejlbarlige.

Men der er ingen tvivl om, at alle i den danske hær arbejder på, at når man er ud-

sendt, har man de bedst mulige forhold. Det samme gælder, når man træner inden udsendelsen, siger Henrik Sommer.

Han påpeger samtidig, at det er dybt utilfredsstillende, at hæren mangler ca. 30 procent af materiellet ved enhederne herhjemme. Det er dybt utilfredsstillende både for gennemførelse af uddannelsen af enheder til nye missioner, og også for motivationen af de soldater, som kommer hjem fra missionerne. Hvis de oplever, at det meste af det moderne materiel ikke findes i deres enhed i Danmark, så mister de motivationen og forlader hæren. Her ved mister hæren mange gode soldater med en stor erfaring.

- Det arbejder vi hårdt på at få forbedret. Devisen for det næste forsvarsforlig er da også, at vi skal have en hær i balance, hvor vi har det nødvendige materiel både ude og til at uddanne med. Og at vi har enhederne fyldt op, således at det ambitionsniveau vi går efter, kan understøttes, siger Henrik Sommer.

Erfaringerne fra Irak

Danmarks indsats i Irak-krigen gav en masse erfaringer, som militæret har kunnet bygge videre på i Afghanistan. Men erfaringerne kan aldrig overføres 100 pct. Der er altid forhold som f. eks. klimaet, der varierer og som har indflydelse på både materiel og mandskab.

- I Irak tog moderniseringen af vores materiel for alvor fart, og vi lærte en masse om logistik, fordi vi var langt væk fra Danmark. Hvert missionsområde har selvfølgelig sine karakteristika, og man kan aldrig overføre erfaringerne fra et område til et andet fuldstændig. De vejsidebomber, vi så i Irak er nogle andre end dem vi ser i Afghanistan. Men hvis vi var gået direkte fra en Cypren-konflikt til Afghanistan var der gået lang tid, inden vi var kommet helt op i omdrejninger. Det er der ingen tvivl om. Der er tale om en konstant udvikling, hvor man bygger videre på de måske 20 bedste erfaringer, selvom det er svært at pege på dem. For hvis det 21. led er det svageste i området, så hjælper det ikke så meget, at man løfter på de andre områder. Der kan altid gemme sig en djævel i detaljen. Det skal vi også have med, siger obersten.

Hvornår det danske militær er ude igen af Afghanistan har Henrik Sommer ikke noget bud på. Læser man regeringens Helmand-plan giver den kun retningspilene på, hvad man skal arbejde hen imod. Så det er i sidste ende en politisk-strategisk afgørelse, hvornår opgaven er løst, og vi forlader Afghanistan.

- Men hvornår kan man med rette sige, at opgaven er løst? Hvis man læser strategien, så består den militære del jo blot af et enkelt blandt 5-8 indsatsområder, hvor de andre områder bl. a. er udvikling af regeringsmagten, det juridiske system, sundhedsvæsenet og uddannelsesvæsenet. Det er mange ting. Og hele paletten skal være på plads, inden man har opnået en bæredygtig tilstand. Først når det er sket, har man opnået de mål, som egentlig var årsagen til, at man gik ind i landet. Det handler om at skabe et sikkert og bæredygtigt samfund, som kan stå på egne ben og som kan hindre udbredelsen af terroristorganisationer eller understøttelse af dem, siger Henrik Sommer.



Forsvarets Sundhedssikring: Operation god behandling

Hvis man endelig SKAL opereres, til en speciallæge eller på anden måde under lægelig behandling, så vil man da nødig vente. Vil du?

Det skal du heller ikke - med Forsvarets Sundhedssikring.

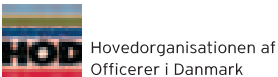
Som hovedregel dækker vi efter aftale al behandling, der hjælper:

- Krise- og psykologhjælp
- Speciallægebehandling
- Operationer
- Genoptræning
- osv.

Kun 113 kr. om måneden

Du skal bare være mellem 18-62 år og medlem af HOD, FCE eller CS. Ægtefælle/samlever: Samme pris. Børn under 18 år har evt. mulighed for at være gratis medforsikret.

Brug kuponen - eller få mere at vide her: www.cs.dk/www.fce.dk/www.hod.dk/csfonde@csfonde.dk
Telefon: 33 85 41 41



5127101.09

KLIP HER

☒ Ja tak, jeg vil gerne have tilsendt mere information om Forsvarets Sundhedsikring

Navn:

Adresse:

Postnr.: By:

Dato/underskrift:

En nøjagtig beskrivelse af hvad forsikringen dækker, finder du i forsikringsbetingelserne, som du kan bestille ved at ringe til Topdanmark på 44 77 70 04.



CS-Fonde 
Trommesalen 3, 1. sal
+++ 1861 +++
1782 København V



CS VANDT SAG I LANDSSKATTERETTEN

I løbet af 2008 har CS kørt en principskat-tesag for et af vore medlemmer. Sagen blev ført af PricewaterhouseCoopers ved John Cederskjold Kierans, og den blev af principielle grunde ført helt til afgørelse i Landsskatteretten. Sagen gik på, om man som elev på Hærens Sergentskoles sergentkursus var berettiget til at anvende reglen om differencefradrag for differencen mellem de af Forsvaret udbetalte merudgiftsydelser og statens takst for samme. Og lad mig ikke holde spændingen tilbage. Sagen blev vundet. For at gøre en lang historie kort, så er flere sager af samme type jævnligt blevet afvist af forskellige Skatteankenævn med begrundelsen, at elever eller frivillige på

forsvarets skoler, undtagen officerselever, ikke havde ret til differencefradrag, fordi de netop var at betragte som frivilligt personel under uddannelse på lige fod med værnepligtigt personel. Dette var også korrekt, en gang. Men siden Forsvaret overgik til kontraktansættelse af sergentelever, er der jo ikke længere tale om frivilligt personel. Sergentelever er kontraktansat personale og har dermed ret til at anvende differencefradrag, når muligheden foreligger. Denne indsigt havde som nævnt ikke alle skattemyndigheder eller skatteankenævn. Men det er nu blevet fastslået i dom 08-1491 af 16. december 2008 i Landsskatteretten. Muligheden for anvendelse af difference-

fradraget, jf. Ligningslovens § 9a kræver, at visse betingelser er opfyldt. Man skal være kontraktansat, være på tjenesterejse af mindst 24 timers varighed, være berettiget til modtagelse af merudgiftsydelser og være omfattet af umulighedskriteriet, hvilket betyder, at der af tjenestetids- og afstandsmæssige grunde ikke er mulighed for overnatning i hjemmet. Før fradraget får reel betydning, skal man dog lige op over et bundfradrag, som i 2008 var på kr. 5.400. Ved flere kurser og udstationeringer, beder Forsvaret medarbejderne om at stille med et bindende svar fra deres skattemyndighed til anvendelse ved rejseoprettelse. Et sådant bindende svar kræver en hel del

oplysninger om den forestående tjenesterejse, så det er en god ide i god tid at indhente disse før kontakten til SKAT. Ved Forsvarets Regnskabstjeneste kan man indhente en oversigt over, hvad det er for oplysninger, som SKAT ønsker. Det koster ca. kr. 300 at få SKAT til at lave det bindende svar, men Forsvaret refunderer pengene, når Regnskabstjenesten modtager svaret. På CS hjemmeside under menupunkt skatteforhold findes grundprincipper med beregninger af differencefradrag og oversigt over oplysninger til brug for bindende svar.

Magnus Pedersen
Faglig sekretær

Af konsulent Jørgen Foller

JAMEN! SÅ HUSK DOG DE ØREPROPPER!

Ørepropper anvendes overalt i Forsvaret. På skydebanen, under militære øvelser og på en lang række arbejdspladser. Øreprop-pens fordele er en relativt god lyddæmpning, lav vægt, fri luft til øret, og at de ikke tabes så let. Ulemper kan være irritation af huden i øregangene, og at de ikke er egnet til at tage af og på mange gange. Monteres proppen ikke korrekt i øret nedsættes dæmpningsevnen, og det kan skabe falsk tryghed for brugeren.

Høreskader

Udsættes man for kraftig støj kan der opstå skader på hørelsen. En høreskade kan ikke helbredes, og et høreapparat kan langt fra kompensere for en skadet hørelse. Typisk opstår skaden gradvist over en årrække, men er støjen kraftig nok, kan man få en øjeblikkelig høreskade efter meget kortvarig støjpåvirkning. I Forsvaret opstår sådanne kraftige lydtryk eksempelvis i forbindelse med skudstøj, på skydebaner og under øvelser. Høreskader indebærer desværre ikke alene en forringelse af hørevnen, men mange oplever også tinnitus (ringen for ørerne) eller udvikler lydfølsomhed. En høreskade betyder ofte, at det bliver vanskeligt at føre samtaler med andre – især i situationer hvor flere taler samtidigt, eller hvor der er baggrundsstøj. Derfor! Husk at brug ørepropperne – hele tiden! Det bedste høreværn er det der bliver brugt, og mange høreskader opstår, fordi man "glemte" at beskytte sig. Bær ørepropperne (eller andet høreværn), når du er i områder med kraftig støj og altid når der er risiko for skudstøj. Et enkelt skud kan i værste fald medføre et alvorligt hørehandicap resten af livet.

ISÆTNING AF ØREPROPPER

For at ørepropperne kan yde en tilstrækkelig beskyttelse, er det vigtigt, at de sidder korrekt i øret.

- Øreproppen rulles med fingrene til den bliver hård (den bør ikke vrides). Hav altid rene fingre, da en beskidt øreprop kan give infektioner i øregangen.
- Brug hånden modsat øret til at trække øret op. (dermed bliver øregangen mere lige). Skub øreproppen ind i øret, så enden af proppen sidder plant med øregangens
- Hold let med fingeren på øreproppen, mens den udvider sig i øregangen. Det tager ca. et minut. Slippes øreproppen for hurtigt, kan den bevæge sig ud af øregangen.

Hvis du vil vide mere

Har du spørgsmål eller vil vide mere om støj og høreværn, kan du kontakte din sikkerhedsleder eller Forsvarets Center for Arbejdsmiljø.

Læs mere på FIIN-nettet: <http://KFI.FA>, som er hjemmeside for Forsvarets Center for Arbejdsmiljø, vælg "emner" i øverste højre hjørne og vælg "støj". Her finder du en masse relevant materiale om emnet og tilbud om støjkortlægning af din arbejdsplads.

Læs mere på internettet på www.bar-service.dk, hvor du bl.a. finder en pjece, "Høreskader indenfor Forsvar og Politi": Vælg arbejdsområde: Forsvar, Politi og derefter branchevejledninger.

På internettet finder også den største link til støj og akustik <http://www.al-akustik.dk/Viden/Viden-Links.htm> hvor du bl.a. kan komme videre til www.delta.dk/ewald, som er det mest nørdede sted på nettet med viden om akustik, lyd og støj. Denne side indeholder ca. 600 links om emnet.

Denne artikel er udarbejdet i samarbejde mellem Forsvarets Center for Arbejdsmiljø og arbejdsmiljøkonsulent J.Foller, CS

Ekstra Chance

Det private arbejdsmarked havde ingen interesse i midaldrende reservist og oversergent med gode papirer – men så stod Forsvaret i bekneb for personel med et godt tilbud om at blive officer!

Under Uret klokken 12 er aftalen. Inter-citytoget er inde på Hovedbanegården et par minutter før køreplanen. Frem af menneskemyldret dukker en toptrimmet oversergent af reserven, Stephen Stonall Henningsen. Interviewoffer med mod på en militær karriere i en alder, hvor mange så småt begynder at se sig om efter noget at lave efter militæret. Men altså ikke Henningen. Han læser nu til officer - i en alder af 51. Absolut ældste kadetelev på Hærens Officersskole. I dag en glad og tilfreds mand. Igen med et mål i livet efter at have været lige ved at opgive ævred på grund af alder. - Når de hører, hvor gammel du er, lukker de af. De vil ikke kikke på din ansøgning, de vil ikke snakke. Lukker bare af, siger han indigneret og midt i vadestedet mellem uddannelse til stabsofficer, efterfulgt af HRU og udsendelse til februar 2010 med Livgarden. Jobbeskrivelsen i Afghanistan bliver som CIMIC-fører. Og det bliver som sekondløjtnant i den spidse ende med mulighed for kontraktforlængelse! siger han. Henningsen var 50, da han i 2006 vendte hjem fra Afghanistan, hvor han havde været CIMIC-mand i Helmand. Efter en måned begyndte han at se sig om efter nyt arbejde. Resultatet var nedslående. Efter 144 ansøgninger, tre samtaler og et par psykologtest stod han med to tilbud. - Jeg kunne blive telefonsælger ved Søndagsavisen eller sætte varer på hylderne i et supermarked. Ikke just det, der rykkede mest hos en



- Får du chancen, skal du slå til. Det nytter ikke at være genert eller have hæmninger. Det fører ikke til noget! Godt råd fra hærens ældste kadet undervejs i uddannelsen som officer, oversergent Henningsen.

aktiv sjæl, som på det tidspunkt havde 32 års erhvervserfaring, som startede i det små i 1974, da han blev konstabelev ved Gardehusarregimentet. Og som årene har givet et civil CV af ganske pæn størrelse med vekslende job, men som også vidner om en rastløs sjæl med mod på udfordringer; shippinguddannet, marketingkoordinator og kursuskoordinator, produktchef, konsulent som teamtrainer og i mange år medindehaver af et reklamebureau, som han forlod i 2005 for at tage med hold 1 på genopbygning i Helmand-provinsen. **Uventet chance** Efter denne strabadserende og ofte farlige mission var det, at filmen om det private arbejdsmarkeds dybtføjte interesse for "det grå guld" knækkede og truede med at sende Stephen Henningsen ud i de lediges rækker. I hvert fald var der ingen, der ville have ham. 10 år tidligere havde han søgt Forsvaret med henblik på en kontrakt til de 60. Ingen interesse. - Man ville ikke have sådan en som mig

CITAT:
Når de hører, hvor gammel du er, lukker de af. De vil ikke kikke på din ansøgning, de vil ikke snakke.

Stephen Henningsen om det private arbejdsmarkeds nul-interesse for "det grå guld".

gående. Det var det eneste argument, jeg fik. Det var dengang. Meget har ændret sig siden. Bl.a. har Forsvaret som bekendt fået alvorlige problemer med at fastholde folk i trøjen. De gentagne udsendelser og livsfarlige missioner både til Irak og Afghanistan trækker store veksler på de ansattes lyst til at forblive i systemet, hvilket har gi-



Stephen Henningsen: Forsvaret skal have ros. Nu er man – nok presset af omstændighederne – vendt på en tallerken og siger: Hvad har vi – og hvad kan du!

vet Henningsen en helt uventet chance for fast arbejde med det, han brænder for. - Det skal Forsvaret have ros for. Man siger nu, vi har et behov; det har du også. Lad os finde ud af noget. Man er vendt på en tallerken, måske nok presset af omstændighederne. Nu kikker man på, hvad har vi, og hvad kan du, og foretager en individuel vurdering og fokuserer ikke på folks alder. Man siger i stedet, at kan vi få vores behov og dine ønsker til at gå op i en højere enhed, så finder vi en løsning. Det er stor-slået, og det kunne mange private arbejdsgivere lære meget af, siger Henningsen, som efter en positiv konsultation hos Forsvarets Personeltjeneste blev faglærer i otte måneder på Hærens Sergentskole i Sønderborg, inden han som ældstemand kom på officersskole.

Forsøgskompagni - Hvis det her ikke var dukket op, havde jeg været nødt til at tage et andet arbejde, måske som buschauffør, småler Henningsen ved tanken. Han føler ikke alderen trykke, eller at de 51 år er nogen hindring i den uddannelse, han er godt i gang med, også selvom kollegerne på uddannelsen er unge sergenter og løjtnanter i begyndelsen af 20erne.. - Jo, jeg skiller mig nok lidt ud, også med den halve meter ordensmærker og ting og sager på uniformen, som jeg må forklare hvor stammer fra og hvorfor, jeg har fået dem. Ellers indgår jeg bare på lige fod med de andre, og vi har stor respekt for hinanden. - Men man skal ville selv, gentager Stephen Henningsen, som lever fint op til Forsvarets krav om at være fit for fight. Det er

også vigtigt, når man sidder i en helikopter i Afghanistan med fragmentationsvest og pik og pak i 40, 45, 50 graders varme. Så er der ingen mercy, men blot om at kunne flytte numsen i en fart, siger han, der har prøvet det. - Jeg har alle dage været et idrætsmenneske og er meget tiltrukket af, hvad der foregår i motionscentrene, men jeg gider ikke løbe rundt på cindersbanen. Vægttræning og indendørs cykling, det er lige mig, siger oversergenten af reserven, som havde midlertidig rang af seniorsergent, de tre gange, han var på mission i Kroatien, Irak og Afghanistan, og i øvrigt aldrig helt forlod militæret, selvom han blev civilist i 1978. - I 28 år har jeg været hjemmeværnsmand. Som løjtnant var jeg i en meget aktiv deling på Østerbro i København. Vi var et forsøgskompagni, dengang man begyndte at træne bykamp. Hæren gik og kikkede på, hvordan vi gjorde, og da Balkan så pludselig kom op, fandt man ud af, at der var ting, man måske havde forsømt. Resultatet blev Brikby og alle de ting, der hører sig til i forbindelse med bykamp. Men det var hjemmeværnet, der gik foran i den historie, understøtter Stephen Henningsen.

Henningsens missioner:
Kroatien, Zagreb, Dancon Office, 1995/96.
Irak, Baghdad, NTM-I, hold 2 2005/2006
Afghanistan, Helmand, CIMIC, hold 1, 2006

Af Kim Selsø - Foto: Michael Hjuler

DET SLIDER PÅ EN, NÅR MAN MISTER KOLLEGAER

Oversergent Mads mistede tre gode kammerater under opholdet i Afghanistan på hold fire. Han har snart været hjemme i Danmark i et år, men oplevelserne sidder stadig i ham.

Sveden hagler af ham, og han har gåsehud på armene. Han ryster over hele kroppen. Oversergent Mads sidder med sin kone i sofaen og ser en gyserfilm af Alfred Hitchcock. Det er flere måneder siden, han vendte hjem fra Afghanistan med resten af hold fire, og den daglige trummerum har for længst indfundet sig.

Han har hidtil ikke haft psykiske mén af opholdet i Afghanistan og alt er i orden. Indtil en skinger lyd i fjernsynet, får ham på andre tanker. -Jeg har aldrig fået sådan et chok. Jeg troede, at jeg havde lagt oplevelserne i Afghanistan bag mig, men pludselig rammer virkeligheden en. Det ligger i baghovedet og vælter frem, når man mindst venter det, fortæller Mads og tilføjer:

-Men det er først rigtig farligt den dag, man ikke har en fysisk reaktion. For så er der noget galt i hovedet. Mads var i Afghanistan med Den Kongelige Livgarde og tilbragte størstedelen af de seks måneder i Sandford. Som gruppefører havde den mekanikeruddannede oversergent ansvaret for kompagniets bilpark, radioer og andet materiel.

Tre dræbte og flere sårede
I løbet af missionen mistede kompagniet tre mand og havde flere sårede. Træfninger med Taleban var mere reglen end undtagelsen. -Da jeg var i Kosovo, var det vildeste vi oplevede uroligheder. Når man bliver beskudt med morterer, er det en helt anden virkelighed. I en lang periode var vi vant til, at der skete noget, hver gang vi kørte ud, siger Mads.

Hårde kampe med Taleban var hverdag fra dag et for soldaterne på hold fire. I september blev to soldater såret, men det skulle snart vise sig, at det kun var begyndelsen. Den 26. september mistede Den Kongelige Livgarde to soldater, da britiske enheder ved en fejl beskød de danske stillinger. -Helvede brød løs inden for en time én kilometer fra vores post. Den nat kan jeg huske, at jeg stod og talte med en befalingsmand, der havde vagt. Jeg tror aldrig, at jeg har set Anders (kompagnichef Anders Storrud, red.) så ked af det som ved den lejlighed. Da han fik det at vide, kastede han rundt med mikrofonen. Det er den slags små episoder, der brænder sig fat på nethinden, siger Mads.

Lidt mere end 14 dage senere måtte Anders Storrud selv betale den højeste pris for sin indsats. Anders Storrud blev dræbt en mandag i oktober sidste år. Han blev alvorligt såret, da dele af enheden blev beskudt med morterer og raketdrevne granater under en operation og døde på felthospitalet i Camp Bastion næste morgen.

Et spørgsmål om professionalisme
Chefens død sendte chokbølger gennem kompagniet, men også en følelse af sammenhold og trods. -Det er rigtig svært, for der er mange følelser i det. Men det er også et spørgsmål om professionalisme. Da Anders blev dræbt gennemførte vi et angreb igen to dage senere. De skulle ikke få held til at få os på hælene, siger Mads. -Det slider på en, når man mister kollegaer. Særligt når man kender en person godt, som jeg gjorde med Anders. Jeg kendte ham fra Kosovo og havde et tæt forhold til ham, siger Mads. -Det hårdeste er at vide, at hans kone og to børn sidder derhjemme og vide, at deres liv nu bliver revet i stykker. Det var det samme, da vi mistede Mikkel Keil Sørensens og Thorbjørn Ole Reese, der begge var i tyverne. Det kunne have været ens

Soldaterne levede af feltrationer. -Der var intet lejrkokken i Sandford, men der er ikke noget i vejen for at transportere varm mad ud i varmekasser en gang om ugen. De har et kæmpe køkken i Camp Bastion, hvor de i forvejen bespiser 7.000 mand, siger Mads



egen bror. Det er svært at sidde dernede og ikke have skyldfølelse. Men vi gjorde, hvad vi kunne, og når man er i krig, er der en betydelig risiko. Soldaterne ved fronten lever tæt sammen, og det skaber et særligt sammenhold. Det gør det ekstra hårdt at miste. -Man er meget tæt på sine kollegaer, når man bor klods op ad hinanden. Vi boede syv mand i samme compound, så tæt at vi kunne røre hinandens soveposer. Jeg kendte mine drenge bedre, end jeg kender mine bedste barndoms-kammerater. Major Anders Storrud blev begravet fra Garnisonskirken i København 24. oktober. Har man en nær relation til den afdøde, kan man bede om at komme med til begravelsen i Danmark. Men det er der ikke mange, der gør. -Hvis man tager hjem til begravelse ryger der et led i kæden, så de fleste vælger at blive, siger Mads.

Lettet da det var slut
Noget af det sidste Anders Storrud sagde, inden han blev dræbt var, at det var vigtigt for ham at få alle med hjem i live, husker Mads. -Da vi stod på flyvepladsen og ventede på flyet tilbage til Danmark stod jeg netop med følelsen af, at det havde vi ikke. Det var hårdt. Men samtidig har jeg aldrig væ-

ret så glad og lettet, som da vi ventede på flyet, der skulle transportere os hjem, siger Mads. Refleksionerne og eftervirkninger af voldsomme begivenheder indfinder sig ofte først efter hjemkomsten til Danmark. Derfor synes Mads også, at det er et godt initiativ, at Den Kongelige Livgarde lader soldaterne blive sammen i tjenesten i nogle måneder efter hjemkomsten. -Når man har været i krig, omstiller man sig ikke på tre uger. Man har et helt andet beredskab i kroppen, når man befinder sig under sådanne forhold. Man er vant til at accelerere fra nul til 100 kilometer i timen på et øjeblik. Det siger sig selv, at det tager mere end tre uger at omstille sig til en dansk hverdag, når man vender hjem. På trods af oplevelserne i Afghanistan har han allerede nu besluttet, at han skal afsted igen, når kompagniet fra Den Kongelige Livgarde drager til Afghanistan i 2010.

Oversergent Mads mistede tre kammerater under opholdet i Afghanistan. De psykiske efterreaktioner kom først, da han havde været hjemme et stykke tid.



Luksus som sodavand og chokolade så soldaterne ikke meget til. -Man bruger mange millioner kroner på at føre krig, men har svært ved at sende nogle poser Matadormix til Afghanistan. Det er svært at forstå, mener Mads

Blå bog:

Navn: Mads.

Rang: Oversergent.

By: Ringsted.

Funktion: Gruppefører og mekaniker.

Anciennitet: Ti år i forsvaret. Først i Gardehusarregimentet og de sidste syv år i Livgarden.

Familie: Gift, far til en pige på 3 måneder.

Missioner: Kosovo hold 6, Afghanistan hold 4.

Fremtid: Afghanistan 2010.

SENERE RYKKEDE VI IND OG SLOG DEM IHJEL



-Når man ingenting har er en cola en fest. Eller en cigaret, hvis man har de tilbøjeligheder, siger Jess om de ofte primitive forhold ved fronten i Afghanistan

Man skal ikke ønske sig at komme i kamp, mener Jess, der har oplevet at blive beskudt med et maskingevær på få hundrede meters afstand.

Soldaterne er på vej gennem en majs-mark i spredt orden. Hundrede meter fra et dige åbner Taleban ild uden varsel. Raketdrevne granater og maskingeværprojektiler hviner om ørerne på danskerne, der kaster sig i dækning.

-Opgaven var at rense en Taleban kom-

mando station i green zone. Min gruppe gik forrest. Maskingeværskytten havde fået øje på min makker og jeg, men det lykkedes os mirakuløst at trække os tilbage med livet i behold. Senere rykkede vi ind og slog dem ihjel, fortæller sergent Jess.

28-årige Jess gjorde tjeneste som gruppefører på hold fire i Afghanistan, der ligesom hold fem oplevede alvorlige tab undervejs.

-Afghanistan var lidt anderledes end i Irak, hvor vi havde en slags helle i vores lejre. I Afghanistan var vi på hele tiden. Vi kunne aldrig slappe rigtigt af. Du var kon-



Krig er ikke noget, man skal ønske sig, mener Jess, der har prøvet at være i kamp flere gange i både Irak og Afghanistan

Blå bog:

Navn:	Jess.
Alder:	28 år.
By:	Brøndby.
Rang:	Sergent.
Funktion:	Gruppenfører.
Anciennitet:	Otte år i forsvaret. Alle årene i Den Kongelige Livgarde.
Familie:	Har en kæreste.
Missioner:	Kosovo hold 8, Irak hold 3, Afghanistan hold 4.
Fremtid:	Fastansat i forsvaret.

stant i fare for at blive slået ihjel. Efter 14 dage havde vi to døde og fire sårede i vores kompagni, fortæller Jess, der frygtede, at det ville blive et langt halvt år.

Kamperfaring fra Irak

I modsætning til mange af sine unge kollegaer var det dog ikke noget nyt for Jess at komme i kamp. Det havde han allerede prøvet i Irak.

Jeg havde været i træfninger i Irak, så jeg vidste godt, hvordan det ville være. Det var bare et andet miljø. Mange af de andre, der ikke havde prøvet at være i krig, var oppe at køre over det. Jeg vidste godt, at det skal man ikke ønske sig. Jeg ville have haft det fint med at kede mig et halvt år, men det skete ikke.

Folk reagerer forskelligt, når kuglerne flyver om ørerne på en. Selv hører Jess til den mere rolige type.

-Når man har prøvet det nogle gange, bliver det normalt, at man bliver skudt på.

Så reagerer man stille og professionelt, men det har da været lige lovlig tæt på flere gange. Som for eksempel, da vi skulle rense den kommando station.

-Vi fandt ind imellem efterladte kanyler, og de opførte sig underligt af og til, hvilket tyder på, at de var påvirkede af stoffer. Til at begynde med var deres ildoverfald koordinerede, men efterhånden som vi fik tyndet ud i deres rækker blev dem, der var tilbage, mindre professionelle. Det var lidt ligesom at skrælle et løg, forklarer Jess, der ikke gjorde sig mange tanker om minefaren under opholdet.

Tænkte ikke på minefare

-Hvis man tænker på minefaren kan man ikke udføre sin opgave, så det var bare at holde hånden over skridtet og gå fremad, siger han.

For Jess har de seks måneder i Afghanistan betydet, at han har ændret sig på flere områder.

-Noget af det jeg tager med fra opholdet i Afghanistan er, at man skal nyde hver dag man har, for det kan hurtigt være forbi. Jeg gider ikke spille min tid på småting, og jeg er nok blevet mere tolerant, siger han.

Han tog ikke til Afghanistan for at redde verden, men fordi, det er hans arbejde at være soldat

-Hvis man siger ja til at være soldat, så kan man ikke sige nej til at tage af sted, mener Jess, der desuden kendte en del af dem, der skulle afsted.

Af Kim Selsø - Foto: Michael Hjuler



Oversergent Jacob var sektionsfører i en manøvre- og støttesektion. Patruljerne i meterhøje majsmarker med ringe udsyn var en udfordring for soldaterne i begyndelsen, siger han

Blå bog:

Navn:	Jacob.
Alder:	26 år.
By:	Bor på Amager. Kommer fra Kolding.
Rang:	Oversergent.
Funktion:	Sektionsfører i manøvre- og støttesektion med morterer og infanteri.
Anciennitet:	Seks år i forsvaret. Først i Jydske Dragonregiment og senest Livgarden.
Familie:	Har en kæreste.
Missioner:	Irak hold 5, Afghanistan hold 5.
Fremtid:	Instruktør på konstabeluddannelsen til januar.

DET VAR VIETNAM OM IGEN

Den største udfordring for oversergent Jacob i Afghanistan var at skulle omstille sig fra at kæmpe mod Taleban i et åbent ørkenlandskab til meterhøje majsmarker med ringe udsyn.

De havde trænet i at køre gammeldags oplæring i ørken. I stedet endte soldaterne med at patruljere i meterhøje majsmarker med en kampafstand helt ned til få meter

-Vi kom ned til et helt nyt miljø i forhold til det, vi havde trænet hjemmefra. Shit! Tænkte jeg. Skal vi derind at gå? Som soldat har man ikke lyst til at kæmpe i et lukket terræn. Det er aldrig sjovt, når man skal kæmpe mand mod mand. Det var Vietnam om igen.

Omstillingen fra ørken til noget, der lignede junglekrig var en af de største udfordringer under opholdet i Afghanistan, mener oversergent Jacob.

-Der gik nogle patruljer, før jeg havde vænnet mig til det. På vores hold fik vi en rolig start, men det blev gradvist sværere, jo tættere på sommeren vi kom og træerne sprang ud, siger Jacob, der var sektionsfører for en manøvre- og støttesektion.

Sektionen rådede over morterer og infanteri og kunne indsættes som forstærkning af andre enheder.

Det gør indtryk at blive beskudt

-Jeg vil ikke sige at jeg var bange, men jeg var klar. Det at blive beskudt gør et indtryk på en. Vi blev ikke beskudt i Irak, men man reagerer rationelt, som man har lært hjemmefra. Lægger sig ned på maven og finder

ud af, hvad der foregår. Uddannelsen sidder på rygraden og virker heldigvis som den skal.

Kompagniet mistede flere soldater i løbet af de seks måneder i Helmand-provinsen. Truslen kom både fra Talebanskytter i terrænet og udlagte miner og IEDer.

-I begyndelsen tænkte vi ikke over minefaren. Stort set alle minerne lå i ørkenen. Første gang vi kørte på en mine i green zone kostede det en dræbt og en såret. Det overraskede os, men vi tilpassede vores måde at bevæge os på i terrænet.

-Folk reagerede professionelt, når vi havde tab. Det kan godt være at man i et kort sekund tænkte: Hvad nu hvis det var mig. Men det gik hurtigt over. Når vi kom tilbage til lejren var vi igennem en flere timer lang debriefing, både teknisk og taktisk men også følelsesmæssigt, siger Jacob og understreger, at det er vigtigt at få talt tingene igennem, så alle ved, hvad der skete.

-Det er også vigtigt at få sine følelser ud. Psykologerne kom ned og talte med os, hvis der var sket noget alvorligt. Vi havde også feltpræsten at tale med. Men man kommer hurtigt videre. Ting der herhjemme ville tage et halvt år at bearbejde tog os en uge. Det blev hurtigt hverdag igen og man fokuserede på at løse sin opgave.

Kompagniet blev støttet af kampvogne fra dag ét. Støtten fra de tonstunge leoparder var værdsat.

-De kunne holde på kanten af green zo-

ne og observere en stor del af terrænet foran os. De kunne næsten se tingene før de skete i deres kraftige kikkerter og reagere lynhurtigt, hvis Taleban rørte på sig. Det nød vi godt af, siger Jacob.

Fodboldbane og biograf

Jacob tilbragte alle seks måneder i FOB Armadillo. I alt var 182 danskere og 53 briter og australiere udstationeret i Armadillo.

Når soldaterne ikke var på vagt gik tiden med at læse bøger, spille spil, styrketræne eller se film i den interimistiske biograf, der bestod af en computer og en projektor. Der var også en fodboldbane.

-Vi havde en del fritid, hvor vi kunne få sovet, ringe hjem og skrive emails.

Der var én bruser til deling mellem soldaterne. De skulle selv pumpe vand op fra undergrunden og rense det.

-Men forholdene var ok. Der var alt, hvad vi skulle bruge.

Jacob vendte tilbage fra Afghanistan med sit kompagni i august. Han fortryder ikke, at han valgte at tage afsted.

-Jeg har været meget glad for det. Det er jo også det, vi træner til som soldater. Vi er oppe til eksamen hver gang vi bruger det, vi har lært, siger han.

-Jeg har fået mere erfaring og indsigt i andre mennesker af at være i Afghanistan. Vi boede 10-12 mand i et hus på få kvadrater. Så lærer man hinandens grænser at kende og lærer at tage hensyn.



Forholdene i FOB Armadillo, der udgjorde Jacobs hjem i seks måneder, var primitive, fortæller han

Af Kim Selsø - Foto: Michael Hjuler

VIS OS RESPEKT OG OMSORG



Danske firmaer og almindelige mennesker skal være bedre til at bakke op om deres soldater, mener Thomas. En hilsen eller en lille gave i ny og næ er guld værd for moralen

Danskerne er ligeglade med deres soldater i Afghanistan. Sådan føler Thomas og flere af hans kollegaer det i hvert fald. De savner respekt og omsorg fra den almindelige dansker.

Små hilsner og en gave i ny og næ fra almindelige mennesker og firmaer i Danmark. Den slags varmer, når man som oversergent Thomas og hans kollegaer er udsendt under ofte barske forhold ved fronten i Helmands grønne zone.

-Jeg savner måske lidt sympati. At nogen viser, at de tænker på os. For eksempel til højtider som jul og nytår. Mens de sidder i fred og ro og drikker champagne og spiser kransekage er der altså nogle, der udfører et job under meget svære forhold, siger Thomas.

-Man taler meget om, hvor meget det koster, og hvor dårligt det går, men glemmer ofte de folk, der yder en meget stor indsats. Det er den omtanke og omsorg, jeg godt kunne tænke mig forplantede sig herhjemme, siger Thomas, der understreger, at soldaterne ikke ønsker at beklage sig.

-Vi piver ikke, men vi synes ikke, at det er vores opgave at ringe hjem og tigge. Vi er så loyale, at man skulle tro, det var løgn. Det er det, der gør forsvaret, til det det er, siger han.

Thomas ankom til Afghanistan i august 2007 på hold fire. Hans deling havde base i Sandford, hvor soldaterne boede under primitive og trange forhold.

I et halvt år sov de på feltsenge i en compound. Temperaturerne svingede fra

plus 50 grader til minus 20. De kunne gå i seng om aftenen i 20 graders varme og så var det ti graders frost, når de vågnede. Internetadgang var der ikke noget af på det tidspunkt.

Menuen bestod af feltrationer morgen, middag og aften. Ind imellem, når vejen gik forbi den store amerikanske hovedlejr FOB Price, benyttede soldaterne lejligheden til at få lidt afveksling i kosten. Når de vendte tilbage var det med lasten fuld af store t-bonesteaks og bøffer.

-Grillmad fik vi fra amerikanerne – ikke fra det danske forsvar. Men når man har købt for mange millioner kroner krigsmateriel, kan man vel også købe et par bøffer til drengene, siger Thomas og tilføjer:

Spiste hummer ved fronten

-Vi fik også hummere af amerikanerne. Det var første gang, jeg smagte hummer, og så ved en frontlinje. Det var en stor oplevelse.

På et tidspunkt fik enheden udleveret 500 norske feltrationer i stedet for de amerikanske. Det hjalp lidt på humøret, da indholdet af de norske rationer er mere, som vi er vant til i Danmark.

Julemenuen bestod af sylte, lidt pålæg og rugbrød, der først skulle tøs op.

- Jeg kunne godt have drømt om, at der landede en helikopter med en varmekasse med flæskesteg. Vi følte os ikke direkte glemte, men forsvaret kunne godt have skabt nogle lidt bedre rammer til jul. For eksempel en flæskesteg el-

Blå bog:

Navn:	Thomas.
Alder:	29 år.
By:	København.
Rang:	Oversergent.
Funktion:	NK deling.
Anciennitet:	Ti år i forsvaret. Samtlige år i Livgarden.
Familie:	Har en kæreste.
Missioner:	Kosovo hold 6, Irak hold 3, Afghanistan hold 4.
Fremtid:	Han en k-60, men planlægger at forlade forsvaret til fordel for et civil job inden for de næste par år.

ler små gaver fra andre end vores fagforening. Det er meget lidt der skal til for at højne folks moral.

Når Thomas skal forklare, hvorfor den almindelige dansker ikke interesserer sig for soldaterne i Afghanistan, peger han først på mangelfund information som årsag.

-Befolkningen ved ikke, hvad der foregår, og det er synd og skam, siger Thomas og nævner som eksempel en historie i medierne for nylig. Den handlede om, hvorvidt soldaterne i Afghanistan skulle have flere penge til materiel og uddannelse.

-Journalisten havde spurgt en ældre dame på gaden som svarede, at det mente hun ikke, de skulle. Sådan noget skuffer mig, for hun aner ikke, hvad hun taler om. Hun aner ikke, hvad vi laver.

TV2 sendte på et tidspunkt en række programmer fra Afghanistan, hvor reporteren Rasmus Tantholdt fulgte de danske soldaters dagligdag. Den slags initiativer ser Thomas gerne flere af.

-Ikke kun med fokus på frontsoldaterne men også alle de andre, der måske har en mere tilbagetrukket rolle. Sådan nogle tiltag ville være ganske udmærkede. Det kunne så være op til den enkelte enhed at fastsætte nogle rammer, så det ikke bliver alt for generende, siger han.

Kæmper for en god sag
-Jeg ved ikke om folk har nok i sig selv her-

hjemme. Det er som om vi ikke skal tro, vi er noget. Det er vi heller ikke. Vi er bare mennesker, men vi er mennesker, der har valgt at kæmpe for en god sag. Det synes jeg vi fortjener noget anerkendelse for, siger Thomas.

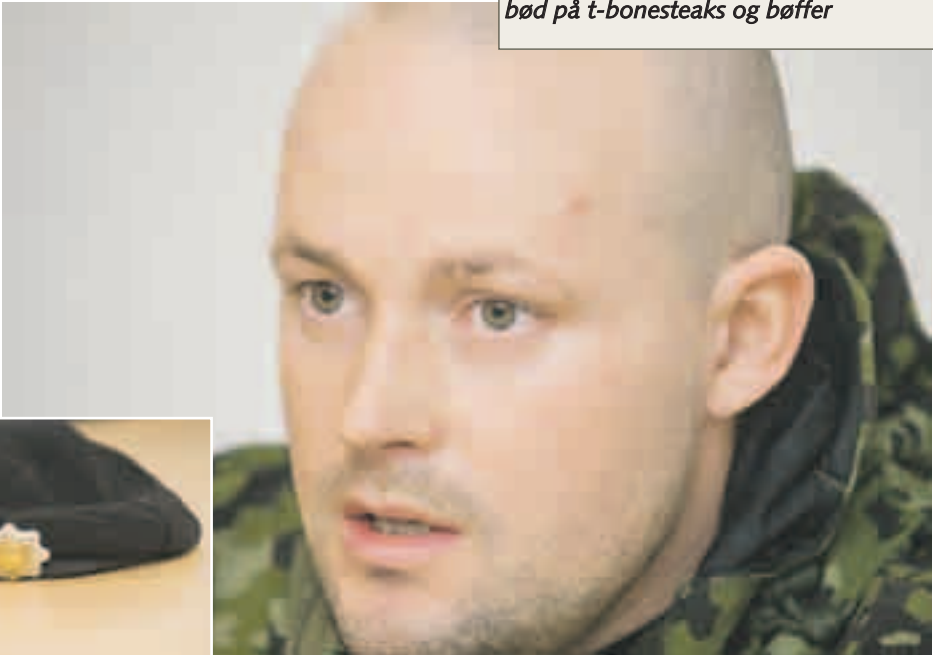
-Jeg taler ikke om, at vi skal have store hyldesttaler, men jeg savner en smule respekt. Ikke mindst for de mennesker, vi har mistet. For eksempel en mindedag (flagdag, red.), hvor vi kan mindes vore faldne. Ikke kun i Afghanistan, men også i andre konflikter. Vi skal ikke glemme, hvad det har kostet at bevare freden.

Thomas vendte hjem fra Afghanistan i februar i år. Efter ti år i forsvaret og tre udsendelser på internationale missioner føler han, at han har prøvet, hvad der er at prøve.

-Det er et godt tidspunkt at stoppe på, når det nu skal være. Jeg har været glad for tiden i forsvaret. Det er kollegaerne, der har holdt mig i forsvaret så længe, og det er også dem, der bærer en igennem oplevelserne i Afghanistan, siger Thomas, der drømmer om "en stor stilling" i det civile.

-Jeg bliver også nødt til at arbejde lidt mere med min familie i stedet for imod dem. Jeg er nødt til at give lidt tilbage, siger han.

I løbet af det halve år i Afghanistan levede soldaterne af feltrationer det meste af tiden. Undtagelsen var, når amerikanerne på FOB Price forbarmede sig og bød på t-bonesteaks og bøffer



ÅRSOPGØRELSE OG UDVIDET SELVANGIVELSE FOR 2008

Så er det igen tid til at udarbejde årsopgørelsen/selvangivelsen. Den almindelige selvangivelse er udgået, og ersatte af årsopgørelsen. Den uvidende selvangivelse, som primært er for selvstændige erhvervsdrivende eksisterer stadig. Denne artikel gennemgår nogle af procedurerne for den almindelige årsopgørelse samt den udvidede selvangivelse, som findes i din skattemappe samt de forhold, der er ændret i forhold til 2007. På CS hjemmeside under fanebladet SKAT kan du endvidere læse om ny lovgivning og praksis, som kan være af særlig interesse i forbindelse med årsopgørelsens/ selvangivelsens udarbejdelse, herunder ejendomsværdiskat på udenlandske ejendomme samt ændring af fradrag for børsnoterede aktier.

Årsopgørelse vs.udvidet selvangivelse

Vi har kort beskrevet hvornår du er omfattet af henholdsvis:

1. Den almindelig årsopgørelse uden selvangivelse
2. Den udvidet selvangivelse

Årsopgørelsen uden selvangivelse

Årsopgørelsen uden selvangivelse skal som udgangspunkt anvendes af alle lønmodtagere, der ikke samtidig driver selvstændig virksomhed.

Fra den 12.marts 2009 kan du se din årsopgørelse i din skattemappe på SKAT's hjemmeside under TastSelv Borger. Ca. to uger senere vil SKAT udsende din årsopgørelse med posten. I de tilfælde, hvor den modtagne årsopgørelse ikke kan anvendes, skal en udvidet selvangivelse eller en særlig selvangivelse for udenlandsk indkomst rekvireres hos SKAT. Årsopgørelsen indeholder en skatteberegning. Har du skat til gode, vil denne blive indsat på din Nemkonto, og hvis du skylder en restskat, vil der være vedlagt et giroindbetalingskort med årsopgørelsen. Er de fortrykte oplysninger korrekte, og har du ikke yderligere tilføjelser, behøver du ikke foretage dig mere. Er skattevæsenets oplysninger ukorrekte eller mangelfulde, skal oplysningerne korrigeres eller suppleres, og du har pligt til at indberette det til SKAT. Fristen for ændringer i din årsopgørelse er **den 1. maj 2009**, med mindre du eller din ægtefælle er omfattet af den udvidede selvangivelse, hvor fristen er 1. juli 2009.

Ændringer eller indberetning om manglende oplysninger til SKAT kan gøres på tre måder:

- Ved at indtaste tallene i TastSelv på **www.skat.dk**
- Ved at indtaste tallene på TestSelv telefon 70 10 10 70
- Ved at skrive tallene i de relevante rubriknumre på et oplysningskort. Har du ikke fået tilsendt et oplysningskort, kan det rekvireres på telefon 70 10 10 70.

Se i det efterfølgende, om du eller din ægtefælle er omfattet af den udvidet selvangivelse.

Den udvidede selvangivelse

Du skal bruge den udvidede selvangivelse hvis du:

- Driver selvstændig erhvervsvirksomhed,
- Ejer anparter, som ikke er omfattet af anpartsreglerne,
- Har en udlejningsejendom
- Har forskudt regnskabsår,
- Er kunster og er omfattet af indkomstudligningsordningen,

Selvangivelsesfristen for den udvidede selvangivelse er **den 1. juli 2009**.

De særlige selvangivelser skal anvendes, hvis du har udenlandsk indkomst og/eller udenlandsk virksomhedsindkomst. Du skal herefter på den udvidede selvangivelse afkrydse ud for rubrik 71, hvis du har udenlandsk indkomst, og ud for rubrik 72, hvis du har udenlandsk virksomhedsindkomst. I begge tilfælde skal der vedlægges selvangivelse for udenlandsk indkomst henholdsvis udenlandsk virksomhedsindkomst.

Årsopgørelsens/Selvangivelsens punkter

Specifikation af de indberettede oplysninger kan du finde i din skattemappe på www.skat.dk. Borger - TastSelv Borger - Skattemappen - Personlige skatteoplysninger. Hvis du vil se de aktuelle indberettede indkomstoplysninger fra din arbejdsgiver gøres dette under punktet "aktuelle indkomstoplysninger/Skattekort" . Efterfølgende gennemgås de punkter på selvangivelsen, der har særlig interesse for dig som CS medlem.

Personlig indkomst (rubrik 11 til 20)

Lønindkomst, bestyrelshonorar, fri bil mv. før fradrag af AM-bidrag. (Rubrik 11). Heri medtages oplysning om lønindkomst for hele 2008 før fradrag af AM-bidrag.

Fri telefon - medtages under rubrik 15

Hvis din arbejdsgiver dækker alle udgifter til telefon i hjemmet (abonnement og samtaler), eller hvis arbejdsgiveren har dækket udgifterne op til et bestemt beløb, skal du beskattes af værdien af fri telefon. Du skal også beskattes af fri telefon, hvis arbejdsgiveren betaler en bestemt procentdel af telefonregningen. Værdien af fri telefon skal selvangives i rubrik 15 på selvangivelsen. For 2008 er værdien fastsat til 3.000 kroner - dog højst arbejdsgiverens udgift. Beløbet gælder, uanset om der er stillet en eller flere telefoner til rådighed. Hvis du har betalt et beløb til din arbejdsgiver for at have fri telefon, skal værdien af fri telefon nedsættes med det, du har betalt. Du vil også blive beskattet af værdien af fri telefon, hvis du tager arbejdsgiverens mobiltelefon med hjem og bruger den privat. Hvis du kun anvender mobiltelefonen til erhvervmæssigt brug, og det er nødvendigt at bruge telefonen for at kunne udføre dit arbejde (f.eks. ved tilkaldevagt), vil du dog ikke blive beskattet af fri telefon.

Værdien af fri telefon er ikke fortrykt på selvangivelsen, men du skal selvangive værdien af fri telefon, dog kun nettobeløbet - det vil sige, at beløbet efter eventuelt fradrag af din betaling til arbejdsgiveren. Hvis du selv har udgifter til en privat telefon i hjemmet, kan værdien af fri telefon nedsættes med de udgifter, som du selv har betalt.

Har du betalt internet adgang fra din arbejdsgiver og har du mulighed for at komme på internettet via mobiltelefon forbindelse med dit arbejde, skal du ikke beskattes af fri telefon. Beskatning af fri telefoner gældende for hele husstanden. Kun én skal beskattes.

Telefongodtgørelse fra arbejdsgiveren beskattes som løn.

ISDN/ADSL-forbindelser

Har din arbejdsgiver etableret en ISDN/ADSL-forbindelse i dit hjem, og er det sket af hensyn til dit arbejde, skal du ikke betale skat af etableringen, hvis du har anden telefonforbindelse. Betaler din arbejdsgiver for datatransmissionsudgifter via ISDN/ADSL-forbindelsen, skal

du ikke beskattes heraf, hvis der fra computeren i dit hjem er adgang til din arbejdsgivers netværk. Hvis der også kan telefoneres fra forbindelsen, skal du heller ikke beskattes af privat brug af fri telefon af den grund. Er der ikke adgang til din arbejdsgivers netværk, sidestilles en sådan forbindelse med en almindelig telefonforbindelse og udløser dermed beskatning efter reglerne om fri telefon og med samme takst - se ovenfor.

Værdi af fri uniform beskattes ikke.

Uddelinger fra foreninger og fonde m.v. Gruppelivsforsikring betalt af pensionskasse og visse personalegoder. Visse personalegoder (Rubrik 17).

Gruppelivspræmie betalt af andre, for eksempel en pensionskasse eller et fagforbund, anføres her. Opmærksomheden henledes på at gruppelivspræmie inden for CS er betalt af medlemmet selv, idet det er modregnet i forbundskontingentet. Som CS medlem skal du således ikke anføre gruppelivspræmien i rubrik 17.

Du skal være opmærksom på, at fradraget for indbetaling af kontingent til CS dermed også skal være reduceret for den betalte gruppelivspræmie. I modsat fald er der tale om et for stort fradrag.

Underholdsbidrag (Rubrik 19 og 56)

Ægtefælle- og børnebidrag, som er godkendt, er skattepligtigt for modtageren og tilsvarende fradragsberettiget for giveren. For ægtefælle skal modtagne bidrag beskattes som personlig indkomst, rubrik 19, mens bidraget kan fradrages i den skattepligtige almindelige indkomst, rubrik 56.

Bidragene er ikke arbejdsmarkedsbidragspligtige.

Kapitalindkomst (rubrik 31 til 39)

Over-/underskud ved visse skibsprojekter. Overskud ved anden anpartsvirksomhed (Rubrik 35).

I dette felt anføres skattepligtigt resultat af skibsvirksomhed, når der er tale om bierhverv. Vær opmærksom på, at resultatet skal anføres efter renter og afskrivninger. Underskud skal angives med minus foran.

Lejeindtægt fra bolig m.v. (Rubrik 37)

Her anføres den skattepligtige indtægt ved udlejning af egen bolig samt sommerhus og værelsesudlejning. Være opmærksom på, at der eksisterer specielle regler på dette område.

Renter vedrørende pantebreve m.v. (Rubrik 38 og 40).

I disse felter anføres renter af private mellemværender samt renter af pantebreve, i de tilfælde hvor der endnu ikke er foretaget indberetning af CPR-nr. til pantebrevsdepotet.

Anden kapitalindkomst (Rubrik 39)

Anden kapitalindkomst omfatter skattepligtige kursgevinster/-tab ved salg af obligationer, pantebreve, gældsbreve og andre pengefordringer, der ikke opfylder kursgevinstlovens krav til mindsterenten.

Renter i forbindelse med et familielån, hvor renten er større end mindsterenten, hører også hjemme under rubrik 39. Modtagne renteindtægter i plus og betalte renter i minus.

Renteudgifter i forbindelse med personalelån opgives også her.

Fradrag i kapitalindkomst (rubrik 41 til 44)

Renteudgifter af gæld til realkreditinstitutter og reallånefonde samt fradragsberettigede kursstab ved omlægning af kontantlån (Rubrik 41).

Vær opmærksom på, at realkreditinstitutter også indberetter den del af året kurstab, som vedrører omlægning af kontantlån, der kan fratrækkes indeværende år.

Ligningsmæssige fradrag (rubrik 51 til 57)

Befordring (Rubrik 51)

Lønmodtagere kan få skattefri kørselsgodtgørelse for erhvervsmæssig kørsel i egen bil i arbejdsgiverens tjeneste.

Udbetaler arbejdsgiveren ikke skattefri kørselsgodtgørelse, kan lønmodtageren kun foretage fradrag efter reglerne for befordring mellem hjem og arbejde.

Ved beregning af fradraget for den samlede daglige befordring (frem og tilbage) mellem bopæl og arbejdsplads anvendes følgende satser:

	Kr. pr. km i 2008	Kr. pr. km i 2009
0-24 km	0,00	0,00
25-100 km	1,83	1,90
Km over 100*	0,92	0,95

*For pendlere i visse udkantskommuner beregnes fradraget for befordring med 1,83 (2008)/1,90 (2009) for befordring over 100 km.

Fra og med 2002 er der indført et tillæg for befordringsfradraget. Tillægget udgør 25 % af fradraget - dog max. 6.000 kr. Overstiger indkomsten i 2008 (før AM-bidrag) 240.500 kr., reduceres tillægget gradvist. (For 2009 er indkomst grænsen 248.700)

Frdrag ved passage over Storebælt i egen bil er 90 kr. pr. passage.

Der gælder særregler for færgetransport, ekstraudgifter på grund af invaliditet eller kronisk sygdom, ved benyttelse af Storebæltsforbindelsen og Øresundsforbindelsen.

Fagligkontingent, bidrag til A-kasse, efterlønsordning og fleksydelse (rubrik 52)

Alle beløb vedrørende Forbund og A-kasse samt bidrag til efterlønsordning og faglige kontingenter (Rubrik 52), Bonus- og Pensionsfonden er indberettet til skattevæsenet. CS har i CS info nr. 1 opgivet det fradragsberettigede CS kontingent, hvis du har betalt til CS hele 2008. *Øvrige lønmodtagerudgifter (rubrik 53) udover kr. 5.400 (kr. 5.500 for 2009).*

Der er mulighed for at opnå fradrag for udgifter afholdt i forbindelse med tjenesterejser, som ikke eller kun delvis er godtgjort af arbejdsgiveren udover kr. 5.400 som et differencefradrag. Se eventuelt CS hjemmeside under skatteforhold og differencefradrag.

Gaver til foreninger m.v. (Rubrik 55)

Velgørenhedsbidrag til godkendte foreninger kan fradrages med den del, som overstiger kr. 500, dog maksimalt kr. 14.000. Det er endvidere en forudsætning, at gaven til den enkelte forening udgør kr. 500, som dog kan være betalt af flere gange. Hver ægtefælle kan fratrække kr. 14.000.

Aktieindkomst (Rubrik 61, 62, 63, 64)

Reglerne for aktieindkomst er beskrevet tidligere i artiklen.

Restskat/overskydende skat

Restskat for 2008 på indtil kr. 17.700 + 7 % tillæg vil blive indregnet i forskudsskatten for 2010. Den del af restskatten, der overstiger 17.700 + 7 %, opkræves med tillæg af 7 % i 3 rater i efteråret 2009 med sidste rettidige betalingsdatoer den 20. september, 20. oktober og 20. november 2009. Procenttillægget kan dog undgås ved frivillig indbetaling af restskat inden den 1. juli 2009. Der kan maksimalt indbetales kr. 40.000. i perioden 15. marts – 1. juli 2009.

Overskydende skat for 2008 vil blive tilbagebetalt med et skattefrit tillæg på 2 %. Tilbagebetaling vil ske i perioden 1. maj til 1. oktober 2009.

Af Kim Selsø - Foto: Michael Hjuler

DANSKE SOLDATER DROPPER MALARIAMEDICIN



Stabsdyrlæge Niels Kristian Nielsen er som veterinærinspektør ved Forsvarets Sundhedstjeneste ansvarlig for sundheden hos de danske Afghanistan-soldater. Herunder forebyggelse af sygdomme som malaria

Sidste år blev 30 NATO-soldater i Afghanistan smittet med malaria. Alligevel undlader mange danske soldater at beskytte sig imod den frygtede sygdom. Forsvarets Sundhedstjeneste er bekymrede.

Danske soldater i Afghanistan undlader i stort tal at tage deres forebyggende malariamedicin. Medicinen udleveres af Forsvarets Sundhedstjeneste og skal tages i de otte måneder om året, hvor risikoen for at blive smittet med malaria er størst.

60 NATO-soldater blev smittet med malaria i 2006 og 30 sidste år. Danmark er en af de få nationer i Afghanistan, der hidtil ikke har haft malaria-tilfælde.

-Det er en succeshistorie. Men fordi det går så godt, er folk begyndt at sjuske med forebyggelsen, og det bekymrer os, siger

stabsdyrlæge Niels Kristian Nielsen, der er veterinærinspektør ved Forsvarets Sundhedstjeneste.

Som veterinærinspektør har Niels Kristian Nielsen blandt andet ansvaret for rådgivningen omkring sundhedsforebyggelsen ved de danske styrker i udlandet.

19 ud af 1.000 er smittet

Afghanistan er et af de lande i verden, hvor malaria er mest udbredt. I 2007 registrerede de afghanske sundhedsmyndigheder 19 malaria-tilfælde pr. 1.000 indbyggere. I alt 466.000 tilfælde ud af en befolkning på 26 millioner mennesker.

-Men da man meget ofte ikke bliver rask, men jævnligt får febertilbagefald vil der i befolkningen kumulativt være et ret højt tal malariasmittede. Dette er af flere kilder skønsmæssigt opgjort til cirka 15 procent af befolkningen, siger Niels Kristian Nielsen.

Et af de værste plagede områder er ifølge

Værd at vide om malaria:

Malaria skyldes en parasit, der overføres til mennesker fra myggearten Anopheles. Der findes fire forskellige typer malariaparasitter, og især en af typerne er meget ondartet.

Symptomerne er feber og kulderystelser, utilpashed, kvalme og diarré.

På verdensplan skønnes malaria at koste op imod 2,7 millioner mennesker livet om året.

Afghanistan er et af de hårdest ramte lande. Eksperter skønner, at op imod 15 procent af den afghanske befolkning på 26 millioner mennesker er smittet med malaria. Sidste år kom en halv million nye tilfælde til.

de afghanske sundhedsmyndigheder Helmand-provinsen, hvor hovedparten af de danske styrker er koncentreret.

Forsvarets Sundhedstjeneste har ingen præcis viden om, hvor mange soldater der ikke tager deres medicin. Men Niels Kristian Nielsen er ikke i tvivl om, at tallet

er stort.

-Jeg har personligt været i Afghanistan tre gange de seneste 16 måneder og talt med folk, og det jeg hører er, at det måske drejer sig om op til 20 procent af soldaterne, siger han.

-Det er en større procentdel, der ikke tager det. Det er ikke noget, jeg er stolt af, men vi kan ikke gøre andet end at informere folk. Men det er et spørgsmål om tid, før det går galt.

Frygt for bivirkninger

Nogle mener ifølge Niels Kristian Nielsen, at der er for store ulemper forbundet med at tage medicinen – at det giver tarmlumen og problemer med maven. Andre har hørt, at det er giftigt. Det er det ikke, understreger han.

-Du kan drage en parallel til det at bruge cykelhjelm. Cykelhjelm giver en stor sikkerhed, hvis man er så uheldig at falde på cyklen. Men mange vil ikke acceptere de ulemper, der er forbundet med at bruge hjelmen, og det er det samme med malariamedicinen.

-Vi har haft tre tilfælde med folk, der har fået dårlig mave, men så sætter vi dem på et andet præparat. Risikoen for at få sygdommen er stor, hvis ikke man tager medicinen. I værste fald kan man dø eller have meget langvarige mén efter sygdommen, siger Niels Kristian Nielsen.

Det er ikke kun soldaterne selv, der har svært ved at forstå alvoren. Forsvarets Sundhedstjeneste har fået flere klager fra pårørende over at deres sønner skal tage malariamedicin. De pårørende mener ikke, at der er malaria i Afghanistan.

Niels Kristian Nielsens bekymring går ikke kun på soldaternes helbred. Han tænker også på de skader det vil påføre forsvarets image, hvis danske soldater bliver syge.

-Hvis det sker, så vil det give forsvarets image et hårdt slag, og det er det sidste, vi har brug for i øjeblikket. Folk vil ikke turde tage af sted. Vi er meget imagefølsomme i forsvaret, så vi skal passe ordentligt på vores soldater. Det er svært at fastholde folk i forvejen.

30 procent tog ikke medicinen

Oversergent Mads fra Den Kongelige Livgarde gjorde tjeneste i Helmand-provinsen i Afghanistan på hold fire og vendte hjem til Danmark i februar i år. Han bekræfter, at mange af de danske soldater dropper deres malariamedicin.

-Mit bud er, at en tredjedel af soldaterne i mit kompagni ikke tog medicinen. Det er frivilligt at tage medicinen. Det er ikke noget, vi kan befale dem til at gøre, men det er da et problem, siger Mads.

Det var især gruppen af veteraner fra Irak, der fravalgte malariamedicinen.

-De havde prøvet medicinen i Irak og ønskede ikke at tage den på grund af bivirkningerne. Det føltes lige som at tage LSD, fortalte de.

Fleere af soldaterne havde læst om medicinen og dens bivirkninger på Lægemiddelstyrelsens hjemmeside.

Hvis flere af soldaterne skal tage deres malariamedicin, er det nødvendigt med bedre information om de risici der er ved ikke at tage medicinen, mener oversergent Mads.

-Fortæl om risikoen, vis billeder af folk, der er smittet med malaria. Hvad kan der ske, hvis de får sygdommen. Det, de er mest bekymrede for, er at blive skudt. Malaria er noget sekundært, siger Mads.



Nogle af soldaterne tager ikke malariamedicinen fordi de har hørt rygter om, at den er giftig, men det afviser Niels Kristian Nielsen



"Indfødte" ledere mødes med ISAF's repræsentanter i Urkok Bjerge. I baggrunden overværer greveparret og bl.a. chef for 1. brigade, brigadegeneral Peter Bartram, der er ansvarlig for uddannelsen, forhandlingerne

FØR AFREJSEN..

Grev Ingolf og Grevinde Sussie observerede ISAF Hold 7

Grev Ingolf og Grevinde Sussie var blandt observatørerne, da ISAF Hold 7 gjorde klar til Afghanistan med de afsluttende øvelser under den missionsorienterede uddannelse i Oksbøl.

Greveparret overværede således en 'shura' (høring) i Urkok Bjerge, hvor repræsentanter for ISAF-styrken mødes med lederne fra de afghanske byer i operationsområdet. Samtale fremmer som bekendt forståelsen!

Siden gik turen til hovedkvarteret for Danish Battle Group på Børsmose Skole, hvor staben fortalte om opgaver og arbejdsmetoder, mens de sidste praktiske ar-

bejdsopgaver blev løst ude på den vestjyske/afghanske hede.

Dagen efter var der afskedsparade for den 650 mand store styrke med tale ved næstformanden for Forsvarsudvalget, Poul Andersen, S.

- For at sikre jer bedst muligt, har Folketinget vedtaget at udsende en robust kampgruppe – endda med kampvogne. Mange troede, da beslutningen blev taget, at vores engagement i Afghanistan ville blive en kortvarig proces. I dag er alle overbeviste om, at den gør det ikke. Det bliver en lang sej opgave at opbygge Afghanistan, sagde Poul Andersen, der er tidligere kommitteret ved Hjemmeværnet. Og føjede så til: - Jeg ved, I er meget professionelle, og jeg er stolt over jer! -lon



Seniorsergent Torkil NN, midt i billedet, er med på Hold 7 og øvelsesaktiv, mens greveparret var på observation



LÆSERBREV:

Ros til min fagforening

Kære CS jeg vil gerne have lov til at rose jer i vores blad. Det vil jeg, fordi det endnu engang er lykket jer at få en god aftale i stand på vegne af jeres medlemmer, og fordi CS yder en fremragende service til sine medlemmer.

Aftalen som fortjener ros er selvfølgelig forhøjelse af tillægget til international tjeneste, og det er især glædeligt, at vores formand Jesper samtidig siger, at CS stadigvæk vil arbejde på, at udetillægget skal være ens for alle og ikke være afhængig af grad.

Sidste gang tillægget blev forhøjet var i JUN 2007. Dengang var jeg tjenestegørende ved Jyske Dragonregiment og udsendt med Irak 9. Dengang skrev jeg til forsvarsministeren og foreslog, at udetillægget skulle være ens for alle. Jeg fik et svar fra ministeren både i CS-bladet og Holstebro Dagblad, og svaret

var egentlig ganske arrogant "man skulle sandelig være taknemmelig for at man fik en forhøjelse". Heldigvis kunne CS godt se min pointe, og det glæder mig derfor meget, at CS stadig arbejder på samme udetillæg til alle, da forskelligheden af en ydelse kun kan ligge et sted, nemlig den faste løn.

CS har med sidste nummer af bladet medsendt materiale til den samtale, vi alle skal have med vores udstikker her i 2009. Jeg tænker selvfølgelig på vores faste funktionstillæg, som skal til forhandling. Tak til CS, det er rigtigt godt. En ekstra service kunne så være en opdatering på, hvordan det er gået med de første, som har været til denne samtale.

Med venlig hilsen og godt nytår
SSG Per Clausen
Combat Support Wing.

SVAR:

Kære Per

Tak for dit indlæg til CS bladet og tak for de rosende ord. Det er altid rart med anerkendende ord, der viser, at CS er på rette kurs. Vi har lige oplevet endnu en forhøjelse af det skattefrie udetillæg. Vi må dog igen erkende, at viljen til at gøre tillægget ens uanset grad, desværre stadigvæk ikke er til stede.

Det er stadig CS politik, at forskellen i uddannelse og grader, afspejles i den faste løn. Ydelsen for at deltage i Danmarks internationale engagement, bør være ens for alle personelgrupper. Lige-

ledes er det stadig vores opfattelse, at ydelsen endnu ikke modsvarer indsatsen. Det vil CS fortsat arbejde for.

CS er meget glad for, at det udsendte materiale kan bruges af medlemmerne. Det er vigtigt, at forhandlingerne foregår under så optimale forhold, som overhovedet muligt. Det håber vi, materialet kan medvirke til, og at medlemmerne hermed får mulighed for at forberede sig på den bedst mulige måde. CS vil selvfølgelig følge op på de lønforhandlinger, der bliver gennemført i 2009.

CS Fagligt sekretariat

Mere debat på side 16, 17, 18



Dansk Militært Idrætsforbund

Ny vicegeneralsekretær på 20 timers ugentlig beskæftigelse fra 1. maj 2009 søges

Opgaverne består i:

- Almindelig bogføring, herunder lønregnskab for sekretariatet.
- Betaling af regninger primært over netbank.
- Medlemsrapportering, herunder foreningernes kontingentregnskab.
- Afregning af Team Danmark midler.

Øvrige opgaver:

- Deltagelse i forbundets Repræsentantskabsmøde.
- Kontakt til forbundets foreninger.

Vi forventer at du:

- Har kendskab til bogføring.
- Har interesse for idræt.
- Er smidig og fleksibel samt i besiddelse af et godt humør.
- Kan arbejde i et uhøjtideligt miljø.
- Har et godt helbred.

Vi tilbyder:

- Et åbent miljø, hvor den enkelte har betydelig indflydelse på sit eget arbejde.
- Gode og hjælpsomme kolleger.
- Lønæssigt følges HK's overenskomst.

Yderligere oplysninger om stillingen kan fås enten hos Generalsekretær Kent Ravn, 3915 1845 eller hos Vicegeneralsekretær Hanne Puggaard 3915 1846. Herudover henvises til forbundets hjemmeside: www.dmif.dk.

Ansøgninger skal være forbundet i hænde **senest 16. marts 2009**, og kan sendes pr. post til: Dansk Militært Idrætsforbund, Ryvangsalle 3, Postboks 2521, 2100 København Ø eller pr mail til: dmif@dmif.dk.

LÆSERBREV:

Fastholdelse

Med de personelproblemer, der er i Forsvaret, bør alle, der har en god ide, komme frem med den for at skabe en bedre hverdag for Forsvarets medarbejdere og deres familier. På sigt er det kortere udsendelsesperioder der skal til, men da dette ikke er opnået endnu, har jeg en anden ide til fastholdelse, nemlig:

ÆNDRING AF TIDSPUNKT FOR UDDANNELSE OG UDSENDELSESPERIODER

Tidspunktet for uddannelse bør rykkes til efter sommer- og juleferie. Dvs. at man starter på missionsorienteret uddannelse (MISU) medio august/februar for at uddanne sig i ca. 2 måneder. Så vil Afdelingsleddet uddannelse (ALU) og Brigadeleddet uddannelse (BLU) ligge i marts/september og udsendelsen så sker i april/oktober. Det er næsten gratis og koster kun lidt planlægning. Her vil jeg give en forklaring på, hvorfor det kunne være en god ide for alle. Fastholdelse: Positive familier med fælles ferie inden afrejse. Mental stærkere: Soldaten får en god afsked med pårørende inden udsendelse, samt klimatilpasning Uddannelse før udsendelse: I uddannelsesperioden vil der være åben på depoter og værksteder, og de bedste instruktører vil være til stede. Mindre belastning af lokalområdet omkring Oksbøl. HRU enheder: Mere uddannelsestid for HRU soldater og mindre frafald i sidste sekund.

Fastholdelse

Udsendelsestidspunktet har stor betydning for de familier, som har nogen, der skal udsendes eller deltager i uddannelsen til INTOPS. Hvis man rykker tidspunktet, så kan folk holde en god sommer- / juleferie med deres familier og venner. For det betyder meget for familien, at man først efter en fælles ferie skal sige farvel og ikke som det er i dag, hvor uddannelsen starter i juni og december med døgntjeneste og øvelse indtil udsendelsestidspunktet i august / februar. For mange er uddannelsesperioden en større belastning, da mange er væk hele arbejdsugen og nogle gange også i weekenden, man er ikke ude og ikke hjemme, dette er meget belastende for familien. Da fast personel ofte er udsendt, kan en ændring af starttidspunktet betyde, at familien siger ja til endnu en udsendelse. Det er ikke særligt sjovt, at familierne flere gange får ødelagt deres fælles ferie, dette gælder særligt for familier med skolebørn. For det faste personel er det ofte familien, der er kraftigt medvirkende til at bestemme, om man kan udsendes. Og for de unge er det ofte forældre, kæresten og kammerater, der påvirker om soldaten vil udsendes.

Mentalt stærkere

Ved ændring af starttidspunktet vil soldaten være bedre mentalt rustet til at tage af sted. For en god afsked (sommer-/juleferie) med sine nærmeste pårørende betyder, at soldaten har et større mentalt overskud og derved er mentalt stærkere til at klare de belastninger en udsendelse er eller giver. Det styrker ikke soldaten, men skaber ofte problemer, at uddannelsesperioderne ligger i juli og december. Ved udsendelse i april/oktober vil det være meget nemmere for soldaten at klimatilpasse sig i missionsområderne. Det betyder, at man hurtigere er fuldt kampdygtig. Under mission i IRAK var der problemer med at komme fra 22-26 grader i Danmark ned til Irak med 45-50 grader i skyggen. Kroppen havde svært ved at tilpasse sig disse varmegrader, og der kunne gå flere dage, inden man var klar til opgaven. Ved rotation i april og oktober er der ikke disse meget høje temperaturer.

Uddannelse før udsendelse

De medarbejdere som er med som instruktører eller er støtteenhed under ALU/BLU er ofte de samme. De besidder en stor erfaring inden for speciale områder og bruges derfor hver gang for at give den bedst mulige uddannelse til de soldater, der skal udsendes. På grund af ALU/BLU bruger de ofte tiden op til øvelserne på klargøring, (to gange om året), så de har

svært ved at holde ferie med deres familier. Til sidst må de ofte vælge mellem familien eller forsvaret. Ved en flytning væk fra ferieperioden vil det løse dette problem. Uddannelsestiden vil blive bedre fordelt mellem dagslys og mørke. I dag er der få dagtimer i januar og næsten ikke mørke i juli, omvendt få lyse timer i januar og masser i juli. Det giver en stor forskel i mørke uddannelsen, som er et vigtigt uddannelseselement, særlig for udsendelse til Afghanistan. Flytning giver en bedre fordeling i uddannelsestiden mellem lys og mørke. Hvis der under uddannelsen opstår et akut behov for støtte, er dette meget besværligt (næsten umuligt) at opnå, da de fleste støtteenheder, depoter og værksteder holder ferie. Dette kan i sidste ende betyde en ringere uddannelse af soldaterne før udsendelse. Når man gennemfører ALU/BLU i Oksbøl øvelsesterræn om sommeren, er det i den periode, hvor der er flest turister i området omkring Blåvand, Vejers, Grærup og Henne strand samt i sommerhusene. Det giver en stor trafik igennem øvelsesområdet og betyder ofte, at turister må vente eller køre en stor omvej, når der afholdes et moment. Ved kampuddannelse i mørke, bliver tilgangsvejen til sommerhusområdet og stranden ved Vejers og Grærup nogle gange lukket i tidsrummet 18.00-06.00, med efterfølgende problemer for de sommerhus-/bade-gæster, der er i disse områder. Ved at rykke tidspunktet er det ikke lige midt i hovedferien/sko-leferien, og så er genen meget mindre i lokalområdet.

HBU/HRU soldater

De unge soldater spiller ofte på flere "heste". HRU kontrakten er måske en prioritet 3, for samtidig med at de uddanner sig i Forsvaret og gerne vil udsendes, søger de om optagelse på en videregående uddannelse. På det tidspunkt, hvor de melder sig til HRU, er de endnu ikke blevet optaget. Så kommer udmeldingen fra uddannelsesstederne, og de hopper fra HRU'en. Det betyder så, at der skal findes nye med meget kort varsel. Så ved at rykke tidspunktet for uddannelse og udsendelse giver det et længere varsel, og de unge ved med sikkerhed, at de ikke er blevet optaget på en videregående uddannelse. Det danske undervisningssystem har rykket sommerperioden, folkeskolen starter nu medio august, VUC og de videregående uddannelsessteder starter omkring 1. september, ligeledes har HO rykket uddannelseskalenderen med 2 måneder. Ved at rykke udsendelsestidspunktet vil det give 2 ekstra uddannelsesmåneder til HRU. Man skal så fastholde den nuværende værnepligt med opstart i FEB og AUG (HBU 4 mdr. + HRU 10 mdr.) De to ekstra måneder kan så bruges til kørekort og omskoling, da flere af Forsvarets køretøjer er så tunge (ekstra panser), at hvis der er flere end to personer, så kræver det D-kø-rerkort. Kørekort uddannelsen vil så ikke belaste under MISU. De to måneder kan endvidere bruges til at give soldaterne en form for rutine. Disse to måneder er selvfølgelig ikke gratis, det koster som minimum løn og instruktørtimer og belastning på den hjemlige struktur.

Konklusion:

Men nu er det vigtigt at bruge dette til fastholdelse af fast personel og ikke udelukkende fokusere på de HBU/HRU, som kun er her i kort tid. Også de bløde værdier er vigtige i fastholdelse af dygtige medarbejdere. Alle løber stærkt i dagligdagen, så alle forbedringer er velkomne. Det er jo de "gamle", der er begyndt at forlade Forsvaret. Dette forslag er "næsten gratis", kræver bare lidt planlægning og vil gavne alle medarbejdere og deres familier, så jeg håber, at det vil blive sat i værk som hurtigt som muligt, inden der forsvinder flere gode og dygtige medarbejdere. Baggrunden for overstående er egne oplevelser og kontakt med mange forskellige grupper. Efter at jeg har luftet disse tanker for flere forskellige personalegrupper, mener de alle, at det er noget man kan bruge, og at det nok har stor betydning. Alle løber stærkt, og folk forsvinder - stop den flugt og se det som et nyt punkt i de 66 tiltag om fastholdelse. Og det koster næsten ikke noget - mest lidt planlægning. Implementeringen bliver det mest besværlige, men kan dog løses med udsendelse af to hold på 4 måneder. Det er også muligt med en længere implementeringstid med en kort forlængelse. To hold forlænges fra 6 måneder til 7 måneder, dermed er resultatet indført over 14 måneder. Denne model vil ikke have indflydelse på uddannelsen.

John Michael Rasmussen
Oversergent
3 TGBTN

SVAR:

Kære John Michael Rasmussen

Det er altid en fornøjelse at blive præsenteret for forslag fra engagerede medarbejdere. Særligt når disse forslag tjener det formål at gøre hverdagen bedre for forsvarets medarbejdere og samtidig sigter mod at optimere opgaveløsningen. I den sammenhæng vil jeg godt benytte lejligheden til at udtrykke min store respekt og dybe taknemmelighed for det arbejde, der ydes i forbindelse med uddannelse af forsvarets enheder – ikke mindst i forbindelse med forberedelserne til enhedernes udsendelse i internationale missioner. Lad mig også slå fast, at der bestemt ikke i alle tilfælde har været den rette sammenhæng mellem opgaverne og de ressourcer, der har været til rådighed. Det gælder eksempelvis uddannelsesmateriel, tid mv. Derfor er forsvarets ledelse også i forbindelse med arbejdet i Forsvarskommissionen optaget af at bidrage til at forbedre disse forhold. Oversergent John Michael Rasmussen fra 3. Telegrafbataljon peger i sit indlæg på nogle om-

råder og fremsætter nogle forslag, som under alle omstændigheder fortjener nogle dybere overvejelser. Der er flere elementer i forslagene, men de drejer sig i væsentligt omfang om rotationstidspunktet for de udsendte enheder, og den tid, der er til rådighed til at gennemføre uddannelsen forud for udsendelse og den påvirkning, det har på familierne. Jeg vil imidlertid tillade mig at overlade disse overvejelser til Hærens Operative Kommando, mens jeg vil fremsætte nogle mere generelle betragtninger om nogle af de elementer, der indgår i overvejelserne om fremtiden i forsvaret. Lad mig indlede med uddannelsesforholdene, herunder uddannelsestiden. Det er væsentligt, at enhederne har gode uddannelsesforhold, og at de grundlæggende forudsætninger og ressourcer er rettidigt på plads inden uddannelsens start. Forsvaret har i de seneste år gennemgået en betydelig omstillingsproces med blandt andet omlægning af uddannelser, tilgang af nyt materiel og kapacitetsopbygning. De grundlæggende forudsætninger har af disse årsager ikke i alle tilfælde været tilstrækkeligt på plads. Herudover har uddannelsesforholdene lidt under en stor personelafgang, hvilket har betydet, at uddannelsesstøttekadrer mv. ikke har været til stede i tilstrækkeligt omfang. Disse mangler

Fortsættes side 17

SVAR:

Fortsat fra side 16

medvirker til, at den tid, der er til rådighed forekommer endnu mere knap, og der ydes et meget stort arbejde med at tilvejebringe de nødvendige instruktører, kurser mv. under hele uddannelsesforløbet. Forsvarets ledelse har stor opmærksomhed på disse problemstillinger, og vi arbejder for at få rettet op på dem.

Lad mig også nævne, at Hærens Operative Kommando i et vist omfang har påbegyndt reaktionsstyrkeuddannelsen allerede i fjerde måned af basisuddannelsen på bekostning af noget af den uddannelse, der er rettet mod totalforsvarsuddannelsen. Erfaringerne med dette er gode, og en sådan permanent ordning indgår derfor også i overvejelserne om fremtiden.

Hertil kommer, at der fremadrettet kan være behov for at se på differentierede uddannelsesmodeller til forskellige enhedstyper, og også dette indgår i overvejelserne om fremtiden.

Lad mig også knytte blot et par bemærkninger til rotationstidspunktet, som i virkeligheden er styrende for mange ting.

Helt generelt har det været begyndelsestidspunktet og afslutningstidspunktet for de civile uddannelser, som har været styrende for indkaldelses-, hjemsendelses- og rotationstidspunkter i forsvaret. Et meget væsentligt hensyn har været hærens reaktionsstyrkesoldaters muligheder for at kunne påbegynde civile uddannelser efter udsendelsen.

Som bekendt har der netop været gennemført en forsøgsordning med en forlænget periode efter hjemkomst for medarbejdere med reaktionsstyrkebaggrund ved Den Kongelige Livgarde. En såkaldt akklimatiserings- og reintegrationsperiode på ca. tre måneder efter hjemkomst fra mission. Erfaringerne fra dette forsøg er gode, og det er besluttet at gentage dette forsøg med det hold, som kommer hjem fra Afghanistan i februar 2009.

Såfremt erfaringerne med disse forsøg fører til en beslutning om at gøre ordningen permanent under en eller anden form vil dette naturligvis kunne få indflydelse på det mest hensigtsmæssige rotationstidspunkt.

Jeg tror, at sommerferie og juleferie er nogle vigtige milepæle i de allerfleste familier, og det bør der helt bestemt tages betydeligt hensyn til i planlægning og tilrettelæggelse af uddannelsen af de udsendte enheder.

Endelig er der spørgsmålet om udsendelsesperiodernes længde, som også spiller ind i forhold

til rotationstidspunktet, og der er forhold, som kan tale for at gøre udsendelsesperioderne kortere – eksempelvis fire måneder, som foreslået af John Michael Rasmussen. Imidlertid er der en række forhold, som bør indgå i disse overvejelser. Her vil jeg blot nævne to væsentlige forhold.

For det første er der det operative perspektiv, der omfatter den effektivitet, som en given enhed har, når den er indsat på landjorden. Der skal opbygges et vist niveau af lokalkendskab hos alle der opererer ”udenfor pigtråden”, indgås samarbejdskontakter med de personer, som vi søger at hjælpe med at genopbygge deres lokale og regionale samfund, efterretningspersonel skal have kendskab til deres kontakter, og så videre. Alt sammen noget som tager tid. Med til det operative perspektiv hører en erfaringsmæssig god personelsikkerhed. Ved seks måneders udsendelsesperiode indgår to årlige ”nybegynderperioder”, ved de udsendte enheder, hvor der ved fire måneders udsendelse ville indgå tre årlige ”nybegynderperioder”.

For det andet er der det uddannelsesmæssige perspektiv, hvor der er en række forhold, som gør sig gældende. Eksempelvis vil der hvert år skulle uddannes ét hold mere med de heraf afledte behov for uddannelse af sergenter ved sergentskolen og alle øvrige uddannelser. Hertil kommer, at der skal ske en forøgelse af antallet af hvervede reaktionsstyrkesoldater. Det følger således også, at der med en øget uddannelsesbyrde vil være ikke ubetydelige øgede udgifter.

De forhold, som jeg her har nævnt både vedrørende uddannelsesforhold, uddannelsestid og rotationstidspunkter mv. er alle forhold, som indgår i de overvejelser, som i øjeblikket gennemføres i Forsvarskommissionen. Overvejelserne og vurderingerne i kommissionen skal som bekendt skabe grundlag for politiske forhandlinger om en aftale om forsvarets ordning efter 2009. Hvor det ender henne, kan jeg i sagens natur ikke sige noget om på nuværende tidspunkt.

Men der kan ikke være tvivl om, at uddannelsen skal planlægges, tilrettelægges og gennemføres på en måde, der giver den bedst mulige løsning af opgaverne og samtidig tilgodeser personellet og familierne, og det er også min opfattelse, at der gøres der meget store bestræbelser på at opnå. Når vi kender resultatet af Forsvarskommissionens arbejde og rammerne i et nyt forsvarsforlig, vil forsvarets ledelses i samarbejde med forsvarets medarbejdere udnytte disse rammer på den måde, der bedst muligt tilgodeser opgaveløsningen, forsvarets medarbejdere og vores familier.

Mvh. forsvarsstabschef Bjørn Bisserup

LÆSERBREV:

P-kval.

Det var med stor glæde, at der sammen med CS-bladet for december var vedlagt et tillæg omkring personligt Kvalifikationstillæg(P-KVAL) og gode råd til, hvordan man forhandler dette.

Jeg var dog ved at få min kaffe galt i halsen, da jeg læste om de 3 resultater som forhandlingen kan resultere i. Ingen kan vel være i tvivl om, at alle medarbejdere vel gerne så, at de fik mere, hvilket var mulighed nr. 1, eller som minimum beholde det, som man allerede får. Men mulighed nr. 3 at man kan få mindre, kan jeg i min vildeste fantasi ikke forstå, at CS er gået med til. Man må da som fagforening være naiv, hvis man tror, at der er nogle medarbejdere, som vil acceptere at gå ned i løn, og jeg vil vove den påstand, at CS i den kommende periode vil få en hel del at se til, når forhandlingerne rigtigt går i gang mellem den enkelte medarbejder og udstikkeren.

Udstikkeren som jo repræsenterer arbejdsgiveren i dette tilfælde hvis formål er at holde på pengene og om muligt give mindre, eller det man fik i forvejen, og måske i sjældne tilfælde lidt mere.

Nu har jeg selv i forbindelse med udnævnelse til seniorsergent været gennem møllen om-

kring forhandling af P-KVAL og skal, hvis det ellers står til udstikker (FPT), gå 3000 kr. ned i løn om året.

Nuvel er det ikke en større formue, men alligevel. Fik en pæn forklaring at det skam var et pænt beløb jeg var blevet tilbudt, men her må jeg blot konstatere, at jeg føler mig til grin. Har siddet i seniorstillinger siden 2006, er blevet seniorsergent i 2008, har brugt min CU på noget, der også ville kunne gavne forsvaret, man passer sit job, og giver sig 120%, hvilket de fleste mellemledere gør, for at vi kan holde butikken kørende, og har som alle andre en pukkel af overarbejdstimer hængende, som man bare skubber foran sig, så må jeg da ærligt indrømme, at man føler sig en lille smule til grin.

Hvis der nu er nogen, der skulle være i tvivl, så har jeg naturligvis afvist tilbuddet fra FPT, og min skæbne omkring P-KVAL er nu lagt i CS hænder, da de jo står for den videre forhandling.

Men blot et spørgsmål til CS:

”De personlige kvalifikationer som man en gang i livet har erhvervet sig, kan da ikke gå hen og blive mindre værd eller kan de???”

*Med venlig hilsen
Carsten Mantler
Seniorsergent
Vagtkompagniet
Den Kongelige Livgarde*

SVAR:

Kære Carsten

Tak for dit indlæg til CS bladet. Og specielt tak, fordi det er vigtigt at den nye aftale CS lavede med FPT den 29. september 2007, bliver debatteret. Der kan med en ny aftale let opstå misforståelser, ligesom mange måske slet ikke kender aftalen til bunds. For at imødegå dette, har CS i 2008 også lavet workshops for tillidsrepræsentanterne, hvor det har været CS håb, at information om aftalen blev formidlet helt ud til medlemmerne. Derudover har vi også, som du selv nævner, udsendt et tillæg med det seneste CS blad.

Først og fremmest må vi ikke glemme, hvordan det så ud, før CS indgik aftalen. Her kunne arbejdsgiveren med beordringsretten flytte medlemmerne fra den ene stilling til den anden. Her kunne man også miste sit tillæg, og dette fra den ene dag til den anden.

Et eksempel.

Et medlem er instruktør på en skole, og får instruktørtillæg. I samme øjeblik arbejdsgiveren beslutter, at medlemmet nu skal flytte tjenestested, mister medlemmet sit instruktørtillæg.

Det samme medlem får ved de lokale forhandlinger i 2006 et kvalifikationstillæg i et år.

Ved forhandlingerne i 2007 skal tillidsrepræsentanten og chefen forhandle igen. Her skal der også forhandles om, hvorvidt medlemmet stadig skal have et tillæg, eller man lokalt prioriterer anderledes dette år. Det er sjældent set, at et lokalt aftalt tillæg blev forhandlet højere endside videreført, i de fleste tilfælde fik medlemmet tillægget i et år, hvorefter det bortfaldt.

Det er blandt andet denne situation aftalen skal gøre op med.

Arbejdsgiveren kan stadig flytte rundt på personellet, men hvis man nu oppebærer et personligt kvalifikationstillæg – flyttes dette med til den nye stilling og skal forhandles hvert tredje år. Det faste funktionstillæg er en fast løndel og skal ikke forhandles.

Nu er blandt andet instruktørtillægget bortfaldet og ændret til et fast funktionstillæg. Dette tillæg skal, som før nævnt, ikke forhandles, men er en del af din faste løn. Det faste funktionstillæg du oppebærer som seniorsergent på 1.579,55 pr. måned – betyder, at du kan varetage alle stillinger og funktioner, der knytter sig til M231 niveauet. Derudover kan der oppebæres et personligt kvalifikationstillæg, og dette er individuelt og op til forhandling mellem medlemmet og FPT.

Ingen gik ned i løn da CS indgik den nye aftale. Tværtimod oplevede mange en lønfremgang i form af et personligt kvalifikationstillæg. Dermed ikke sagt at alle får et personligt kvalifikationstillæg ved forhandlingerne i 2009, men vi må huske, det var heller ikke tilfældet, før vi lavede aftalen.

Fortsættes side 18



SVAR:

Fortsat fra side 17

Vi bevæger os stadigvæk inden for rammerne for Ny Løn. Det vil sige, det er de samme midler, som før blev meldt ud til de lokale årlige forhandlinger (råderummet). Men aftalen betyder en markant ændring i forhandlingsforløbet. Aftalen betyder, at medlemmerne selv forhandler med FPT, og det man her bliver enige om er gældende i en treårig periode. Nu er det således ikke op til den lokale chef og tillidsrepræsentanten at forhandle tillæg for dig, men du har nu selv muligheden for at forhandle et personligt kvalifikationstillæg. Det er meget vigtigt at understrege, at CS aldrig ville indgå en aftale, hvis vi kunne frygte, at den ville forringe lønvilkår eller mulighederne for medlemmerne. Tværtimod har CS indgået en aftale, hvor alle under CS overenskomst får muligheden for selv at forhandle tillæg. Sådan var det ikke tidligere. Før var det langt fra alle, der var indstillet til tillæg, og således en del af forhandlingerne. At forhandlingerne kan ende med tre forskellige resultater, er ikke nyt. Sådan er alle forhandlinger, også for CS, men vores indstilling til de nye forhandlinger er meget klar. Som det er beskrevet i tillægget, så må der argumenter på bordet såfremt der skal rykkes den ene eller den anden vej. Det betyder at vi skal kunne argumentere for at få mere, ligesom arbejdsgiveren må kunne argumentere, såfremt deres oplæg er at vi skal have mindre. Hvis der i den treårige periode ikke er sket nogen form for ændringer – må oplægget være at tillægget videreføres uden ændring. Men dette er op til forhandling mellem den enkelte og FPT. Derudover skal det personlige kvalifikationstillæg genforhandles ved udnævnelser. I dette tilfælde har stillingsindholdet ændret sig, og det er i forhold til de nye opgaver, der nu skal forhandles.

Du spørger i dit brev: "De personlige kvalifikationer som man en gang i livet har erhvervet sig kan da ikke gå hen og blive mindre værd, eller kan de?" . Nej, de kvalifikationer du har, vil du selvfølgelig også have om 5 år. Spørgsmålet er bare, hvorvidt du på dette tidspunkt stadig sidder i en stilling, hvor disse kvalifikationer anvendes. Eksempelvis er specialstyrketillægget også et kvalifikationstillæg, men også dette kvalifikationstillæg ydes kun, såfremt forsvaret anvender kvalifikationerne, sagt på en anden måde, hvis medlemmet er i aktiv tjeneste ved specialstyrkerne. CS ser det personlige kvalifikationstillæg som et tillæg der udvikles i trit med medlemmernes udvikling og uddannelsesniveau. Vi forventer, at arbejdsgiveren, selvfølgelig anvender personellet optimalt, det vil sige i stillinger der modsvarer uddannelsesniveaue. CS håber, at de fleste forhandlinger i 2009 gennemføres uden de store sværdslag, og med tilfredshed på begge sider af bordet. Du har dig ret i, at CS får meget at se til, såfremt de fleste forhandlinger i 2009 ender i uenighed. CS håber dog på det modsatte - forhandling handler om at kunne bevæge sig, og det er begge parter nødt til at være indstillet på, såfremt der skal opnås enighed. Hvis man møder til forhandling med ultimative krav, er resultatet ofte givet på forhånd. Når vi når til i slutningen af 2009, vil CS sammen med FPT vurdere, hvorvidt aftalen har haft den ønskede virkning. Skulle det vise sig, at aftalen har haft den modsatte effekt end tilsigtet, så har vi en ny situation, som vi skal finde en løsning på.

Med venlig hilsen
CS Fagligt Sekretariat

LÆSERBREV:

Arbejdsglæde til gavn for Forsvarets opgaveløsninger

Hold kæft! Holder „kæft trit og retning“ stadig?
Således starter Flyvertaktisk Kommando hovedtemaet i deres blad Flyvevåbnet december 2008 udgave. På side 3 i samme blad skriver FTK: "Vi bringer her samtlige indlæg, vi har modtaget på bladets opfordringer til at bidrage med læserbreve" Siden er helt tom. Hvorfor?
FTK skriver selv nogle svarmuligheder på den næste sider: " Er det, fordi medarbejderne er tilfredse? Er det, fordi de går andetsteds med deres kritik? Er det, fordi de er bange for, at deres karrierer skal gå i stå?".
Jeg finder, at svaret skal findes i Arbejdsmiljø og Forsvarets gamle arbejds-kulturarv, tillid, retfærdighed og et godt samarbejde på arbejdspladsen, til sammen den sociale kapital, der skaber glade medarbejdere. Og glade medarbejdere er en forudsætning, hvis en moderne virksomhed vil tjene penge.
Sådan indleder Danmarks Radios magasin "Penge" en udsendelse om Social Kapital. Flere af Danmarks store virksomheder som f.eks. Allers blade og Nykredit har taget begrebet Social Kapital til sig som arbejdsredskab med meget gode resultater.

Men hvad er social kapital?
Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter samarbejdsorganisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave.
For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt at ikke kun samarbejdsorganisationen ved enheden, men også kollegaer og ledelse evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.
Virksomhedens sociale kapital - samarbejde, tillid og retfærdighed
"Den humane kapital er den vigtigste kilde til vækst og udvikling i danske virksomheder." Sådan lyder det ofte fra især HR-folk. Men den sociale kapital er mindst lige så vigtig. Det er med andre ord ikke kun mennesker, der skaber værdi i virksomhederne. Det er i lige så høj grad interaktionerne og relationerne mellem mennesker.
Læs indlæg og bliv introduceret til begrebet virksomhedens sociale kapital og det potentiale, begrebet har inden for ledelse og arbejdsmiljø.
Hvis der er høj social kapital så er der tillid til, at ledelsen lytter og bruger medarbejderens ideer til noget. Derfor vil man gerne være endnu mere kreativ og yde mere.
Omvendt, så betyder lav social kapital, at forsvarets enheder får mindre ud af forandringsprocesser, der sker flere fejl, ting går langsomt, for folk er mindre motiverede og engagerede. vi opnår nogle fordele ved at samarbejde, som vi ikke kan opnå ved at arbejde hver for sig. En høj social kapital i et samfund betyder, at vi kan og vil samarbejde med hinanden. Den sociale kapital består af den tillid, der over tid udvikler sig blandt mennesker i ens enhed, og den gensidige forpligtelse der opstår i de løbende interaktioner blandt mennesker. Social kapital er med andre ord en ressource, vi kan trække på, så vi løbende udvikler vores samarbejde med hinanden. Social kapital er ikke kun samarbej-

de mellem ledelse og medarbejder. Der er tre typer af social kapital med hver sit formål i enheden:
Social kapital der fremmer samarbejde inden for en gruppe/afdeling, samarbejde mellem grupper/afdelinger på samme niveau samt samarbejde mellem grupper/afdelinger på tværs af niveauer. Social kapital er også de ressourcer, der opstår som følge af de strukturelle relationer, vores netværk bindes sammen af, og de fordele, vi opnår af den position, vi har i de netværk, vi indgår i. Det omfatter blandt andet antallet af netværk, vi deltag i, hvor ofte vi mødes, og hvem og hvor mange vi kender. Eksempelvis omfanget af uformelle netværk, hvor vi kan hente nyttige informationer.
I virksomheder er uformelle netværk ganske værdifulde i vores daglige arbejde. Uden vi tænker over det, koordinerer disse uformelle netværk vores arbejdsopgaver på en måde der gør, at de bliver løst ganske effektivt. I de fleste danske virksomheder spørger vi hinanden om hjælp til at løse vores arbejdsopgaver på tværs af afdelinger og positioner – for eksempel i kantinen, hvor vi uden videre spørger kolleger fra andre afdelinger om informationer, vi mangler. Omkostningerne ville simpelthen være for høje, hvis vi først skulle spørge vores nærmeste chef om lov til at tale med en kollega fra en anden afdeling. Og social kapital handler ikke om frugtordninger eller julefrokoster, men derimod om ledelsen er troværdig: Nemlig at chefen viser sine gode hensigter, og at han også gør, hvad han siger han vil gøre, fx i forbindelse med organisationsændringer, Går det ordentligt til?
Bliver de berørte parter hørt?
Er beslutningsprocesser gennemskuelige?
Er det muligt at omgøre forkerte beslutninger?
Vi har alle modtaget et spørgeskema fra Dansk Institut for Militære Studier (DIMS) vedrørende Psykisk Arbejdsmiljø, og Forsvarsakademiet er i gang med at foretage en arbejdsklimamåling for at belyse forsvarets arbejdsklima. Disse målinger er nok de vigtigste værktøjer i forsvarets historie til brug for højnelse af arbejdsglæden i forsvaret. Men disse målinger må ikke stå alene. Ej heller må de drukne i sikkerhedsorganisationens lukkede verden. Det er vigtigt, at vi her ikke opfører os som en "sidevogn" til vores enhed.
Vi skal bruge målingerne til højnelse af vores sociale kapital.
Der er behov for en mere helhedsorienteret tilgang til virksomhedens arbejdsmiljø, hvis det skal lykkes at forebygge lav trivsel. Her kan social kapital give et bidrag.

Bjarne Qwinten
Afdelingsformand CS Afdeling Air Control Wing

Af Kim Selsø - Foto: Claus Haagensen

FRA KARUP TIL CAMP TOMBSTONE

Danske militærrådgivere fra officers og stampersonelgruppen skal lære den afghanske regeringshær at drive en moderne militærlejr. CS-Bladet besøgte holdet på Flyvestation Karup en uge inden afrejsen sidst i januar.

Camp Tombstone. Sådan lyder navnet på den militærlejr i den afghanske Helmand-provins, der de næste seks måneder skal være hjem for et dansk militærrådgiverteam på 12 mand.

Efter fire måneders intensiv træning i Danmark og Polen rejste holdet til Afghanistan sidst i januar og skal efter planen overtage ansvaret fra et amerikansk mentor-team ultimo februar.

Tombstone er base for amerikanske og britiske militærrådgivere – mentor-teams – der har til opgave at bistå med genopbygningen af den afghanske regeringshær.

Lejren er underlejr til Camp Shorobak et stenkast fra NATO-basen Camp Bastion. Shorobak er garnison for en bataljon på 4.500 afghanske regeringssoldater, der bemande en række forposter i området.

Det danske team består af ti mentorer med rang af officer eller befalingsmand samt to hjælpere med rang af korporal.

Specialister i forvaltning

Danskerne er specialister på hver deres felt, og opgaven er at lære afghanerne at drive en moderne militærlejr med alt hvad det indebærer i form af organisation, forvaltning og ledelse

CS-Bladet møder holdet en råkold januardag på Flyvestation Karup, hvor de er i gang med de sidste forberedelser inden afrejsen. Tidligere på dagen har de fået overrakt kommandofanen af flyvevåbnets chef, generalmajor Stig Østergaard Nielsen, ved en højtidelig ceremoni.

Kim er seniorsergent og specialist i kommunikation og arbejder til daglig ved Combat Support Wing. Han er 49 år og har 30 år i forsvaret bag sig. Som programmør og systemadministrationsbefalingsmand bliver det hans opgave at vejlede Shorobak-lejrens afghanske signalofficer om alt indenfor kommunikation.

-Min rolle er at hjælpe ham med at få styr på elektronikken. Det vil sige alt fra radioer til computere og netværk, forklarer han.

Selvom kvaliteten af den afghanske hær langsomt bliver bedre, lider hæren fortsat af en række børnesygdomme. En af dem er en fatal mangel på organisation.

-Det er en af de ting, vi skal hjælpe dem med at blive bedre til. Det bliver et langt sejt træk. Men vi har lært under uddannelsen,

at vi ikke må sætte os for høje mål. Så kommer vi bare skuffede hjem, siger Kim.

Holdet blev samlet i oktober. Siden har de ti mentorer og to hjælpere været igennem en komprimeret og krævende uddannelse.

De har været på feltskydebane, trænet førstehjælp på kamppladsen og lært at betjene ECM-udstyr – elektronisk udstyr til beskyttelse mod vejsidebomber.

Undervisning i afghansk kultur

Undervisning i kulturforståelse har også været en del af pensum, da ritualer og æresbegreber spiller en stor rolle i afghanernes hverdag.

Den største udfordring bliver at komme ind på livet af afghanerne og få skabt en personlig relation, mener Kim.

-Hvis ikke man har det, så opnår man sandsynligvis ikke noget fagligt. Derudover skal vi finde den afghanske løsning og ikke bare gøre, som vi er vant til i Danmark, siger Kim, der er gift og har tre børn på 7-14 år.

-Den yngste forstår det ikke så godt, men det har længe været aftalt med min kone, at jeg skulle afsted på et tidspunkt, så hun accepterer det. Næste år har vi en konfirmation, så der kunne det ikke blive, så jeg meldte mig frivilligt til hold 1, siger han.

Kims 42-årige kollega Jan er ligeledes seniorsergent og er til daglig sagsbehandler i Flyvertaktisk Kommando, hvor han arbejder med planlægning. Han har 21 år i forvaret på bagen, er gift og har to børn på 7 og 9.

Jan skal være mentor for lejrens personelofficer, en major, som han blandt andet skal hjælpe med at indføre et nyt fælles ID-kortsystem. Derudover skal han være mentor for public affairs officeren.

-Jeg har aldrig arbejdet med personelforvaltning før eller med pressekontakt for den sags skyld, så det bliver en spændende oplevelse. Men vi er klædt godt på hjemmefra, så det skal nok gå, mener Jan.

Han forventer, at forskellen mellem afghansk og dansk mentalitet bliver en af de største udfordringer for de danske mentorer.

Tålmodighed er en dyd

-Vores begreb af at nå noget er helt anderledes end afghanernes. Tingene tager meget længere tid i Afghanistan, end vi er vant til i Danmark. For eksempel kan de bruge ti minutter på at svare på et spørgsmål, der kunne besvares på fem sekunder, fordi de lige skal forbi en hel masse kringledede omveje om deres familie først, siger Jan og nævner et andet eksempel:

-Amerikanerne udleverer vintertøj og støvler til de afghanske soldater, så de er klædt ordentlig på. Når det bliver varmt, går de hen på markedet og sælger tøjet for nogle håndører. De kigger ikke så langt frem i tiden og tænker ikke på, at de vil få



Chefen for OMLT hold 1, oberstløjtnant Søren Frausig, overrækker den ene af flyvevåbnets to kommandofaner til holdets fanebærer under en ceremoni på Flyvestation Karup. Den anden fane befinder sig i øjeblikket i Litauen med Baltic Air Policing

Seniorsergent Kim (tv) er specialist i kommunikation. En af hans hovedopgaver bliver at hjælpe afghanerne med at få lejrens nyinstallerede computere og netværk op at køre. Kollegaen Jan skal være mentor for lejrens personelofficer og presseofficeren

brug for tøjet næste vinter. De har heller ikke den samme ansvarsfølelse, som vi er vant til.

Et andet problem er ifølge Jan, at 80 procent af afghanerne er analfabeter. De færreste kan engelsk, og det betyder, at danskerne skal arbejde tæt sammen med afghanske tolke under opholdet, hvilket kan være en udfordring i sig selv.

-Vi har fået at vide, at vi ikke skal regne med at de dukker op efter frokost. Men så må vi bruge eftermiddagene på at løse interne opgaver, siger Jan, der dog er fuld af fortrøstning.

-Hvis vi bare flytter en lille smule, kan vi række stafetten videre til hold to. Men vi skal passe på, at vi ikke begynder at løse deres opgaver for dem men hjælper dem med at løse opgaverne selv, bedre end de gør i dag. Det er bedre at de løser opgaven halvgodt, end at vi løser den godt. Hvis vi gør det for dem, så lærer de ingenting, siger Jan.

De har et andet værdisæt

Ifølge holdets chef, oberstløjtnant Søren Frausig, er der tale om en infrastrukturmæssigt velfungerende garnison bemandet med velmenende afghanere, som gerne vil, men ikke kan selv.

-De har mange års erfaring i at slås, men når det gælder forvaltning og organisation, har de et helt andet værdisæt, så det bliver en stor udfordring. Efter alt at dømme har de også et andet menneskesyn, men det må vi forholde os til, når vi kommer derned.

Søren Frausig er til daglig stabschef i fly-

vevåbnets støtteenhed Combat Support Wing, der har opstillet og uddannet mentorholdet. Han har tidligere været udsendt som dansk militærrådgiver i Estland og kender derfor gamet som rådgiver.

-Missionen bygger på personlige relationer. Der skal gøres et job sammen med en afghaner. Hvis ikke de har tillid til os, går det ikke. Derfor er det for mig en klar førsteprioritet, at opbygge nogle gode relationer, understreger oberstløjtnanten.

Han vurderer, at seks måneder er for kort tid til at opbygge tillid og relationer til mennesker og havde gerne set, at udsendelsesperioden var længere.

-12 måneder ville have været bedre. Jeg ved fra tiden i Estland, hvor langt man når på fem år, og det er ikke ret langt. Men vi må bane vejen for det hold, der kommer efter os, siger Søren Frausig.

Han er dog godt klar over, at en 12 måneders udsendelse nok ikke står øverst på ønskesedlen hos hans soldater.

-Hvis du spørger folkene, så vil de nok synes, at seks måneder er lang tid. Det er jo voksne og erfarne folk, vi skal bruge, og de har som regel en familie at tage hensyn til, siger han. Søren Frausig sammenligner Camp Tombstone med et åbent fængsel, når han skal sætte ord på sine forventninger til dagligdagen.

-Vi kommer ikke udenfor hegnet, det kan vi lige så godt se i øjnene. Derfor er det vigtigt, at vi fungerer godt sammen og folk synes, at det er meningsfuldt, og det tror jeg, at de gør.

Fakta om OMLT:

OMLT er en militær forkortelse for Garrison HQ Operational Mentoring and Liason Team. Det danske hold 1 mentor-team består af ti mentorer fra befalingsmands og officersgruppen og to hjælpere med rang af korporal. Flertallet kommer fra flyvevåbnet. Teamets opgave er – i lighed med en række tilsvarende teams fra USA og England – at rådgive den afghanske regeringshær på en række militære områder. Det danske team skal vejlede om drift af lejre, mens englænderne også bidrager med kamptræning. OMLT hold 1 er opstillet og uddannet af Combat Support Wing, der er støtteenhed for Flyvevåbnet. Det er meningen, at Combat Support Wing skal stå for udsendelsen af mentor-teams frem til 2012.



50 ÅR

Følgende medlemmer fylder 50 år på de nævnte datoer:

03. januar
OSG Flemming Per Jensen
04. januar
MSPC Steen Juul Jørgensen
09. januar
John Mandrup Larsen
11. januar
FSPC Jens Erik Urth
14. januar
SGV John Fibiger Jensen
15. januar
Sønke Peter Nielsen
17. januar
CSG Jørn Nygaard
17. januar
Ole Birger Larsen
20. januar
SSG Allan Stjernholm Wrang
22. januar
SSG Henrik Matthiesen
23. januar
SSG Mogens Dyrhave Jensen
23. januar
FSPC Svend Rasmussen
25. januar
OSG Jan M F Pedersen
25. januar
Ole Lars Madsen
27. januar
FSPC Bendt Normann Sten
27. januar
CSG Dorthe Birgitte B. Fusager
28. januar
SSG Jan Hertzum Madsen
30. januar
FSPC Kim Steffen Sørensen
31. januar
FSPC Peter Holmgård
02. februar
OSG Kurt Anker
03. februar
SSG Ole Kenneth Skjærbæk
08. februar
Klaus Refstrup Mulbjerg
10. februar
SSG Bo Christian Lundfald
11. februar
CSG John Illemann
12. februar
OSG Ole Aaberg Christensen
13. februar
SSG Bjarne Kofoed Jensen
14. februar
FSPC Karsten Tolberg Andersen
15. februar
SSG Tony Lind Larsen
16. februar
SSG Gert Eigil Nielsen
16. februar
FSPC Mia Tine Maria Døstrup
17. februar
SSG Jan Schmidt
20. februar
SSG Morten Denker Sejv
24. februar
OSG Michael Dorum
01. marts
FSPC Lars Kjærulf Madsen
02. marts
SSG Henning Bach Christensen
03. marts
FSPC Jan Sevelsted
04. marts
SSG Per Michael Rydahl
08. marts
SSG Tom Vigan Jensen
10. marts
OSG Ingrid Olsen
14. marts
CSG Søren Nielsen
17. marts
CSG Flemming Kirk
17. marts
SSG Jesper Balle
19. marts
SSG Jørgen Lassesen
21. marts
Bjarne Ambjørn Kehr
21. marts
SSG Holger Jensen
21. marts
SSG Steen Reinhardt Møller
24. marts
SSG Jan Christensen
25. marts
OSG Per Jensen
27. marts
SSG Jens Lauridsen
28. marts
Allan Anker Olesen
31. marts
CSG Alan Pedersen

60 ÅR

Følgende medlemmer fylder 60 år på de nævnte datoer:

01. januar
CSG John Vergo
02. januar
SSG Flemming Correll
06. januar
FSPC Arne Steen Jakobsen
08. januar
SSG Peter Bue Nielsen
09. januar
SSG Tonny Villiam Klausen
12. januar
OMEK-1 Vagn Holst Rugholm
15. januar
FSPC Karlo Preben Jensen
21. januar
SSG Paul Erik Willer Jensen
22. januar
SSG Ken Stinius Jørgensen
26. januar
FSPC Jan Terkel Nielsen
27. januar
OSG Flemming Michael Rohde
29. januar
CSG Arne Thanning
30. januar
CSG Tommy Hellemann
03. februar
CSG Mervyn Johannes S Dam Nielsen
12. februar
SSG Max Allan Pedersen
13. februar
FSPC Mogens Friberg
15. februar
SSG Jon Frederiksen Haulrich
22. februar
SSG Peter Sønderby Graversen
24. februar
SSG Jørgen Christian Soldbo
25. februar
SSG Klaus Ørnbæk
26. februar
Gert Viktor Eriksen
03. marts
Knud-Jørgen Christiansen
04. marts
FSPC Niels Bjarne Hansen
04. marts
SSG Søren Thomsen
09. marts
SSG Jørgen Hæstrup Feder
09. marts
SSG Per Præstmann Olsen
10. marts
MEK Allan Larsen
13. marts
SSG Arne Østergaard Therkelsen
15. marts
SSG Steen Thorkild Johansen
16. marts
CSG Niels Walther Christensen
17. marts
FSPC Svend Erik K H Nielsen
25. marts
FSPC Frits Bach Grambow
27. marts
SSG Poul Hilding Melchior Nilsson
30. marts
SSG Jens Ole Thaning
30. marts
FSPC Wilhelm Wehner
31. marts
OSG Bent Høst Frederiksen
31. marts
FSPC Svend Aage Danielsen

40 ÅRS
JUBILÆUM

Følgende medlemmer har på de nævnte datoer været medlemmer af CS i 40 år:

22. januar
Georg S. Pedersen
28. januar
Frank Bjørup
01. februar
Leif Bøg Johannesen
01. februar
Tommy Hillerslev Nielsen
14. februar
John Hansen
24. februar
Kurt Keld Jørgensen
01. marts
Jørn Christiansen
13. marts
Ole Nielsen Due
13. marts
Per Flemming Jensen
3. marts
Rasmus S. M. Winther

25 ÅRS

JUBILÆUM

Følgende medlemmer har på de nævnte datoer været medlemmer af CS i 25 år:

01. januar
SG Kim Just Bak Petersen
01. januar
OSG Gert Mosborg Larsen
01. januar
SSG Jørn Klein
01. januar
SSG Lars Rohde Steenholdt
01. januar
FSPC Poul Henning Boye Hansen
01. januar
FSPC Torben Langkilde Lauesen
01. januar
SSG Henning Juhl Jensen
01. februar
SSG Michael Weidemann Christiansen
01. februar
FSPC Peter Flindt-Jacobsen
01. februar
SSG Lars Christian Thimsen
01. februar
FSPC Ricky Jensen
01. februar
MEK Karl Jørn Albrechtsen
01. februar
SSG Ib Mogens Hansen
01. februar
FSPC Jan Kristensen
01. marts
SSG Poul Erik Petersen
01. marts
FSPC Søren Langer
01. marts
SSG Niels Mølleskov Hansen
01. marts
CSG Svend Ovesen Nygaard
01. marts
FSPC Søren Dion Christensen
01. marts
SSG Gert Tonny Larsen
01. marts
SSG Claus Jørgen Frausing
01. marts
SG Lars Andersen
01. marts
SSG Peter Maegård Hansen
01. marts
OSG Svend Erik Jensen
01. marts
SSG Søren Iversen
01. marts
SSG Leif Poulsen
01. marts
SSG Søren Erik Sørensen
01. marts
CSG Henrik Nygaard
01. marts
MSPC Henrik Holmberg Frid
01. marts
SSG Arne Frølgård
01. marts
SSG Claus Skyttegaard-Nielsen
01. marts
CSG Per Majgaard Sørensen

40 ÅRS
JUBILÆUM

Følgende medlemmer har ifølge FPT 40 års ansættelsesjubilæum i Forsvaret:

31. januar 2009
SSG Jørn Hæstrup Feder
Air Transport Wing Aalborg
3. februar 2009
SSG Henning Juhl Jensen
Air Control Wing
3. februar 2009
FSPC Niels Jon Heiberg
Air Control Wing
3. februar 2009
OS Frank Olsson
Helicopter Wing Karup
17. februar 2009
SSG Niels Andreasen
Operativt Logistisk Støttecenter Korsør

25 ÅRS

JUBILÆUM

Følgende medlemmer har ifølge FPT 25 års ansættelsesjubilæum i Forsvaret:

31. december 2008
OS Erik S. Jessen Steffensen
1. Logistikbataljon
4. januar 2009
ME-F Karl Jørn Albrechtsen
OPLOG Frederikshavn
4. januar 2009
SSG Lars Rohde Steenholdt
Søværnets Operative Kommando
28. januar 2009
SSG Ib Overgaard Nielsen
Hærens Føringsstøtteskole
31. januar 2009
FSPC Søren Langer
Air Transport Wing Aalborg
31. januar 2009
SSG Per Majgaard Sørensen
Forsvarets Efterretningstjeneste
1. februar 2009
SSG Jørn Svensen
2. Uddannelsesbataljon, Ingeniørregimentet
1. februar 2009
FSPC Peter Flindt-Jacobsen
Air Transport Wing Aalborg
1. februar 2009
FSPC Søren Dion Christensen
Air Transport Wing Aalborg
1. februar 2009
FSPC Jan Nonbo Kristensen
Combat Support Wing
1. februar 2009
SSG Marin Trolle Enevoldsen
Combat Support Wing
1. februar 2009
SSG Lars Christian Thimsen
Danske Division Stab
1. februar 2009
OS Peter Maurice R. Christiansen
Flyvevåbnets Førings- og Operationsstøtte Skole
1. februar 2009
SSG Leif Poulsen
Hærens Logistiskole
1. februar 2009
SSG Claus Skyttegaard-Nielsen
IRAQ hold 19
13. februar 2009
MSPC Henrik Holmberg Frid
Lokal Støtte Center København og Bornholm
15. februar 2009
SSG Poul Erik Petersen
Danske Division Stab
15. februar 2009
SSG Peter Maigård Hansen
Jægerkorpset
16. februar 2009
FSPC Jane Rasmussen
Air Control Wing
16. februar 2009
SSG Søren Iversen
DANILOG
2. marts 2009
FSPC Preben Eberhardt Lund
Air Transport Wing Aalborg

Forsvarets Personeltjeneste har den 14. januar 2009 meddelt, at OS Finn Alberg Christensen, 3. Ingeniørbataljon har haft 25 års jubilæum den 16. september 2003.

TILLIDS-
REPRÆSENTANTER

Følgende medlemmer er valgt og godkendt som Afdelingsformænd/fællestillidsrepræsentanter:

1. august 2008
SG John Kjær
KFOR hold 19
1. oktober 2008
SSG Jan Thorsø Nielsen
Flyvevåbnets Førings- og Operationsstøtteskole



TILLIDS- REPRÆSENTANTER

Følgende medlemmer er valgt og godkendt som tillidsrepræsentanter:

15. august 2008
SG Thomas Kjærsgaard Madsen
MECHINF/KFOR hold 19
5. november 2008
OS Kenneth Wiinblad Nielsen
ESK721/ATWAAL
11. november 2008
OS Michael Hansen
STKMP/MP/STAB/LMT/KFOR hold 19 (nov. 2008 til feb. 2009)
16. november 2008
SSG Per-Ole Holmqvist
1. Eskadre, Vædderen/besætning 4
11. januar 2009
CSG Michael Damgaard Pedersen
NMT-I/IRAQ hold 9

DØDSFALD

Medlem Henning Petersen
er afgang ved døden **den 7. marts 2008**

Medlem Ib Roland Andersen
er afgang ved døden **den 4. december 2008**

Medlem Jacob Moe Jensen
er afgang ved døden **den 19. december 2008**

Medlem Palle Tage W. Jensen
er afgang ved døden

Tidligere medlem Kai Henriksen
er afgang ved døden

ÆRET VÆRE DERES MINDE

Oversergentudnævnelse ved Hærens Sergentskole VUT I/ML hold 2008-2

Ved udnævnelseshøjtideligheden den 28. november 2008 på Hærens Sergentskole, blev OSG Daniel Pilgaard Ottosen, Jydske Dragonregiment honoreret som bedste kammerat på del 1 og OSG Martin Colbe Israelsen, Gardehusarregimentet som bedste kammerat på del 2.

Herunder billedet, som blev taget i forbindelse med udnævnelseshøjtideligheden.



**På billedet ses:
Forreste række fra venstre**

OSG Chris Gottlieb Andersen, TRR, OSG Kim Heilskov Andersen, IGR, OSG Tom Skyum Andersen, GHR, OSG Henrik Bitsch, JDR, OSG Lars Christensen, DANILOG, OSG Nicolas Jan Christensen, TRR, OSG Ian Clausen, GHR, OSG Palle Lange Didriksen, TRR, OSG Thomas Ejlertsen, JDR, OSG Michael Enevoldsen, JDR, OSG Ivik Lyberth Hansen, FSU og OSG René Schioldan Haugaard, LG

Midterste række fra venstre

SSG R.H. Hansen, CSG M. Søndergaard, OSG Rene Hein, TGR, OSG Christian Leo Henriksen, GHR, OSG Anders Hjørnholm, JDR, OSG Maria Hvitfeldt Holm, LG, OSG Anne Hvidt, GHR, OSG Martin Colbe Israelsen, GHR, OSG Brian Plougmann Jensen, IGR, OSG Henrik Elgaard Jensen, TGR, OSG Kim Barrit Jensen, TRR, OSG Kim Sandager Jensen, TRR, OSG Martin Jensen, TGR, OSG Peter Daugbjerg Jensen, TGR, OSG Bjørn Enemark Johnsen, GHR, OSG Allan Nørskov Jokumsen, TRR, OSG Jens Kruse Jørgensen, TRR, OSG Kim Schøn Milling Jørgensen, TRR, OSG Michael Hjulmand Knudsen, TGR, OSG Karsten Laursen, TGR, OSG Mikkel Barbré Lyngsø, TRR, OSG Erik Fensteen Madsen, DAR, SSG K. Rosser og KN T.K. Sonne-Schmidt

Bagerste række fra venstre

OSG Brian Milkowski, DANILOG, OSG Leif Erik Nielsen, TRR, OSG Peter Palmgren Nielsen, JDR, OSG Daniel Pilgaard Ottosen, JDR, OSG Johan Hornbæk Pedersen, TGR, OSG Johnny Birk Petersen, GHR, OSG Tim Buhl Petersen, GHR, OSG Thomas Heden Risager, TRR, OSG Reno Bitsch Steinke, GHR, OSG Martin Strunge, TGR, OSG Ricky Strøm, DAR, OSG Dennis Thellefsen, GHR, OSG Søren Underbjerg, TRR og OSG Christian Pors Westergaard, GHR

OSG Jesper Martin Kristiansen, DAR er ikke med på billedet.

UDNÆVNELSER

Sergent og Oversergentudnævnelser ved Søværnets Sergent- og Grundskole

Ved udnævnelseshøjtideligheden den 19. december 2008 på Søværnets Sergent- og Grundskole, har følgende modtaget honorering som bedste kammerat:



VUT 1-08
OS Leif R. Frederiksen

STP 1-08
SG Claus C.N. Nielsen

STP 2-08
SG Kim Jensen

Kør bil med RUNA – lige så tit og lige så langt du ønsker



Har du styr på din bilforsikring?

Eller er det din bilforsikring, der styrer dig. Er de kørte antal km afgørende for, hvad du skal betale i forsikring?

Det er IKKE tilfældet i RUNA. Prisen for din bilforsikring er uafhængig af, hvor meget du kører.

Du behøver altså ikke være begrænset i brugen af din bil hos RUNA.

Nedenstående priseksempler *) er helårlig betaling som elitebilist, med bopæl under f.eks. postnr. 6040, 7900, 8300 og 9240:

Skoda Fabia 1,4
årlig pris = 3.885 kr.

Toyota Aygo 1,0
årlig pris = 3.637 kr.

Kia Ceed 1,6 diesel
årlig pris = 4.149 kr.

Mazda 2 1,3
årlig pris = 3.885 kr.

Er din bil over 5 år gammel, bliver prisen lavere.

Med i prisen er dækning for ansvar- og kaskoskader med en selvrisiko på 2.540 kr. *) Forsikringen er en fastpræmieordning, hvilket betyder, at forsikringen ikke stiger i pris efter skader. Ovenstående priser er inklusive vejhjælp. Det er en forudsætning, at der også oprettes Familiens Basisforsikring i selskabet.

*) Indeks 2009.

www.runa.dk

Tlf.: 3332 2200



RUNA FORSIKRING A/S

www.csbanken.dk

På 24 timer får du råd til den bil, der passer dig

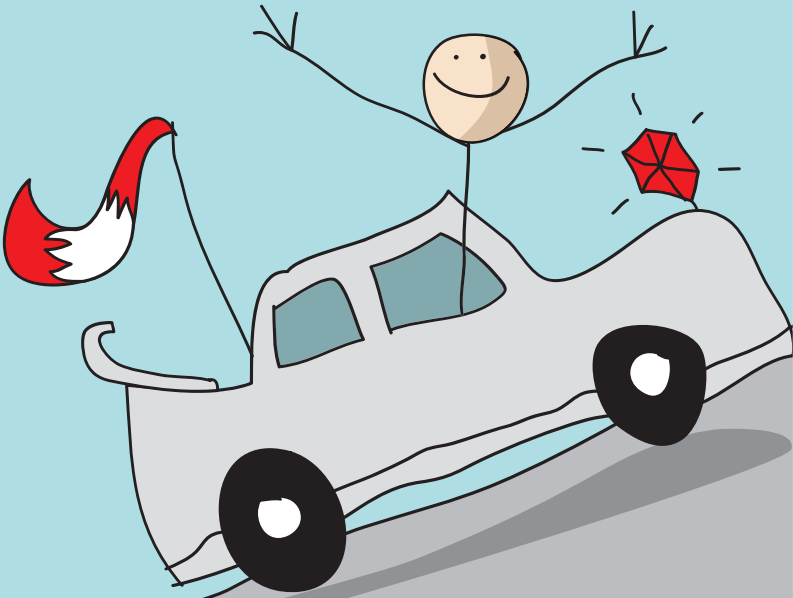
Rummelig stationcar eller lækker cabriolet?
I CS banken tilbyder vi et meget fordelagtigt billån til alle medlemmer af Centralforeningen for Stampersonel.

- Du får:
- Hurtig og professionel betjening
 - Svar inden for max. 24 timer
 - Kun 20% i udbetaling på både nye og brugte biler
 - Mulighed for at søge om lånet på nettet

I CS banken har vi gjort det så nemt, fordi vi kun har travlt med én ting: Dig.

Vi lader andre om de store forkromede erhvervs-spekulationer. Vi er nemlig en bank kun for private.

Læs mere om billånet på www.csbanken.dk eller ring til os på 3378 1951, så sætter vi fokus på dig.



Billån *8,00 % p.a.

*ÅOP 9,39 %. Lån på min. 50.000 kr. Løbetid min. 3 år. Udbetaling min. 20 %. Bil ikke ældre end 7 år. Renten er gældende pr. 12. januar 2009.

bedst til private

CS banken

Af Jørgen Foller

CS ARBEJDSMILJØUDVALG

For at styrke CS arbejdsmiljøarbejde har CS hovedbestyrelse efter kongressen i november 2006 etableret en arbejdsmiljøgruppe, kaldet CS-AMG. Gruppen refererer til CS hovedbestyrelse og har indtil nu holdt 4 møder. Formålet med CS-AMG er at tage initiativer til at fremme en fortsat udvikling af et sikkert og sundt arbejdsmiljø for CS medlemmer. Det er CS-AMG ønske at samarbejde med interne interessenter, herunder CS valgte og udpegede medlemmer i sikkerhedsgrupperne, ved at kommunikere med medlemmerne bl.a. via CS' hjemmeside og CS Bladet, samt udsende relevant materiale til nyvalgte medlemmer i sikkerhedsgrupperne, ligesom input om arbejdsmiljø gerne modtages. CS-AMG skal også give indput til CS repræsentanter i Forsvarskommandoens 2 overordnede udvalg om arbejdsmiljø, Koordinerende Hovedsikkerhedsudvalg og Underudvalg vedrørende Arbejdsmiljø. Derudover giver CS-AMG forslag til CS arbejdsprogram vedrørende arbejdsmiljø. Læs mere om CS AMG på CS hjemmeside/arbejdsmiljø/arbejdsmiljøgruppen!

Hvad er der sket indtil nu?
CS har ansat en arbejdsmiljøkonsulent til at være tovholder på CS-arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmiljødelen på CS hjemmeside er ny og bliver nu løbende opdateret. Repræsentanter fra myndighedernes sikkerhedsorganisationer og Forsvarets arbejdsmiljørådgivning deltager ad hoc i CS-AMG møder.

CS Arbejdsmiljøgruppe består pt. af:

Navn	Tjenestested	E-mail adresse
Jari Johansson	Air Control Wing	jari@firma.tele.dk
Magnus Pedersen	Faglig sekretær i CS	mp@cs.dk
Jørgen Foller	Arbejdsmiljøkonsulent i CS	jf@cs.dk
Mary-Ann Nørbæk	Helicopter Wing Karup, BOR	cs.mary@hotmail.com
Jakob E. Jørgensen	Combat Support Wing	elvers@mail.dk
Ulrik M. Madsen	Beredskabsstyrelsen Syddanmark	ulrik@mosekjaer.dk
Ole Stampe	CS HB suppleant	stampe@mil.dk

UDSENDTE CS INFO I 2008

01/2008 Indkaldelse til TR 2 kursus i uge 11.	17/2008 EUROCARD
02/2008 CS Fonde's årsresultater for 2007.	18/2008 Aftale om timetillæg for faglærte og ikke-faglærte
03/2008 ÆNDRING af Videregående TR-2 Kursus – Uge 11 til UGE 15.	19/2008 Kriterieaftale
04/2008 TR 1 Kursus	20/2008 Personlige kvalifikationstillæg
05/2008 Kompensation for ikke afholdt 2. leaverejse	21/2008 Tjenestefri i forbindelse med grundlovsdag
06/2008 Sidste chance for tilmelding til TR2 i uge 15	22/2008 Aftale om optjening af 2/7 dage
07/2008 TR2 Kursus i uge 15 er aflyst!	23/2008 Lokale lønforhandlinger 2008
08/2008 Afvikling af omsorgsdage	24/2008 Ny samarbejdsaftale i Staten
09/2008 Forlig på det statslige område	25/2008 Workshops - lønforhandlinger
10/2008 Informationsmøder om OK 08	26/2008 CS styrker indsatsen på arbejdsmiljøområdet
11/2008 Ny forbedret aftale for personel med sven-debrev/lærebrev	28/2008 Mere i løn, skattefrihed eller højere tillæg.
12/2008 Aflysning af OK08 informationsmøder.	29/2008 Reminder - CS Workshop
13/2008 TR Kursus - du kan stadig nå det!	30/2008 Løn og ydelser i INTOPS
14/2008 OK 08 orienteringsmøder	31/2008 Husk at kontrollere din lønseddel
15/2008 Nye telefontider for CS Huset og CS Fonde	32/2008 CS Fonde holder lukket
16/2008 Årsopgørelse	33/2008 Færdiggørelse af overenskomst 08

ÅRSOPGØRELSE OG UDVIDET SELVANGIVELSE FOR 2008

Så er det igen tid til at udarbejde årsopgørelsen/selvangivelsen. Den almindelige selvangivelse er udgået og ersattet af årsopgørelsen. Den uvidede selvangivelse, som primært er for selvstændige erhvervsdrivende, eksisterer stadig. Denne artikel gennemgår nogle af procedurerne for den almindelige årsopgørelse samt den udvidede selvangivelse, som findes i din skattemappe. På CS hjemmeside under fanebladet SKAT kan du endvidere læse om ny lovgivning og praksis, som kan være af særlig interesse i forbindelse med årsopgørelsens/ selvangivelsens udarbejdelse, herunder ejendomsværdiskat på udenlandske ejendomme samt ændring af fradrag for børsnoterede aktier.

Årsopgørelse vs. udvidet selvangivelse

Vi har kort beskrevet, hvornår du er omfattet af henholdsvis:

1. Den almindelig årsopgørelse uden selvangivelse
2. Den udvidet selvangivelse

Årsopgørelsen uden selvangivelse

Årsopgørelsen uden selvangivelse skal som udgangspunkt anvendes af alle lønmodtagere, der ikke samtidig driver selvstændig virksomhed.

Fra den 12. marts 2009 kan du se din årsopgørelse i din skattemappe på SKAT's hjemmeside under TastSelv Borger. Ca. to uger senere vil SKAT udsende din årsopgørelse med posten. I de tilfælde, hvor den modtagne årsopgørelse ikke kan anvendes, skal en udvidet selvangivelse eller en særlig selvangivelse for udenlandsk indkomst rekvireres hos SKAT. Årsopgørelsen indeholder en skatteberegning. Har du skat til gode, vil denne blive indsat på din Nemkonto, og hvis du skylder en restskat, vil der være vedlagt et giroindbetalingskort med årsopgørelsen. Er de fortrykte oplysninger korrekte, og har du ikke yderligere tilføjelser, behøver du ikke foretage dig mere. Er skattevæsenets oplysninger ukorrekte eller mangelfulde, skal oplysningerne korrigeres eller suppleres, og du har pligt til at indberette det til SKAT. Fristen for ændringer i din årsopgørelse er **den 1. maj 2009**, med mindre du eller din ægtefælle er omfattet af den udvidede selvangivelse, hvor fristen er 1. juli 2009.

Ændringer eller indberetning om manglende oplysninger til SKAT kan gøres på tre måder:

- Ved at indtaste tallene i TastSelv på www.skat.dk
- Ved at indtaste tallene på TestSelv telefon 70 10 10 70
- Ved at skrive tallene i de relevante rubriknumre på et oplysningskort. Har du ikke fået tilsendt et oplysningskort, kan det rekvireres på telefon 70 10 10 70.

Se i det efterfølgende, om du eller din ægtefælle er omfattet af den udvidet selvangivelse.

Den udvidede selvangivelse

Du skal bruge den udvidede selvangivelse hvis du

- driver selvstændig erhvervsvirksomhed,
- ejer anparter, som ikke er omfattet af anpartsreglerne,
- har en udlejningsejendom,
- har forskudt regnskabsår, eller
- er kunster og er omfattet af indkomstudligningsordningen.

Selvangivelsesfristen for den udvidede selvan-

givelse er **den 1. juli 2009**.

De særlige selvangivelser skal anvendes, hvis du har udenlandsk indkomst og/eller udenlandsk virksomhedsindkomst. Du skal herefter på den udvidede selvangivelse afkrydse ud for rubrik 71, hvis du har udenlandsk indkomst, og ud for rubrik 72, hvis du har udenlandsk virksomhedsindkomst. I begge tilfælde skal der vedlægges selvangivelse for udenlandsk indkomst henholdsvis udenlandsk virksomhedsindkomst.

Årsopgørelsens/Selvangivelsens punkter

Specifikation af de indberettede oplysninger kan du finde i din skattemappe på www.skat.dk. Borger - TastSelv Borger - Skattemappen - Personlige skatteoplysninger.

Hvis du vil se de aktuelle indberettede indkomstoplysninger fra din arbejdsgiver gøres dette under punktet "aktuelle indkomstoplysninger/Skattekort"

Efterfølgende gennemgås de punkter på selvangivelsen, der har særlig interesse for dig som CS medlem.

Personlig indkomst (rubrik 11 til 20)

Lønindkomst, bestyrelshonorar, fri bil mv. før fradrag af AM-bidrag. (Rubrik 11). Heri medtages oplysning om lønindkomst for hele 2008 før fradrag af AM-bidrag.

Fri telefon - medtages under rubrik 15

Hvis din arbejdsgiver dækker alle udgifter til telefon i hjemmet (abonnement og samtaler), eller hvis arbejdsgiveren har dækket udgifterne op til et bestemt beløb, skal du beskattes af værdien af fri telefon. Du skal også beskattes af fri telefon, hvis arbejdsgiveren betaler en bestemt procentdel af telefonregningen.

Værdien af fri telefon skal selvangives i rubrik 15 på selvangivelsen. For 2008 er værdien fastsat til 3.000 kroner - dog højst arbejdsgiverens udgift. Beløbet gælder, uanset om der er stillet en eller flere telefoner til rådighed.

Hvis du har betalt et beløb til din arbejdsgiver for at have fri telefon, skal værdien af fri telefon nedsættes med det, du har betalt.

Du vil også blive beskattet af værdien af fri telefon, hvis du tager arbejdsgiverens mobiltelefon med hjem og bruger den privat. Hvis du kun anvender mobiltelefonen til erhvervmæssigt brug, og det er nødvendigt at bruge telefonen for at kunne udføre dit arbejde (f.eks. ved tilkaldevagt), vil du dog ikke blive beskattet af fri telefon.

Værdien af fri telefon er ikke fortrykt på selvangivelsen, men du skal selvangive værdien af fri telefon, dog kun nettobeløbet - det vil sige, at beløbet efter eventuelt fradrag af din betaling til arbejdsgiveren. Hvis du selv har udgifter til en privat telefon i hjemmet, kan værdien af fri telefon nedsættes med de udgifter, som du selv har betalt.

Beskatning af fri telefoner er gældende for hele husstanden. Kun én skal beskattes.

Har du betalt Internet adgang fra din arbejdsgiver, og har du mulighed for at komme på Internettet via mobiltelefon i forbindelse med dit arbejde, skal du ikke beskattes af fri telefon.

Telefongodtgørelse fra arbejdsgiveren beskattes som løn.

ISDN/ADSL-forbindelser

Har din arbejdsgiver etableret en ISDN/ADSL-forbindelse i dit hjem, og er det sket af hensyn til dit arbejde, skal du ikke betale skat af etableringen, hvis du har anden telefonforbindelse. Betaler din arbejdsgiver for datatransmissionsudgifter via ISDN/ADSL-forbindelsen, skal du ikke beskattes heraf, hvis der fra compute-

ren i dit hjem er adgang til din arbejdsgivers netværk. Hvis der også kan telefoneres fra forbindelsen, skal du heller ikke beskattes af privat brug af fri telefon af den grund. Er der ikke adgang til din arbejdsgivers netværk, sidestilles en sådan forbindelse med en almindelig telefonforbindelse og udløser dermed beskatning efter reglerne om fri telefon og med samme takst - se ovenfor.

Værdi af fri uniform beskattes ikke.

Uddelinger fra foreninger og fonde m.v. Gruppelivsforsikring betalt af pensionskasse og visse personalegoder. Visse personalegoder (Rubrik 17).

Gruppelivspræmie betalt af andre, for eksempel en pensionskasse eller et fagforbund, anføres her. Opmærksomheden henledes på at gruppelivspræmie inden for CS er betalt af medlemmet selv, idet det er modregnet i forbundskontingentet. Som CS medlem skal du således ikke anføre gruppelivspræmien i rubrik 17.

Du skal være opmærksom på, at fradraget for indbetaling af kontingent til CS dermed også skal være reduceret for den betalte gruppelivspræmie. I modsat fald er der tale om et for stort fradrag.

Underholdsbidrag (Rubrik 19 og 56)

Ægtefælle- og børnebidrag, som er godkendt, er skattepligtigt for modtageren og tilsvarende fradragsberettiget for giveren. For ægtefælle skal modtagne bidrag beskattes som personlig indkomst, rubrik 19, mens bidraget kan fradrages i den skattepligtige almindelige indkomst, rubrik 56.

Bidragene er ikke arbejdsmarkedsbidragspligtige.

Kapitalindkomst (rubrik 31 til 39)

Over-/underskud ved visse skibsprojekter. Overskud ved anden anpartsvirksomhed (Rubrik 35).

I dette felt anføres skattepligtigt resultat af skibsvirksomhed, når der er tale om bierhverv. Vær opmærksom på, at resultatet skal anføres efter renter og afskrivninger. Underskud skal angives med minus foran.

Lejeindtægt fra bolig m.v. (Rubrik 37)

Her anføres den skattepligtige indtægt ved udlejning af egen bolig samt sommerhus og værelsesudlejning. Være opmærksom på, at der eksisterer specielle regler på dette område.

Renter vedrørende pantebreve m.v. (Rubrik 38 og 40).

I disse felter anføres renter af private mellemværender samt renter af pantebreve, i de tilfælde hvor der endnu ikke er foretaget indberetning af CPR-nr. til pantebrevsdepotet.

Anden kapitalindkomst (Rubrik 39)

Anden kapitalindkomst omfatter skattepligtige kursgevinster/-tab ved salg af obligationer, pantebreve, gældsbreve og andre pengefordringer, der ikke opfylder kursgevinstlovens krav til mindsterenten.

Renter i forbindelse med et familielån, hvor renten er større end mindsterenten, hører også hjemme under rubrik 39. Modtagne renteindtægter i plus og betalte renter i minus.

Renteudgifter i forbindelse med personalelån opgives også her.

Fradrag i kapitalindkomst (rubrik 41 til 44)

Renteudgifter af gæld til realkreditinstitutter og reallånefonde samt fradragsberettigede kursstab ved omlægning af kontantlån (Rubrik 41).

Vær opmærksom på, at realkreditinstitutter også indberetter den del af året kursstab, som vedrører omlægning af kontantlån, der kan fratrækkes indeværende år.

Ligningsmæssige fradrag (rubrik 51 til 57)

Befordring (Rubrik 51)

Lønmodtagere kan få skattefri kørselsgodtgørelse for erhvervsmæssig kørsel i egen bil i arbejdsgiverens tjeneste.

Udbetaler arbejdsgiveren ikke skattefri kørselsgodtgørelse, kan lønmodtageren kun foretage fradrag efter reglerne for befordring mellem hjem og arbejde.

Ved beregning af fradraget for den samlede daglige befordring (frem og tilbage) mellem bopæl og arbejdsplads anvendes følgende satser:

	Kr. pr. km i 2008	Kr. pr. km i 2009
0-24 km	0,00	0,00
25-100 km	1,83	1,90
Km over 100*	0,92	0,95

*For pendlere i visse udkantskommuner beregnes fradraget for befordring med 1,83 (2008)/1,90 (2009) for befordring over 100 km.

Fra og med 2002 er der indført et tillæg for befordringsfradraget. Tillægget udgør 25 % af fradraget - dog max. 6.000 kr. Overstiger indkomsten i 2008 (før AM-bidrag) 240.500 kr., reduceres tillægget gradvist. (For 2009 er indkomst grænsen 248.700)

Frdrag ved passage over Storebælt i egen bil er 90 kr. pr. passage.

Der gælder særregler for færgetransport, ekstraudgifter på grund af invaliditet eller kronisk sygdom, ved benyttelse af Storebæltsforbindelsen og Øresundsforbindelsen.

Fagligkontingent, bidrag til A-kasse, efterlønsordning og fleksydelse (rubrik 52)

Alle beløb vedrørende Forbund og A-kasse samt bidrag til efterlønsordning og faglige kontingenter (Rubrik 52), Bonus- og Pensionsfonden er indberettet til skattevæsenet. CS har i CS info nr. 1 opgivet det fradragsberettigede CS kontingent, hvis du har betalt til CS hele 2008. *Øvrige lønmodtagerudgifter (rubrik 53) udover kr. 5.400 (kr. 5.500 for 2009).*

Der er mulighed for at opnå fradrag for udgifter afholdt i forbindelse med tjenesterejser, som ikke eller kun delvis er godtgjort af arbejdsgiveren udover kr. 5.400 som et differencefradrag. Se eventuelt CS hjemmeside under skatteforhold og differencefradrag.

Gaver til foreninger m.v. (Rubrik 55)

Velgørenhedsbidrag til godkendte foreninger kan fradrages med den del, som overstiger kr. 500, dog maksimalt kr. 14.000. Det er endvidere en forudsætning, at gaven til den enkelte forening udgør kr. 500, som dog kan være betalt af flere gange. Hver ægtefælle kan fratrække kr. 14.000.

Aktieindkomst (Rubrik 61, 62, 63, 64)

Reglerne for aktieindkomst er beskrevet tidligere i artiklen.

Restskat/overskydende skat

Restskat for 2008 på indtil kr. 17.700 + 7 % tillæg vil blive indregnet i forskudsskatten for 2010. Den del af restskatten, der overstiger 17.700 + 7 %, opkræves med tillæg af 7 % i 3 rater i efteråret 2009 med sidste rettidige betalingsdatoer den 20. september, 20. oktober og 20. november 2009. Procenttillægget kan dog undgås ved frivillig indbetaling af restskat inden den 1. juli 2009. Der kan maksimalt indbetales kr. 40.000. i perioden 15. marts – 1. juli 2009.

Overskydende skat for 2008 vil blive tilbagebetalt med et skattefrit tillæg på 2 %. Tilbagebetaling vil ske i perioden 1. maj til 1. oktober 2009.

CS-FORMAND BESØGTE FÆRØERNE



De 12 CS-medlemmer, der til daglig arbejder ved Færøernes Kommando, fik i november besøg af CS-formand Jesper K. Hansen. Blandt emnerne på dagsordenen var tillægsstruktur og Ny løn.

CS-formand Jesper K. Hansen lagde i november vejen forbi Færøernes Kommando til medlemsmøde hos CS' medlemmer på de nordligt beliggende øer.

Mødet kom i stand på initiativ fra seniorsergent Lars Sandholm Bæk, der havde inviteret formanden på vegne af de 12 CS-medlemmer i den lille kommando, der blot tæller 25 medarbejdere.

-Medlemmerne ville gerne hilse på den nye formand og høre lidt om status i forhandlingerne om den nye tillægsstruktur og Ny løn, fortæller Lars Sandholm Bæk.

-Jesper var godt orienteret hjemmefra og havde gjort sit hjemmearbejde godt. Vi fik svar på alle vores spørgsmål. Det eneste folk var lidt ked af var, at han var der så kort tid, siger seniorsergenten, der har gjort tjeneste på Færøerne i snart 40 år.

-Jeg skal pensioneres om to år, men det er en utrolig god arbejdsplads. Bortset fra to korte perioder har jeg været her uafbrudt siden 1971, og min kone bor også på øerne, siger han.

Første besøg på Færøerne

Det var Jesper K. Hansens første besøg på øerne i Nordatlanten, der har været igennem flere store nedskæringer ved de senere års forsvarsforlig.

-Det var en stor oplevelse, og det var godt at komme op og høre lidt om, hvordan de arbejder, og hvilke opgaver de løser. Det er vigtigt for mig at komme ud til medlemmerne og få inspiration, siger Jesper K. Hansen.

Udover emner som tillægsstruktur og Ny løn var Forsvarskommissionen også oppe at vende.

-Jeg kunne ikke undgå at mærke en vis bekymring omkring, hvad der skal ske med Færøernes Kommando fremover. Mange af medarbejderne har været på Færøerne i mange år og er en integreret del af samfundet deroppe, og det giver selvfølgelig nogen usikkerhed om fremtiden, siger han.

Besøget hos Færøernes Kommando fandt sted 4. og 5. november. 11 ud af 12 medlemmer var mødt op til medlemsmødet.

De 25 medarbejdere i Færøernes Kommando varetager rigsfællesskabets suverænitet gennem overvågning af farvandene omkring øerne. Derudover deltager kommandoen i fiskeriinspektion, søredning og for eksempel patienttransport.

CS INFO 1/2009

CS kontingent med tilhørende forsikringer pr. 1. januar 2009:

Kontingent:

CS kontingent pr. måned	kr.	383,00
CS nedsat kontingent pr. måned*	kr.	192,00
CS kontingent for pensionister pr. år	kr.	383,00

Forsikringer (tilvalg):

	pr. måned
Frivillig forsikring uden samlever	kr. 145,25
Frivillig forsikring med samlever	kr. 220,50
Sundhedssikring uden samlever	kr. 113,00
Sundhedssikring med samlever	kr. 226,00
Frivillig forsikring uden samlever samt sundhedssikring uden samlever	kr. 258,25
Frivillig forsikring med samlever samt sundhedssikring uden samlever	kr. 333,50
Frivillig forsikring med samlever samt sundhedssikring med samlever	kr. 446,50
Frivillig forsikring uden samlever samt sundhedssikring med samlever	kr. 371,25
Pensionsforsikring	kr. 170,00

*Nedsat kontingent gives til følgende:

CS medlemmer på værnepligt løn

CS medlemmer som er studerende og SU berettiget kan søge om nedsat kontingent

CS medlemmer som er på orlov og er dagpenge berettiget kan søge om nedsat kontingent

CS medlemmer som er efterlønsmodtagere kan søge om nedsat kontingent

Alle satser kan ses på CS' hjemmeside www.cs.dk under "om CS" og satser.