



Uddannelsespolitiske målsætninger for den militære del af CS gruppen

Centralforeningen for Stampersonel (CS) beskriver med dette notat organisationens politiske pejlemærker for fremtidens befalingsmandsuddannelse i forsvaret (del 1) samt den øvrige kompetenceudvikling for den militære del af CS (del 2).

Udviklingen på det danske arbejdsmarked og ændringer af traditionelle ansættelsesvilkår i staten har udfordret en række etater på uddannelsesområdet. Uden for forsvaret er sygeplejerske- og politiuddannelsen de mest omtalte. Her er uddannelserne forsøgt gennemført på professionsbachelorniveau. Inden for forsvaret er uddannelsessystemerne også under forandring. Der har i forsvaret været mest fokus på officersuddannelserne, hvor man også er gået fra traditionel etatsuddannelse til uddannelser på bachelor- og masterniveau.

Målsætning for uddannelse i forsvaret

CS' uddannelsespolitiske målsætning er, at uddannelser som erhverves i forsvaret som grund-, efter- eller videreuddannelse, skal kunne anerkendes på det civile arbejdsmarked. Uddannelser i forsvaret skal således grundlæggende sætte den enkelte i stand til at bidrage til løsningen af forsvarets kerneopgaver og samtidigt virke som et fundament for en karriere både i og uden for Forsvarsministeriets ressortområde. Dette er i overensstemmelse med delstrategi 6, Forsvarets og Hjemmeværnets kompetenceudviklingsstrategi, hvoraf det fremgår at:

Kompetencer erhvervet i Forsvaret og Hjemmeværnet beskrives på en måde, der i videst muligt omfang kan anerkendes i det civile uddannelsessystem. Ved beskrivelse af kompetencerne skal "Dansk kvalifikationsramme for livslang læring" som udgangspunkt anvendes.

Del 1: Befalingsmandsuddannelse

Inden for befalingsmandsuddannelsen er der sket en række forandringer. De interne grund- og videreuddannelser til og inden for M200-niveauet medførte tidligere automatisk udnævnelse til højere grad ved uddannelsesafslutning. I dag skal uddannelserne (GSU, VUT I og II) være gennemført, og derudover skal den enkelte søge og få en stilling på det konkrete niveau, før en udnævnelse kan ske.



CS, University College Syddanmark (UC SYD) og forsvaret gennemførte i 2010 en kompetencevurdering af den samlede befalingsmandsuddannelse i forhold til det civile uddannelsessystem (kvalifikationsrammen for livslang læring). Her blev en række fag, som en del af kompetencevurderingen, vurderet og meritgivende til dele af en akademiuddannelse.

Konklusionen på projektet var, at mellemledere som har gennemført sergentgrunduddannelsen samt videreuddannelsesstrin I og II, kan opnå en akademigrad i offentlig ledelse ved gennemførelse af et akademiafgangsprojekt svarende til 10 ECTS¹.

Det betyder, generelt set og med en bred differentiering mellem værnene, at seniorsergenter kan opnå en akademigrad, men i en forholdsvis høj levealder (35 år – 50 år). Dette er relativt sent i et fremtidigt uddannelses- og karriereperspektiv, og værdien for både forsvaret og den enkelte medarbejder kan i høj grad diskuteres.

Tjenestemandsansættelsen har tidligere betydet en livslang ansættelsesperiode i forsvaret, men ændrede ansættelsesvilkår til almindelig overenskomstansættelse forventes imidlertid at kunne betyde, at en livslang ansættelse bliver en sjældenhed fremadrettet. Kravene til fremtidens befalingsmænd vil også udvikle sig med samme hastighed som den generelle udvikling i samfundet. Der vurderes derfor at være et behov for et paradigmeskifte i uddannelsen af fremtidens befalingsmænd.

"Officersuddannelsen er på både niveau 6 (Bachelor) og niveau 7 (Master). Uddannelsen af fremtidens befalingsmænd bør som minimum kunne opfylde adgangskravene til officersuddannelsen, det vil sige niveau 5."

Med baggrund heri er det CS' målsætning, at en ændring af befalingsmandsuddannelsen skal indebære, at befalingsmanden allerede i tilknytning til udnævnelse til sergent gennemfører en uddannelse på niveau 5 i kvalifikationsrammen for livslang læring. Det er ikke hensigten, at denne uddannelse skal ske på bekostning af de soldatermæssige færdigheder. Befalingsmandsuddannelse skal også i fremtiden have fokus på det fagprofessionelle militære håndværk.

¹ ECTS point er en måleenhed, der udelukkende angiver arbejdsbyrden og ikke uddannelsesforløbets sværhedsgrad. 60 ECTS svarer til et års studie.



Uddannelsessystemet

Det danske uddannelsessystem består af både et ordinært uddannelsessystem og et parallelt uddannelsessystem for voksen- og efteruddannelse.

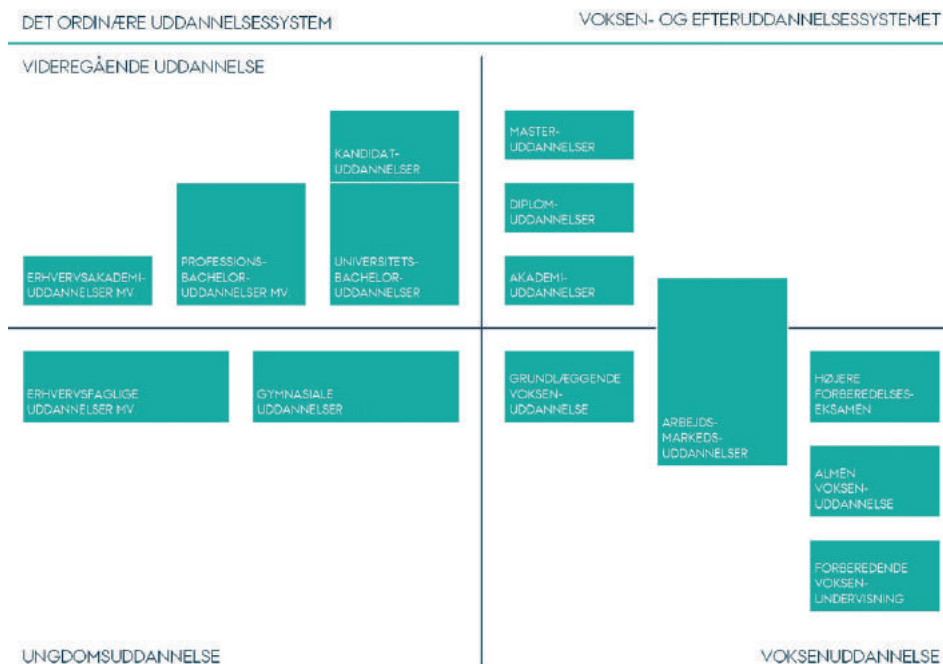
Det ordinære uddannelsessystem

Det ordinære uddannelsessystem består af folkeskolen, ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser.

Voksen og efteruddannelsessystemet

Uddannelsessystemet for voksen- og efteruddannelse er et parallelt uddannelsessystem, der gør det muligt at uddanne og dygtiggøre sig gennem hele livet.

Uddannelserne i voksen- og efteruddannelsessystemet svarer til uddannelsesniveaueet i det ordinære uddannelsessystem, men er målrettet voksne, der er fyldt 18 år.



Uddannelsessystemet er inddelt i niveauer fra 1 – 8.

1. Folkeskole
2. 10. klasse
3. Erhvervsuddannelser
4. Gymnasiale /maritime uddannelser
5. Erhvervsakademiuddannelser
6. Bachelor- og diplomuddannelser
7. Kandidat- og masteruddannelser
8. Ph.d. -uddannelser

Akademiuddannelsen som gennemføres på UC SYD gennemføres i voksen- og efteruddannelsessystemet og er placeret på niveau 5.



De sædvanlige optagelseskrav for VVU er en gymnasial uddannelse, erhvervsuddannelser eller tilsvarende og mindst to års erhvervs erfaring. Der kan dispenseres for adgangskrav, hvis den studerende har forudsætninger der kan sidestilles med de formelle adgangskrav. I alle fald skal den studerende have erhvervs erfaring.

En omlægning af befalingsmandsuddannelsen vil med fordel kunne drøftes med relevante uddannelsesinstitutioner uden for forsvaret for at afklare de forskellige studieretninger samt muligheden for nye.

UC SYD oplyser, at i forbindelse med deres kontakt til forsvaret er deres erfaring, at ca. 80 pct. af ansøgerne til sergentuddannelsen i hæren har en gymnasial- eller erhvervsuddannelse. Det vil sige, at de kun mangler to års relevant erhvervs erfaring for at honorere adgangskravene til akademiuddannelsen. Idet sergentuddannelsen er at betegne som en erhvervsuddannelse, vil også ansøgere til sergentuddannelsen, som ikke har de formelle skolemæssige forudsætninger, efter gennemgang af sergentuddannelsen kombineret med to års relevant erhvervs erfaring kunne optages på fx akademiuddannelser.

Derudover er der en række muligheder i voksen- og efteruddannelsessystemet for at sammensætte uddannelser fra forskellige retninger på DUN-niveau 4² (fx AMU og HF), som også er adgangsgivende til akademiuddannelser.

Uddannelsessystemet

Al ledelse i forsvaret skal være funderet i forsvarets ledelsesgrundlag. Vilklårene for god ledelse i forsvaret omfatter både ledelse i operative indsatser og ledelse under almindelige daglige vilkår på tjenestestedet. Befalingsmandens samlede lederuddannelse bør derfor indeholde elementer fra såvel traditionelle føringsopgaver til mere konkret ledelsesteori (lederuddannelse).

Befalingsmanden skal kunne skelne mellem ledelse og traditionel føring. Det betyder, at befalingsmanden skal kunne skifte fra komplekse operative opgaver, til at kunne håndtere mere forvaltningsmæssige ledelsesopgaver. Dette er i overensstemmelse med beskrivelsen af forsvarets virkelighed i ledelsesgrundlaget.

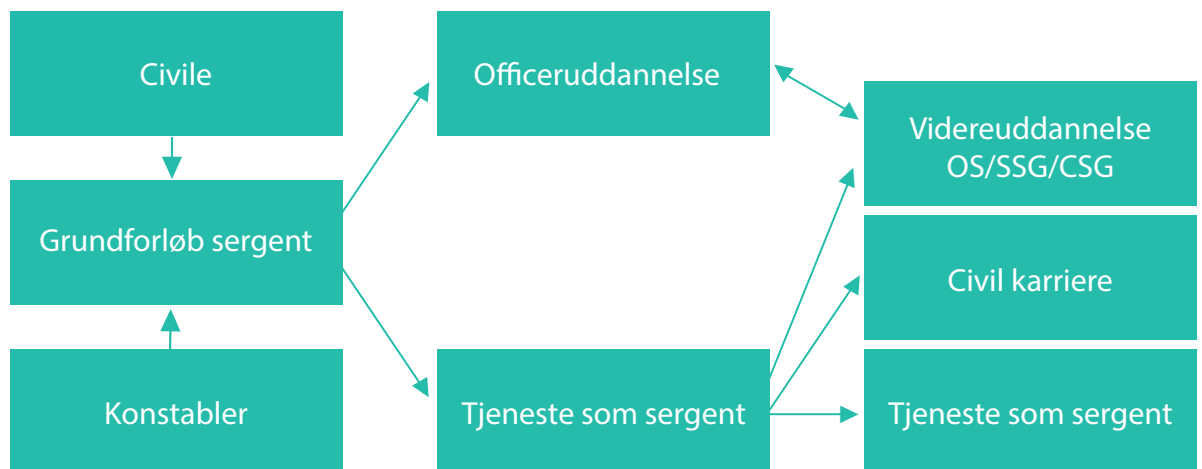
² Dansk uddannelses-Nomenklatur

Den fremtidige befalingsmandsuddannelse

Ansættelse som stampersonel i forsvaret skal i fremtiden ske som *konstabelev* eller som *sergentelev*. Det vil sige, at ansøgere allerede i forbindelse med ansøgning skal vælge karrierevej. Ændringen af befalingsmandsuddannelsen skal ikke ændre på manuelles vertikale uddannelsesmuligheder. Notatet forholder sig udelukkende til ansættelse med henblik på en sergentuddannelse.

Ansættelsen som sergentelev kan bedst beskrives som den tidligere kendte ansættelsesform inden for CS' aftaleområde – *Ansættelse med henblik på gennemgang af en erhvervsuddannelse*.

Ansættelsen er ikke tidsbestemt og på almindelige overenskomstmæssige vilkår. Indledningsvis gennemføres relevant fagprofessionel uddannelse og praktik som fører til udnævnelse til sergent. Inden for de første 4-5 år af ansættelsen, skal sergenten ydermere gennemføre uddannelse på akademiveau³.



Grundforløb sergent

“Grundforløb sergent” er en uddannelsesaftale som indeholder grunduddannelsen som sergent samt en fuld akademiuddannelse⁴. Efter grundforløbet (ca. 9 måneder) gennemfører sergenten akademiuddannelsen som en del af tjenesten. Akademiuddannelsen skal være afsluttet senest 4-5 år fra ansættelsen i forsvaret.

Efter de 4-5 års grundforløb har sergenten de formelle uddannelsesmæssige kompetencer til at indtræde på officersuddannelsen eller fortsat tjeneste som sergent.

³ Der er en række uddannelsesretninger inden for akademi. Det bør derfor drøftes, om der skal anvendes eksisterende studieretninger eller om muligheden for at sammensætte andre og relevante værnsspecifikke studieretninger skal undersøges nærmere.

⁴ Det er kun den grundlæggende sergentuddannelse (ca. 9 mdr.) der gennemføres på SU. Efter udnævnelse er sergenten omfattet af de sædvanlige vilkår i overenskomsten.



Videreuddannelse for sergenten

Idet sergenten har uddannelse på niveau 5 i kvalifikationsrammen for livslang læring, bør indholdet på videreuddannelsestrin I og II nøje analyseres. Med uddannelse på niveau 5, åbnes en lang række muligheder for videreuddannelse på niveau 6 (Diplom eller professionsbachelor samt en række overbygninger på faglærte uddannelser).

Det kan overvejes, om forudsætningen for udnævnelse til chefsergent fortsat skal være niveau 5 (fx akademiuddannelsen). Det anbefales, at ambitionen for udnævnelse til chefsergent over tid ændres til niveau 6 (Diplom eller professionsbachelor).

Det kan i den forbindelse overvejes, at FAK anbefales at udarbejde et overliggende værn-fælles videreuddannelsestrin III som indeholder relevante fag på diplomniveau.

Der er ligeledes mulighed for, at der i samarbejde med Forsvarsakademiet udvikles målrettede uddannelsesforløb inden for teknik, operationer, strategi, taktik og ledelse, med henblik på at styrke befalingsmandens operative kapaciteter.

Sergenten har også med uddannelse på niveau 5 den formelle uddannelsesbaggrund til at indtræde på forsvarets officersuddannelse.

Sergenten bestemmer selv, hvilket værns officersuddannelse der skal søges. Sergenten skal blot bestå optagelsesprøven.

Del 2: Uddannelse og kompetenceudvikling for CS gruppen

Vedrørende faglige militære uddannelser er det målet, at alle faglige uddannelser skal være kompatible med det øvrige arbejdsmarked. Det drejer sig eksempelvis om flymekanikeruddannelserne.

Militære lærlinge er et must for rekruttering og fastholdelse og et område, CS bør dyrke, således at flest lærlinge i forsvaret er under CS' overenskomst samtidigt med, at den interne rekruttering prioriteres.

Det bør yderligere undersøges, hvilke militære uddannelser/funktioner, der kan give civilt anerkendte faglige kompetencer. Der arbejdes allerede med områder som faglært chauffør og skibsassistenter.

Derudover findes en række funktioner inden for fly- og helikopter overvågning/styring, inden for andre kommunikations-/kommando-/kontrol- og andre våbensystemer samt inden for EOD/EW/efterretning, som er tunge stillinger både uddannelses- og indholdsmæssigt. Hvis disse stillinger ikke kan opnå teknisk faglig anerkendelse, kan det overvejes at få stillingerne anerkendt som systemspecialist/operatør og undersøge, hvad det kræver at anerkendes i civile virksomheder. Her kan det være nødvendigt med individuelle afklaringer og kompetenceløft. Ligeledes bør MP- og øvrig vagttjeneste kunne meriteres i forhold til civile uddannelser og kompetencegivende kurser.



Administrationsfeltet er nedprioriteret af arbejdsgiver, og hærens befalingsmænd har aldrig gennemgået en civilt anerkendt uddannelse inden for administration. Søværnet og flyvevåbnet har derimod traditionelt gennemgået civilt anerkendte uddannelser. Enkelte medarbejdere har på eget initiativ afsluttet en administrativ uddannelse qua en kompetenceafklaring og meritering i det civile uddannelsessystem.

Omfanget og kompleksiteten af opgaver inden for HR-funktionen i forsvaret er i stigende grad sammenlignelig med stillinger i andre virksomheder. Derfor skal stillinger inden for CS' aftaleområde i overensstemmelse med HR-strategien beskrives inden for en civilt anerkendt HR-studieretning.

Der findes desuden en lang række specialiserede militære funktioner, som bør have eget jobområde i form af en godkendt erhvervsuddannelse. Her kan det anbefales, at der gennemføres et FUSA-projekt, hvor højt specialiserede kompetencer vurderes op imod en relevant eller ny erhvervsuddannelse. Det kan eksempelvis være gruppen af fuldbefarne EOD-specialister, specialstyrker, SUN-medarbejdere, gruppen af operativt kvalificerede HELO Controllere eller funktionsområder inden for IT og kommunikation (C3).

Korporalsuddannelsen for søværnet og flyvevåbnet bør videreudvikles i forhold til hærens længere uddannelse med relevant indhold relateret til korporalens funktion. Dette fordi udnævnelser i søværnet og flyvevåbnet er baseret på personlige egenskaber og ikke til en bestemt funktion. Det er ikke lykkedes at gøre funktionen som korporal til en rugekasse for kommende sergenter i de to værn. Korporalsuddannelsen kan også tænkes som en vej ind i befalingsmandsuddannelsen.

CS skal have indflydelse på medlemmernes uddannelse og påvirke på rette niveau.

Forsvarschefens uddannelsesforum er oplagt i en række henseender, mens andre målsætninger bedre påvirkes i andre fora. Endelig er det CS' ambition, at uddannelses- og kompetenceområdet indarbejdes i organisationsaftalen.