

Dimittend- og aftager-undersøgelse 2020 af officersuddannelsen til Hæren



Dimittend- og aftagerundersøgelse 2020 af officersuddannelsen til Hæren

Forord af dekan og studiechef

Forsvarsakademiet har til opgave at uddanne inden for den militære profession, så Forsvarets medarbejdere på kompetent og professionel vis kan bidrage til at løse Forsvarets opgaver i dag og i fremtiden. Derfor justerer Forsvarsakademiet løbende sine uddannelser i takt med den militære udvikling samt udviklingen i det omkringliggende samfund og den sikkerhedspolitiske situation.

Centralt for målet med den grundlæggende officersuddannelse er aftagernes (værnenes) behov, der er beskrevet i kompetenceprofilerne for premierløjtnanter. Heri beskrives de opgaver, som premierløjtnanterne skal varetage efter endt uddannelse, og hvilke krav det stiller til deres viden, færdigheder og kompetencer. Kompetenceprofilerne er dermed det grundlag, hvori aftagerne tydeliggør, *hvad* Forsvarsakademiet skal uddanne til. Det er efterfølgende Forsvarsakademiets opgave – ved brug af sine fagligheder – at finde frem til, *hvordan* uddannelserne skal sammensættes sådan, at indholdet af den enkelte uddannelse underbygger kompetenceprofilen.

Forsvarsakademiets dimittend- og aftagerundersøgelse har således til formål at besvare spørgsmålet: *I hvilken grad har premierløjtnanterne tilegnet sig de nødvendige kompetencer?* Spørgsmålet stilles til både premierløjtnanterne (dimittenderne) og aftagerne (premierløjtnanternes chefer). Den efterfølgende behandling af svarene afdækker behov for og krav til tilpasninger af officersuddannelsen sådan, at den til stadighed lever op til behovet i Hæren i dag og i fremtiden.

Som et tillæg til undersøgelsen af officersuddannelsen – og i samråd med Hærkommandoen – afdækkes til gavn for fastholdelse tillige premierløjtnanternes vurdering af deres tjeneste i Hæren.

Denne dimittend- og aftagerundersøgelse af officersuddannelsen til Hæren er Forsvarsakademiets første efter akkrediteringen af officersuddannelserne i 2015. Hertil skal bemærkes, at den på det tidspunkt gældende studieordning for holdene Paludan-Müller og Storrud sidenhen er blevet revideret to gange. Flere af kritikpunkterne, der fremstilles i undersøgelsen, er der derfor allerede taget højde for i gældende studieordning for de efterfølgende officershold. Ikke desto mindre anbefaler undersøgelsen en række tiltag og initiativer, som Forsvarsakademiet snarest vil vurdere og behandle sammen med Hæren og øvrige relevante interessenter inden for Forsvaret.

Væsentligt i det kommende arbejde bliver blandt andet afdækningen af, hvad der fremtidigt skal udgå og indgå i kompetenceprofilen og i officersuddannelsen, herunder den nødvendige prioritering når vore høje ambitioner møder de tids- og ressourcemæssige rammer.

PETER DAHL THRUENSEN Dekan, ph.d.	NICOLAS TEODORS VEICHERTS Studiechef, oberst
--------------------------------------	---

Indholdsfortegnelse

Forord af dekan og studiechef	1
Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger	4
Indledning	4
Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetencer	4
Kompetencer som vurderes at skulle styrkes	4
Premierløjtnanternes generelle tilfredshed	5
Temaer vedrørende feedback, karriere og kompetenceudvikling	6
Om dimittend- og aftagerundersøgelsen	7
Sådan er undersøgelsen blevet til	7
Målgruppe og datagrundlag	7
Om grafer og tabeller	9
Uddannelsesdokumentation for officersuddannelsen til Hæren	10
Tematik 1: Uddannelse	11
1.1 Premierløjtnanternes niveau - uddannelse	11
1.2 Aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans – uddannelse	14
1.3 Analyse af data	17
1.4 Vurdering og anbefaling	17
Tematik 2: Ledelse	18
2.1 Premierløjtnanternes niveau – ledelse	18
2.2 Aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans – ledelse	21
2.3 Analyse af data	24
2.4 Vurdering og anbefaling	24
Tematik 3: Planlægning og føring	25
3.1 Premierløjtnanternes niveau – planlægning og føring	25
3.2 Aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans – planlægning og føring	28
3.3 Analyse af data	31
3.4 Vurdering og anbefaling	31
Tematik 4: Aftagernes vurdering af, hvilke kompetencer der er behov for i fremtiden	32
4.1 Analyse af data	32
4.2 Vurdering og anbefaling	32
Tematik 5: Sammenhæng mellem uddannelse og job	34
5.1 Analyse af data	34
5.2 Vurdering og anbefaling	35
Tematik 6: Feedback og støtte	36

6.1 Analyse af data.....	36
6.2 Vurdering og anbefaling.....	37
Tematik 7: Syn på karriere	38
7.1 Analyse af data.....	38
7.2 Vurdering og anbefaling.....	38
Tematik 8: Potentielle barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling	39
8.1 Analyse af data.....	39
8.2 Vurdering og anbefaling.....	40
Tematik 9: Overordnet tilfredshed	41
9.1 Analyse af data.....	41
9.2 Vurdering og anbefaling.....	41
Bilag 1 – Kompetenceprofil for M312 i Hæren	43

Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger

Nærværende afsnit udgør en sammenfatning af undersøgelsens observationer, vurderinger og anbefalinger.

Indledning

Undersøgelsen¹ dækker premierløjtnanter udnævnt i henholdsvis marts 2018 (Hold Paludan-Müller) og december 2018 (Hold Storrud), der begge er uddannet efter officersuddannelsens første studieordning. Efterfølgende er studieordningen ændret for Hold Anker (udnævnt december 2019) og Hold Bennike (udnævnes januar 2021). For disse hold forventes en aftager- og dimittendundersøgelse gennemført i 2022.

Blandt flere væsentligste ændringer indskrevet og gennemført i den nugældende studieordning er:

- Oprettelsen af en nyudviklet fire måneder lang løjtnantsuddannelse placeret efter officersbasisuddannelsen og før diplomuddannelsen. Løjtnantsuddannelsen er i høj grad orienteret mod virke i felten og uddannelsen af en infanterideling. Udover at forlænge praktikperioden som delingsfører fra seks til 16 uger, skaber den ny løjtnantsuddannelse grundlag for, at den efterfølgende uddannelse på Hærens Officersskole kan fokusere på underafdelingsniveauet.
- Reorientering mod underafdelingsniveauet med fokus på kompagniets taktik og føring i rammen af bataljonen samt simulation.
- Tilrettelæggelse, gennemførelse, kontrol og evaluering af uddannelse som næstkommanderende i en underafdeling.
- Relevante forvaltningsbestemmelser som delingsfører og som næstkommanderende i en underafdeling.
- Ændring af Skydeleder 1 og 2 i henhold til Hærens omlægning af skydelederuddannelserne. Officersuddannelsen dækker ikke det ny "Skydeleder 3" (enhedsskydninger).

Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetencer

Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetencer tager afsæt i kompetenceprofilen for premierløjtnanter i Hæren, der er delt op i tre overordnede tematikker; "Uddannelse", "Ledelse" og "Planlægning og føring".

Aftagerne vurderer, at premierløjtnanterne generelt er godt klædt på til at varetage de fleste områder inden for arbejdet med ledelse. Premierløjtnanterne har især gode kompetencer til at samarbejde med andre førere og ledere i underafdelingen og til at kommunikere klart og tydeligt i tale og på skrift. Netop disse kompetencer vurderer aftagerne også højest i hele undersøgelsen, hvis man ser på tværs af de tre tematikker "Uddannelse", "Ledelse" og "Planlægning og føring".

Ydermere er aftagerne i nogen grad tilfredse med premierløjtnanternes kompetenceniveau inden for arbejdet med planlægning og føring. Aftagerne vurderer blandt andet, at premierløjtnanterne har den fysiske og mentale robusthed til at føre deres enhed. Derudover viser resultatet af undersøgelsen, at premierløjtnanterne har fin forståelse for overvejelsermetodik, ligesom de generelt er gode til at give taktiske ordrer ved hjælp af en 5-punktbefaling.

Aftagerne er mere kritiske, når det gælder premierløjtnanternes viden inden for materielansvar, forvaltning, og sikkerhedsbestemmelser samt kompetencer inden for uddannelsesplanlægning – og særligt i rammen af underafdelingen. Inden for tematikken "Planlægning og føring" stiller aftagerne sig kritiske over for premierløjtnanternes kompetencer inden for føring i rammen af underafdelingen.

Det bemærkes, at premierløjtnanterne og aftagernes vurderinger generelt stemmer overens i forhold til de områder, hvor premierløjtnanterne har manglende viden eller lavere kompetenceniveau.

Kompetencer som vurderes at skulle styrkes

Både aftagere og premierløjtnanter peger på – og mest markant i hele undersøgelsen – at uddannelsen

¹ Udgangspunktet for undersøgelsen er aftagernes (underafdelings- og bataljonschefer) og dimittendernes vurdering af sidstnævntes kompetencer som premierløjtnanter efter at have virket 1½ - 2 år i graden. Fra aftagergruppen svarede 87 % ud af 71 inviterede bataljons- og underafdelingschefer. Fra dimittendgruppen svarede 58 % ud af 84 inviterede premierløjtnanter. Samlet set er det et tilfredsstillende grundlag for undersøgelsens kvalitet.

i forvaltning og administration ikke imødekommer de forventninger og krav, som premierløjtnanterne bliver mødt af i tjenesten.

Dernæst påpeger aftagerne, at rutiner i føring bør opprioriteres på uddannelsen, da premierløjtnanterne ikke ses at have øvet det i tilstrækkeligt omfang og følgelig mangler praktisk erfaring.

Som tidligere nævnt viser resultaterne også et behov for at styrke premierløjtnanternes kompetencer inden for uddannelsesplanlægning – og særligt i rammen af underafdelingen.

Endelig peger en mindre gruppe aftagere på behovet for at få inkorporeret *teknologiens indvirkning og anvendelse i kamp* i uddannelsen, som pt. slet ikke indgår i uddannelsen.

Vurderinger og anbefalinger:

Fagene forvaltning og administration er styrket, men vurderes ikke desto mindre *ikke* at kunne leve op til de stadig flere krav, som samfundet og Forsvaret stiller til officerskorpset. Det anbefales, at behovet for uddannelse i forvaltning på officersuddannelsen revurderes, herunder hvilke dele af det erkendte behov, der om muligt kan dækkes efter officersuddannelsen. Eftersom området vurderes at have værnss-fælles implikationer, anbefales emnet drøftet i Forsvarschefens Aftagerpanel. Parallelt hermed anbefaler Forsvarsakademiet, at Forsvarsakademiet og Hærkommandoen, i muligt omfang justerer forvaltningsmodulet, inden det gennemføres for Hold Bennike i januar 2021.

Flere væsentlige ændringer er allerede indskrevet i nugældende studieordning og vurderes at imødekomme behovet for øget rutiner i føring og inddragelse af underafdelingsniveauet. Ændringerne gælder bl.a. en forlænget praktikperiode som delingsfører fra seks til 16 uger i forbindelse med den nyudviklede løjtnantsuddannelse, der i høj grad orienterer sig mod virke i felten. Dertil indeholder den nugældende studieordning også et betydeligt større fokus på underafdelingsniveauet. Det bemærkes samtidigt, at store dele af aftagerne har svaret "ved ikke" til spørgsmål om føring på underafdelingsniveau, hvilket kan tages som udtryk for, at hovedparten af premierløjtnanter endnu ikke har haft sådanne opgaver. Opmærksomheden henledes på at "ved ikke" tendensen i aftagernes svar alene ses inden for tematikken "Planlægning og føring".

Med ændringerne i studieordningen for de efterfølgende hold vurderes kompetencerne inden for uddannelseslære for nærværende at være tilstrækkelige, herunder virket som faglærer for infanterigrupper og planlægger af skydelejr m.v.

Om end uddannelsen som skydeleder er styrket jf. nugældende studieordning, anbefaler Forsvarsakademiet, at Hærkommandoen håndterer problematikken vedrørende utilstrækkelig viden om sikkerhedsbestemmelser, som 27 % af premierløjtnanterne og 23 % af aftagerne svarer. Eftersom undersøgelsen ikke afdækker problemstillingen mere konkret, anbefales såvel Skydelederuddannelsen som uddannelsen i Sprængningstjeneste at indgå i en undersøgelse. Hertil bør det vurderes, om eventuelle mangler i de to uddannelser også dækker den nugældende uddannelse.

Yderligere bør det afklares, om premierløjtnanterne generelt mangler viden om sikkerhedsbestemmelser inden for andre områder, eller hvorvidt det alene relaterer sig til skydning.

Det anbefales, at man i regi af Forsvarschefens Aftagerpanel drøfter, hvorvidt der er behov for at inkorporere viden om *teknologiens indvirkning og anvendelse i kamp* som en del af officersuddannelsen.

Premierløjtnanternes generelle tilfredshed

87 % af premierløjtnanterne erklærer sig enige i, at de i dag (1½-2 år efter udnævnelsen) føler sig kompetente til at varetage deres arbejdsopgaver. Videre svarer 86 % af premierløjtnanterne, at de er tilfredse med deres nuværende arbejde i Hæren, og at hele 87 % er enige i, at hvis de skulle vælge igen, ville de stadig vælge at blive officer.

Undersøgelsen viser endvidere en betydelig udvikling fra udnævnelsestidspunktet i 2018 og til 2020, idet 32 % af premierløjtnanterne i undersøgelsen vurderer, at de i mere eller mindre grad ikke følte sig forberedt på *hvilke* arbejdsopgaver, der ventede dem i deres nye job, og at 17 % i mere eller mindre grad ikke følte sig kompetente til at varetage de opgaver, der ventede dem i deres nye job. De kvalitative

besvarelser deler premierløjtnanterne op i to grupper: En gruppe af premierløjtnanter efterspørger tjenestegrensmodule, hvilket de mener, vil bidrage til at forbedre deres faglige integration ved enhederne. Den anden gruppe af premierløjtnanter, der til gengæld har haft tjenestegrensmodule, udtrykker stor tilfredshed, hvilket understøtter relevansen af den første gruppes forslag.

Vurdering og anbefaling:

Som nævnt tidligere gennemføres officersuddannelsen som en generalistuddannelse med fokus på virket som delingsfører i rammen af et mekaniseret infanterikompagni, hvorefter den efterfølgende specialisering inden for alle tjenestegrene, også kamptropperne, gives af Hæren, f.eks. i form af tjenestegrensmodule. Det anbefales, at den etablerede *on-boarding* fra Hærens regimenter under officersuddannelsen fortsat udvikles. Hertil vil Forsvarsakademiet undersøge mulighederne for at fremme kendskabet til tjenesten ved støtte- og kampstøttetropperne i undervisningen. Problematikken vedrørende manglende tjenestegrensmodule vurderes ikke at være gældende i dag, da alle premierløjtnanter gennemfører tjenestegrensmodule.

Temaer vedrørende feedback, karriere og kompetenceudvikling

Til gavn for fastholdelse af premierløjtnanterne afdækker undersøgelsen en række spørgsmål vedrørende premierløjtnanternes oplevelse af feedback og støtte, karriere samt barrierer for kompetenceudvikling.

Vedrørende feedback og støtte viser resultaterne, at 76 % af premierløjtnanterne er tilfredse med kvaliteten af den feedback og støtte, de modtager ved enhederne, men at 21 % efterspørger mere feedback og opmærksomhed på at støtte dem i deres udvikling.

Videre viser resultaterne vedrørende premierløjtnanternes deltagelse i kompetenceudvikling, at der særligt opleves to barrierer for deres deltagelse. Den største barriere for deres deltagelse i uddannelse og kurser er, at det kolliderer med deres tjeneste, hvilket 63 % af premierløjtnanterne svarer. Derudover erklærer 60 % af premierløjtnanterne, at de mangler overblik over udvalget af kurser og uddannelser.

Yderligere viser resultaterne, at størstedelen af premierløjtnanterne har overblik over deres mulige karriereveje inden for Forsvaret, men at 21 % af premierløjtnanterne dog overvejende oplever et mangle overblik over deres mulige karriereveje.

Vurdering og anbefaling:

Om end undersøgelsens resultat vurderes at være tilfredsstillende på dette område, anbefales der i lyset af behovet for fastholdelse følgende tiltag og opmærksomhed:

Feedback: Resultaterne giver anledning til en opmærksomhed på relevansen af og best practice for feedback ved enhederne i relation til premierløjtnanternes *on-boarding* og førstegangstjeneste.

Karriere og kompetenceudvikling: Forsvarsakademiet vil i opfølgningen på resultaterne inddrage Forsvarsministeriets Personalestyrelse og gå i dialog med Hæren om hvordan premierløjtnanternes viden om deres muligheder for at gøre karriere i Hæren og Forsvaret styrkes. Forsvarsakademiet vurderer tillige, at arbejdet med den ny individuelle uddannelsesplatform "Min uddannelse" vil styrke premierløjtnanternes viden om egne uddannelsesmuligheder, herunder samarbejdet herom mellem premierløjtnanterne og deres chefer.

Om dimittend- og aftagerundersøgelsen

Formålet med dimittend- og aftagerundersøgelsen er at sikre en vedvarende og systematisk indsamling af viden om, hvordan såvel aftagere² som premierløjtnanter vurderer niveau og relevans af premierløjtnanternes kompetencer, samt hvilke kompetencer der er behov for på de laveste funktionsniveauer blandt ledere i Forsvaret. Derudover afdækker dimittendundersøgelsen også temaer, der belyser, hvordan premierløjtnanterne i deres indledende gavntjeneste oplever rammerne for deres virke ved de forskellige enheder i de tre værn.

Sådan er undersøgelsen blevet til

Dimittend- og aftagerundersøgelser gennemføres for alle officersuddannelser og på Masteren i Militær Studier. Denne undersøgelse i relation til uddannelsen af officerer til Hæren er udviklet i et samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Hærkommandoen.

Rammen for undersøgelsen står beskrevet i konceptbeskrivelserne for dimittend- og aftagerundersøgelser af Forsvarsakademiets officersuddannelser. Heri er undersøgelsernes baggrund, formål, fokus og ansvarsfordeling bl.a. beskrevet. Konceptskrivelserne blev godkendt af Aftagerpanelet i Forsvarschefens Uddannelsesforum i januar 2020, hvorefter Forsvarsakademiet, studieledelsen for uddannelsen af officerer til Hæren og Hærkommandoen påbegyndte udarbejdelsen af spørgeskema med baggrund i Kompetenceprofilen for M312 (premierløjtnant) i Hæren.

Kompetenceprofilen for M312 i Hæren er central for udarbejdelse af undersøgelsen. Det skyldes, at den afspejler aftagernes krav og forventninger til en uddannet premierløjtnant, og kompetenceprofilen er følgelig retningsgivende for Forsvarsakademiets udvikling af den pågældende officersuddannelse.

Alle udsagn i undersøgelsens tematikker "Uddannelse", "Ledelse" og "Planlægning og føring" er udarbejdet med afsæt i kompetenceprofilen. Ordlyden fra kompetenceprofilen er forsøgt bevaret i videst muligt omfang i konstruktionen af udsagnene.

De efterfølgende tematikker i dimittendundersøgelsen bygger på kvantitative og kvalitative svar, der udover at bidrage til at afdække officersuddannelsens kvalitet og relevans, også skal styrke Forsvarsakademiets og Hærkommandoens viden om premierløjtnanternes opfattelse af de rammer og vilkår, som kan have betydning for deres virke. Temaerne er "Sammenhæng mellem uddannelse og job", "Feedback og støtte", "Syn på karriere" og "Potentielle barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling".

Hvorfor er netop disse tematikker interessante? I forbindelse med indførelse af en akkrediteret officersuddannelse, blev optagelseskravene til uddannelsen ændret. Det åbnede op for en intern og ekstern vej til optagelse. Den interne er rettet mod befalingsmænd, der kan søge om optagelse gennem Forsvarets Akademiuddannelse, hvor eksterne ansøgere som minimum skal have bestået en uddannelse på bachelorniveau. Forsvarsakademiet har nu uddannet de første årgange efter de nye optagelseskrav. Som følge heraf er det relevant at undersøge de nye premierløjtnanternes oplevelse af og forventninger til de rammer og vilkår, som kan have betydning for deres arbejdsliv, videre udvikling og karriere. Undersøgelsen skal tilvejebringe viden, der kan være med til at afdække, om der er behov for at iværksætte nye indsatser med henblik på at styrke rammerne omkring premierløjtnanterne. Det kan eksempelvis være med henblik på at understøtte deres videre udvikling ved overgangen til enhederne eller initiativer med sigte på fastholdelse.

Undersøgelsen er afprøvet blandt et panel på 11 personer på tværs af myndigheder og respondentgrupper. På baggrund af afprøvningen blev de sidste rettelser indarbejdet og godkendt af Hærkommandoen.

Målgruppe og datagrundlag

Dimittend- og aftagerundersøgelsen for uddannelsen af officerer til Hæren er gennemført i perioden den 29. april - 14. maj 2020.

58 % af 84 inviterede premierløjtnanter har besvaret undersøgelsen.

87 % af 71 inviterede aftagere har besvaret undersøgelsen.

² Aftagere udgøres i indeværende undersøgelse af kompagnichefer og bataljonschefer i Hæren, der er premierløjtnanternes nærmeste chefer og overordnede.

Om dimittendgruppen

Dimittendundersøgelsens data er indsamlet blandt udnævnte premierløjtnanter fra hold Paludan-Müller (PAM) og hold Storrud (STO), der blev udnævnt henholdsvis marts 2018 og december 2018. Fra tidspunktet, hvor undersøgelsen blev besvaret, har premierløjtnanterne mellem et år og fire måneders erfaring til to år og en måned fra udnævnelsesdato.

Tabellen nedenfor viser, hvordan premierløjtnanterne fra hold PAM og STO fordeler sig i undersøgelsen, og hvordan premierløjtnanterne fordeler sig ift., om de varetager funktionen som henholdsvis delingsfører, næstkommanderende eller andet. Informationen kan anvendes til at afklare, om undersøgelsens deltagergruppe er repræsentativ ift. til den samlede gruppe, som er inviteret til at deltage i undersøgelsen. Det er vigtigt at afklare, da det er afgørende, at sammensætningen af gruppen som har svaret, også ligner sammensætningen af gruppen, som blev inviteret til at deltage i undersøgelsen – dermed hvorvidt respondenterne udgør et repræsentativt udsnit af populationen. Hold STO er større end hold PAM, og den relative forskel i størrelserne er væsentligt at holde sig for øje i relation til databehandlingen. Hvis man ser på nedenstående tabel, ses en tilfredsstillende fordeling af begge hold i undersøgelsen i forhold til holdenes relative størrelse.

Det har været muligt at få kontaktfølgere på 84 af de i alt 89 dimitterede premierløjtnanter fra de to hold. Det er henholdsvis 31 premierløjtnanter fra PAM og 53 fra STO. Heraf har 54,8% fra PAM og 60,4% fra STO svaret på undersøgelsen, hvilket viser en mindre relativ overvægt af deltagere fra hold STO. Der er endvidere en fin overensstemmelse mellem sammensætningen af premierløjtnanter set ift. deres funktion. Hvis man sammenligner kolonnerne "PAM + STO inviteret" med "PAM + STO svaret", ses en mindre overvægt af deltagende næstkommanderende (NK) og en mindre underrepræsentation af deltagende delingsfører (DF) ift. den inviterede gruppe.

	PAM inviteret	PAM svaret		STO inviteret	STO svaret		PAM + STO inviteret	PAM + STO svaret	
Antal	31 PL	Antal	Pct.	53 PL	Antal	Pct.	84 PL	Antal	Pct.
		17 PL	54,8%		32 PL	60,4%		49 PL	58,3%
Funktion									
• DF	67,7%	70,6%		71,7%	65,6%		70,2%	67,3%	
• NK	22,6%	23,5%		18,9%	21,9%		20,2%	22,4%	
• Andet	9,7%	5,9%		9,4%	12,5%		9,5%	10,2%	

Om aftagergruppen

Aftagerundersøgelsens data er indsamlet blandt kompagnichefer og bataljonschefer, der er overordnede for én eller flere premierløjtnanter fra mindst et af holdene (PAM og STO). Adskillige af aftagerne er overordnede for flere premierløjtnanter fra hold PAM og/eller STO. Disse aftagere svarer dog kun på én undersøgelse og ud fra deres generelle vurdering af premierløjtnanternes kompetencer.

Med baggrund i samme argumentation som i præsentationen af premierløjtnanterne, er det vigtigt at undersøge forholdet mellem den gruppe aftagere, som er inviteret til undersøgelsen, og den gruppe af aftagere, som har svaret. Det gøres for at afklare, hvorvidt sammensætningen af gruppen, som har svaret, ligner sammensætningen af gruppen, som blev inviteret til undersøgelsen. Aftagerne opdeles ud fra tre parametre for at validere sammensætningen. Først ses fordelingen mellem bataljonschefer og underafdelingschefer. Dernæst opstilles aftagerne ud fra deres grad. Til sidst opstilles de efter, om aftagere er overordnede for premierløjtnanter fra hold PAM, hold STO eller for begge hold.

Nedenstående model viser, at 32 % af de inviterede aftagere er bataljonschefer, hvor 67 % er underafdelingschefer. Ift. gruppen, som har svaret, adskiller de sig kun fra den samlede inviterede gruppe med meget få procent. Hvis man ser på aftagergruppen ud fra deres grad, viser tallene også, at der er over-

ensstemmelse mellem den inviterede gruppe af aftagere og gruppen, som har svaret. Den sidste opstilling viser fordelingen mellem aftagere der er overordnede for premierløjtnanter fra hold PAM, STO eller begge hold. Igen ses kun en forskel på få procent mellem den inviterede gruppe af aftagere, og gruppen som har svaret.

	Aftager inviteret	Aftager svaret
Antal	71	62
Bataljonschefer	32,4 %	33,9 %
Underafdelingschefer	67,6 %	66,1 %
Grad		
• OL & OL+	32,4 %	33,9 %
• MJ & MJ+	9,9 %	8,1 %
• KN	53,5 %	54,8 %
• PL	4,2 %	3,2 %
Aftagere for PL fra begge hold	42,3 %	41,9 %
Aftagere for PL fra PAM	18,3 %	16,1 %
Aftagere for PL fra STO	39,4 %	41,9 %

Om grafer og tabeller

Tabellerne i undersøgelsen anvender forskellige betegnelser, som forklares nedenfor.

Den anvendte svarskala

I undersøgelsen anvendes en såkaldt likert-skala, der ofte anvendes til at måle graden af f.eks. enighed, tilfredshed eller accept hos respondenterne. Skalaen er bredt anerkendt og anvendes derfor også ofte i alt fra mindre evalueringer til forskning.

I undersøgelsens første tre tematikker anvendes en 5-punkts skala med svarmulighederne "Slet ikke", "I mindre grad", "Hverken/eller", "I nogen grad" og "I høj grad". Herefter anvendes en skalaen "Helt uenig", "Overvejende uenig", "Hverken/eller", "Overvejende enig" og "Helt enig".

Disse svarskaler antages at blive opfattet som intervalskalerede af respondenterne, og der kan dermed beregnes gennemsnit og indekstal ud fra svarene. Antagelsen er, at respondenterne opfatter afstanden mellem svarkategorierne som værende ens. Denne antagelse er den samme som eksempelvis den rimelige antagelse, at de fleste forstår den numeriske afstand mellem tallene et og to som værende den samme, som afstanden mellem tallene tre og fire. Samme antagelse overføres til likert-skalaens svar-kategorier.

Basis

Anvendes i nogle af tabellerne. Det viser antallet af respondenter, der har svaret på spørgsmålene.

Indekstal

I tabellerne anvendes indekstal, der er udtryk for det gennemsnitlige svar på et udsagn. Indekset går fra 0 - 100, hvor svarene "Slet ikke" giver værdien 0, "I mindre grad" giver værdien 25, "Hverken/eller" giver værdien 50, "I nogen grad" giver værdien 75, "I høj grad" giver værdien 100 og "Ved ikke" medtages ikke i udregningen. I afrapporteringen vil det eksempelvis betyde, at et indekstal på 75 viser, at den gennemsnitlige besvarelse har været "I nogen grad". Et indekstal på 85 giver eksempelvis en gennemsnitlig besvarelse mellem svarene "I nogen grad" og "I høj grad", men vel at mærke med en højere vægtning mod svaret "I nogen grad".

Uddannelsesdokumentation for officersuddannelsen til Hæren

De deltagende premierløjtnanter i undersøgelsen fra hold PAM og STO er udnævnt hhv. marts 2018 samt december 2018. Undersøgelsens resultater skal ses i kontekst af, at deres uddannelse var tilrettelagt på baggrund af tidligere og ikke længere gældende kompetenceprofil og dertilhørende studieordning, der sidenhen er revideret.

Den nugældende kompetenceprofil for premierløjtnant (M312) i Hæren er trådt i kraft juli 2018 og afspejles i den nyeste studieordning for den samlede officersuddannelse i Hæren, der blev gældende fra juni 2019.

Det betyder, at dele af de justeringer der har været til kompetencemålene i den gældende kompetenceprofil og studieordning først kan evalueres gennem fremtidige dimittend- og aftagerundersøgelser blandt respondenter, der har gennemført den nuværende uddannelse. FAK bemærker således, at nogle af kritikpunkterne i undersøgelsen fungerer til at bekræfte rigtigheden af de ændringer, som den reviderede kompetenceprofil og følgende reviderede uddannelse har afstedkommet.

I de tilfælde hvor der allerede er taget højde for de uddannelsesmæssige mangler, som kommer til udtryk gennem resultaterne i rapporten, vil det også fremgå af teksten i de pågældende afsnit.

Følgende overordnede justeringer er lavet i kompetenceprofil og studieordning, i forhold til den daværende kompetenceprofil og studieordning, som undersøgelsens respondenter er uddannet efter:

- Oprettelsen af en nyudviklet fire måneder lang løjtnantsuddannelse placeret efter officersbasisuddannelsen og før officersuddannelsen. Løjtnantsuddannelsen er i høj grad orienteret mod virke i felten og uddannelsen af en infanterideling. Udover at forlænge praktikperioden som delingsfører fra seks til 16 uger, skaber den ny løjtnantsuddannelse grundlag for, at den efterfølgende uddannelse på Hærens Officersskole kan fokusere på underafdelingsniveauet.
- Reorientering mod underafdelingsniveauet med fokus på kompagniets taktik og føring i rammen af bataljonen samt simulation.
- tilrettelæggelse, gennemførelse, kontrol og evaluering af uddannelse som næstkommanderende i en underafdeling.
- Relevante forvaltningsbestemmelser som delingsfører og som næstkommanderende i en underafdeling,
- ændring af Skydeleder 1 og 2 i henhold til Hærens omlægning af skydelederuddannelserne. Officersuddannelsen dækker ikke det ny "Skydeleder 3" (enhedsskydninger).
- Militært engelsk, der er reduceret fra at være en mere generel indføring i sproget til mere entydigt at tilgodese et funktionelt arbejdsprog i forbindelse med føring og føringsvirksomhed.

Endeligt skal bemærkes, at særligt for Hold Storrud (udnævnt december 2018) er der gennemført et fire-ugers efteruddannelsesmodul i kompagnitaktik for at dække nogle af de mål, som den ny kompetenceprofil angav.

Tematik 1: Uddannelse

Nærværende kapitel præsenterer alle resultater vedrørende premierløjtnanternes kompetencer i arbejdet med uddannelse i delings-/underafdelingsramme. Resultaterne bygger på aftagernes og premierløjtnanternes svar på en række udsagn, der vedrører viden, færdigheder og kompetencer i relation hertil. Udsagnene er udarbejdet med baggrund i kompetenceprofilen for M312 i Hæren (bilag 1). Aftagerne og premierløjtnanterne har forholdt sig til de samme udsagn. Først vurderer de premierløjtnanternes kompetenceniveau og dernæst kompetencernes relevans.

Tabel 1 viser aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau, hvor tabel 2 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. Tabel 3 sammenligner aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra deres indekstal. Læs forklaring på indekstal under kapitlet "Målgruppe og datagrundlag".

1.1 Premierløjtnanternes niveau - uddannelse

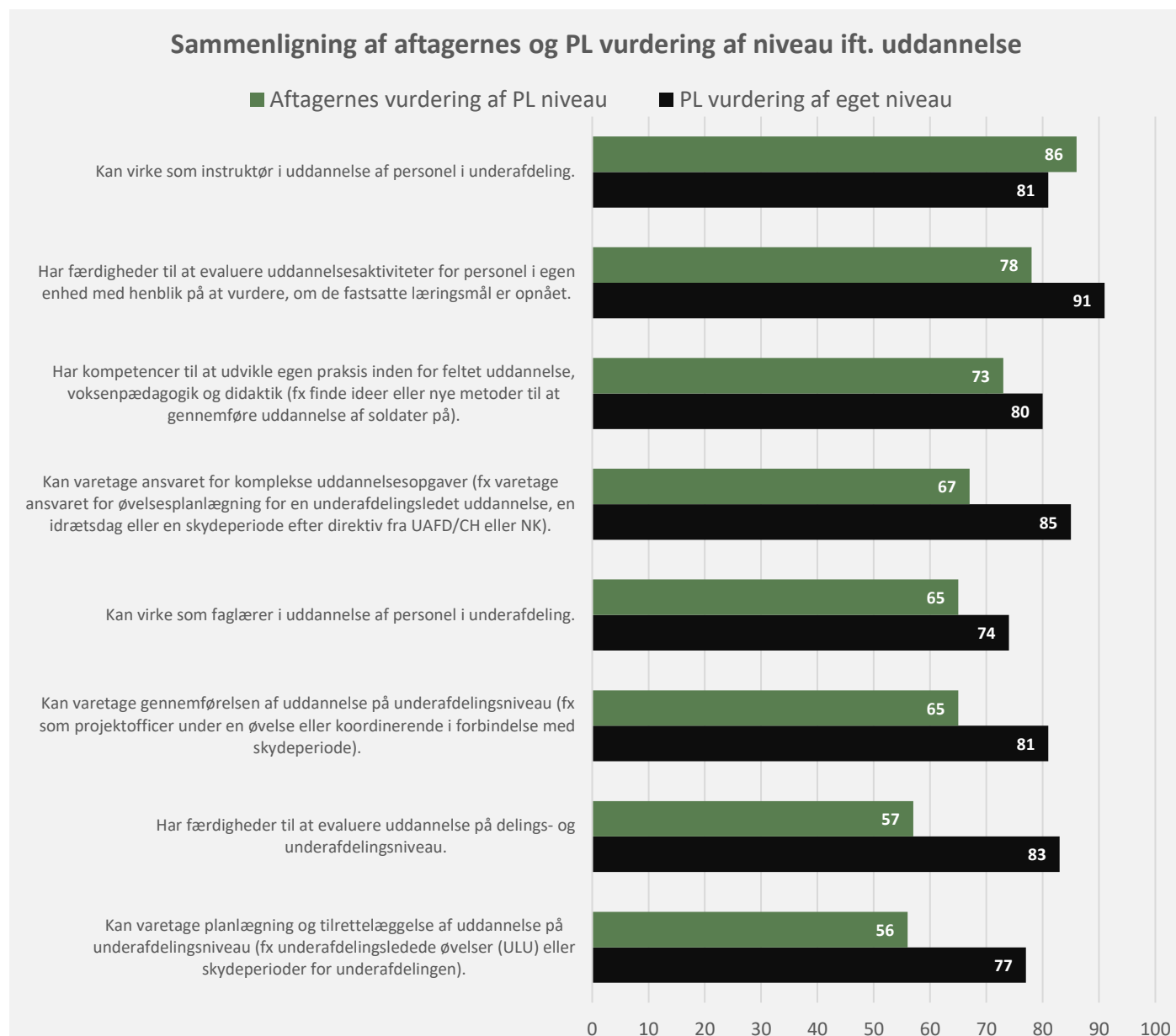
Tabel 1: Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau ift. uddannelse (2020).

Aftagernes vurdering af PL niveau - UDDANNELSE								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på Premierløjtnanter med 1-2 års erfaring?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indekstal (0-100)
PL kan varetage planlægning og tilrettelæggelse af uddannelse på underafdelingsniveau (fx underafdelingsledede øvelser (ULU) eller skydeperioder for underafdelingen).	3%	32%	8%	39%	12%	5%	59	56
PL kan varetage gennemførelsen af uddannelse på underafdelingsniveau (fx som projektofficer under en øvelse eller koordinerende i forbindelse med skydeperiode).	5%	15%	8%	46%	19%	7%	59	65
PL kan varetage ansvaret for komplekse uddannelsesopgaver (fx varetage ansvaret for øvelsesplanlægning for en underafdelingsledet uddannelse, en idrætsdag eller en skydeperiode efter direktiv fra UAfD/CH eller NK).	3%	19%	8%	42%	24%	3%	59	67
PL har færdigheder til at evaluere uddannelse på delings- og underafdelingsniveau.	5%	29%	5%	47%	8%	5%	59	57
PL har færdigheder til at evaluere uddannelsesaktiviteter for personel i egen enhed med henblik på at vurdere, om de fastsatte læringsmål er opnået.	0%	5%	12%	47%	34%	2%	59	78
PL kan virke som faglærer i uddannelse af personel i underafdeling.	3%	17%	12%	46%	17%	5%	59	65
PL kan virke som instruktør i uddannelse af personel i underafdeling.	2%	2%	7%	31%	58%	2%	59	86
PL har kompetencer til at udvikle egen praksis inden for feltet uddannelse, voksenpædagogik og didaktik (fx finde ideer eller nye metoder til at gennemføre uddannelse af soldater på).	2%	12%	10%	36%	31%	10%	59	73

Tabel 2: Premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau ift. uddannelse (2020).

PL vurdering af eget niveau – UDDANNELSE								
"I hvilken grad passer udsagnene på dig (nuværende tidspunkt)?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
Jeg kan varetage planlægning og tilrettelæggelse af uddannelse på underafdelingsniveau (fx underafdelingsledede øvelser (ULU) eller skydeperioder for underafdelingen).	0%	12%	8%	39%	39%	2%	49	77
Jeg kan varetage gennemførelsen af uddannelse på underafdelingsniveau (fx som projektofficer under en øvelse eller koordinerende i forbindelse med skydeperiode).	0%	4%	8%	47%	39%	2%	49	81
Jeg kan varetage ansvaret for komplekse uddannelsesopgaver (fx varetage ansvaret for øvelsesplanlægning for en underafdelingsledet uddannelse, en idrætsdag eller en skydeperiode efter direktiv fra UAFD/CH eller NK).	0%	4%	8%	31%	57%	0%	49	85
Jeg har færdigheder til at evaluere uddannelse på delings- og underafdelingsniveau.	0%	2%	8%	43%	45%	2%	49	83
Jeg har færdigheder til at evaluere uddannelsesaktiviteter for personel i egen enhed med henblik på at vurdere, om de fastsatte læringsmål er opnået.	0%	2%	4%	22%	71%	0%	49	91
Jeg kan virke som faglærer i uddannelse af personel i underafdeling.	2%	12%	10%	37%	37%	2%	49	74
Jeg kan virke som instruktør i uddannelse af personel i underafdeling.	0%	8%	8%	33%	49%	2%	49	81
Jeg har kompetencer til at udvikle egen praksis inden for feltet uddannelse, voksenpædagogik og didaktik (fx finde ideer eller nye metoder til at gennemføre uddannelse af soldater på).	0%	0%	16%	49%	35%	0%	49	80

Tabel 3: Sammenligning af aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetenceniveau ift. uddannelse (2020).



1.2 Aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans – uddannelse

Nedenstående to tabeller viser, hvordan aftagerne og premierløjtnanterne vurderer kompetencernes relevans for premierløjtnanternes virke. Den første viser aftagernes vurdering (tabel 4), hvor tabel 5 viser premierløjtnanternes vurdering. I tabel 6 sammenlignes aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra deres indekstal.

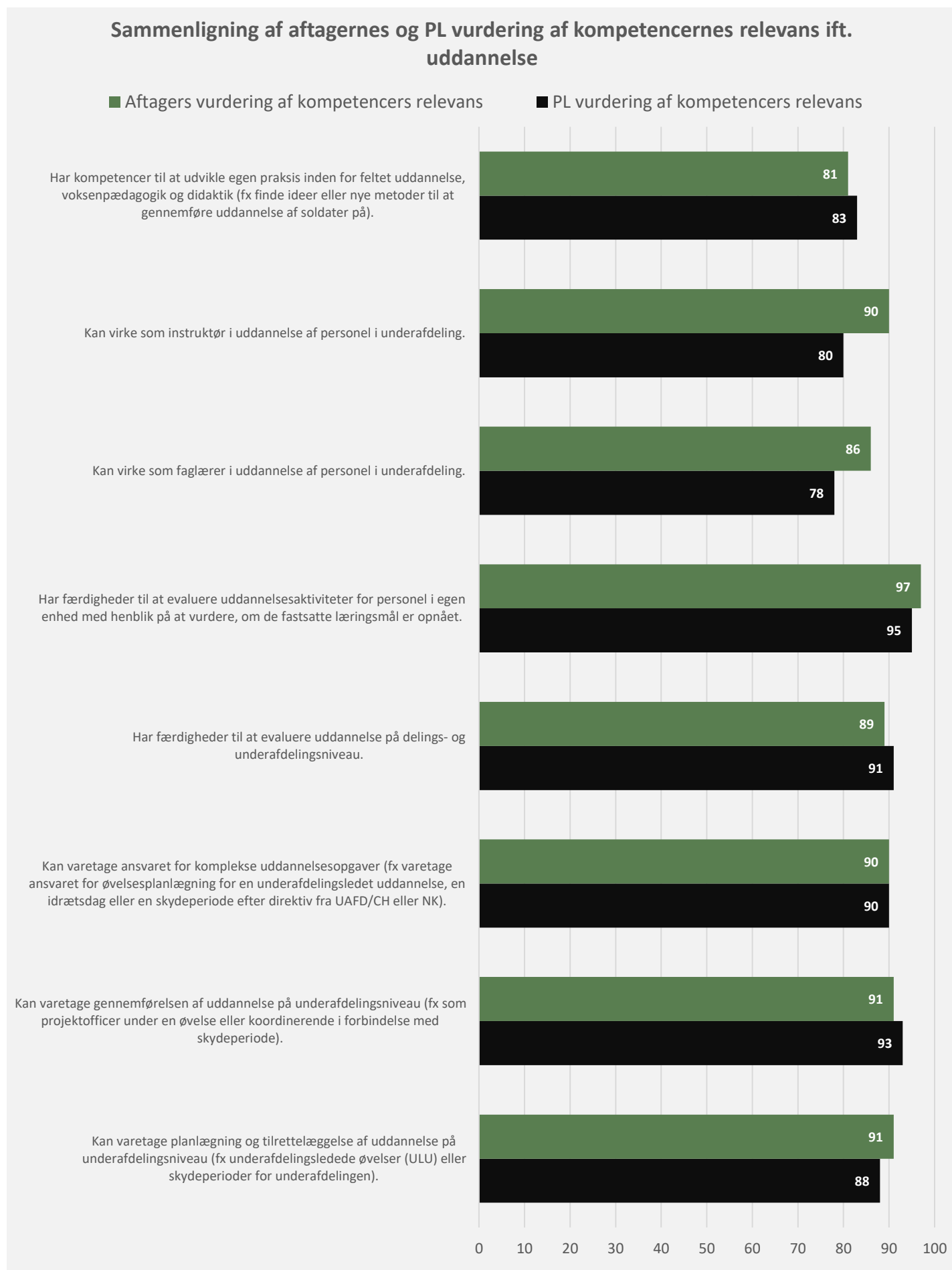
Tabel 4: Aftagernes vurdering af kompetencernes relevans ift. uddannelse (2020).

Aftagernes vurdering af kompetencernes relevans – UDDANNELSE								
"Hvor vigtig er den viden, færdighed eller kompetence i forhold til Premierløjtnanternes virke?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
PL kan varetage planlægning og tilrettelæggelse af uddannelse på underafdelingsniveau (fx underafdelingsledede øvelser (ULU) eller skydeperioder for underafdelingen).	0%	5%	2%	19%	73%	2%	59	91
PL kan varetage gennemførelsen af uddannelse på underafdelingsniveau (fx som projektofficer under en øvelse eller koordinerende i forbindelse med skydeperiode).	0%	5%	2%	19%	73%	2%	59	91
PL kan varetage ansvaret for komplekse uddannelsesopgaver (fx varetage ansvaret for øvelsesplanlægning for en underafdelingsledet uddannelse, en idrætsdag eller en skydeperiode efter direktiv fra UAFD/CH eller NK).	0%	3%	2%	27%	66%	2%	59	90
PL har færdigheder til at evaluere uddannelse på delings- og underafdelingsniveau.	0%	2%	2%	34%	59%	3%	59	89
PL har færdigheder til at evaluere uddannelsesaktiviteter for personel i egen enhed med henblik på at vurdere, om de fastsatte læringsmål er opnået.	0%	0%	0%	12%	86%	2%	59	97
PL kan virke som faglærer i uddannelse af personel i underafdeling.	0%	7%	2%	31%	59%	2%	59	86
PL kan virke som instruktør i uddannelse af personel i underafdeling.	0%	3%	0%	31%	64%	2%	59	90
PL har kompetencer til at udvikle egen praksis inden for feltet uddannelse, voksenpædagogik og didaktik (fx finde ideer eller nye metoder til at gennemføre uddannelse af soldater på).	0%	3%	12%	42%	41%	2%	59	81

Tabel 5: Premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau ift. uddannelse (2020).

PL vurdering af kompetencers relevans – UDDANNELSE								
"Hvor vigtig er den viden, færdighed eller kompetence i forhold til dit virke som Premierløjtnant?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
Jeg kan varetage planlægning og tilrettelæggelse af uddannelse på underafdelingsniveau (fx underafdelingsledede øvelser (ULU) eller skydeperioder for underafdelingen).	0%	2%	8%	24%	65%	0%	49	88
Jeg kan varetage gennemførelsen af uddannelse på underafdelingsniveau (fx som projektofficer under en øvelse eller koordinerende i forbindelse med skydeperiode).	0%	0%	4%	20%	76%	0%	49	93
Jeg kan varetage ansvaret for komplekse uddannelsesopgaver (fx varetage ansvaret for øvelsesplanlægning for en underafdelingsledet uddannelse, en idrætsdag eller en skydeperiode efter direktiv fra UAFD/CH eller NK).	0%	2%	6%	22%	69%	0%	49	90
Jeg har færdigheder til at evaluere uddannelse på delings- og underafdelingsniveau.	0%	2%	0%	31%	67%	0%	49	91
Jeg har færdigheder til at evaluere uddannelsesaktiviteter for personel i egen enhed med henblik på at vurdere, om de fastsatte læringsmål er opnået.	0%	0%	2%	14%	84%	0%	49	95
Jeg kan virke som faglærer i uddannelse af personel i underafdeling.	0%	12%	6%	41%	41%	0%	49	78
Jeg kan virke som instruktør i uddannelse af personel i underafdeling.	0%	6%	12%	39%	43%	0%	49	80
Jeg har kompetencer til at udvikle egen praksis inden for feltet uddannelse, voksenpædagogik og didaktik (fx finde ideer eller nye metoder til at gennemføre uddannelse af soldater på).	0%	2%	16%	31%	51%	0%	49	83

Tabel 6: Sammenligning af aftagernes og PL vurdering af kompetencernes relevans ift. uddannelse (2020)



1.3 Analyse af data

Tematikken "uddannelse" er – sammenlignet med "Ledelse" og "Planlægning og føring" – den tematik, hvor premierløjtnanterne generelt er mest udfordret ift. at kunne løfte deres opgaver. Det afspejles både i premierløjtnanternes og aftagernes svar.

Generel er der god overensstemmelse mellem aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af, hvilke kompetenceområder premierløjtnanterne er mest og mindst kompetente til at varetage inden for arbejdet med uddannelse.

Ved sammenligning af premierløjtnanternes og aftagernes svar vedr. kompetenceniveau, scorer premierløjtnanterne sig selv højere på alle parametre med undtagelse af udsagnet "*PL kan virke som instruktør i uddannelse af personel i underafdeling*". Her er aftagernes gennemsnitlige besvarelse højere (indeks 86) end premierløjtnanternes vurdering af sig selv (indeks 81). Inden for tematikken "Uddannelse" er det også samme udsagn, som aftagerne vurderer, at premierløjtnanterne er mest kompetente til.

I den modsatte ende af skalaen ses tendens til, at premierløjtnanterne oplever sig udfordret, når de skal arbejde på underafdelingsniveau. Aftagernes svar ligger i gennemsnit med et indekstal på 66 på alle de udsagn inden for tematikken uddannelse, hvor der spørges ind til premierløjtnanternes kompetencer i rammen af underafdelingen. Scoren er relativ lav set i forhold til indekstallene inden for de andre tematikker, hvilket også kan ses som et udtryk for, at premierløjtnanterne især er udfordret på det konkrete område. Det er dog vigtigt at påpege, at det stiller større krav til premierløjtnanternes kompetenceniveau at kunne arbejde et niveau op, da kompleksiteten og ansvaret øges.

I de kvalitative besvarelser giver aftagerne endvidere udtryk for, at der er behov for at styrke premierløjtnanternes kompetencer generelt ift. at arbejde i rammen af underafdelingen. Aftagerne beskriver, at mange premierløjtnanter hurtigt kommer til at varetage opgaver på underafdelingsniveau, og at premierløjtnanterne derfor bedre skal kunne sætte deres arbejde ind i rammen af underafdelingen.

Både aftagerne og premierløjtnanterne er enige om, at premierløjtnanternes kompetencer til at varetage uddannelsesplanlægning er mangelfulde. Udsagnet vedrørende uddannelsesplanlægning bliver af aftagerne vurderet som det kompetenceområde, hvor premierløjtnanterne er mindst kompetente. Premierløjtnanterne scorer også sig selv lavt på det pågældende område, og i de kvalitative besvarelser efterspørger de da også mere praksisnær undervisning og praktisk erfaring med uddannelsesplanlægning under uddannelsen. Aftagernes kvalitative udsagn understreger tillige, at uddannelsesplanlægning bør tillægges større prioritet på officersuddannelsen, og at det bør sættes ind i rammen af underafdelingen.

1.4 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at der er behov for at styrke uddannelsen inden for uddannelsesplanlægning med øget fokus på underafdelingsniveauet. Siden den første studieordning, som hold PAM og STO er uddannet efter, er den daværende studieordning revideret bl.a. med sigte på at tillægge større fokus på netop uddannelsesplanlægning. For begge hold gælder, at officersuddannelsen var rettet mod delingsniveauet, med et kort modul omhandlende underafdelingsniveauet, der altså er tilgodeset i den nugældende studieordning.*
- *Samlet set forventes den nugældende studieordning at løfte premierløjtnanternes kompetencer inden for uddannelsesplanlægning, herunder på underafdelingsniveau, svarende til det efterspurgte behov i kompetenceprofilen. Forsvarsakademiet anbefaler derfor at afvente med at foretage eventuelt yderligere tiltag, før end der foreligger et resultatet fra næste dimittend- og aftagerundersøgelse, der omhandler efterfølgende hold.*

Tematik 2: Ledelse

2.1 Premierløjtnanternes niveau – ledelse

Nærværende kapitel præsenterer alle resultater vedrørende premierløjtnanternes kompetencer i arbejdet med ledelse. Resultaterne bygger på aftagernes og premierløjtnanternes svar på en række udsagn, der vedrører viden, færdigheder og kompetencer i relation hertil. Udsagnene er udarbejdet med baggrund i afsnittet omhandlerende ledelse i kompetenceprofilen for M312 i Hæren (jf. bilag 1). Både aftagerne og premierløjtnanterne har forholdt sig til de samme udsagn. Først vurderer de premierløjtnanternes kompetenceniveau og dernæst kompetencernes relevans.

Tabel 7 viser aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau, hvor tabel 8 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. Tabel 9 sammenligner aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra deres indekstal.

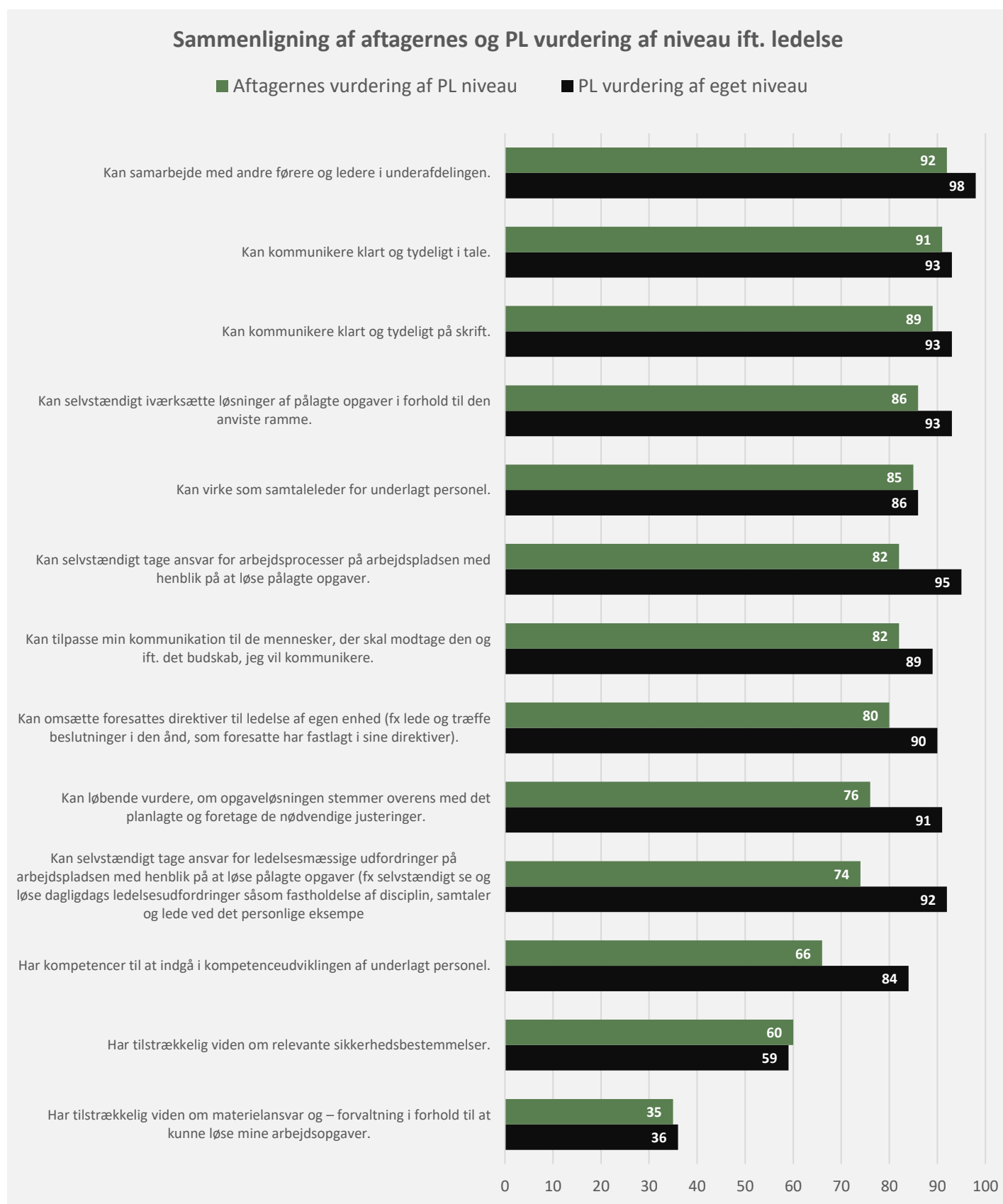
Tabel 7: Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau ift. ledelse (2020).

Aftagernes vurdering af PL niveau – LEDELSE								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på Premierløjtnanter med 1-2 års erfaring?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
PL har tilstrækkelig viden om materielansvar og – forvaltning i forhold til at kunne løse sine arbejdsopgaver.	23%	37%	9%	26%	0%	5%	57	35
PL har tilstrækkelig viden om relevante sikkerhedsbestemmelser.	2%	21%	14%	44%	9%	11%	57	60
PL kan kommunikere klart og tydeligt på skrift.	0%	5%	4%	21%	68%	2%	57	89
PL kan kommunikere klart og tydeligt i tale.	0%	4%	2%	23%	72%	0%	57	91
PL kan tilpasse sin kommunikation til de mennesker, der skal modtage den og ift. det budskab, de vil kommunikere.	0%	7%	7%	39%	47%	0%	57	82
PL kan virke som samtaleleder for underlagt personel.	0%	4%	4%	42%	47%	4%	57	85
PL har kompetencer til at indgå i kompetenceudviklingen af underlagt personel.	2%	16%	12%	56%	12%	2%	57	66
PL kan selvstændigt tage ansvar for arbejdsprocesser på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver.	0%	2%	11%	42%	42%	4%	57	82
PL kan selvstændigt tage ansvar for ledelsesmæssige udfordringer på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver (fx selvstændigt se og løse dagligdags ledelsesudfordringer såsom fastholdelse af disciplin, samtaler og lede ved det personlige eksempel).	4%	4%	19%	40%	32%	2%	57	74
PL kan selvstændigt iværksætte løsninger af pålagte opgaver i forhold til den anviste ramme.	0%	5%	4%	33%	58%	0%	57	86
PL kan omsætte foresattes direktiver til ledelse af egen enhed (fx lede og træffe beslutninger i den ånd, som foresatte har fastlagt i sine direktiver).	2%	5%	5%	44%	42%	2%	57	80
PL kan samarbejde med andre førere og ledere i underafdelingen.	0%	4%	2%	19%	75%	0%	57	92
PL kan løbende vurdere, om opgaveløsningen stemmer overens med det planlagte og foretage de nødvendige justeringer.	2%	4%	12%	53%	30%	0%	57	76

Tabel 8: Premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau ift. ledelse (2020).

PL vurdering af eget niveau - LEDELSE								
"I hvilken grad passer udsagnene på dig (nu-værende tidspunkt)?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
Jeg har tilstrækkelig viden om materielansvar og –forvaltning i forhold til at kunne løse mine arbejdsopgaver.	15%	52%	10%	21%	2%	0%	48	36
Jeg har tilstrækkelig viden om relevante sikkerhedsbestemmelser.	2%	25%	21%	40%	13%	0%	48	59
Jeg kan kommunikere klart og tydeligt på skrift.	0%	0%	2%	25%	73%	0%	48	93
Jeg kan kommunikere klart og tydeligt i tale.	0%	0%	0%	29%	71%	0%	48	93
Jeg kan tilpasse min kommunikation til de mennesker, der skal modtage den og ift. det budskab, jeg vil kommunikere.	0%	0%	2%	42%	56%	0%	48	89
Jeg kan virke som samtaleleder for underlagt personel.	0%	2%	4%	40%	54%	0%	48	86
Jeg har kompetencer til at indgå i kompetenceudviklingen af underlagt personel.	0%	2%	8%	40%	50%	0%	48	84
Jeg kan selvstændigt tage ansvar for arbejdsprocesser på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver.	0%	0%	0%	21%	79%	0%	48	95
Jeg kan selvstændigt tage ansvar for ledelsesmæssige udfordringer på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver (fx selvstændigt se og løse dagligdags ledelsesudfordringer såsom fastholdelse af disciplin, samtaler og lede ved det personlige eksempel).	0%	0%	0%	31%	69%	0%	48	92
Jeg kan selvstændigt iværksætte løsninger af pålagte opgaver i forhold til den anviste ramme.	0%	2%	0%	21%	77%	0%	48	93
Jeg kan omsætte foresattes direktiver til ledelse af egen enhed (fx lede og træffe beslutninger i den ånd, som foresatte har fastlagt i sine direktiver).	0%	0%	4%	29%	65%	2%	48	90
Jeg kan samarbejde med andre førere og ledere i underafdelingen.	0%	0%	0%	8%	92%	0%	48	98
Jeg kan løbende vurdere, om opgaveløsningen stemmer overens med det planlagte og foretage de nødvendige justeringer.	0%	2%	2%	27%	69%	0%	48	91

Tabel 9: Sammenligning af aftagers og PL vurdering af kompetenceniveau ift. ledelse (2020).



2.2 Aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans – ledelse

Nedenstående to tabeller viser, hvordan aftagerne og premierløjtnanterne vurderer kompetencernes relevans for premierløjtnanternes virke. Tabel 10 viser aftagernes vurdering, hvor tabel 11 viser premierløjtnanternes vurdering. I tabel 12 sammenlignes aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra deres indekstal.

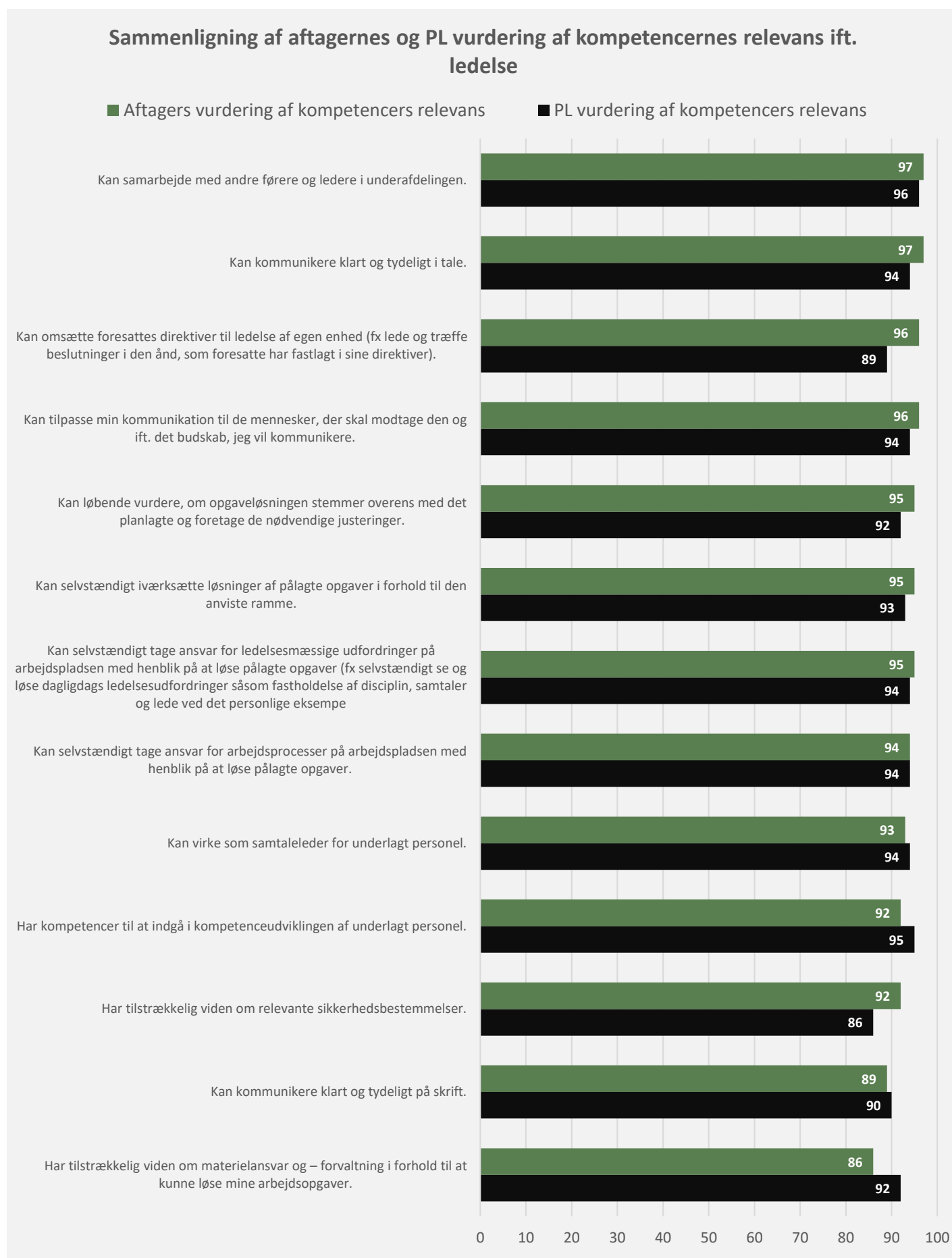
Tabel 10: Aftagernes vurdering af kompetencernes relevans ift. ledelse (2020).

Aftagernes vurdering af kompetencernes relevans - LEDELSE								
"Hvor vigtig er den viden, færdighed eller kompetence i forhold til Premierløjtnanternes virke?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
PL har tilstrækkelig viden om materielansvar og – forvaltning i forhold til at kunne løse sine arbejdsopgaver.	0%	0%	4%	51%	46%	0%	57	86
PL har tilstrækkelig viden om relevante sikkerhedsbestemmelser.	0%	2%	0%	28%	68%	2%	57	92
PL kan kommunikere klart og tydeligt på skrift.	0%	2%	0%	37%	61%	0%	57	89
PL kan kommunikere klart og tydeligt i tale.	0%	0%	0%	11%	89%	0%	57	97
PL kan tilpasse sin kommunikation til de mennesker, der skal modtage den og ift. det budskab, de vil kommunikere.	0%	0%	2%	14%	84%	0%	57	96
PL kan virke som samtaleleder for underlagt personel.	0%	0%	0%	30%	70%	0%	57	93
PL har kompetencer til at indgå i kompetenceudviklingen af underlagt personel.	0%	0%	4%	25%	72%	0%	57	92
PL kan selvstændigt tage ansvar for arbejdsprocesser på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver.	0%	0%	0%	23%	77%	0%	57	94
PL kan selvstændigt tage ansvar for ledelsesmæssige udfordringer på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver (fx selvstændigt se og løse dagligdags ledelsesudfordringer såsom fastholdelse af disciplin, samtaler og lede ved det personlige eksempel).	0%	0%	4%	12%	84%	0%	57	95
PL kan selvstændigt iværksætte løsninger af pålagte opgaver i forhold til den anviste ramme.	0%	0%	0%	19%	81%	0%	57	95
PL kan omsætte foresattes direktiver til ledelse af egen enhed (fx lede og træffe beslutninger i den ånd, som foresatte har fastlagt i sine direktiver).	0%	0%	4%	7%	89%	0%	57	96
PL kan samarbejde med andre førere og ledere i underafdelingen.	0%	0%	0%	11%	89%	0%	57	97
PL kan løbende vurdere, om opgaveløsningen stemmer overens med det planlagte og foretage de nødvendige justeringer.	0%	0%	2%	18%	81%	0%	57	95

Tabel 11: Premierløjtnanters vurdering af kompetencers relevans ift. ledelse (2020).

PL vurdering af kompetencernes relevans - LEDELSE								
"Hvor vigtig er den viden, færdighed eller kompetence i forhold til dit virke som Premierløjtnant?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
Jeg har tilstrækkelig viden om materielansvar og – forvaltning i forhold til at kunne løse mine arbejdsopgaver.	0%	0%	2%	29%	69%	0%	48	92
Jeg har tilstrækkelig viden om relevante sikkerhedsbestemmelser.	0%	0%	10%	33%	56%	0%	48	86
Jeg kan kommunikere klart og tydeligt på skrift.	0%	2%	4%	25%	69%	0%	48	90
Jeg kan kommunikere klart og tydeligt i tale.	0%	2%	4%	10%	83%	0%	48	94
Jeg kan tilpasse min kommunikation til de mennesker, der skal modtage den og ift. det budskab, jeg vil kommunikere.	0%	2%	2%	15%	81%	0%	48	94
Jeg kan virke som samtaleleder for underlagt personel.	0%	0%	2%	19%	77%	2%	48	94
Jeg har kompetencer til at indgå i kompetenceudviklingen af underlagt personel.	0%	0%	2%	17%	79%	2%	48	95
Jeg kan selvstændigt tage ansvar for arbejdsprocesser på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver.	0%	0%	4%	17%	79%	0%	48	94
Jeg kan selvstændigt tage ansvar for ledelsesmæssige udfordringer på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver (fx selvstændigt se og løse dagligdags ledelsesudfordringer såsom fastholdelse af disciplin, samtaler og lede ved det personlige eksempel).	0%	0%	2%	19%	79%	0%	48	94
Jeg kan selvstændigt iværksætte løsninger af pålagte opgaver i forhold til den anviste ramme.	0%	0%	2%	23%	75%	0%	48	93
Jeg kan omsætte foresattes direktiver til ledelse af egen enhed (fx lede og træffe beslutninger i den ånd, som foresatte har fastlagt i sine direktiver).	2%	0%	4%	27%	65%	2%	48	89
Jeg kan samarbejde med andre førere og ledere i underafdelingen.	0%	0%	2%	13%	85%	0%	48	96
Jeg kan løbende vurdere, om opgaveløsningen stemmer overens med det planlagte og foretage de nødvendige justeringer.	0%	0%	4%	25%	71%	0%	48	92

Tabel 12: Sammenligning af aftagernes og PL vurdering af kompetencernes relevans ift. ledelse (2020).



2.3 Analyse af data

Inden for tematikken "ledelse" er der god overensstemmelse mellem aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af, hvor premierløjtnanterne har et højt og mindre højt kompetenceniveau.

Premierløjtnanterne er godt klædt på til at varetage de fleste områder inden for arbejdet med ledelse. Relativt til andre kompetenceområder har de især gode kompetencer til at samarbejde med andre førere og ledere i underafdelingen og til at kommunikere klart og tydeligt i tale og på skrift. Netop disse kompetencer vurderer aftagerne også højest i hele undersøgelsen, hvis man ser på tværs af de tre tematikker "uddannelse", "ledelse" og "planlægning og føring".

Inden for tematikken "ledelse" finder man fem af de ti højest scorende kompetenceområder på tværs af alle udsagn fra undersøgelsens tre tematikker "uddannelse", "ledelse" og "planlægning og føring". Det understreger aftagernes generelle tilfredshed med premierløjtnanternes ledelseskompetencer.

Inden for tematikken er der imidlertid også områder, hvor både aftagerne og premierløjtnanterne oplever et udtalt behov for at styrke premierløjtnanternes viden. Det gælder især viden om materielansvar, forvaltning og sikkerhedsbestemmelser.

Generelt viser de kvantitative besvarelser, at både aftagerne og premierløjtnanterne er enige om, at premierløjtnanterne har betydelige mangler i det daglige arbejde med forvaltning, hvilket i øvrigt bakkes op af deres kvalitative besvarelser. Samme tendens går igen senere i undersøgelsen, hvor aftagerne forholder sig til, hvilke kompetencer, de mener, er vigtige, at fremtidige premierløjtnanter bringer med sig fra officersuddannelsen. Her peger aftagerne med stor overvægt på behovet for at styrke premierløjtnanternes kompetencer i arbejdet med forvaltning og administration. Premierløjtnanterne peger selv på, at der ikke har været tilstrækkelig fokus på forvaltning under uddannelsen, når de sammenholder det med, hvor meget det fylder i deres tjeneste.

Et andet område, som ifølge aftagerne udgør en udfordring for premierløjtnanterne, er i relation til kompetenceudvikling af underlagt personel. En del af aftagerne forklarer, at premierløjtnanterne generelt mangler erfaring. Ifølge aftagerne er konsekvensen heraf, at det er svært for premierløjtnanterne at bidrage til kompetenceudviklingen af underlagt personel.

2.4 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser at premierløjtnanterne er tilfredsstillende klædt på til at løse deres ledelsesopgaver og generelt demonstrer gode samarbejdsevner med andre førere og ledere i underafdelingen.*
- *Fagene forvaltning og administration er styrket, men vurderes ikke desto mindre ikke at kunne leve op til de stadig flere krav, som samfundet og Forsvaret stiller til officerskorpset. Det anbefales, at behovet for uddannelse i forvaltning på officersuddannelsen revurderes, herunder hvilke dele af det erkendte behov, der om muligt kan dækkes efter officersuddannelsen. Eftersom området vurderes at have værnssfælles implikationer, anbefales emnet drøftet i Forsvarschefen Aftagerpanel. Parallelt med dette anbefaler Forsvarsakademiet, at Forsvarsakademiet og Hærkommandoen, i muligt omfang, justerer forvaltningsmodulet inden det gennemføres for Hold Bennike i januar 2021.*
- *Om end uddannelsen som skydeleder er styrket jf. nugældende studieordning, anbefaler Forsvarsakademiet, at Hærkommandoen håndterer problematikken vedrørende utilstrækkelig viden om sikkerhedsbestemmelser, som 27 % af premierløjtnanterne og 23 % af aftagerne svarer. Eftersom undersøgelsen ikke afdækker problemstillingen mere konkret, anbefales såvel Skydelederuddannelsen som uddannelsen i Sprængningstjeneste at indgå i en undersøgelse. Hertil bør det vurderes, om eventuelle mangler i de to uddannelser også dækker den nugældende uddannelse.*
- *Yderligere bør det afklares, om premierløjtnanterne generelt mangler viden om sikkerhedsbestemmelser inden for andre områder, eller hvorvidt det alene relaterer sig til skydning.*

Tematik 3: Planlægning og føring

Nærværende kapitel præsenterer alle resultater vedrørende premierløjtnanternes kompetencer i arbejdet med planlægning og føring. Resultaterne bygger på aftagernes og premierløjtnanternes svar på en række udsagn, der vedrører viden, færdigheder og kompetencer i relation hertil. Udsagnene er udarbejdet med baggrund i afsnittet omhandlende planlægning og føring i kompetenceprofilen for M312 i Hæren (jf. bilag 1). Aftagerne og premierløjtnanterne har forholdt sig til de sammen udsagn. Først vurderer de premierløjtnanternes kompetenceniveau og dernæst kompetencernes relevans.

Tabel 13 viser aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau, hvor tabel 14 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. Tabel 15 sammenligner aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra deres indekstal.

3.1 Premierløjtnanternes niveau – planlægning og føring

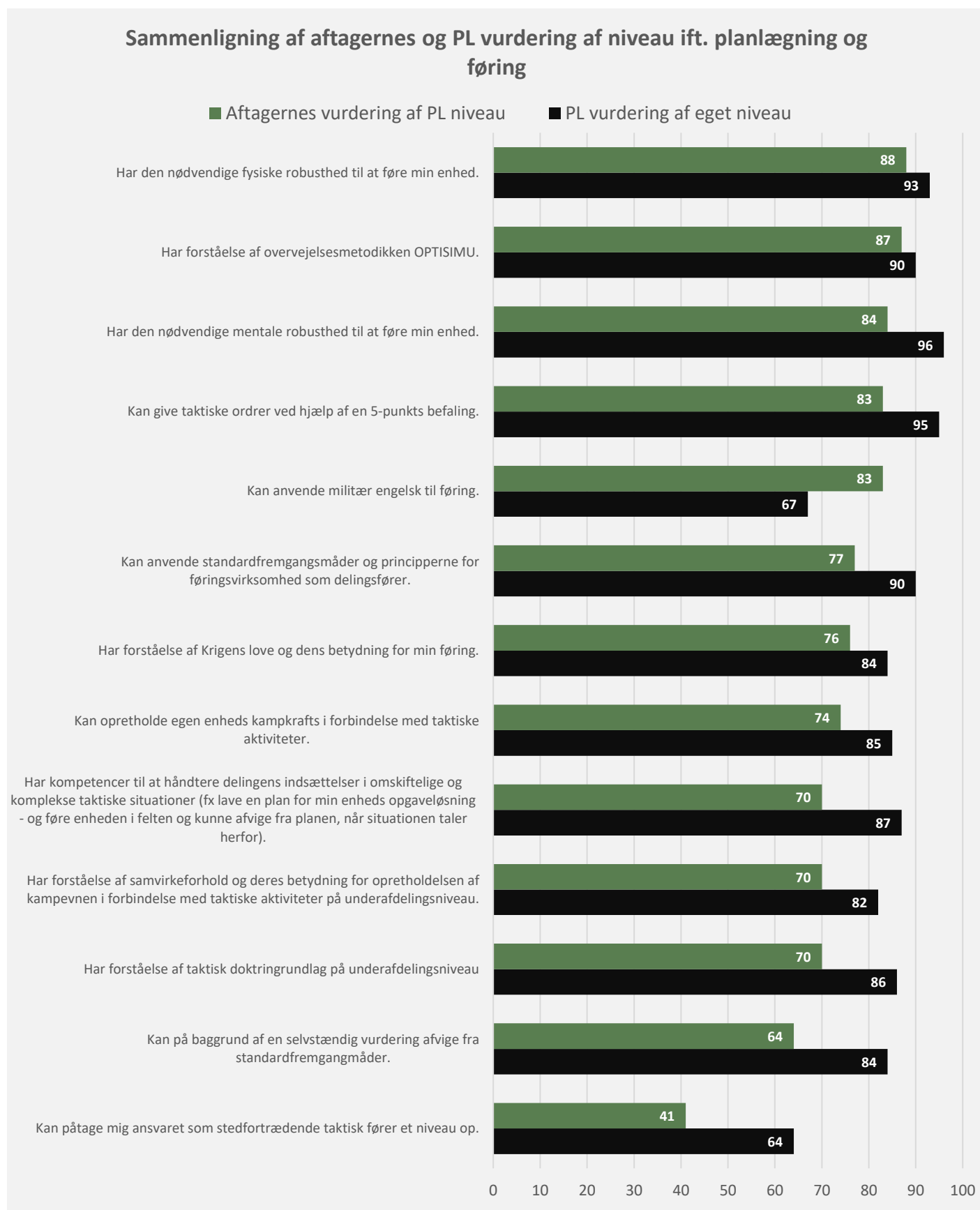
Tabel 13: Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau ift. planlægning og føring (2020).

Aftagernes vurdering af PL niveau – PLANLÆGNING OG FØRING								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på Premierløjtnanter med 1-2 års erfaring?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
PL har forståelse af taktisk doktringrundlag på underafdelingsniveau	4%	14%	5%	47%	25%	5%	57	70
PL har forståelse af overvejselsesmetodikken OP-TISIMU.	0%	5%	2%	28%	56%	9%	57	87
PL har forståelse af samvirkeforhold og deres betydning for opretholdelsen af kampevnen i forbindelse med taktiske aktiviteter på underafdelingsniveau.	4%	9%	9%	42%	21%	16%	57	70
PL har forståelse af Krigens love og dens betydning for sin føring.	0%	2%	12%	28%	18%	40%	57	76
PL kan anvende militær engelsk til føring.	4%	0%	2%	18%	28%	49%	57	83
PL kan anvende standardfremgangsmåder og principperne for føringsvirksomhed som delingsfører.	0%	9%	16%	28%	42%	5%	57	77
PL kan på baggrund af en selvstændig vurdering afvige fra standardfremgangsmåder.	9%	7%	16%	39%	18%	12%	57	64
PL kan give taktiske ordrer ved hjælp af en 5-punkts befaling.	2%	4%	7%	33%	51%	4%	57	83
PL kan påtage sig ansvaret som stedfortrædende taktisk fører et niveau op.	14%	30%	11%	16%	7%	23%	57	41
PL kan opretholde egen enheds kampkrafts i forbindelse med taktiske aktiviteter.	2%	4%	11%	35%	19%	30%	57	74
PL har kompetencer til at håndtere delingens indsættelser i omskiftelige og komplekse taktiske situationer (fx lave en plan for sin enheds opgaveløsning - og føre enheden i feltet og kunne afvige fra planen, når situationen taler herfor).	5%	7%	9%	39%	21%	19%	57	70
PL har den nødvendige fysiske robusthed til at føre sin enhed.	0%	4%	5%	28%	61%	2%	57	88
PL har den nødvendige mentale robusthed til at føre sin enhed.	0%	4%	9%	35%	49%	4%	57	84

Tabel 14: Premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau ift. planlægning og føring (2020).

PL vurdering af eget niveau – PLANLÆGNING OG FØRING								
"I hvilken grad passer udsagnene på dig (nu-værende tidspunkt)?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
Jeg har forståelse af taktisk doktringrundlag på underafdelingsniveau	0%	4%	2%	40%	54%	0%	48	86
Jeg har forståelse af overvejsesmetodikken OPTISIMU.	0%	0%	4%	31%	65%	0%	48	90
Jeg har forståelse af samvirkeforhold og deres betydning for opretholdelsen af kampevn i forbindelse med taktiske aktiviteter på underafdelingsniveau.	0%	6%	6%	42%	46%	0%	48	82
Jeg har forståelse af Krigens love og dens betydning for min føring.	0%	2%	10%	38%	50%	0%	48	84
Jeg kan anvende militær engelsk til føring.	0%	19%	17%	42%	23%	0%	48	67
Jeg kan anvende standardfremgangsmåder og principperne for føringsvirksomhed som delingsfører.	0%	0%	4%	33%	63%	0%	48	90
Jeg kan på baggrund af en selvstændig vurdering afvige fra standardfremgangsmåder.	0%	6%	6%	31%	56%	0%	48	84
Jeg kan give taktiske ordrer ved hjælp af en 5-punkts befaling.	0%	0%	0%	19%	81%	0%	48	95
Jeg kan påtage mig ansvaret som stedfortrædende taktisk fører et niveau op.	0%	21%	17%	44%	17%	2%	48	64
Jeg kan opretholde egen enheds kampkrafts i forbindelse med taktiske aktiviteter.	0%	4%	2%	44%	48%	2%	48	85
Jeg har kompetencer til at håndtere delingens indsættelser i omskiftelige og komplekse taktiske situationer (fx lave en plan for min enheds opgaveløsning - og føre enheden i felten og kunne afvige fra planen, når situationen taler herfor).	0%	2%	6%	33%	56%	2%	48	87
Jeg har den nødvendige fysiske robusthed til at føre min enhed.	0%	2%	0%	23%	75%	0%	48	93
Jeg har den nødvendige mentale robusthed til at føre min enhed.	0%	0%	0%	17%	83%	0%	48	96

Tabel 15: Sammenligning af aftagernes og PL vurdering af niveau ift. planlægning og føring (2020).



3.2 Aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans – planlægning og føring

Nedenstående to tabeller viser, hvordan aftagerne og premierløjtnanterne vurderer kompetencernes relevans for premierløjtnanternes virke. Tabel 16 viser aftagernes vurdering, hvor tabel 17 viser premierløjtnanternes vurdering. I tabel 18 sammenlignes aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra deres indekstal.

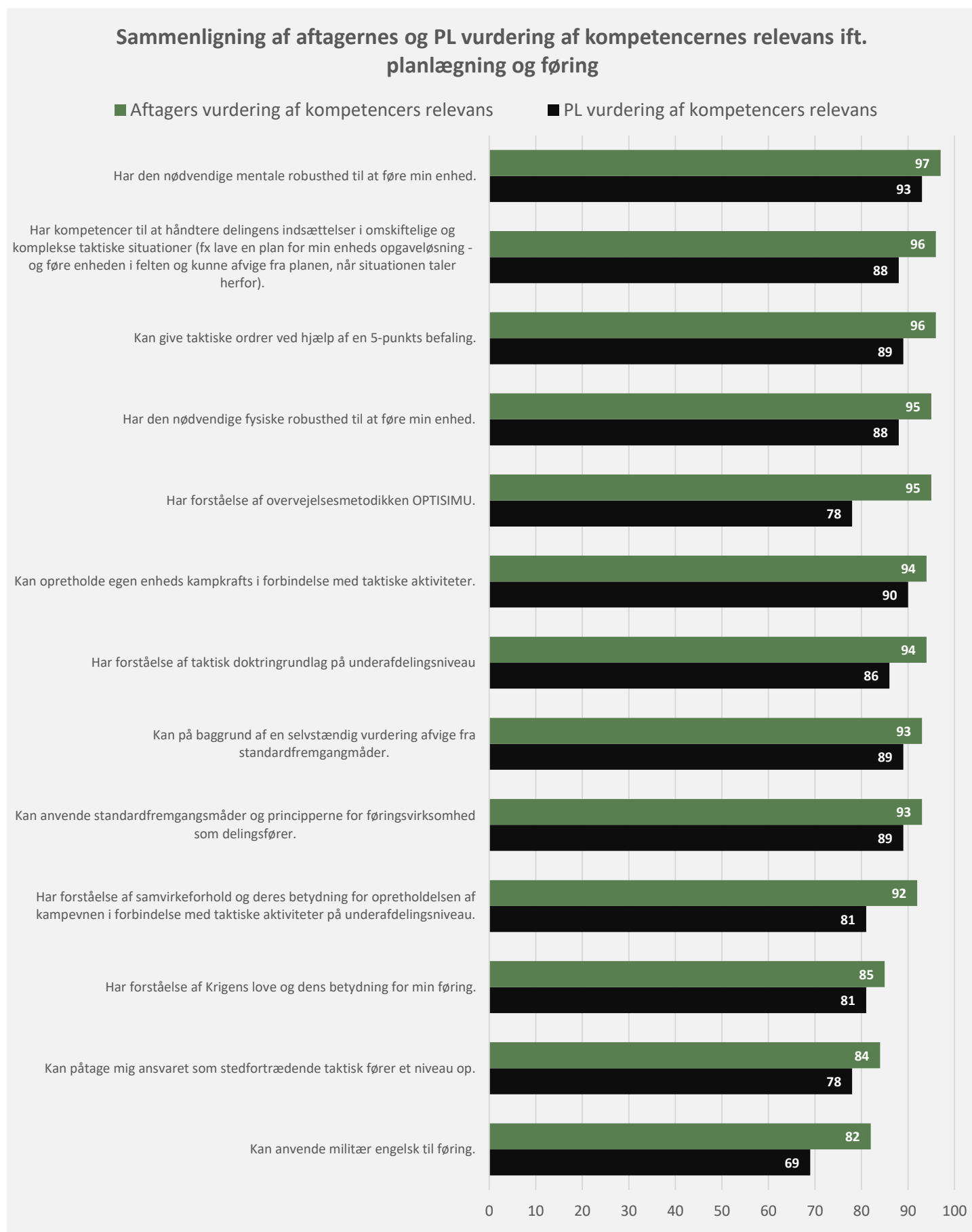
Tabel 16: Aftagernes vurdering af kompetencernes relevans ift. planlægning og føring (2020).

Aftagernes vurdering af kompetencernes relevans – PLANLÆGNING OG FØRING								
"Hvor vigtig er den viden, færdighed eller kompetence i forhold til Premierløjtnanternes virke?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
PL har forståelse af taktisk doktrinegrundlag på underafdelingsniveau	0%	0%	0%	25%	75%	0%	57	94
PL har forståelse af overvejelsermetodikken OPTISIMU.	0%	0%	0%	21%	75%	4%	57	95
PL har forståelse af samvirkeforhold og deres betydning for opretholdelsen af kampevn i forbindelse med taktiske aktiviteter på underafdelingsniveau.	0%	0%	4%	25%	70%	2%	57	92
PL har forståelse af Krigens love og dens betydning for sin føring.	0%	2%	7%	37%	49%	5%	57	85
PL kan anvende militær engelsk til føring.	0%	5%	11%	33%	49%	2%	57	82
PL kan anvende standardfremgangsmåder og principperne for føringsvirksomhed som delingsfører.	0%	2%	2%	18%	79%	0%	57	93
PL kan på baggrund af en selvstændig vurdering afvige fra standardfremgangsmåder.	0%	0%	2%	26%	72%	0%	57	93
PL kan give taktiske ordrer ved hjælp af en 5-punkts befaling.	0%	0%	0%	16%	84%	0%	57	96
PL kan påtage sig ansvaret som stedfortrædende taktisk fører et niveau op.	0%	2%	12%	35%	51%	0%	57	84
PL kan opretholde egen enheds kampkraft i forbindelse med taktiske aktiviteter.	0%	0%	4%	16%	77%	4%	57	94
PL har kompetencer til at håndtere delingens indsættelser i omskiftelige og komplekse taktiske situationer (fx lave en plan for sin enheds opgaveløsning - og føre enheden i felten og kunne afvige fra planen, når situationen taler herfor).	0%	0%	2%	12%	86%	0%	57	96
PL har den nødvendige fysiske robusthed til at føre sin enhed.	0%	2%	2%	11%	86%	0%	57	95
PL har den nødvendige mentale robusthed til at føre sin enhed.	0%	0%	0%	11%	88%	2%	57	97

Tabel 17: Premierløjtnanternes vurdering af kompetencernes relevans ift. planlægning og føring (2020).

PL vurdering af kompetencernes relevans – PLANLÆGNING OG FØRING								
"Hvor vigtig er den viden, færdighed eller kompetence i forhold til dit virke som Premierløjtnant?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Indeks (0-100)
Jeg har forståelse af taktisk doktringrundlag på underafdelingsniveau	2%	2%	8%	23%	65%	0%	48	86
Jeg har forståelse af overvejsesmetodikken OP-TISIMU.	2%	8%	17%	21%	52%	0%	48	78
Jeg har forståelse af samvirkeforhold og deres betydning for opretholdelsen af kampevnen i forbindelse med taktiske aktiviteter på underafdelingsniveau.	4%	4%	4%	38%	50%	0%	48	81
Jeg har forståelse af Krigens love og dens betydning for min føring.	2%	8%	4%	33%	52%	0%	48	81
Jeg kan anvende militær engelsk til føring.	4%	15%	15%	31%	33%	2%	48	69
Jeg kan anvende standardfremgangsmåder og principperne for føringsvirksomhed som delingsfører.	2%	2%	0%	29%	67%	0%	48	89
Jeg kan på baggrund af en selvstændig vurdering afvige fra standardfremgangsmåder.	2%	2%	2%	25%	69%	0%	48	89
Jeg kan give taktiske ordrer ved hjælp af en 5-punkts befaling.	2%	4%	2%	21%	71%	0%	48	89
Jeg kan påtage mig ansvaret som stedfortrædende taktisk fører et niveau op.	4%	8%	4%	40%	44%	0%	48	78
Jeg kan opretholde egen enheds kampkrafts i forbindelse med taktiske aktiviteter.	0%	0%	8%	23%	69%	0%	48	90
Jeg har kompetencer til at håndtere delingens indsættelser i omskiftelige og komplekse taktiske situationer (fx lave en plan for min enheds opgaveløsning - og føre enheden i felten og kunne afvige fra planen, når situationen taler herfor).	4%	2%	6%	15%	73%	0%	48	88
Jeg har den nødvendige fysiske robusthed til at føre min enhed.	2%	2%	8%	17%	71%	0%	48	88
Jeg har den nødvendige mentale robusthed til at føre min enhed.	2%	0%	0%	21%	77%	0%	48	93

Tabel 18: Sammenligning af aftagernes og PL vurdering af kompetencernes relevans ift. planlægning og føring (2020).



3.3 Analyse af data

Aftagerne er i nogen grad tilfredse med premierløjtnanternes kompetenceniveau inden for arbejdet med planlægning og føring. Ifølge aftagerne har premierløjtnanterne den fysiske og mentale robusthed til at føre sin enhed. Derudover viser deres svar, at premierløjtnanterne har fin forståelse for overvejelsesmetodik, ligesom de generelt kan give taktiske ordrer ved hjælp af en 5-punktbefaling.

I den lavere ende ligger premierløjtnanternes kompetencer til at påtage sig ansvaret som stedfortrædende taktisk fører et niveau op og til at kunne afvige fra standardfremgangsmåder på baggrund af en selvstændig vurdering. Begge områder ligger lavt sammen med andre udsagn, der omhandler premierløjtnanternes arbejde i rammen af underafdelingen. Igen skal det bemærkes, at kompleksiteten øges – og dermed også kravene til premierløjtnanternes kompetencer, når de skal påtage sig rollen som fører et niveau op eller arbejde i rammen af underafdelingen. Ikke desto mindre efterspørger både aftagerne og premierløjtnanterne at planlægning og føring i rammen af underafdelingen gives større vægt i officersuddannelsen, så premierløjtnanternes kompetencer højnes på det specifikke felt.

Inden for tematikken "planlægning og føring" adskiller aftagernes svar sig fra de to tidligere tematikker ved, at aftagerne i langt højere grad anvender svarkategorien "Ved ikke", når de skal vurdere premierløjtnanternes kompetenceniveau. Forklaring herpå er ikke entydig, da der vurderes at kunne være flere bagvedliggende årsager.

Respondenters brug af "Ved ikke" i undersøgelser ses bl.a., når respondenter bliver "trætte" og mister lysten til at svare på flere spørgsmål. Det virker dog ikke umiddelbart til at være forklaringen i dette tilfælde, da aftagerne ikke bruger "Ved ikke" kategorien på alle udsagn. Derudover svarer de på de efterfølgende spørgsmål i undersøgelsen. En anden mulig forklaring kunne være, at det er bataljonscheferne, som i stor grad svarer "Ved ikke", al den stund de mangler grundlag for at vurdere kompetenceniveauet qua den omstændighed, at de ikke har en lige så tæt kontakt med premierløjtnanterne som kompagnicheferne. Baggrundsdata viser dog, at der ikke er overvægt af bataljonschefer som svarer "Ved ikke", hvilket dermed afviser denne forklaring.

En tredje forklaring kan være, at premierløjtnanterne på tidspunktet for undersøgelsen endnu ikke har løst nok føringsopgaver i praksis til, at både de selv og aftagerne kan vurdere denne kompetence. Det kunne fx gælde premierløjtnanter, der indtil undersøgelsestidspunktet primært har arbejdet med Hærens Basisuddannelse eller i specialiststillinger eller som lærere på Hærens Sergentskole.

3.4 Vurdering og anbefaling

- *Som tidligere resultater viser, fremstår premierløjtnanternes kompetencer generelt lave ift. at løse opgaver på underafdelingsniveau. Det vurderes at være et udtryk for, at uddannelse på underafdelingsniveau ikke fyldte meget i den daværende studieordning. Jf. afsnittet "Uddannelsesdokumentation for Hærens Officersuddannelse", er der sidenhen lavet flere ændringer i studieordningen, der skal tilgodese behovet for større fokus på uddannelse på underafdelingsniveau. Den daværende studieordning havde entydigt fokus på delingen, og de to undersøgte hold har "kun" haft et kort modul omhandlende kompagniniveauet. Set i lyset heraf anbefaler Forsvarsakademiet at afvente med yderligere ændringer, da det forventes, at den nugældende studieordning løfter kommende premierløjtnanternes kompetencer tilstrækkeligt ift. at løse opgaver i rammen af underafdelingen.*
- *Det bemærkes, at store dele af aftagerne har svaret "ved ikke" til spørgsmål om føring på underafdelingsniveau, hvilket kan tages som udtryk for, at mange premierløjtnanter endnu ikke har haft sådanne opgaver. Forsvarsakademiet henleder Hærkommandoens opmærksomhed på denne observation i analysen af resultaterne.*

Tematik 4: Aftagernes vurdering af, hvilke kompetencer der er behov for i fremtiden

4.1 Analyse af data

Efter aftagerne svarede på de tre tematikker "uddannelse", "ledelse" og "planlægning og føring", skulle de vurdere, om der er noget ved premierløjtnanternes opgaver og arbejdsmæssige kontekst, som de mener, vil forandre sig over de næste fem år. Hertil er aftagerne bedt om at vurdere, hvilke kompetencer, som bliver vigtige for kommende premierløjtnanter at tilegne sig. Hensigten med spørgsmålene har været at få aftagerne til at beskrive, om de vurderer, at kompetencebehovet vil forandre sig inden for en overskuelig fremtid. Viden herom vil kunne anvendes i den fremadrettede udvikling af kompetenceprofilen og officersuddannelsen.

Generelt vurderer aftagerne ikke, at de grundlæggende rammer for premierløjtnanternes virke vil ændre sig nævneværdigt. Det afspejles også i de kompetenceområder, som aftagerne ligger vægt på. Kun med undtagelse af et enkelt område, er alle andre nævnte fokusområder allerede en del af det nuværende indhold i officersuddannelsen. Nedenfor præsenteres først de to kompetenceområder, som aftagerne vurderer, bør styrkes i uddannelsen. Derefter beskrives det nye indsatsområde, som en mindre gruppe af aftagerne finder væsentligt at inkorporere i officersuddannelsen.

Ud fra aftagernes svar er der to hovedområder, som bør styrkes:

- **Forvaltning og administration** fremhæves af flest aftagere som det område, der er største behov for at få styrket i fremtiden. Argumentet gøres gældende, idet opfattelsen er hos aftagerne er, at premierløjtnanternes nuværende niveau ikke er højt nok i forhold til, hvor meget forvaltning og administration fylder i deres hverdag.
- **Rutiner i føring** bør ifølge aftagerne opprioriteres på officersuddannelsen, da premierløjtnanterne ikke ses at have øvet det i tilstrækkeligt omfang under uddannelsen. Efter forvaltning og administration er føring det fokusområde, som pointeres flest gange. I den forbindelse nævnes blandt andet, at premierløjtnanternes kompetencer skal styrkes gennem mere praktisk erfaring i løbet af uddannelsen.

Udover ovenstående kompetenceområder påpeger flere af aftagerne et behov for at styrke fremtidige premierløjtnanternes kompetencer inden for uddannelseslære og -planlægning samt ledelse ift. udvikling af mandskab, herunder trivsel og fastholdelse. Disse områder er dog ikke nævnt lige så hyppigt, som forvaltning, administration og føring.

Nyt indsatsområde – teknologiens indvirkning og anvendelse i kamp

Ud fra aftagernes svar er det kun ét område, som skiller sig ud ved ikke allerede at være en del af den nuværende uddannelse. En mindre gruppe af aftagerne nævner, at premierløjtnanterne i fremtiden skal have styrket deres forståelse for teknologiens indvirkning og anvendelse i kamp. Lidt mere end 10 % af aftagerne nævner eksempelvis, at fremtidige premierløjtnanter i højere grad kommer til at anvende digitale føringssystemer, hvilket også stiller krav til deres forståelse af teknologiens betydning for det militærtaktiske virke. En af aftagerne beskriver udviklingen på følgende vis:

"... kamppladsen vil over de næste fem år ganske enkelt forandre sig udviklingsmæssigt teknologisk og doktrinært, idet at kamppladsen vil rumme langt flere multidomæne samvirkeforhold både ved egne og modstanderens forhold. Det vil uddannelsesmæssigt og erfaringsmæssigt kræve en langt større forståelse for, hvad der bringes ind på kamppladsen." (Udvalgt kommentar fra aftager).

4.2 Vurdering og anbefaling

- *Opfølgning på de to hovedområder vedrørende forvaltning og administration og rutiner i føring vil ske i henhold til tidligere beskrevet handlinger under afsnittene "1.4 Vurdering og anbefaling" og "3.4 Vurdering og anbefaling". Samlet set forventes den nugældende studieordning at løfte premierløjtnanternes kompetencer inden for uddannelsesplanlægning og planlægning og føring, herunder på underafdelingsniveau, svarende til det efterspurgte behov i kompetenceprofilen. Forsvarsakademiet anbefaler derfor at afvente med at foretage yderligere tiltag for nuværende. Ift. rutiner i føring bemærkes det, at uddannelsen i dag blandt andet består af en løjtnantsuddannelse med entydigt fokus på føring i praksis på delingsniveauet. Dette var for hold PAM og STO to-tre ugers moduler placeret spredt i uddannelsen.*

- *Forsvarsakademiet anbefaler, at man i regi af Forsvarschefens Aftagerpanel drøfter, hvorvidt det nye indsatsområde bør indgå i officersuddannelsen. Det er på nuværende tidspunkt ikke en del af officersuddannelsen, og derfor bør relevansen heraf drøftes, samt eventuelt kompetencebehov defineres.*

Tematik 5: Sammenhæng mellem uddannelse og job

Nedenstående udsagn har til hensigt at undersøge premierløjtnanternes egen oplevelse af, hvor godt de var klædt på til at varetage opgaverne i deres nye stilling efter endt officersuddannelse

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 (uenig) til 5 (Enig). Kategorien 'Ved ikke' indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 19: Premierløjtnanternes vurdering af sammenhæng mellem uddannelse og første stilling (2020).

PL VURDERING AF SAMMENHÆNG MELLEM UDDANNELSE OG JOB							
"Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn omhandlende din overgang fra studie til arbejde som premierløjtnant?"	Uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Enig	Ved ikke	
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Gns. (1-5)
Efter officersuddannelsen følte jeg mig forberedt på, hvilke arbejdsopgaver der ventede mig i mit nye job som premierløjtnant.	15%	17%	23%	42%	4%	0%	3,0
Efter officersuddannelsen følte jeg mig kompetent til at varetage de arbejdsopgaver, der ventede mig i mit nye job som premierløjtnant	10%	17%	29%	38%	6%	0%	3,1
I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine arbejdsopgaver	0%	2%	10%	35%	52%	0%	4,4
Min enhed bidrog til, at jeg kom godt ind i mit nye arbejde	8%	4%	15%	29%	44%	0%	4,0

5.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at 46 % af premierløjtnanterne (overvejende enig/ enig) følte sig forberedte på, hvilke arbejdsopgaver de skulle varetage efter uddannelsen, hvorimod 32 % (overvejende uenig/ uenig) ikke følte sig forberedt. På det efterfølgende udsagn svarer 44 %, at de følte sig kompetente til at varetage deres opgaver efter uddannelsen, hvorimod 27 % ikke følte at de var kompetente.

Resultaterne fra de to udsagn viser, at der er en overvægt af premierløjtnanter, som følte sig kompetente efter uddannelsen og klar til de arbejdsopgaver, som de skulle ud og varetage. På trods af en positiv overvægt, er der modsat cirka 30 %, der er usikre på, om de har de nødvendige kompetencer til at løse de opgaver, de skal varetage – jf. andet udsagn i ovenstående tabel. En del af forklaringen kan være, at hvis man ikke ved, hvilke opgaver der venter en, bliver man også usikker på, hvorvidt man er kompetent.

For at komme nærmere en forståelse af, hvorfor en gruppe premierløjtnanter ikke føler sig kompetente og klar til de arbejdsopgaver, der venter dem i deres første stilling, er alle deres uddybende kommentarer isoleret og analyseret for sig. Det gælder alle kommentarer fra premierløjtnanter, som enten har svaret "uenig" eller "overvejende uenig" på de første to udsagn. Analysen viser, at halvdelen af disse kommentarer omhandler en utilfredshed med, at officersuddannelsens fokus er rettet mod kamptropperne, og derved opleves som en mangelfuld uddannelse af gruppen af premierløjtnanter, som skal gøre tjeneste ved øvrige tjenestegrene. Ifølge denne gruppe af premierløjtnanter er konsekvensen af officersuddannelsens manglende fokus på de øvrige tjenestegrene, at premierløjtnanterne får et stort efterslæb ift. manglende uddannelse. Dertil oplever de, at officersuddannelsen ikke uddanner dem til opgaverne, der kendetegner tjenesten ved de øvrige tjenestegrene. Analysen af de kvalitative besvarelser kan dermed forklare, hvorfor en gruppe af premierløjtnanterne i de kvantitative besvarelser udtrykker, at de ikke oplever, at officersuddannelsen forberedte dem tilstrækkeligt på opgaverne ved deres førstegangstjeneste. Svarene fra den anden halvdel af utilfredse premierløjtnanter kan ikke yderligere forklares, da de fleste af dem ikke har uddybet deres besvarelse.

På det efterfølgende udsagn *"I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine arbejdsopgaver"*, er det interessant, at 87 % af premierløjtnanterne erklærer sig enten *"overvejende enig"* eller *"enig"*. Det indikerer, at premierløjtnanterne udvikler sig meget i løbet af et til to år efter udnævnelse. Kun 2 % er *"overvejende uenig"*, og ingen erklærer sig *"uenig"* med udsagnet.

Det sidste udsagn viser, at størstedelen af premierløjtnanterne oplever, at deres enheder har bidraget til, at de kom godt ind i deres nye arbejde. Det er 73 % enten *"overvejende enig"* eller *"enig"* i.

5.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at en gruppe af premierløjtnanterne efter udnævnelse generelt følte sig usikre på hvilke opgaver de skulle varetage og hvorvidt de havde et tilstrækkeligt kompetenceniveau. Resultaterne viser dog også, at premierløjtnanternes oplevelse af at være kompetent stiger kraftigt i løbet af deres første to års tjeneste. Officersuddannelsen gennemføres som en generalistuddannelse med fokus på virket som delingsfører i rammen af et mekaniseret infanterikompagni, hvor der bibringes kendskab til øvrige tjenestegrene. Uddannelsen har derved ikke sigte mod at give en fuldt ud tilstrækkelig uddannelse inden for alle øvrige tjenestegrene, da denne uddannelse gives via Hærens tjenestegrensmodule. Hertil skal det bemærkes, at hold STO manglede tjenestegrensmodulet, da det udgik af officersuddannelsen og blev overført til Hæren.*
- *Det anbefales, at den etablerede on-boarding fra Hærens regimenter under officersuddannelsen fortsat udvikles. Hertil vil Forsvarsakademiet undersøge mulighederne for at fremme kendskabet til tjenesten ved støtte- og kampstøttetropperne i undervisningen.*

Tematik 6: Feedback og støtte

I nærværende afsnit gennemgås resultaterne fra premierløjtnanternes besvarelser på udsagn vedr. feedback og støtte, der vurderes vigtigt at få undersøgt, idet premierløjtnanterne efter udnævnelse skal omsætte deres uddannelse i praksis ved enhederne. Feedback kan have en positiv indvirkning på premierløjtnanternes videre udvikling. Det kan bl.a. medvirke til at reducere usikkerhed samt understøtte den enkeltes læring og motivation³. Derfor er det nærliggende at afklare, hvordan premierløjtnanterne oplever mængden og kvaliteten af feedback fra kollegaer og overordnede.

I nedenstående tabel går den gennemsnitlige værdi fra 1 'Helt uenig' til 5 'Helt enig'. Kategorien 'Ved ikke' indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 10: Premierløjtnanternes vurdering af feedback og støtte i deres enhed (2020).

FEEDBACK OG STØTTE PÅ ARBEJDET							
"Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?"	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Gns. (1-5)
Jeg synes, jeg får nok feedback på det, jeg laver på arbejdet (f.eks. fra kollegaer eller overordnede)	6%	15%	19%	38%	23%	0%	3,6
Den feedback jeg får, hjælper mig til at blive bedre.	2%	4%	19%	38%	38%	0%	4,0
I min enhed har jeg kollegaer eller overordnede, som jeg kan gå til, hvis jeg har brug for hjælp, sparring eller feedback på mit arbejde.	2%	6%	4%	33%	54%	0%	4,3
I min enhed er man generelt opmærksom på at støtte mig i min udvikling	15%	6%	17%	35%	25%	2%	3,5

6.1 Analyse af data

Resultaterne fra tabel 10 viser, at 61 % af premierløjtnanterne (overvejende enig/ helt enig) oplever at have modtaget tilstrækkelig feedback på det, de laver. Derimod synes 21 % af premierløjtnanterne (overvejende uenig/ uenig) dog ikke, at de har modtaget nok feedback, og en tilsvarende andel mener heller ikke, at deres enhed generelt har nok opmærksomhed på at støtte dem i deres udvikling. Det tegner et billede af, at cirka hver femte premierløjtnant oplever, at de ikke får den nødvendige feedback og støtte fra deres enhed i relation til deres arbejde.

Kvaliteten af den feedback, som premierløjtnanterne modtager, tyder dog ikke på at fejle noget. Kun 6 % af premierløjtnanterne er uenige i, at den feedback, som de får, hjælper dem til at blive bedre. Ydermere mener kun 8 %, at de mangler kollegaer eller overordnede, som de kan gå til, hvis de har brug for hjælp, sparring eller feedback. Resultaterne kan pege på, at gruppen af premierløjtnanter, som efterspørger mere feedback, i højere grad selv skal opsøge den, da størstedelen oplever at have overordnede, som de både kan gå til og som generelt opleves at foranledige god feedback. Denne udledning af resultaterne kan dog være noget forsimplet, da feedback-kulturer påvirkes af mange forskellige faktorer. Eksempelvis viser forskningsbaseret viden om feedback, at tid til rådighed og sociale omkostninger ved at opsøge det, er faktorer, som har betydning for, om der bliver givet eller opsøgt feedback⁴.

³ Christensen, Peter Holdt (2016). *Feedback på arbejdspladser*.

⁴ Christensen, Peter Holdt (2016). *Feedback på arbejdspladser*.

Premierløjtnanterne er også blevet spurgt om, hvordan enhederne bedre kan integrere dem og i den hermed forbundne opgaveløsning. De kvalitative besvarelser fra premierløjtnanterne kan hovedsageligt deles op i to grupper. En gruppe af premierløjtnanter efterspørger tjenestegrensmodule, hvilket de mener, vil bidrage til at forbedre deres faglige integration ved enhederne. Den anden gruppe af premierløjtnanter, der til gængæld har haft tjenestegrensmodule, udtrykker stor tilfredshed, hvilket understøtter relevansen af den første gruppes forslag.

For at styrke overgangen fra officersuddannelsen til førstegangstjeneste ved enhederne foreslår flere premierløjtnanter, at enhederne laver et struktureret onboardingforløb, der bl.a. indbefatter en plan for opstart, beskrivelse af opgaveløsning og en struktureret drøftelse ift. personlig udvikling. Flere premierløjtnanter, som har haft et struktureret forløb, udtrykker stor tilfredshed hermed.

6.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at kvaliteten af feedbacken er høj, men at en del af premierløjtnanterne ønsker mere feedback på deres arbejdsopgaver, set i forhold til det de får i dag. Resultaterne dækker muligvis over en manglende forventningsafstemning ved nogle enheder vedrørende den enkeltes udvikling. Resultatet kan også dække over det forhold, at den nye og kommende generation på arbejdsmarkedet forventer at få mere feedback og sparring på arbejdspladsen sammenlignet med tidligere generationer⁵.*
- *Set i lyset heraf giver resultaterne anledning til en opmærksomhed på relevansen af og best practice for feedback ved enhederne i relation til premierløjtnanternes on-boarding og førstegangstjeneste.*
- *Problematikken vedrørende manglende tjenestegrensmodule vurderes ikke at være gældende i dag, da alle premierløjtnanter gennemfører tjenestegrensmodule.*

⁵ Generationen af personer født omkring slutningen af 1980'erne og frem til årtusindeskiftet beskrives af blandt andre Marianne Levinsen, Forskningschef ved Fremforsk, samt Anders Stahlschmidt, leder af Feedbackinstituttet.dk, som en generation med større forventning til feedback, anerkendelse og sparring på arbejdspladsen.

Tematik 7: Syn på karriere

I nærværende afsnit afrapporteres resultaterne fra premierløjtnanternes svar vedr. deres overblik over karriereveje, overvejelser om egen karriere og eventuelle dialog med nærmeste foresatte herom. Forestillinger omkring arbejdsliv og karriere vil sandsynligvis ændre sig løbende og er derfor et øjebliksbillede, men spørgsmålene kan give et indtryk af, i hvilken grad premierløjtnanterne på nuværende tidspunkt føler sig afklarede herom.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 (Helt uenig) til 5 (Helt enig). Kategorien 'Ved ikke' indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 11: Premierløjtnanternes vurdering af deres videre karriere (2020).

KARRIERE							
"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn omhandlende din karriere?"	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Gns. (1-5)
Jeg har overblik over mine mulige karriereveje inden for Forsvaret	0%	21%	27%	35%	17%	0%	3,5
Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret	4%	6%	29%	35%	23%	2%	3,7
Jeg er i dialog med min nærmeste foresatte om min videre karriere	4%	8%	23%	38%	25%	2%	3,7

7.1 Analyse af data

Lidt over halvdelen af premierløjtnanterne har generelt en god idé af, hvilken karriere de ønsker sig inden for Forsvaret. 58 % svarer enten "overvejende enig" eller "enig" på udsagnet "Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret". Videre viser resultaterne, at størstedelen af premierløjtnanterne er i dialog med nærmeste foresatte om deres videre karriere. Netop den omstændighed ses at bidrage positivt til, at flere bliver afklarede omkring mulige karrierevej og eget karriereforløb.

21 % af premierløjtnanterne svarer, at de er "overvejende uenig" på udsagnet "Jeg har overblik over mulige karriereveje inden for Forsvaret", mens ingen svarer "helt uenig". Svarene kan generelt ikke sige noget om, hvorvidt denne gruppe af premierløjtnanter oplever det som et problem, at de ikke har overblikket. Men i de kvalitative besvarelser nævner denne gruppe premierløjtnanterne flest gange, at de mangler indflydelse på, hvilke steder de sendes hen. De giver udtryk for, at det hviler mere på deres chefs ønsker frem for deres egne. Det skaber usikkerhed hos en mindre gruppe af premierløjtnanterne.

At nogle premierløjtnanter ikke har overblik over mulige karriereveje, kan også være et udtryk for, at de er afklaret omkring deres nuværende plan eller forestillinger omkring karriere, og derfor ikke har undersøgt andre muligheder.

7.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne viser, at en stor del af premierløjtnanterne allerede har en god idé af, hvilken karriere de ønsker inden for Forsvaret, men at en væsentlig gruppe også mangler overblikket. Set i lyset af det stærke ønske om at fastholde premierløjtnanterne er besvarelsen i udgangspunkt positiv. Som det store mindretal indikerer, kan der imidlertid gøres mere. Hertil har Hæren og Forsvarsakademiet fra i år (2020) forstærket on-boarding i perioden mellem regimentsvalget og premierløjtnanternes tiltrædelse ved regimenterne. En proces der varer cirka et år.
- Forsvarsakademiet vil som opfølgning på undersøgelsen inddrage Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hæren med henblik på at styrke informationen omkring premierløjtnanternes videre karriere og kompetenceudvikling.

Tematik 8: Potentielle barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling

I nærværende afsnit afreporteres premierløjtnanternes oplevelse af barrierer ift. deres deltagelse i kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling skal i den konkrete sammenhæng forstås som kurser eller uddannelse. Det kan både være kurser eller formel uddannelse, som sigter mod at udvikle premierløjtnanternes kompetencer. Hensigten med tematikken er at identificere eventuelle barrierer for premierløjtnanternes deltagelse i kompetenceudvikling. Viden herom kan anvendes som grundlag for en videre diskussion af, om der er behov for at se nærmere på rammerne for premierløjtnanternes deltagelse i kompetenceudvikling.

Modsat rapportens tidligere tabeller, hvor et højt gennemsnit anses som positivt, forholder det sig omvendt i nedenstående tabel, hvor et højt gennemsnit er udtryk for, at barrieren opleves som værende en mere betydelig hindring. I tabellen går den gennemsnitlige værdi fra 1 (Helt uenig) til 5 (Helt enig).

Tabel 12: Premierløjtnanternes vurdering af mulige barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling (2020).

POTENTIELLE BARRIERER FOR DELTAGELSE I KOMPETENCEUDVIKLING							
INDLEDENDE TEKST	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
<i>I hvilken grad er du enig eller uenig i, at nedenstående er en hindring for din deltagelse i kurser eller uddannelse?</i>							
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Gns. (1-5)
Jeg har ikke forudsætningerne (fx kvalifikationer, erfaring, anciennitet).	28%	34%	23%	4%	6%	4%	2,2
Mangler støtte fra min nærmeste foresatte	19%	47%	11%	11%	11%	2%	2,5
Efteruddannelse kolliderer med min arbejdstid/tjeneste	6%	11%	19%	40%	23%	0%	3,6
Mangler tid på grund af familiære forpligtelser	17%	28%	32%	19%	2%	2%	2,6
Mangler overblik over udvalg af uddannelser/kurser	13%	13%	15%	32%	28%	0%	3,5
Mangler bedre udvalg af relevante uddannelser/kurser	11%	13%	32%	21%	17%	6%	3,2
Enheden har ikke nok fokus på min videre udvikling	11%	30%	17%	21%	19%	2%	3,1
Manglende pladser på de kurser/uddannelser jeg ønsker	13%	19%	30%	11%	4%	23%	2,7

8.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at premierløjtnanterne særligt oplever to større barrierer for deres deltagelse i kurser eller uddannelse. Den største barrierer for premierløjtnanternes deltagelse er, at det kolliderer med deres tjeneste. Det erklærer 63 % af premierløjtnanterne sig enten "overvejende enig" eller "enig" i. Derudover svarer 21 % af premierløjtnanterne, at de mangler tid på grund af familiære forpligtelser (overvejende enig og helt enig).

Den anden primære barriere er ifølge premierløjtnanterne, at de mangler overblik over udvalget af kurser og uddannelser. Det erklærer 60 % af premierløjtnanternes sig enten "overvejende enig" eller "enig" i.

Yderligere viser resultaterne, at 40 % (overvejende enig og helt enig) af premierløjtnanterne oplever, at deres enhed ikke har nok fokus på deres videre udvikling. Interessant er det, at kun 22 % svarer (overvejende enig og enig), at de mangler støtte fra deres nærmeste foresatte. Resultatet kan indikere, at premierløjtnanterne i højere grad oplever barrieren som et organisatorisk problem frem for et resultat af det relationelle med nærmeste foresatte. Et eksempel herpå kan være, at den nærmeste foresatte

tilskynder premierløjtnantens ønsker om deltagelse i kompetenceudvikling, men at enheden ikke understøtter det eller kan finde midler hertil.

Tabellen ovenfor viser også, at 38 % synes, at der mangler et bedre udvalg af relevante uddannelser/kurser. Premierløjtnanterne uddyber ikke, hvad der mangler af udbud ift. uddannelser og kurser. En del af svarene skal muligvis ses i sammenhæng med, at en gruppe af premierløjtnanterne ikke har fået tilbudt våbenkursus eller tjenestegrensmodul efter udnævnelse, hvilket de tidligere har udtrykt utilfredshed med.

Premierløjtnanternes bliver til sidst bedt om at svare på spørgsmålet "Inden for hvilke områder i dit arbejde, oplever du størst behov for at styrke dine kompetencer?". Her peger klart størstedelen af premierløjtnanterne på behov for at styrke deres kompetencer til at varetage deres daglige arbejde med forvaltning. Herunder nævnes bl.a. personelforvaltning, materielforvaltning, arbejdstidsstyring. Resultatet korresponderer også med tematik 4, hvor størstedelen af aftagerne fremhæver behovet for, at fremtidige premierløjtnanter får styrket deres kompetencer i arbejdet med forvaltning og administration.

8.2 Vurdering og anbefaling

- *Tematikken afdækker potentielle barrierer for deltagelse i kompetenceudvikling. Tematikken undersøger derved ikke om premierløjtnanterne har haft reelle udfordringer med at tilrettelægge efteruddannelser. Uanset dette er det helt afgørende for effektueringen af Forsvarets Uddannelsesstrategi (fra efter året 2020) og den gældende HR-strategi, at alle i Forsvaret kender deres behov og mulighed for uddannelse, herunder hvordan information om relevante uddannelser findes.*
- *Resultaterne tyder på, at premierløjtnanterne har behov for at få mere viden herom og større kendskab til de kanaler, hvor de kan opsøge denne viden.*
- *En del af problematikken vedr. manglende overblik og gennemsigtighed er der allerede ved at blive taget hånd om gennem Koncernfælles Kursusadministration, der arbejder med at udvikle en koncernfælles og individuel kursusportal. Forsvarsakademiet vil endvidere tilsikre at den nødvendige viden og information om denne udvikling viderebringes til premierløjtnanter og Hæren i øvrigt.*

Tematik 9: Overordnet tilfredshed

I nærværende afsnit afrapporteres premierløjtnanternes overordnede tilfredshed. Her spørges ind til deres oplevelse af, hvor godt officersuddannelsen har forberedt dem på arbejdslivet i Forsvaret, deres tilfredshed med nuværende arbejde samt om premierløjtnanterne stadig ville vælge at blive officer, hvis de skulle vælge igen. Svarene på disse udsagn er overordnede indikatorer, der skal ses i sammenhæng med rapportens resterende resultater.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig).

Tabel 13: Premierløjtnanternes overordnede tilfredshed med uddannelse og nuværende stilling (2020).

OVERORDNET TILFREDSHED							
"I hvilken udstrækning er du enig eller uenig i følgende udsagn?"	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken enig eller uenig	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke	
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Gns. (1-5)
Officersuddannelsen har forberedt mig godt på arbejdslivet i Forsvaret	6%	11%	23%	57%	2%	0%	3,4
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med mit nuværende arbejde	2%	4%	6%	43%	43%	2%	4,2
Hvis jeg skulle vælge igen, ville jeg stadig vælge at blive officer	4%	6%	2%	32%	55%	0%	4,3

9.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at størstedelen af premierløjtnanterne synes, at officersuddannelsen har forberedt dem godt på arbejdslivet i Forsvaret. Det er 59 % enten "overvejende enig" eller "helt enig" i. Samtidig er der en gruppe på 17 %, som enten svarer "overvejende uenig" eller "helt uenig" på samme udsagn. Gruppen af utilfredse premierløjtnanter skal ses i sammenhæng med tidligere resultater, der viste, at en gruppe af premierløjtnanterne ikke følte sig tilstrækkelig kompetente efter uddannelsen, men at de efter et år eller to har oplevet at være kompetent til at varetage deres opgaver. Gruppen af utilfredse svarer til otte personer. Heraf har to beskrevet, at de fagligt føler sig godt klædt på, men at det skyldes deres tidligere militære erfaring og ikke et resultat af officersuddannelsen. Derudover har to andre svaret, at de ikke følte sig godt nok forberedt hvilket skyldtes officersuddannelsens ensidige fokus på kamptroppeopgaven.

Noget af utilfredsheden kan også ses i sammenhæng med premierløjtnanternes oplevelse af, at uddannelsen ikke har givet dem tilstrækkelige kompetencer til at varetage dagligdagsopgaver med forvaltning og administration. Dette område er klart det mest udtalte kompetencebehov blandt både premierløjtnanterne og aftagerne.

Videre viser resultaterne, at 86 % svarer "overvejende enig" eller "helt enig" på, at de er godt tilfredse med deres nuværende arbejde, og 87 % er "overvejende enig" eller "helt enig" i, at hvis de skulle vælge igen, ville de stadig vælge at blive officer. Alt i alt tyder resultaterne på, at premierløjtnanterne på trods af deres kritik omkring manglende kompetencer inden for tidligere beskrevne områder, er tilfredse med de opgaver, som de løser, og er tilfredse med deres uddannelsesvalg.

9.2 Vurdering og anbefaling

- Overordnet viser resultaterne, at premierløjtnanternes er klædt godt på til deres tjeneste, har en høj grad af jobtilfredshed og yderligere er tilfredse med valg af profession og karrierevej. Dette til trods for at undersøgelsens resultater ikke afspejler de allerede implementerede justeringer og

optimeringer af uddannelsen. Officersuddannelsen, som hold PAM OG STO har gennemgået, er som tidligere beskrevet blevet ændret og tager allerede på nuværende tidspunkt højde for flere af de kompetencebehov, som er blevet belyst gennem undersøgelsen. Dette gælder bl.a. inden for områderne forvaltning og uddannelsesplanlægning, hvor undersøgelsens resultater har vist størst behov for forbedringer. Som tidligere beskrevet, vil Forsvarsakademiet i samarbejde med Hærkommandoen følge op på disse områder mfl., for at sikre sig, at den nuværende uddannelse lever op til behovene, som både premierløjtnanterne og aftagerne beskriver.

KOMPETENCEPROFIL FOR PREMIERLØJTNANT (M312) i HÆREN

HOVEDFUNKTIONSDATA	
Hovedfunktionsbetegnelse	Taktisk fører i rammen af underafdeling
Funktionsniveau og værnstilhørsforhold	M312 (HRN)
Antal stillinger af denne type	300 på funktionsniveauet
Forudsætninger	Hærens officersuddannelse inklusive løjtnantsuddannelse, herunder enten gennemført grundlæggende sergentuddannelse og akademiuddannelse i ledelse (uddannelsesniveau 5) eller gennemført bacheloruddannelse (uddannelsesniveau 6) og officersbasisuddannelsen.

HOVEDOPGAVER	
M312	– Taktisk fører for en deling i hæren eller for en afsiddet infanterideling i Totalforsvarsstyrken – Næstkommanderende underafdeling (NK/UAFD) – Varetager ledelsesfunktioner og samarbejdsrelationer på delingsniveau og i rammen af underafdelingen – Ansvarlig for tilrettelæggelse, gennemførelse og kontrol/evaluering af uddannelsen i delingen. – Som NK/UAFD forestå planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse og kontrol/evaluering af uddannelsen på underafdelingsniveau. – Som NK/UAFD ansvarlig for logistik på underafdelingsniveau.

DELOPGAVER	
M312	Planlægning og Føring – Ansvarlig for planlægning og føring af delingen og dennes opgaveløsning i alle forekommende taktiske aktiviteter (<i>prioritet til offensive, defensive og forudsætningsskabende taktiske aktiviteter</i>) samt indsættelse af delingen i bevogtningsopgaver i rammen af Totalforsvaret. – Stedfortrædende taktisk fører på underafdelingsniveau (<i>midlertidig overtagelse af kampens førelse</i>). – Som NK/UAFD ansvarlig for logistik på underafdelingsniveau. Ledelse – Leder og bidrager til udvikling af delingens personel i rammen af en militær ledelsesforståelse og i sammenhæng med Forsvarets kompetenceudviklingssystem. – Leder og fordeler pålagte opgaver på baggrund af en militær ledelsesforståelse, herunder sammenhæng til og anvendelse af metodik for føringsvirksomhed. – Indgår i samarbejdsrelation med chef og ledere i underafdelingen. Uddannelse – Ansvarlig for tilrettelæggelse, gennemførelse og evaluering af uddannelsen i delingen, samt som faglærer (primært i større fagområder eller aktiviteter) ved underafdelingen jf. direktiv. – Som NK/UAFD forestå planlægning, tilrettelæggelse, gennemførelse og kontrol/evaluering af uddannelsen på underafdelingsniveau. – Som skydeleder ansvarlig for planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af funktions- og enhedsskydninger og den hermed forbundne sikkerhed på underafdelingsniveau.
Faglige kompetencer	PLANLÆGNING og FØRING <u>Viden og forståelse</u> – Skal have forståelse af begreber, principper og processer indenfor det taktiske område og den planlægnings- og føringsmæssige praksis på underafdelingsniveau, samt indsættelse af deling i rammen af Totalforsvaret – Skal have forståelse af taktisk doktrinegrundlag for MEKINFKMP, herunder samvirkeforhold og overvejelsesmetodik (OPTISIMU) på underafdelingsniveau. – Skal have viden om AFD-niveau med tyngde på BKG, herunder overvejelsesmetodik og DEL som

	selvstændig indsat under BTN. – Skal have viden om udviklingen af den militære profession i relation til samfundets udvikling, herunder sammenhængen mellem doktrin, teknologi og organisation med henblik på at forstå behovet for ændringer i krigsføringens kredsløb. – Skal have viden om internationale miljøer og kulturer, herunder det militære instruments rolle til opnåelsen af politiske mål, og de faktorer der påvirker politiske aktører. – Skal have forståelse af sin rolle som fører, herunder krigens love og det internationale samfunds forpligtigelser. – Skal have viden om "kræfternes samspil", herunder tjenestegrenenes virkemidler og deres betydning for opretholdelse af kampevnen i forbindelse med taktiske aktiviteter på underafdelingsniveau. – Skal have forståelse af de militære fysiske arbejdskrav og belastninger på kamppladsen i rammen af delingens taktiske aktiviteter. <u>Færdigheder</u> – Skal på baggrund af doktringrundlag kunne anvende og vurdere de taktiske principper, standardfremgangsmåder og principperne for føringsvirksomhed som delingsfører i rammen af MEKINFKMP, samt efter egen vurdering kunne afvige herfra, såfremt situationen taler herfor. – Skal kunne anvende og vurdere de taktiske principper og standardfremgangsmåder som stedfortrædende taktisk fører på underafdelingsniveau i forbindelse med underafdelingens taktiske aktiviteter og opgaveløsning i underafdelingschefens fravær. – Skal kunne formidle taktiske ordrer til undergivne, herunder anvende 5. punkts befalingen og brug af militær engelsk til føring og føringsvirksomhed som funktionelt arbejdsprog. <u>Kompetencer</u> – Skal kunne håndtere delingens indsættelser i omskiftelige situationer og komplekse taktiske situationer, der medfører konstante overvejelser og udvikling af løsningsmuligheder, herunder bevogtningsopgaver i rammen af Totalforsvaret. – Skal kunne påtage sig ansvar som stedfortrædende taktisk fører og overtage føring af kampen på underafdelingsniveau. – Skal kunne opsøge og tilegne sig viden indenfor det doktrinære og taktiske område og udvikle egen praksis. – Skal kunne håndtere opretholdelse af delingens kampkraft i forbindelse med delingens taktiske aktiviteter, herunder egen fysiske og mentale modstandskraft, der er nødvendig for effektivt at virke i førerrollen.
--	--

	LEDELSE <u>Viden og forståelse</u> – Skal have forståelse af begreber, principper og processer indenfor det ledelsesmæssige område og sammenhæng til den føringsmæssige praksis. – Skal have forståelse af sammenhænge mellem ledelsesudfordringer og samfundsmæssige forhold, herunder kendskab til Forsvarets ledelses- og værdigrundlag. – Skal have forståelse for formål, rolle og praktisk anvendelse af Command Team. – Skal som NK/UAFD have viden om materielansvar og –forvaltning på underafdelingsniveau. <u>Færdigheder</u> – Skal kunne anvende og vurdere Forsvarets ledelses- og værdigrundlag med henblik på at lede underlagt personel på baggrund af UAFDCH direktiv, herunder indgå i fagspecifikke samarbejdsrelationer og andre med ledere i underafdelingen. – Skal kunne anvende Forsvarets kompetenceudviklingssystem som samtaleleder med henblik på at bidrage til udfærdigelsen af udviklingskontrakter, bedømmelser m.v. for underlagt personel. – Kunne anvende kommunikative metoder og teknikker til at kommunikere beslutninger. <u>Kompetencer</u> – Skal kunne påtage sig ansvar for arbejdsprocesser og ledelsesmæssige udfordringer på arbejdspladsen med henblik på at løse pålagte opgaver. – Skal selvstændigt kunne iværksætte løsning af pålagte opgaver hurtigt og effektivt i forhold til den anvisede ramme, herunder justere i allerede iværksatte aktiviteter. – Skal kunne opsøge viden indenfor feltet ledelse og styring og udvikle egen praksis. – Skal kunne indgå i udviklingen af underordnedes faglige og personlige kompetencer. UDDANNELSE <u>Viden og forståelse</u> – Skal have forståelse af begreber, principper og processer indenfor det uddannelsesmæssige område og den voksenpædagogiske praksis. – Skal have viden om relevante sikkerhedsbestemmelser og forvaltningsbestemmelser på delings- og underafdelingsniveau. – Skal have forståelse af uddannelsesplanlægning på underafdelingsniveau.
--	--

	– Skal have forståelse af de fysiske og træningsmæssige rammer på delingsniveau. <u>Færdigheder</u> – Kunne formidle uddannelse til delingen, herunder virke som instruktør og faglærer. – Kunne anvende metoder og teknikker til tilrettelæggelse og evaluering af uddannelse på delings- og underafdelingsniveau. – Kunne varetage koordination af uddannelsens planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse på underafdelingsniveau. <u>Kompetencer</u> – Skal kunne håndtere Forsvarets voksenpædagogiske principper i rollen som delingsfører, faglærer og instruktør med henblik på at tilrettelægge, gennemføre og evaluere uddannelse af personel i underafdelingen. – Skal kunne håndtere komplekse og udviklingsorienterede uddannelsesopgaver/underafdelings-aktiviteter jf. direktiv. – Skal kunne opsøge ny viden indenfor feltet uddannelse, voksenpædagogik og didaktik, samt kunne udvikle egen praksis. – Skal kunne tage ansvar for skydninger som skydeleder på funktions- og enhedsniveau i underafdelingen.
--	---