

Dimittend- og aftager-undersøgelse af officersuddannelsen til Flyvevåbnet 2021



Dimittend- og aftagerundersøgelse 2021 af officersuddannelsen til Flyvevåbnet

Forord

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 Flyvevåbnet.

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

Nærværende dimittend- og aftagerundersøgelse af officersuddannelsen til Flyvevåbnet er Forsvarsakademiets første efter akkrediteringen af officersuddannelserne i 2015. Undersøgelsen viser et generelt højt kompetenceniveau hos dimittenderne, men anviser også en række tiltag og initiativer til forbedring af uddannelsen, som Forsvarsakademiet snarest vil vurdere og behandle sammen med Flyvevåbnet 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 i forhold til at få skabt sammenhæng mellem ambitionsniveau og eksisterende tids- og ressourcebæssige rammer.

PETER DAHL THRUENSEN Dekan, ph.d.	THOMAS NICOLAI PEDERSEN Studiechef, oberst
--------------------------------------	---

Indholdsfortegnelse

Forord	1
Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger	4
Aftagernes og dimittendernes overordnede tilfredshed	4
Vurdering af dimittendernes generelle kompetencer	4
Vurdering af operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau	5
Vurdering af teknikofficerernes kompetenceniveau	5
Vurdering af kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau	5
Aftagernes og dimittendernes vurdering af fremtidigt behov	6
Temaer vedrørende feedback, karriere og kompetenceudvikling	6
Uddannelsesdokumentation for officersuddannelsen til Flyvevåbnet	8
Tematik 1: Dimittendernes generelle kompetencer	9
1.1 Analyse af data	13
1.2 Vurdering og anbefaling	13
Tematik 2: Operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau	14
2.1 Analyse af data	17
2.2 Vurdering og anbefaling	17
Tematik 3: Teknikofficerernes kompetenceniveau	19
3.1 Analyse af data	22
3.2 Vurdering og anbefaling	22
Tematik 4: Kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau	24
4.1 Analyse af data	27
4.2 Vurdering og anbefaling	28
Tematik 5: Aftagernes vurdering af fremtidigt behov	29
5.1 Analyse af data	29
5.2 Vurdering og anbefaling	29
Tematik 6: Sammenhæng mellem uddannelse og job	30
6.1 Analyse af data	30
6.2 Vurdering og anbefaling	30
Tematik 7: Feedback og støtte	31
7.1 Analyse af data	31
7.2 Vurdering og anbefaling	31
Tematik 8: Dimittendernes syn på deres videre karriere	32
8.1 Analyse af data	32
8.2 Vurdering og anbefaling	32
Tematik 9: Dimittendernes syn på kompetencebehov og -udvikling	34
9.1 Analyse af data	34

9.2 Vurdering og anbefaling.....	35
Tematik 10: Dimittendernes og aftagernes overordnet tilfredshed	36
10.1 Analyse af data	36
10.2 Vurdering og anbefaling	37
Baggrund og metode.....	38
Om dimittend- og aftagerundersøgelser	38
Sådan er undersøgelsen blevet til	38
Målgruppe og datagrundlag	38
Om dimittendgruppen	39
Om aftagergruppen	39
Bortfaldsanalyse	40
Om tabeller	41
Bilag 1 – Kompetenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – generelle kompetencer for alle uddannelsesretninger	42
Bilag 2 – Kompetenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – specifikt for operationsstøtteofficeren .	43
Bilag 3 – Kompetenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – specifikt for teknikofficeren	44
Bilag 4 – Kompetenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – specifikt for kontrol- og varslingsofficeren	45

Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger

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

Undersøgelsen¹ dækker premierløjtnanter udnævnt fra hold Duster, Eagle og Falcon, der blev udnævnt henholdsvis december 2017, december 2018 og december 2019. Undersøgelsen dækker premierløjtnanter inden for de tre uddannelsesretninger: kontrol- og varslingsofficer, operationsstøtteofficer og teknikofficer. Piloter er dermed ikke en del af undersøgelsen, idet deres uddannelse adskiller sig væsentligt fra førnævnte uddannelsesretninger.

På tidspunktet, hvor undersøgelsen blev igangsat, havde langt størstedelen af premierløjtnanterne omkring et til to års erfaring fra udnævnelsesdato. Kun fire premierløjtnanter havde over tre års erfaring fra udnævnelsestidspunkt (hold Duster, udnævnt december 2017).

Dimittend- og aftagerundersøgelsen er gennemført i perioden den 9. februar - 6. april 2021.

83% af 41 inviterede premierløjtnanter har besvaret undersøgelsen.

70% af 50 inviterede aftagere har besvaret undersøgelsen.

Aftagernes og dimittendernes overordnede tilfredshed

Dimittendernes og aftagernes svar viser, at officersuddannelsen langt hen ad vejen klæder dimittenderne godt på til at varetage deres opgaver i førstegangstjenesten. Aftagernes svar viser også, at dimittenderne udvikler sig markant i løbet af de første par års tjeneste. Det er et meget positivt resultat, at der helt overordnet er så stor tilfredshed med dimittendernes kompetenceniveau efter uddannelsen, men ikke mindst også, at læringskurven fortsætter.

Dimittendernes svar viser også en generel stor tilfredshed med officersuddannelsen, og at den i høj grad har forberedt dem godt på arbejdslivet i Forsvaret. Videre viser resultaterne, at dimittenderne overordnet set er godt tilfredse med deres nuværende arbejde og deres valg om at blive officer. Den store tilfredshed understøttes tillige af, at dimittenderne vil anbefale uddannelsen til andre interesserede.

Resultaterne vedr. dimittendernes og aftagernes overordnede tilfredshed viser, at samarbejdet mellem Forsvarsakademiet og Flyverkommandoen, i forhold til at skabe en officersuddannelse af generel høj kvalitet, har båret frugt. Det samlede resultat har dog også vist, at der på bestemte områder er behov for at udvikle uddannelsen med henblik på yderligere at styrke kvaliteten af den - herunder især inden for teknikofficersretningen og det generelle fokus på sagsbehandling og forvaltning.

Vurdering af dimittendernes generelle kompetencer

Følgende resultater omhandler generelle kompetencer, som er fælles for de tre uddannelsesretninger.

Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at der helt overordnet er et højt kompetenceniveau inden for de generelle kompetencer. Der er dog et tydeligt behov for at styrke premierløjtnanternes forståelse for Flyvevåbnets forvaltnings- og styringsgrundlag, der vurderes lavt af både dimittender og aftagere.

Yderligere bør det afklares, om premierløjtnanterne får den nødvendige uddannelse i FOKUS, da resultaterne viser, at en mindre del af premierløjtnanterne er udfordret i forhold til at anvende FOKUS til udvikling af undergivne medarbejdere.

Store dele af aftagerne har svaret "Ved ikke" i deres vurdering af enkelte kompetenceområder. Det kan indikere, at disse kompetenceområder ikke er lige relevante for alle uddannelsesretningerne. Forsvarsakademiet opfordrer til, at Flyverkommandoen foretager en vurdering af, hvorvidt disse kompetenceområder også fremadrettet bør være en del af de generelle kompetencer, som dækker alle uddannelsesretninger, eller hvorvidt de i højere grad skal tilføjes under de uddannelsesretninger, hvor det er relevant.

¹ Udgangspunktet for undersøgelsen er aftagernes (nærmeste chefer og afdelingschefer) og dimittendernes vurdering af sidstnævntes kompetencer som premierløjtnanter.

Vurdering af operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau

Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at operationsstøtteofficerernes kompetencer er på et højt niveau.

Operationsstøtteofficerernes forståelse for anvendelsen af Flyvevåbnets operative støtteenheder inden for Force Protection i en national ramme vurderes af aftagerne højest blandt de udvalgte kompetenceområder. Blandt flere andre kompetenceområder vurderes operationsstøtteofficerernes virke som taktisk fører tilsvarende at være meget højt.

Resultaterne viser dog, at fire ud af ni dimittender mangler forståelse for aftalekomplekser med henblik på at kunne deltage i Fact Finding Missions, Site Surveys og INTOPS. Flere af dimittenderne bemærker ligeledes, at de ikke har arbejdet med Fact Finding Missions eller Site Surveys siden funktionsuddannelsen. På den baggrund anbefaler Forsvarsakademiet, at aftagerne forholder sig til, hvorvidt denne kompetence er relevant at uddanne efter, når så store dele af operationsstøtteofficererne ikke har anvendt den.

Vurdering af teknikofficerernes kompetenceniveau

Resultaterne viser, at aftagerne vurderer teknikofficerernes kompetenceniveau lavere sammenlignet med tilsvarende for de to andre uddannelsesretninger.

Der er behov for at styrke teknikofficerernes færdigheder til at anvende de IT-systemer, der anvendes til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings-, og logistikprocesser. Ligeledes bør der ses nærmere på, om undervisningen inden for systemerne er placeret hensigtsmæssigt i uddannelsesforløbet i forhold til at sikre, at færdighederne ikke går tabt, før det bliver bragt i anvendelse. Da undervisningen i SAP er meget færdighedsbaseret, kan det om muligt være mere hensigtsmæssigt, at dette element i uddannelsen placeres tættere på tidspunktet for udnævnelse – alternativt i forbindelse med onboarding af dimittenderne eller on-the-job-training. Samme anbefaling giver dimittenderne i de kvalitative bemærkninger.

Resultaterne fra både teknikofficererne og aftagerne viser, at uddannelsen inden for Forsvarets forsyningsystem og strategiske transporter skal styrkes, da teknikofficerernes forståelse på dette område ikke er på et tilfredsstillende niveau. Det samme gælder i forhold til teknikofficerernes viden om og forståelse for bestemmelsesgrundlaget for teknikofficerens virke, som jf. resultaterne også ligger på et lavt niveau. Ligeledes bør Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyverkommandoen afdække, hvad der er forklaringen på det lave niveau inden for disse kompetenceområder.

Det samlede billede af resultaterne giver anledning til, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyverkommandoen gennemgår kompetenceprofilen og den nuværende uddannelse af teknikofficerer med henblik på at afdække, hvorvidt uddannelsens sammensætning og indhold i tilfredsstillende grad matcher Flyvevåbnets behov.

Vurdering af kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau

Både dimittendernes og aftagernes svar viser, at kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau generelt er højt. Kontrol- og varslingsofficererne er især meget dygtige til at "anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer i forbindelse med luftoperationer og i forbindelse med produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede". Ydermere vurderes officerernes forståelse for "offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kommando- og kontrolfunktioner inden for dansk luftrum", at være meget god.

Dog anbefaler Forsvarsakademiet, at man i samarbejde med Flyverkommandoen drøfter behovet for at styrke kontrol- og varslingsofficerernes kompetencer til at føre surveillance teamet og deres forståelse for operativ støtte til Hæren og Søværnet gennem kapaciteterne ACE-L og ACE-M. Disse områder vurderes lavest blandt de udvalgte kompetencer.

Det bemærkes, at et par aftagere i deres kvalitative kommentarer anfører, at kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau i forhold til at føre surveillance teamet afhænger meget af, om man vurderer deres kompetencer ved udnævnelse eller senere. Forsvarsakademiet anbefaler, at aftager forholder sig til, om det nuværende kompetenceniveau efter endt uddannelse er tilfredsstillende, og om den nuværende model med efteruddannelse til Track Production Officer er hensigtsmæssig, eller hvorvidt der

er behov for en selvstændig uddannelsesretning som Track Production Officer. Dette bliver bl.a. forstået af en af aftagerne.

Aftagernes og dimittendernes vurdering af fremtidigt behov

Aftagerne bliver i undersøgelsen bedt om at forholde sig til, hvilke kompetencer der er behov for at styrke i forbindelse med uddannelsen af fremtidige premierløjtnanter. Ligeledes bliver dimittenderne bedt om at forholde sig til, hvilke kompetencer de har størst behov for at få styrket på nuværende tidspunkt.

Både aftagerne og dimittenderne peger på – og mest markant i hele undersøgelsen – at dimittenderne mangler kendskab og færdigheder inden for sagsbehandling, forvaltning, administration og brugen af især FIIN og diverse styringsmæssige IT-værktøjer. Netop dette forhold afspejles gennem hele undersøgelsen.

Majoriteten af aftagernes kommentarer relaterer sig til de forskellige kompetenceprofiler, og det vurderes, at de pågældende emner allerede er i fokus på uddannelsen, men at aftagerne har et udpræget ønske om ny samt yderligere uddannelse inden for eksisterende uddannelsesmoduler. Udover ovenstående område, fremhæver aftagerne også et øget fokus på cyber/efterretningstjeneste, DKMAR², Ledelse/føring og opgaver i forbindelse med den nationale forsvarsplan.

Forsvarsakademiet anbefaler, at der i samarbejde med Flyverkommandoen foretages en vurdering af de forskellige kompetenceprofiler i forhold til kompetencernes relevans og vægtning, og i forlængelse heraf afdækker behovet for revision af rammestudieordningen - herunder uddannelses- og studieordninger. Det skal tillige anbefales, at der tages stilling til placering af de enkelte kompetenceområders placering i uddannelsen, herunder hvilke dele der er velegnet til efteruddannelse og on-the-job-training efter udnævnelse. Det anbefales, at der især ses på kontrol- og varsling og den tekniske linje/uddannelsesretning.

Temaer vedrørende feedback, karriere og kompetenceudvikling

Undersøgelsen afdækker også en række temaer med fokus på dimittendernes oplevelse af overgangen fra studie til førstegangstjeneste, feedback ved tjenesten, karriere og kompetenceudvikling. Temaerne undersøges, da disse forhold blandt andet har betydning for, hvor gnidningsfri overgangen er til førstegangstjenesten, ligesom det indvirker på, hvor hurtigt dimittenderne lykkes med at anvende deres viden, færdigheder og kompetencer fra uddannelsen. Derudover er behandlingen af temaerne med til at afdække dimittendernes syn på deres videre udvikling og karriere, samt hvad der har betydning for deres fastholdelse.

Resultaterne viser, at størstedelen af dimittenderne følte sig forberedte og kompetente til at varetage deres opgaver i førstegangstjenesten. Derudover stiger deres oplevelse af at være kompetent markant i løbet af de første års tjeneste.

Dimittenderne er generelt meget tilfredse med feedbackkulturen ved enhederne i Flyvevåbnet, men til gengæld viser resultaterne også, at dimittenderne oplever overgangen fra studie til førstegangstjeneste som noget rodet, og at der er behov for at styrke denne overgang. Forsvarsakademiet anbefaler, at der i samarbejde med Flyverkommandoen drøftes, hvordan overgangen kan styrkes.

Vedrørende dimittendernes syn på deres videre karriere, viser resultaterne, at størstedelen af dimittenderne allerede har en god idé om, hvilken karriere de ønsker inden for Forsvaret, men at en væsentlig gruppe også mangler indsigt i, hvilke muligheder der eksisterer. De kvalitative svar viser, at Forsvarets understøttelse af dimittendernes videre karriere og udvikling er et vigtigt element i forhold til fastholdelse. Yderligere har det også stor betydning for fastholdelsen af dimittenderne, at deres arbejde opleves som meningsfuldt, og at der er balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Resultaterne omhandlende kompetenceudvikling viser, at cirka hver femte dimittend i større eller mindre grad mangler overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for deres respektive

² FMIDIR 680-12: Danish Military Airworthiness Requirements (DKMAR) er et koncernfælles regime inden for luftdygtighed, der berører og involverer flere myndigheder og fagområder i den logistiske virksomhed.

fagområder. Det er helt afgørende for udmøntningen af Forsvarets Uddannelsesstrategi (fra efteråret 2020) og den gældende HR-strategi, at alle medarbejdere i Forsvaret har let ved, i forhold til deres behov og ambitioner, at danne sig et indtryk af, hvilke muligheder der er for videre- og efteruddannelse. Udover at Koncernfælles Kursusadministration arbejder på at udvikle en koncernfælles og individuel kursusportal, vil Forsvarsakademiet endvidere følge op på resultaterne med Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Flyverkommandoen med henblik på, at de arbejder videre med, hvordan man kan styrke informationen omkring premierløjtnanternes videre karrieremuligheder og kompetenceudvikling.

Uddannelsesdokumentation for officersuddannelsen til Flyvevåbnet

Nærværende afsnit omfatter en kort beskrivelse af de overordnede historiske ændringer på Officersuddannelsen for Flyvevåbnet. Afsnittet skal bidrage til forståelse af konteksten for den nuværende officersuddannelse, som undersøges i den aktuelle dimittend- og aftagerundersøgelse.

Grundlaget for officersuddannelsen i Flyvevåbnet er kompetenceprofilerne for løjtnant i Flyvevåbnet (M311) og premierløjtnant i Flyvevåbnet (M312) – se bilag 1-4.

Kompetencebeskrivelserne er udspecificerede i separate kompetenceprofiler for hver af uddannelsesretningerne: kontrol- og varsling, teknik, operationsstøtte samt pilot (jager, transport og helikopter). Sidstnævnte uddannelse er dog ikke indeholdt i dimittend- og aftagerundersøgelsen.

Kompetenceprofilerne for kontrol- og varsling, teknik og operationsstøtte (M312) er senest revideret i 2018 og for M311-niveauet i 2019.

Den samlede officersuddannelse til M312-niveauet er beskrevet i rammestudieordningen: Officersuddannelse for Flyvevåbnet 2015. Den samlede rammestudieordning med underliggende uddannelsesordninger er under revision.

Den akkrediterede del af officersuddannelsen, den militære diplomuddannelse, er reguleret af bekendtgørelse nr. 927 af 29/07/2015: Bekendtgørelse om Forsvarets militære diplomuddannelse.

Den militære diplomuddannelse er senest justeret i 2019, hvor de primære ændringer omfattede:

- Opdatering af uddannelsen i form af justerede kompetenceprofiler
- Ensretning af uddannelseslængde på tværs af værn
- Justering af eksisterende moduler og oprettelse af nye

I forhold til uddannelsesretningernes respektive formålsbeskrivelser og samlede mål for læringsudbytte er der indtil videre, på et overordnet niveau, kun gennemført mindre justeringer, hvoraf flere er af forståelsesmæssig og semantisk karakter.

Uddannelsesretningerne har samlet set ikke ændret væsentlig retning eller fokus. De største indholdsmæssige variationer på uddannelsen har været justeret inden for de respektive fagområder på modul- og fagplansniveau, så indholdet fleksibelt har kunnet tilpasses fortløbende i forhold til dialogen med aftager.

Justeringerne har desuden været gennemført med hensyn til at sikre, at uddannelserne er fagligt, didaktisk og pædagogisk opdaterede og ajourførte i forhold til gældende bekendtgørelser m.m.

Tematik 1: Dimittendernes generelle kompetencer

Nærværende kapitel præsenterer resultaterne vedrørende premierløjtnanternes generelle kompetencer. Alle kompetencerne er udvalgt fra kompetenceprofilerne for de tre uddannelsesretninger (bilag 1). I denne undersøgelse kaldes de for generelle kompetencer, da de er fælles for alle premierløjtnanter i Flyvevåbnet.

Aftagerne og premierløjtnanterne har forholdt sig til de sammen udsagn. Tabel 1 viser aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau, hvor tabel 2 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 3 sammenstilles aftagernes og premierløjtnanternes svar ud fra svarenes gennemsnitsberegning, hvor kompetencerne rangeres efter aftagernes svar.

Tabel 1: Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes generelle kompetencer (2021)

Aftagernes vurdering af premierløjtnanternes generelle kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på premierløjtnanter med 1-3 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	Gns.
Premierløjtnanterne har ledelsesteoretisk viden som fundament for sit virke som leder.	0%	0%	0%	30%	59%	11%	37	4,7
Premierløjtnanterne har indsigt i og forståelse for Forsvarets og Flyvevåbnets operative virke ift. den nationale ramme.	0%	0%	3%	62%	30%	5%	37	4,3
Premierløjtnanterne har indsigt i og forståelse for Forsvarets og Flyvevåbnets operative virke ift. den internationale ramme.	0%	0%	8%	59%	24%	8%	37	4,2
Premierløjtnanterne har forståelse for Forsvarets virke i en overordnet sikkerhedspolitisk og demokratisk sammenhæng.	0%	3%	8%	49%	22%	19%	37	4,1
Premierløjtnanterne har indsigt i og forståelse for Flyvevåbnets styrings- og forvaltningsgrundlag.	8%	11%	32%	30%	16%	3%	37	3,4
Premierløjtnanterne har forståelse for internationale konventioner og øvrige aftaler ift. anvendelse af magtmidler i både fred og under krise- og krigslignende forhold.	0%	0%	3%	41%	22%	35%	37	4,3
Premierløjtnanterne kan anvende skriftlig og mundtlig dansk som formidlingssprog i såvel en almen som en militær operativ kontekst.	0%	0%	0%	30%	68%	3%	37	4,7
Premierløjtnanterne kan anvende skriftlig og mundtlig engelsk som formidlingssprog i såvel en almen som en militær operativ kontekst.	0%	0%	3%	32%	46%	19%	37	4,5
Premierløjtnanterne kan tilpasse sin kommunikation til dem, der skal modtage den, og ift. det budskab de vil kommunikere.	0%	0%	14%	43%	41%	3%	37	4,3
Premierløjtnanterne kan anvende FOKUS til kompetenceudvikling af undergivne medarbejdere.	0%	11%	8%	38%	19%	24%	37	3,9
Premierløjtnanterne kan identificere og løse praksisnære problemstillinger inden for egen enheds ramme samt give anbefalinger til nærmeste chef/leder.	0%	3%	3%	38%	51%	5%	37	4,5
Premierløjtnanterne kan på taktisk niveau planlægge og bidrage til at gennemføre Flyvevåbnets operationer i en national ramme.	0%	3%	16%	35%	35%	11%	37	4,2
Premierløjtnanterne kan på taktisk niveau planlægge og bidrage til at gennemføre Flyvevåbnets operationer i en international ramme.	0%	5%	14%	43%	24%	14%	37	4
Premierløjtnanternes kan anvende relevant ledelsesteori i planlægning og gennemførelse af pålagte opgaver.	0%	3%	16%	32%	43%	5%	37	4,2
Premierløjtnanterne kan udvælge og anvende relevante pædagogiske teorier og metoder til undervisning i praksis.	0%	3%	5%	24%	32%	35%	37	4,3
Premierløjtnanterne kan gennemføre evaluering af undervisning.	0%	3%	0%	27%	32%	38%	37	4,4

Premierløjtnanterne kan håndtere komplekse og udviklingsorienterede ledelsesopgaver.	0%	3%	16%	54%	19%	8%	37	4
Premierløjtnanterne kan selvstændigt indgå i fagligt og tværfagligt samarbejde inden for egen enhed.	0%	0%	8%	43%	46%	3%	37	4,4
Premierløjtnanterne kan selvstændigt indgå i fagligt og tværfagligt samarbejde med eksterne relationer.	0%	8%	3%	49%	35%	5%	37	4,2
Premierløjtnanterne kan selvstændigt udøve ledelse af egen enheds opgaveløsning, herunder påtage sig ansvar for proces såvel som produkt.	0%	5%	11%	35%	46%	3%	37	4,3
Premierløjtnanterne kan anvende Forsvarets Ledelsesgrundlag i sin opgaveløsning.	0%	0%	14%	43%	32%	11%	37	4,2
Premierløjtnanterne kan efterleve Forsvarets og Flyvevåbnets værdier som leder og rollemodel.	0%	5%	5%	35%	51%	3%	37	4,4
Premierløjtnanterne kan identificere egne faglige- og personlige udviklingsbehov i forhold til officersvirket.	0%	5%	16%	46%	30%	3%	37	4
Premierløjtnanterne kan på baggrund af egen FOKUS bedømmelse og udviklingskontrakt - udvikle egen viden, færdigheder og kompetencer.	0%	11%	11%	38%	22%	19%	37	3,9

Tabel 2: Premierløjtnanternes vurdering af egne generelle kompetencer (2021)

Premierløjtnanternes vurdering af egne generelle kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn på dig (på 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	Gns.
Jeg har ledelsesteoretisk viden som fundament for mit virke som leder.	0%	0%	6%	38%	56%	0%	34	4,5
Jeg har indsigt i og forståelse for Forsvarets og Flyvevåbnets operative virke ift. den nationale ramme.	0%	3%	3%	29%	65%	0%	34	4,6
Jeg har indsigt i og forståelse for Forsvarets og Flyvevåbnets operative virke ift. den internationale ramme.	0%	3%	9%	24%	65%	0%	34	4,5
Jeg har forståelse for Forsvarets virke i en overordnet sikkerhedspolitisk og demokratisk sammenhæng.	0%	0%	6%	38%	56%	0%	34	4,5
Jeg har indsigt i og forståelse for Flyvevåbnets styrings- og forvaltningsgrundlag.	3%	32%	18%	41%	6%	0%	34	3,1
Jeg har forståelse for internationale konventioner og øvrige aftaler ift. anvendelse af magtmidler i både fred og under krise- og krigslignende forhold.	0%	0%	6%	56%	38%	0%	34	4,3
Jeg kan anvende skriftlig og mundtlig dansk som formidlingssprog i såvel en almen som en militær operativ kontekst.	0%	0%	3%	21%	76%	0%	34	4,7
Jeg kan anvende skriftlig og mundtlig engelsk som formidlingssprog i såvel en almen som en militær operativ kontekst.	0%	0%	6%	41%	50%	3%	34	4,5
Jeg kan tilpasse min kommunikation til dem, der skal modtage den, og ift. det budskab jeg vil kommunikere.	0%	0%	6%	29%	65%	0%	34	4,6
Jeg kan anvende FOKUS til kompetenceudvikling af undergivne medarbejdere.	3%	12%	12%	47%	26%	0%	34	3,8
Jeg kan identificere og løse praksisnære problemstillinger inden for egen enheds ramme samt give anbefalinger til nærmeste chef/leder.	0%	0%	0%	21%	79%	0%	34	4,8
Jeg kan på taktisk niveau planlægge og bidrage til at gennemføre Flyvevåbnets operationer i en national ramme.	0%	3%	6%	32%	56%	3%	34	4,5
Jeg kan på taktisk niveau planlægge og bidrage til at gennemføre Flyvevåbnets operationer i en international ramme.	3%	15%	6%	38%	32%	6%	34	3,9
Jeg kan anvende relevant ledelsesteori i planlægning og gennemførelse af pålagte opgaver.	0%	3%	3%	35%	59%	0%	34	4,5
Jeg kan udvælge og anvende relevante pædagogiske teorier og metoder til undervisning i praksis.	0%	0%	9%	32%	50%	9%	34	4,5
Jeg kan gennemføre evaluering af undervisning.	0%	0%	0%	53%	44%	3%	34	4,5
Jeg kan håndtere komplekse og udviklingsorienterede ledelsesopgaver.	0%	0%	3%	44%	53%	0%	34	4,5
Jeg kan selvstændigt indgå i fagligt og tværfagligt samarbejde inden for egen enhed.	0%	0%	6%	24%	71%	0%	34	4,6
Jeg kan selvstændigt indgå i fagligt og tværfagligt samarbejde med eksterne relationer.	0%	3%	6%	44%	47%	0%	34	4,4
Jeg kan selvstændigt udøve ledelse af egen enheds opgaveløsning, herunder påtage mig ansvar for proces såvel som produkt.	0%	0%	0%	32%	68%	0%	34	4,7
Jeg kan anvende Forsvarets Ledelsesgrundlag i min opgaveløsning.	0%	3%	12%	41%	44%	0%	34	4,3
Jeg kan efterleve Forsvarets og Flyvevåbnets værdier som leder og rollemodel.	0%	3%	6%	21%	71%	0%	34	4,6
Jeg kan identificere egne faglige- og personlige udviklingsbehov i forhold til officersvirket.	0%	0%	3%	18%	79%	0%	34	4,8
Jeg kan på baggrund af egen FOKUS bedømmelse og udviklingskontrakt - udvikle egen viden, færdigheder og kompetencer.	0%	6%	3%	41%	47%	3%	34	4,3

Nedenstående tabel sammenligner aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af premierløjtnanternes generelle kompetencer, som afrapporteret ovenfor (Tabel 1 og 2). I nedenstående tabel er alle generelle kompetencer rangeret efter aftagernes gennemsnitlige bedømmelse (Tabel 3).

Tabel 3: Sammenligning af aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af generelle kompetencer ud fra gennemsnitsberegninger. Rangeret efter aftagers svar (2021)



1.1 Analyse af data

Overordnet set viser resultaterne vedr. premierløjtnanternes generelle kompetenceniveau, at der er god overensstemmelse mellem aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af, hvilke kompetenceområder premierløjtnanterne er mest og mindst kompetente til at varetage. Premierløjtnanterne vurderer generelt deres eget kompetenceniveau højere sammenlignet med, hvordan aftagerne vurderer dem.

De generelle kompetenceområder, som opnår de højeste scorere, er premierløjtnanternes kommunikative evner inden for både dansk og engelsk, deres ledelsesteoretiske fundament for virket som leder, og deres evner til at identificere og løse opgaver inden for egen enheds rammer. Generelt for langt størstedelen af ovenstående kompetencer er, at de tildes en høj score af både premierløjtnanterne og aftagerne.

I den lavere ende er der dog også nogle få kompetenceområder, som både premierløjtnanterne og aftagerne giver en lav score. Det er bl.a. iøjefaldende, at 19% af aftagerne og 35% af premierløjtnanterne svarer, at premierløjtnanterne "I mindre grad" eller "Slet ikke" har "indsigt og forståelse for Flyvevåbnets styrings- og forvaltningsgrundlag". Det er klart det kompetenceområde, som både aftagerne og premierløjtnanterne giver den laveste score. Derudover afspejler svarerne også, at en mindre gruppe af premierløjtnanterne er udfordret i deres arbejde med FOKUS. Det gælder både i forhold til at anvende FOKUS til kompetenceudvikling af undergivne medarbejdere, men også i forhold til at udvikle viden, færdigheder og kompetencer på baggrund af egen FOKUS bedømmelse. 15% af premierløjtnanterne svarer, at de "Slet ikke" eller "I mindre grad" kan anvende FOKUS til kompetenceudvikling af undergivne medarbejdere.

I analysen af de kompetencer, der ligger lavt, kan det også nævnes, at 18% af premierløjtnanterne svarer, at de "I mindre grad" (15%) eller "Slet ikke" (3%) "på taktisk niveau kan planlægge og bidrage til at gennemføre Flyvevåbnets operationer i en international ramme". To premierløjtnanter kommenterer, at fokus på internationale operationer bør opprioriteres i løbet af uddannelsen. En tredje beskriver, at vedkommende endnu ikke har haft mulighed for at bidrage til planlægning af nationale eller internationale operationer, hvilket gør vedkommende usikker på sit kompetenceniveau inden for dette område. Dette kan være nogle af forklaringerne på, at en væsentlig del af premierløjtnanterne vurderer denne kompetence blandt de laveste.

Ift. aftagernes svar er det bemærkelsesværdigt, at store dele af aftagerne har svaret "Ved ikke" på flere kompetenceområder. En af forklaringerne på det kan være, at disse aftagere ikke har haft mulighed for at se disse premierløjtnanter anvende den pågældende kompetence. F.eks. svarer hele 38% af aftagerne "Ved ikke" i vurderingen af premierløjtnanternes evne til at evaluere undervisning. Ikke alle premierløjtnanter underviser, og vil af den årsag heller ikke skulle evaluere undervisning, hvilket kan få store dele af aftagerne til at svare "Ved ikke". En stor grad af "Ved ikke"-svar på nogle kompetenceområder kan dermed indikere, at disse kompetencer generelt ikke anvendes af særlig mange premierløjtnanter og dermed ikke er relevante for alle.

1.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at der helt overordnet er et højt kompetenceniveau inden for de generelle kompetencer. Der er dog et tydeligt behov for at styrke premierløjtnanternes forståelse for Flyvevåbnets forvaltnings- og styringsgrundlag, der vurderes lavt af både dimittender og aftagere.*
- Yderligere bør det afklares, om premierløjtnanterne får den nødvendige uddannelse i FOKUS, da resultaterne viser, at en mindre del af premierløjtnanterne er udfordret i forhold til at anvende FOKUS til udvikling af undergivne medarbejdere.*
- Enkelte kompetenceområder har store svarprocenter på kategorien "Ved ikke". Det kan indikere, at disse kompetenceområder ikke er lige relevante for alle uddannelsesretningerne. Forsvarsakademiet opfordrer til, at aftagerne foretager en vurdering af, om disse kompetenceområder også fremadrettet bør være en del af de generelle kompetencer, som dækker alle uddannelsesretninger, eller hvorvidt de i højere grad skal tilføjes under de uddannelsesretninger, hvor det er relevant.*

Tematik 2: Operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau

Nærværende tematik præsenterer resultaterne vedrørende operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i kompetenceprofilen for operationsstøtteofficerer M312 (bilag 2). Der er siden 2017 udnævnt ni operationsstøtteofficerer, der alle har svaret på undersøgelsen. Af de 13 aftagere, som er nærmeste chef eller afdelingschef for disse premierløjtnanter, har otte aftagere svaret. Tabel 4 viser aftagernes vurdering af operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau, hvor tabel 5 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 6 sammenstilles aftagernes og operationsstøtteofficerernes svar rangeret efter aftagernes bedømmelse.

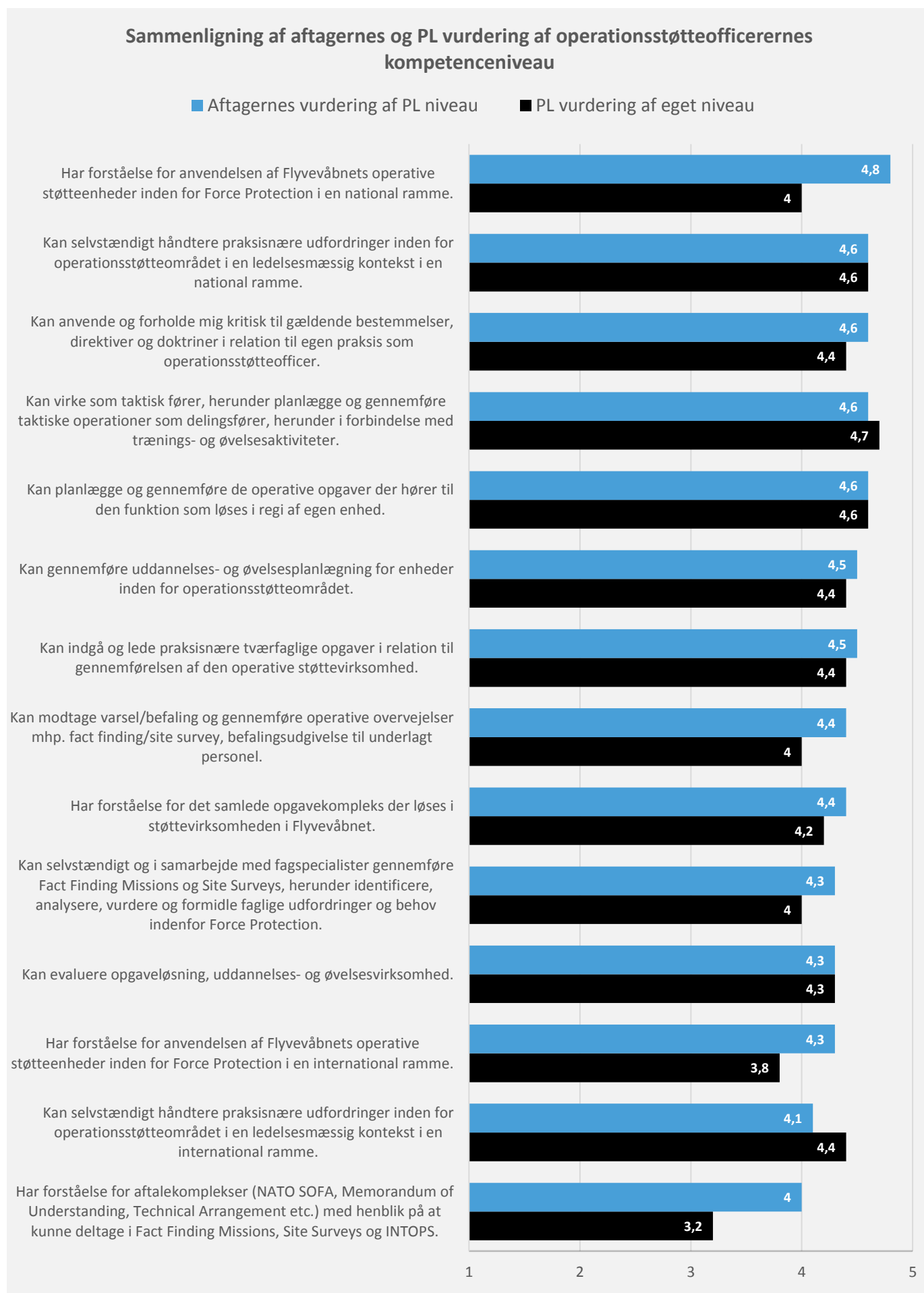
Tabel 4: Aftagernes vurdering af operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau (2021)

Aftagernes vurdering af operationsstøtteofficerers kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på operationsstøtteofficerer med 1-3 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	Gns.
Premierløjtnanterne har forståelse for det samlede opgavekompleks, der løses i støttevirksomheden i Flyvevåbnet.	0%	0%	0%	63%	38%	0%	8	4,4
Premierløjtnanterne har forståelse for anvendelsen af FLV operative støtteenheder inden for Force Protection i en national ramme.	0%	0%	0%	25%	75%	0%	8	4,8
Premierløjtnanterne har forståelse for anvendelsen af FLV operative støtteenheder inden for Force Protection i en international ramme.	0%	0%	0%	75%	25%	0%	8	4,3
Premierløjtnanterne har forståelse for aftalekomplekser (NATO SOFA, Memorandum of Understanding, Technical Arrangement etc.) med henblik på at kunne deltage i Fact Finding Missions, Site Surveys og INTOPS.	0%	0%	13%	50%	13%	25%	8	4
Premierløjtnanterne kan planlægge og gennemføre de operative opgaver, der hører til den funktion man løser i regi af egen enhed.	0%	0%	0%	38%	63%	0%	8	4,6
Premierløjtnanterne kan indgå og lede praksisnære tværfaglige opgaver i relation til gennemførelsen af den operative støttevirksomhed.	0%	0%	13%	25%	63%	0%	8	4,5
Premierløjtnanterne kan modtage varsel/befaling og gennemføre operative overvejelser mhp. fact finding/site survey, befalingsudgivelse til underlagt personel.	0%	0%	13%	25%	50%	13%	8	4,4
Premierløjtnanterne kan gennemføre uddannelses- og øvelsesplanlægning for enheder inden for operationsstøtteområdet.	0%	0%	13%	25%	63%	0%	8	4,5
Premierløjtnanterne kan evaluere opgaveløsning, uddannelses- og øvelsesvirksomhed.	0%	0%	13%	50%	38%	0%	8	4,3
Premierløjtnanterne kan virke som taktisk fører, herunder planlægge og gennemføre taktiske operationer som delingsfører, herunder i forbindelse med trænings- og øvelsesaktiviteter.	0%	0%	0%	25%	38%	38%	8	4,6
Premierløjtnanterne kan anvende og forholde sig kritisk til gældende bestemmelser, direktiver og doktriner i relation til egen praksis som operationsstøtteofficer.	0%	0%	13%	13%	63%	13%	8	4,6
Premierløjtnanterne kan selvstændigt og i samarbejde med fagspecialister gennemføre Fact Finding Missions og Site Surveys, herunder identificere, analysere, vurdere og formidle faglige udfordringer og behov indenfor Force Protection.	0%	0%	0%	50%	25%	25%	8	4,3
Premierløjtnanterne kan selvstændigt håndtere praksisnære udfordringer inden for operationsstøtteområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	0%	38%	50%	13%	8	4,6
Premierløjtnanterne kan selvstændigt håndtere praksisnære udfordringer inden for operationsstøtteområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en international ramme.	0%	0%	13%	50%	25%	13%	8	4,1

Tabel 5: Operationsstøtteofficerernes vurdering af eget kompetenceniveau (2021)

Operationsstøtteofficerernes vurdering af egne kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn på dig (på 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	Gns.
Jeg har forståelse for det samlede opgavekompleks der løses i støttevirksomheden i Flyvevåbnet.	0%	0%	11%	56%	33%	0%	9	4,2
Jeg har forståelse for anvendelsen af Flyvevåbnets operative støtteenheder inden for Force Protection i en national ramme.	0%	11%	0%	67%	22%	0%	9	4
Jeg har forståelse for anvendelsen af Flyvevåbnets operative støtteenheder inden for Force Protection i en international ramme.	11%	0%	0%	78%	11%	0%	9	3,8
Jeg har forståelse for aftalekomplekser (NATO SOFA, Memorandum of Understanding, Technical Arrangement etc.) med henblik på at kunne deltage i Fact Finding Missions, Site Surveys og INTOPS.	11%	33%	0%	33%	22%	0%	9	3,2
Jeg kan planlægge og gennemføre de operative opgaver der hører til den funktion jeg løser i regi af egen enhed.	0%	0%	11%	22%	67%	0%	9	4,6
Jeg kan indgå og lede praksisnære tværfaglige opgaver i relation til gennemførelsen af den operative støttevirksomhed.	0%	0%	11%	33%	56%	0%	9	4,4
Jeg kan modtage varsel/befaling og gennemføre operative overvejelser mhp. fact finding/site survey, befalingsudgivelse til underlagt personel.	11%	0%	0%	44%	33%	11%	9	4
Jeg kan gennemføre uddannelses- og øvelsesplanlægning for enheder inden for operationsstøtteområdet.	0%	11%	0%	22%	67%	0%	9	4,4
Jeg kan evaluere opgaveløsning, uddannelses- og øvelsesvirksomhed.	0%	11%	0%	33%	56%	0%	9	4,3
Jeg kan virke som taktisk fører, herunder planlægge og gennemføre taktiske operationer som delingsførere, herunder i forbindelse med trænings- og øvelsesaktiviteter.	0%	0%	0%	33%	67%	0%	9	4,7
Jeg kan anvende og forholde mig kritisk til gældende bestemmelser, direktiver og doktriner i relation til egen praksis som operationsstøtteofficer.	0%	0%	11%	33%	56%	0%	9	4,4
Jeg kan selvstændigt og i samarbejde med fagspecialister gennemføre Fact Finding Missions og Site Surveys, herunder identificere, analysere, vurdere og formidle faglige udfordringer og behov indenfor Force Protection.	11%	0%	0%	44%	33%	11%	9	4
Jeg kan selvstændigt håndtere praksisnære udfordringer inden for operationsstøtteområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	11%	22%	67%	0%	9	4,6
Jeg kan selvstændigt håndtere praksisnære udfordringer inden for operationsstøtteområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en international ramme.	0%	0%	11%	33%	44%	11%	9	4,4

Tabel 6: Sammenligning af aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetenceniveau (2021)



2.1 Analyse af data

Resultaterne fra både dimittender og aftagere viser, at operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau generelt ligger højt. Ved sammenligning af de to gruppers resultater ses, at aftagerne på de fleste områder vurderer premierløjtnanternes kompetenceniveau højere, end premierløjtnanterne selv vurderer. Dette er atypisk og adskiller sig fra alle andre resultater i undersøgelsen, hvor man generelt ser, at premierløjtnanternes selv vurdering er højere sammenlignet med, hvordan deres chefer vurderer dem. Da undersøgelsen af operationsstøtteofficererne bygger på svar fra få respondenter, skal det nævnes, at resultaterne derfor er mere påvirkelige over for svar i yderkategorierne – også kaldet outliers. Det vil sige, at få respondenter med f.eks. meget positive eller negative svar kan få stor indflydelse på det samlede resultat. De få besvarelser skyldes, at der kun er uddannet ni operationsstøtteofficerer mellem 2017-2019, og derfor er det også positivt for undersøgelsens validitet, at de allesammen har svaret.

Ud fra aftagernes svar vurderes alle kompetenceområderne at være på et relativt højt niveau, da ingen af aftagerne har svaret "Slet ikke" eller "I mindre grad" ved nogle af de udvalgte kompetencer. Med baggrund i aftagernes svar er det svært at fremhæve et område, som der er åbenlyst behov for at styrke. Til gengæld viser dimittendernes svar, at lige under halvdelen (fire ud af ni) mangler forståelse for aftalekomplekser med henblik på at kunne deltage i Fact Finding Missions, Site Surveys og INTOPS. Flere af dem kommenterer i de kvalitative bemærkninger, at de ikke har arbejdet med Fact Finding Missions eller Site Surveys siden funktionsuddannelsen, hvilket er medvirkende til, at de er usikre på, om de kan løse disse opgaver tilfredsstillende i dag.

Bortset fra det nævnte kompetenceområde ovenfor, så har operationsstøtteofficererne generelt et højt kompetenceniveau jf. dimittendernes og aftagernes svar. I forhold til premierløjtnanternes færdigheder til at kunne "anvende Flyvevåbnets operative støtteenheder inden for Force Protection", vurderer en enkelt premierløjtnant (11%), at vedkommende "Slet ikke" ville kunne dette, hvor 78% svarer "I nogen grad" og 11% "I høj grad". Sammenlignet med de andre kompetenceområder vurderes dette som det næstlaveste ud fra kompetencernes gennemsnitlige score. Dette på trods af, at langt størstedelen svarer, at de "I nogen grad" kan "anvende Flyvevåbnets operative støtteenheder inden for Force Protection". I forhold til aftagernes vurdering af om premierløjtnanterne "Har forståelse for anvendelsen af Flyvevåbnets operative støtteenheder inden for Force Protection i en international ramme", så svarer hele 75% "I høj grad" og 25% "I mindre grad". Resultaterne tyder derfor ikke på, at der generelt skulle være udfordringer med operationsstøtteofficerernes kompetenceniveau inden for arbejdet med Force Protection. Aftagernes svar viser tværtimod, at kompetenceniveauet er højt.

Operationsstøtteofficerernes virke som taktisk fører er et af de områder, som både aftagerne og premierløjtnanterne vurderer meget højt. Det skal dog nævnes, at hele 38% af aftagerne har svaret "Ved ikke", hvilket betyder, at aftagernes vurdering af denne kompetence bygger på fem af de i alt ni adspurgte aftagere. Det fremgår ikke af de kvalitative svar, hvad der er årsagen til at så mange aftagere har svaret "Ved ikke". Den nærliggende forklaring er, at en del af operationsstøtteofficererne endnu ikke har virket som taktisk fører, og at aftagerne derfor ikke kan vurdere kompetencen. De fem aftagere, som har svaret, vurderer tydeligvis at være tilfredse med operationsstøtteofficererne i rollen som taktisk fører.

2.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at operationsstøtteofficerernes kompetencer generelt er på et højt niveau.*
- *Resultaterne viser, at fire ud af ni dimittender mangler forståelse for aftalekomplekser med henblik på at kunne deltage i Fact Finding Missions, Site Surveys og INTOPS. Flere dimittender kommenterer ligeledes, at de ikke har arbejdet med Fact Finding Missions eller Site Surveys siden funktionsuddannelsen. På den baggrund anbefaler Forsvarsakademiet, at aftagerne forholder sig til, hvorvidt denne kompetence er relevant at uddanne efter, når en så stor andel af operationsstøtteofficererne ikke har anvendt den.*
- *Det bemærkes, at som følge af det beskedne antal udnævnte operationsstøtteofficerer hviler resultaterne på svar fra en forholdsvis lille gruppe respondenter. Resultaterne skal derfor be-*

handles med det forbehold, at der kan være andre relevante perspektiver at medtage i evalueringen af operationsstøtteofficererne, som ikke kan udledes af ovenstående resultater.

Tematik 3: Teknikofficerernes kompetenceniveau

Nærværende tematik præsenterer resultaterne vedrørende teknikofficerernes kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i kompetenceprofilen for teknikofficerer M312 (bilag 3).

Tabel 7 viser aftagernes vurdering af teknikofficerernes kompetenceniveau, hvor tabel 8 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 9 sammenstilles aftagernes og operationsstøtteofficerernes svar rangeret efter aftagernes bedømmelse.

Tabel 7: Aftagernes vurdering af teknikofficerernes kompetenceniveau (2021)

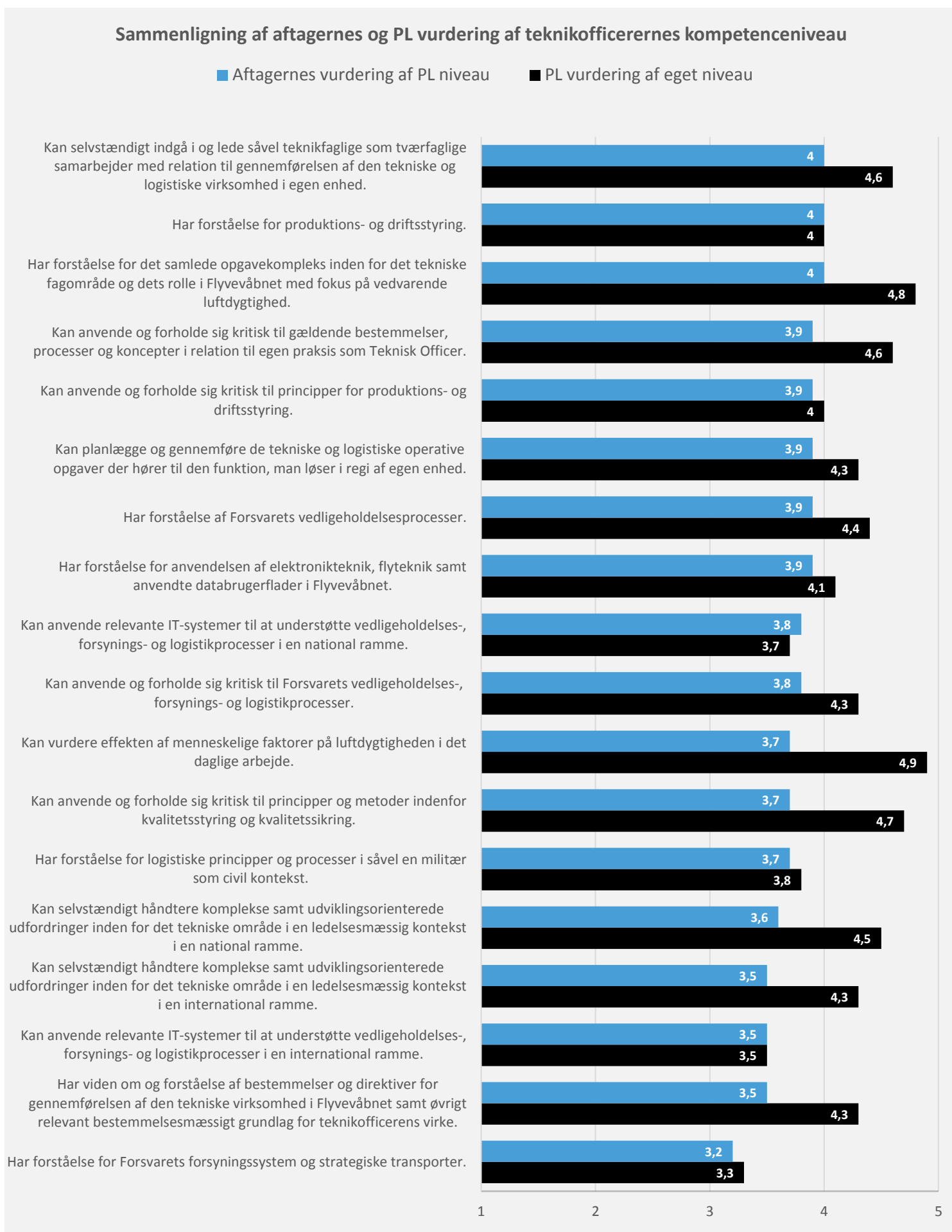
Aftagernes vurdering af teknikofficerers kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på teknikofficerer med 1-3 års erfaring?"	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Premierløjtnanterne har forståelse for det samlede opgavekompleks inden for det tekniske fagområde og dets rolle i Flyvevåbnet med fokus på vedvarende luftdygtighed.	0%	13%	0%	44%	25%	19%	16	4
Premierløjtnanterne har forståelse for anvendelsen af elektronikteknik, flyteknik samt anvendte databruget-flader i Flyvevåbnet.	0%	13%	6%	50%	19%	13%	16	3,9
Premierløjtnanterne har forståelse af Forsvarets vedligeholdelsesprocesser.	0%	19%	0%	44%	25%	13%	16	3,9
Premierløjtnanterne har forståelse for logistiske principper og processer i såvel en militær som civil kontekst.	0%	13%	13%	38%	13%	25%	16	3,7
Premierløjtnanterne har forståelse for Forsvarets forsyningssystem og strategiske transporter.	0%	25%	19%	31%	6%	19%	16	3,2
Premierløjtnanterne har forståelse for produktions- og driftsstyring.	0%	6%	6%	50%	19%	19%	16	4
Premierløjtnanterne har viden om og forståelse af bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af den tekniske virksomhed i Flyvevåbnet samt øvrigt relevant bestemmelsesmæssigt grundlag for teknikofficerens virke.	6%	13%	13%	38%	13%	19%	16	3,5
Premierløjtnanterne kan planlægge og gennemføre de tekniske og logistiske operative opgaver der hører til den funktion man løser i regi af egen enhed.	0%	19%	0%	38%	31%	13%	16	3,9
Premierløjtnanterne kan anvende og forholde sig kritisk til principper og metoder indenfor kvalitetsstyring og kvalitetssikring.	6%	6%	6%	44%	13%	25%	16	3,7
Premierløjtnanterne kan anvende og forholde sig kritisk til Forsvarets vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser.	0%	19%	6%	25%	31%	19%	16	3,8
Premierløjtnanterne kan anvende og forholde sig kritisk til principper for produktions- og driftsstyring.	0%	13%	19%	25%	31%	13%	16	3,9
Premierløjtnanterne kan anvende relevante IT-systemer til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser i en national ramme.	6%	6%	6%	50%	19%	13%	16	3,8
Premierløjtnanterne kan anvende relevante IT-systemer til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser i en international ramme.	6%	6%	13%	44%	6%	25%	16	3,5
Premierløjtnanterne kan vurdere effekten af menneskelige faktorer på luftdygtigheden i det daglige arbejde.	6%	19%	0%	19%	31%	25%	16	3,7
Premierløjtnanterne kan anvende og forholde sig kritisk til gældende bestemmelser, processer og koncepter i relation til egen praksis som Teknisk Officer.	6%	13%	0%	31%	38%	13%	16	3,9
Premierløjtnanterne kan selvstændigt indgå i og lede såvel teknikfaglige som tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af den tekniske og logistiske virksomhed i egen enhed.	0%	13%	6%	31%	31%	19%	16	4

Premierløjtnanterne kan selvstændigt håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for det tekniske område i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	6%	6%	19%	31%	19%	19%	16	3,6
Premierløjtnanterne kan selvstændigt håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for det tekniske område i en ledelsesmæssig kontekst i en international ramme.	6%	6%	19%	25%	13%	31%	16	3,5

Tabel 8: Teknikofficerernes vurdering af eget kompetenceniveau (2021)

Teknikofficerernes vurdering af egne kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn på dig (på 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	Gns.
Jeg har forståelse for det samlede opgavekompleks inden for det tekniske fagområde og dets rolle i Flyvevåbnet med fokus på vedvarende luftdygtighed.	0%	0%	0%	25%	75%	0%	12	4,8
Jeg har forståelse for anvendelsen af elektronikteknik, flyteknik samt anvendte databrunderflader i Flyvevåbnet.	0%	8%	0%	67%	25%	0%	12	4,1
Jeg har forståelse af Forsvarets vedligeholdelsesprocesser.	0%	0%	0%	58%	42%	0%	12	4,4
Jeg har forståelse for logistiske principper og processer i såvel en militær som civil kontekst.	0%	17%	17%	42%	25%	0%	12	3,8
Jeg har forståelse for Forsvarets forsyningssystem og strategiske transportere.	0%	33%	17%	33%	17%	0%	12	3,3
Jeg har forståelse for produktions- og driftsstyring.	0%	8%	17%	42%	33%	0%	12	4
Jeg har viden om og forståelse for bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af den tekniske virksomhed i Flyvevåbnet samt øvrigt relevant bestemmelsesmæssigt grundlag for teknikofficerens virke.	0%	0%	0%	75%	25%	0%	12	4,3
Jeg kan planlægge og gennemføre de tekniske og logistiske operative opgaver der hører til den funktion jeg løser i regi af egen enhed.	0%	0%	8%	50%	42%	0%	12	4,3
Jeg kan anvende og forholde mig kritisk til principper og metoder indenfor kvalitetsstyring og kvalitetssikring.	0%	0%	0%	33%	67%	0%	12	4,7
Jeg kan anvende og forholde mig kritisk til Forsvarets vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser.	0%	8%	0%	42%	50%	0%	12	4,3
Jeg kan anvende og forholde mig kritisk til principper for produktions- og driftsstyring.	0%	8%	8%	58%	25%	0%	12	4
Jeg kan anvende relevante IT-systemer til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser i en national ramme.	0%	8%	33%	42%	17%	0%	12	3,7
Jeg kan anvende relevante IT-systemer til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser i en international ramme.	8%	0%	42%	33%	17%	0%	12	3,5
Jeg kan vurdere effekten af menneskelige faktorer på luftdygtigheden i det daglige arbejde.	0%	0%	0%	8%	92%	0%	12	4,9
Jeg kan anvende og forholde mig kritisk til gældende bestemmelser, processer og koncepter i relation til egen praksis som teknikofficer.	0%	0%	8%	25%	67%	0%	12	4,6
Jeg kan selvstændigt indgå i og lede såvel teknikfaglige som tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af den tekniske og logistiske virksomhed i egen enhed.	0%	0%	0%	42%	58%	0%	12	4,6
Jeg kan selvstændigt håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for det tekniske område i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	0%	50%	50%	0%	12	4,5
Jeg kan selvstændigt håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for det tekniske område i en ledelsesmæssig kontekst i en international ramme.	0%	8%	0%	42%	42%	8%	12	4,3

Tabel 9: Sammenligning af aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetenceniveau (2021)



3.1 Analyse af data

Det generelle billede af resultaterne er, at aftagerne vurderer teknikofficerernes kompetenceniveau lavere sammenlignet med aftagerne inden for de to andre uddannelsesretninger. Derudover er der inden for flere kompetenceområder meget store forskelle mellem teknikofficerernes og aftageres respektive vurdering af kompetenceniveauet.

Det skal bemærkes, at der generelt er høje svarprocenter på svarkategorien "Ved ikke". Derudover bygger resultaterne på få besvarelser, hvilket gør dem letpåvirkelige over for f.eks. få meget positive eller negative besvarelser – også kaldet outliers. Det vil sige, at få respondenter med f.eks. meget positive eller negative svar kan få relativ stor indflydelse på det samlede resultat.

Flere centrale kompetencer i relation til teknikofficererne vurderes både af dimittenderne og aftagerne som relativt lave. Resultaterne viser, at teknikofficererne mangler forståelse for Forsvarets forsynings-system og strategiske transporter. Både aftagerne og premierløjtnanterne vurderer denne kompetence som lavest blandt alle kompetencer, hvor 25% af aftagerne og 33% af teknikofficererne svarer, at de "I mindre grad" har forståelse for Forsvarets forsynings-system og strategiske transporter.

Videre svarer 40% af teknikofficererne, at de "Hverken/eller" eller "I mindre grad" kan anvende relevante IT-systemer til at understøtte vedligeholdelses, forsynings- og logistikprocesser i en national ramme. På samme udsagn i kontekst af en international ramme er svarerne endnu lavere fra både dimittenderne og aftagerne.

Et tredje område, som ligger lavt ifølge aftagerne, er teknikofficerernes viden om og forståelse af bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af den tekniske virksomhed i Flyvevåbnet. Inden for dette område fordeler 19% af aftagernes svar sig i svarkategorierne "Slet ikke" og "I mindre grad", og videre svarer 13% af aftagerne "Hverken/eller". Teknikofficerernes egen vurdering adskiller sig markant fra aftagernes inden for dette område, da 75% af teknikofficererne svarer "I nogen grad" og 25% svarer "I høj grad". Der er altså stor diskrepans mellem de to gruppers vurdering af dette område. Teknikofficerernes svar indikerer, at de ikke selv oplever at mangle viden om og forståelse for bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af den tekniske virksomhed i Flyvevåbnet, hvilket står i kontrast til aftagernes svar.

Et punkt til forbedring af uddannelsen, som nævnes af flere teknikofficererne i de kvalitative bemærkninger, er placeringen af undervisningen i SAP, som ligger for tidligt i uddannelsesforløbet. Et par af teknikofficererne foreslår, at undervisningen i SAP bør flyttes længere frem i uddannelsesforløbet eller indgå som en del af et onboarding-forløb. Teknikofficererne forklarer, at undervisningen i SAP, der er placeret på funktionsuddannelsen, er meget teknisk. Ifølge nogle af teknikofficererne bliver disse færdigheder ikke vedligeholdt senere på uddannelsen, hvilket medfører, at færdighederne går tabt, inden teknikofficererne kommer ud og anvender dem.

3.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at der er behov for at styrke teknikofficerernes færdigheder til at anvende de IT-systemer, der anvendes til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings-, og logistikprocesser. Ligeledes bør der ses nærmere på, om undervisningen inden for systemerne er placeret hensigtsmæssigt i uddannelsesforløbet i forhold til at sikre, at færdighederne ikke går tabt før det bliver bragt i anvendelse. Da undervisningen i SAP er meget færdighedsbaseret, kan det om muligt være mere hensigtsmæssigt at dette element i uddannelsen placeres tættere på tidspunktet for udnævnelse - alternativt i forbindelse med onboarding af dimittenderne eller on-the-job-training.*
- *Resultaterne fra både teknikofficererne og aftagerne viser, at uddannelsen inden for Forsvarets forsynings-system og strategiske transporter skal styrkes, da teknikofficerernes forståelse heraf ikke er på et tilfredsstillende niveau. Det samme gælder også i forhold til teknikofficerernes viden om og forståelse af bestemmelsesgrundlaget for teknikofficerens virke, der også bør styrkes. Ligeledes bør Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyverkommandoen afdække, hvad der er forklaringen på det lave niveau inden for disse kompetenceområder.*

- *Det samlede billede af resultaterne giver anledning til, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyverkommandoen gennemgår kompetenceprofilen og den nuværende uddannelse af teknikoficerer med henblik på at afdække, hvorvidt uddannelsens sammensætning og indhold i tilfredsstillende grad matcher Flyvevåbnets behov.*

Tematik 4: Kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau

Nærværende tematik præsenterer resultaterne vedrørende kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i kompetenceprofilen for kontrol- og varslingsofficerer M312 (bilag 4). Denne kompetenceprofil adskiller sig fra de to andre uddannelsesretningers kompetenceprofiler ved, at kompetencerne er delt op i tre afsnit. Det første afsnit vedrører nogle overordnede kompetencer, der fremgår af tabel 10 og 11 (del 1 af 3). Det næste vedrører kompetencer, der udelukkende relaterer sig til produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede, der fremgår af tabel 12 og 13 (del 2 af 3). Det sidste afsnit vedrører kompetencer, der udelukkende er i forbindelse med gennemførelse af Forsvarets luftoperationer, der fremgår af tabel 14 og 15 (del 3 af 3).

De tre dele bliver afrapporteret samlet i afsnittet "4.1 Analyse af data".

Igen skal det bemærkes, at der er høje svarprocenter på svarkategorien "Ved ikke". Derudover bygger resultaterne på få besvarelser, hvilket gør dem letpåvirkelige over for f.eks. få meget positive eller negative besvarelser – også kaldet outliers. Det vil sige, at få respondenter med f.eks. meget positive eller negative svar kan få stor indflydelse på det samlede resultat. Resultaterne skal derfor behandles med det forbehold.

Tabel 10: Aftagernes vurdering af kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau – del 1 (2021)

Aftagernes vurdering af kontrol- og varslingsofficerers kompetencer - del 1 af 3								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på kontrol- og varslingsofficerer med 1-3 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	Gns.
Premierløjtnanterne har forståelse for det samlede opgavekompleks, der løses i regi af Air Control Wings operative opgaver.	0%	18%	0%	36%	27%	18%	11	3,9
Premierløjtnanterne har forståelse for opbygningen og virket af kontrol- og varslingssystemet i Danmark og NATO.	0%	9%	0%	64%	9%	18%	11	3,9
Premierløjtnanterne har forståelse for offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kommando- og kontrolfunktioner inden for dansk luftrum.	0%	0%	9%	18%	45%	27%	11	4,5
Premierløjtnanterne har forståelse for offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kommando- og kontrolfunktioner inden for internationalt luftrum.	0%	9%	18%	18%	27%	27%	11	3,9
Premierløjtnanterne har forståelse for operativ støtte til Hæren og Søværnet gennem kapaciteterne ACE-L og ACE-M	9%	9%	18%	45%	0%	18%	11	3,2
Premierløjtnanterne kan selvstændigt påtage sig ansvar for overvågningen af dansk luftrum og indsættelsen af luftforsvarsfly, herunder håndtere komplekse situationer og problemstillinger inden for kontrol- og varslingsområdet.	0%	0%	0%	45%	27%	27%	11	4,4
Premierløjtnanterne kan selvstændigt indgå i og lede faglige og tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af støtte til Forsvarets luftoperationer.	0%	0%	9%	45%	27%	18%	11	4,2
Premierløjtnanterne kan selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	9%	0%	55%	18%	18%	11	4
Premierløjtnanterne kan selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	9%	0%	55%	18%	18%	11	4

Tabel 11: Kontrol- og varslingsofficerernes vurdering af eget kompetenceniveau – del 1 (2021)

Kontrol- og varslingsofficerernes vurdering af egne kompetencer - 1 af 3								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn på dig (på 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	Gns.
Jeg har forståelse for det samlede opgavekompleks der løses i regi af Air Control Wings operative opgaver.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	13	5
Jeg har forståelse for opbygningen og virket af kontrol- og varslingssystemet i Danmark og NATO.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	13	5
Jeg har forståelse for offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kommando- og kontrolfunktioner inden for dansk lufterum.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	13	5
Jeg har forståelse for offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kommando- og kontrolfunktioner inden for internationalt lufterum.	0%	0%	8%	8%	85%	0%	13	4,8
Jeg har forståelse for operativ støtte til Hæren og Søværnet gennem kapaciteterne ACE-L og ACE-M	0%	0%	8%	23%	69%	0%	13	4,6
Jeg kan selvstændigt påtage mig ansvar for overvågningen af dansk lufterum og indsættelsen af luftforsvarsfly, herunder håndtere komplekse situationer og problemstillinger inden for kontrol- og varslingsområdet.	0%	0%	0%	8%	92%	0%	13	4,9
Jeg kan selvstændigt indgå i og lede faglige og tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af støtte til Forsvarets luftoperationer.	0%	0%	0%	8%	92%	0%	13	4,9
Jeg kan selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	0%	8%	92%	0%	13	4,9
Jeg kan selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	8%	15%	77%	0%	13	4,7

Tabel 12: Aftagernes vurdering af kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau – del 2 (2021)

Aftagernes vurdering af kontrol- og varslingsofficerers kompetencer - del 2 af 3								
"I forbindelse med produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede kan premierløjtnanterne..."	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer.	0%	0%	0%	18%	55%	27%	11	4,8
identificere radarspor, der kan bestemmes og initieres som flyvende objekter.	0%	18%	0%	36%	18%	27%	11	3,8
vurdere, analysere og bestemme identiteten af initierede flyvende objekter.	0%	18%	9%	27%	18%	27%	11	3,6
føre surveillance teamet med henblik på produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede.	0%	45%	9%	18%	0%	27%	11	2,6

Tabel 13: Kontrol- og varslingsofficerernes vurdering af eget kompetenceniveau – del 2 (2021)

Kontrol- og varslingsofficerernes vurdering af egne kompetencer - 2 af 3								
"I forbindelse med produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede kan jeg..."	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer.	0%	0%	8%	8%	85%	0%	13	4,8
identificere radarspor, der kan bestemmes og initieres som flyvende objekter.	0%	0%	8%	8%	85%	0%	13	4,8
vurdere, analysere og bestemme identiteten af initierede flyvende objekter.	0%	0%	15%	31%	54%	0%	13	4,4
føre surveillance teamet med henblik på produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede.	0%	8%	0%	54%	31%	8%	13	4,2

Tabel 14: Aftagernes vurdering af kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau – del 3 (2021)

Aftagernes vurdering af kontrol- og varslingsofficerers kompetencer - del 3 af 3								
"I forbindelse med gennemførelse af Forsvarets luftoperationer kan premierløjtnanterne..."	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer.	0%	0%	0%	27%	45%	27%	11	4,6
vurdere og beslutte for indsættelse af danske og udenlandske militære fly i dansk ansvarsområde, herunder føre weapon teamet.	0%	9%	9%	36%	18%	27%	11	3,9
identificere, vurdere og videreformidle et taktisk luftbillede til danske og udenlandske militære fly i og uden for et fast afgrænset ansvarsområde.	0%	0%	9%	36%	18%	36%	11	4,1
analysere og beslutte for koordinering af militær og civil anvendelse af luftrummet.	0%	0%	0%	36%	27%	36%	11	4,4
vurdere og beslutte for effektiv indsættelse af luftforsvarsfly, herunder vurdere og videreformidle brugen af våbenressurser i dansk ansvarsområde.	0%	0%	9%	45%	9%	36%	11	4
anvende gældende bestemmelser, direktiver og doktriner i relation til egen praksis som kontrol- og varslingsofficer.	0%	0%	9%	36%	18%	36%	11	4,1
identificere situationer af særlig karakter og videreformidle nødvendig information til relevante nationale og internationale myndigheder (Fx i tilfælde af øget risiko for angreb mod dansk territorium fra luften, krænkelse af dansk suverænitet, nødsituationer for militære og civile fly etc).	0%	9%	0%	27%	27%	36%	11	4,1
påtage sig ansvar for overvågningen af dansk luftrum og indsættelsen af luftforsvarsfly, herunder håndtere komplekse situationer og problemstillinger inden for kontrol- og varslingsområdet.	0%	9%	0%	36%	18%	36%	11	4
selvstændigt indgå i og lede faglige og tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af støtte til Forsvarets luftoperationer.	0%	0%	9%	64%	0%	27%	11	3,9
selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	0%	55%	18%	27%	11	4,3
selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en international ramme.	0%	0%	27%	45%	0%	27%	11	3,6

Tabel 15: Kontrol- og varslingsofficerernes vurdering af eget kompetenceniveau – del 3 (2021)

Kontrol- og varslingsofficerernes vurdering af egne kompetencer - 3 af 3								
"I forbindelse med gennemførelse af Forsvarets luftoperationer kan jeg..."	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer.	0%	0%	8%	8%	85%	0%	13	4,8
vurdere og beslutte for indsættelse af danske og udenlandske militære fly i dansk ansvarsområde, herunder føre weapon teamet.	0%	0%	0%	31%	69%	0%	13	4,7
identificere, vurdere og videreformidle et taktisk luftbillede til danske og udenlandske militære fly i og uden for et fast afgrænset ansvarsområde.	0%	0%	0%	23%	77%	0%	13	4,8
analysere og beslutte for koordinering af militær og civil anvendelse af luftrummet.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	13	5
vurdere og beslutte for effektiv indsættelse af luftforsvarsfly, herunder vurdere og videreformidle brugen af våbenressurser i dansk ansvarsområde.	0%	0%	0%	15%	85%	0%	13	4,8
anvende gældende bestemmelser, direktiver og doktriner i relation til egen praksis som kontrol- og varslingsofficer.	0%	0%	0%	31%	69%	0%	13	4,7
identificere situationer af særlig karakter og videreformidle nødvendig information til relevante nationale og internationale myndigheder (Fx i tilfælde af øget risiko for angreb mod dansk territorium fra luften, krænkelse af dansk suverænitæt, nødsituationer for militære og civile fly etc).	0%	0%	8%	8%	85%	0%	13	4,8
påtage sig ansvar for overvågningen af dansk luftrum og indsættelsen af luftforsvarsfly, herunder håndtere komplekse situationer og problemstillinger inden for kontrol- og varslingsområdet.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	13	5
selvstændigt indgå i og lede faglige og tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af støtte til Forsvarets luftoperationer.	0%	0%	0%	15%	85%	0%	13	4,8
selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en national ramme.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	13	5
selvstændigt håndtere opgaver inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i en international ramme.	0%	8%	8%	8%	77%	0%	13	4,5

4.1 Analyse af data

Det overordnede billede af resultaterne viser, at kontrol- og varslingsofficererne, ifølge dem selv, ikke er udfordret på nogle af kompetenceområderne. Besvarelsene peger på, at der blandt de pågældende dimittender er en udtalt opfattelse af at besidde de nødvendige kompetencer. Det illustreres blandt andet ved, at ingen af dem har svaret "Slet ikke" eller "I mindre grad" i vurderingen af kompetencerne.

Aftagernes svar viser også, at kontrol- og varslingsofficerernes kompetenceniveau generelt ligger højt. Her er især kontrol- og varslingsofficererne meget dygtige til at "anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer i forbindelse med luftoperationer og i forbindelse med produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede". Yderligere vurderes deres forståelse for "offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kommando- og kontrolfunktioner inden for dansk luftrum" også som meget god.

Niveauet for to kompetenceområder vurderes dog lavt sammenlignet med niveauet for de resterende kompetenceområder. Det første vedrører kontrol- og varslingsofficerernes "forståelse for operativ støtte til Hæren og Søværnet gennem kapaciteterne ACE-L og ACE-M", hvor ingen af aftagerne har svaret "I høj grad", 18% har enten svaret "Slet ikke" eller "I mindre grad", og 18% har svaret "Hver-

ken/eller". Det skal bemærkes, at med så få besvarelser fra aftagerne, svarer 9% til ét svar fra én aftager.

Det andet kompetenceområde, og det som aftagerne klart vurderer på laveste niveau blandt de udvalgte kompetenceområder, vedrører kontrol- og varslingsofficerernes kompetencer til at "føre surveillance teamet med henblik på produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede". Her svarer hele 45% af aftagerne "I mindre grad" og 9% "Hverken/eller". Derudover har 27% svaret "Ved ikke", hvilket samlet set giver en stor overvægt af aftagere, der i mindre grad mener, at kontrol- og varslingsofficererne kan "føre surveillance teamet med henblik på produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede". To af aftagerne beskriver i de kvalitative kommentarer, at kontrol- og varslingsofficerernes kompetencer til at føre surveillance afhænger meget af, om man vurderer deres kompetencer ved udnævnelse eller senere. De beskriver, at kompetencerne til at føre surveillance kommer efter uddannelsen på Flyvevåbnets Officersskole, hvor det er en forudsætning at kontrol- og varslingsofficeren uddannes til Track Production Officer. En af aftagerne foreslår, at man bør overveje at dele uddannelsen af kontrol- og varslingsofficerer op i to officersretninger, hvor Track Production Officer oprettes som en særskilt officerslinje.

4.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne bygger på svar fra meget få respondenter, hvorfor få meget negative eller positive svar potentielt kan påvirke resultaterne meget. De skal derfor læses med det forbehold. Qua de lave svarprocenter bør der følgelig udvises forsigtighed i forhold til at drage hurtige konklusioner. Resultatet bør derfor undersøges nærmere i dialog mellem Forsvarsakademiet og Flyverkommandoen.*
- *Det overordnede billede er positivt, da både kontrol- og varslingsofficererne og deres aftagere vurderer niveauet til at være højt inden for størstedelen af kompetenceområderne. Dog anbefales, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyverkommandoen drøfter behovet for at styrke kontrol- og varslingsofficerernes kompetencer til at føre surveillance teamet samt deres forståelse for operativ støtte til Hæren og Søværnet gennem kapaciteterne ACE-L og ACE-M.*
- *I forlængelse af at kontrol- og varslingsofficerernes kompetencer til at føre surveillance teamet er udfordret, anbefaler Forsvarsakademiet, at aftager forholder sig til, om det nuværende kompetenceniveau efter endt uddannelse er tilfredsstillende, og om den nuværende model med efteruddannelse til Track Production Officer er hensigtsmæssig, eller hvorvidt der er behov for en selvstændig uddannelsesretning som Track Production Officer.*

Tematik 5: Aftagernes vurdering af fremtidigt behov

5.1 Analyse af data

Som en del af undersøgelsen er aftagerne også blevet bedt om at tage stilling til, om der er noget ved premierløjtnanternes opgaver og arbejdsmæssige kontekst, som de mener, vil forandre sig over de næste fem år. Hertil er aftagerne blevet 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.

Analysen af aftagernes kvalitative besvarelser er udarbejdet af Flyvevåbnets Officersskole i samarbejde med Flyverkommandoen. Aftagernes kommentarer afspejler generelt, at der både er forskellige samt ensartede behov - især inden for ledelses- og forvaltningsværktøjer. De forskellige behov er kendetegnet ved, at Flyvevåbnet har forskellige specialer, der bliver gennemført på de forskellige løjtnantsuddannelser. Majoriteten af kommentarerne relaterer sig til de forskellige kompetenceprofiler, og det vurderes, at de pågældende emner allerede er i fokus på uddannelsen, men at aftagerne har et udpræget ønske om ny samt yderligere uddannelse inden for eksisterende uddannelsesmoduler.

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

- **Forvaltning, administration og IT-værktøjer**
Aftagerne fremhæver, at der inden for alle specialer ønskes øget kendskab og færdigheder inden for forvaltning, administration og brugen af især FIIN og diverse styringsmæssige IT-værktøjer.
- **Specifikt for specialerne (kontrol & varslings/teknik/operationsstøtte)**
Aftagerne fremhæver øget fokus på cyber/efterretningstjeneste, DKMAR³, ledelse/føring og opgaver i forbindelse med den nationale forsvarsplan.

Videre fremhæver aftagerne, at der ønskes mere fokus på karriereplanlægning, der tilgodeser det operative virke og styrker fastholdelse.

5.2 Vurdering og anbefaling

- *Forsvarsakademiet anbefaler, at der i samarbejde med Flyverkommandoen foretages en vurdering af de forskellige kompetenceprofiler i forhold til kompetencernes relevans og vægtning, og i forlængelse heraf at behovet for revision af rammestudieordningen afdækkes - herunder uddannelses- og studieordninger. Det skal tillige anbefales, at der, i forlængelse af relevans og vægtning, tages stilling til placering af de enkelte kompetenceområders placering i uddannelsen. Herunder også hvilke dele der er velegnet til efteruddannelse og on-the-job-training efter udnævnelse. Det anbefales, at man især har fokus på kontrol- og varslings og teknik.*

³ FMIDIR 680-12: Danish Military Airworthiness Requirements (DKMAR) er et koncernfælles regime inden for luftdygtighed, der berører og involverer flere myndigheder og fagområder i den logistiske virksomhed.

Tematik 6: Sammenhæng mellem uddannelse og job

Nedenstående udsagn i Tabel 16 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 "Slet ikke" til 5 "Meget enig". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 16: Dimittendernes vurdering af sammenhæng mellem uddannelse og job (2021)

Sammenhæng mellem uddannelse og job								
I hvilken grad kan du tilslutte dig nedenstående udsagn?	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Efter officersuddannelsen følte jeg mig forberedt på, hvilke arbejdsopgaver der ventede mig i mit nye job som premierløjtnant.	3%	3%	12%	45%	36%	0%	33	4,1
Efter officersuddannelsen følte jeg mig kompetent til at varetage de arbejdsopgaver, der ventede mig i mit nye job som premierløjtnant.	3%	6%	12%	42%	36%	0%	33	4
I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine arbejdsopgaver.	0%	0%	0%	24%	76%	0%	33	4,8
Min enhed bidrog til, at jeg kom godt ind i mit nye arbejde.	3%	21%	9%	30%	36%	0%	33	3,8
Overordnet set oplevede jeg overgangen mellem studie og førstegangstjenesten som god.	0%	18%	12%	33%	36%	0%	33	3,9

6.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at 81% af dimittenderne "I nogen grad" eller "I høj grad" følte sig forberedte på de arbejdsopgaver, de skulle ud at varetage i deres første job efter udnævnelse, og kun en meget lille andel følte sig ikke forberedte. Cirka samme andel svarer også, at de følte sig kompetente til at varetage de arbejdsopgaver, der ventede dem efter udnævnelse. Yderligere viser resultaterne, at 24% i nogen grad føler sig kompetente i dag, hvor hele 76% i høj grad føler sig kompetente til at varetage deres nuværende arbejdsopgaver.

Dimittenderne svarer også på, hvordan de oplevede overgangen mellem studie og førstegangstjeneste. Her svarer 21%, at de "I mindre grad", og 3% at de "Slet ikke", oplevede, at deres enhed bidrog til, at de kom godt ind i deres nye arbejde. Yderligere svarer 18%, at de "I mindre grad" oplevede overgangen mellem studie og førstegangstjeneste som god. De kvalitative besvarelser viser, at dimittenderne oplevede overgangen som hård og rodet, og at man generelt kan gøre mere for at styrke overgangen. Flere beskriver, at man bør have mere kontakt med tjenestestedet inden start, og at man evt. kunne forbedre overgangen med et on-bordingforløb eller en mentorordning, hvor man kan sparre og drøfte udfordringerne som ny premierløjtnant med en mere erfaren premierløjtnant.

6.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne viser, at størstedelen af dimittenderne følte sig forberedte og kompetente til at varetage deres opgave i førstegangstjenesten. Derudover er det meget positivt, at en så stor andel af dimittenderne føler sig kompetente til at varetage deres opgaver i dag, hvilket viser, at oplevelsen af at være kompetent stiger kraftigt i løbet af de første års tjeneste.
- Resultaterne viser også, at dimittenderne oplever overgangen fra studie/udnævnelse til førstegangstjeneste som rodet, og de ser behov for, at området tillægges større opmærksomhed og vægt. Det anbefales, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyverkommandoen drøfter, hvordan overgangen kan styrkes, således flere dimittender i fremtiden får en positiv oplevelse af overgangen mellem studie og førstegangstjeneste. Arbejdet kan med fordel finde inspiration fra Hæren, der i 2020 forstærkede deres on-boarding, som påbegyndes i perioden mellem regimentsvalget og premierløjtnanternes tiltrædelse ved regimenterne. En proces, der varer cirka et år.

Tematik 7: Feedback og støtte

I nærværende afsnit gennemgås resultaterne fra dimittendernes besvarelser på udsagn vedr. feedback, der vurderes vigtigt at få undersøgt, idet dimittenderne efter udnævnelse skal omsætte deres uddannelse i praksis ved enhederne. Feedback kan have en positiv indvirkning på dimittendernes videre udvikling. Det kan bl.a. medvirke til at reducere usikkerhed samt understøtte den enkeltes læring og motivation⁴. 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 "Slet ikke" til 5 "I høj grad". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 17: Dimittendernes vurdering af feedback i deres enhed (2021)

Feedback ved tjenesten								
I hvilken grad kan du tilslutte dig nedenstående udsagn?	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg får den nødvendige feedback, på det jeg laver på arbejdet (f.eks. fra kollegaer eller overordnede).	3%	6%	0%	30%	61%	0%	33	4,4
Den feedback jeg får hjælper mig til at blive bedre.	0%	9%	0%	15%	76%	0%	33	4,6
I min enhed har jeg kollegaer eller overordnede, som jeg kan gå til, hvis jeg har brug for hjælp, sparring eller feedback.	0%	6%	0%	12%	82%	0%	33	4,7
Jeg får den nødvendige feedback og sparring fra min overordnede ift. at støtte mig i min videre udvikling.	3%	6%	12%	24%	55%	0%	33	4,2

7.1 Analyse af data

Det overordnede billede af resultaterne viser, at dimittenderne generelt er meget tilfredse med kvaliteten og mængden af den feedback, som de får fra kollegaer og foresatte ved enhederne. Det første udsagn undersøger, hvorvidt dimittenderne får den nødvendige feedback på det, de laver. 91% svarer, at de "I nogen grad" eller "I høj grad" oplever at få den nødvendige feedback, hvor 9% svarer "Slet ikke" eller "I mindre grad". Yderligere viser svarene fra det efterfølgende udsagn, at størstedelen af dimittenderne også oplever, at den feedback, de modtager, hjælper dem til at blive bedre (91% svarer "I nogen grad" eller "I høj grad").

Lidt færre oplever, at de får den nødvendige feedback fra deres overordnede i forhold til at få støtte til sin videre udvikling, men der er stadig en stor overvægt af dimittender, som udtrykker tilfredshed. Feedbackkulturen ved enhederne ser generelt ud til at være god, da kvaliteten, mængden samt mulighederne for at gå til kollegaer eller overordnede får overvejende positive svar. 94% svarer f.eks., at de har kollegaer eller overordnede i deres enhed, som de kan gå til, hvis de har brug for hjælp, sparring eller feedback (I nogen grad/I høj grad). Der er også overvejende positive tilbagemeldinger i de kvalitative besvarelser, hvor flere fremhæver, at de generelt oplever en god feedbackkultur. Flere påpeger, at dimittenderne selv skal være opmærksomme på at opsøge det i en travl hverdag, men at mulighederne er der, og at feedbacken generelt er god.

7.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne fra dimittenderne viser, at der generelt er en god feedbackkultur ved enhederne i Flyvevåbnet, og at kvaliteten af feedbacken opleves at være god. De positive resultater giver derfor ikke anledning til videre tiltag.

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

Tematik 8: Dimittendernes syn på deres videre karriere

I nærværende afsnit afrapporteres resultaterne fra dimittendernes svar vedr. deres overblik over karriereveje, overvejelser om egen karriere inden for Forsvaret 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 dimittenderne på nuværende tidspunkt føler sig afklarede herom. Videre svarer dimittenderne på et kvalitativt spørgsmål om, hvad der har betydning for, at de kan se sig selv blive inden for Forsvaret i fremtiden.

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

Tabel 18: Dimittendernes syn på deres videre karriere (2021)

Dimittendernes syn på deres videre karriere								
I hvilken grad kan du tilslutte dig nedenstående udsagn?	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken/eller	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg har overblik over mine mulige karriereveje inden for Forsvaret.	6%	15%	24%	39%	15%	0%	33	3,4
Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret.	6%	12%	15%	52%	15%	0%	33	3,6
Jeg er i dialog med min nærmeste foresatte om min videre karriere.	9%	12%	9%	39%	30%	0%	33	3,7

8.1 Analyse af data

Lidt over halvdelen af dimittenderne (54%) svarer, at de har overblik over deres mulige karriereveje inden for Forsvaret (Overvejende enig/Helt enig). Dertil er en større gruppe mere tvivlende, hvor 24% har svaret "Hverken/eller", og 21% oplever "I mindre grad" at have overblik over deres mulige karriereveje (Helt uenig/Overvejende uenig). På det efterfølgende udsagn svarer 67% af dimittenderne, at de har en klar idé om, hvilke karriere de ønsker sig inden for Forsvaret, hvor 18% derimod ikke oplever at have en klar idé om, hvilken karriere de ønsker sig (Helt uenig/ Overvejende uenig). Hertil skal nævnes, at hvorvidt dimittenderne har en klar idé om, hvilken karriere de ønsker sig, ikke er ensbetydende med, at de vælger Forsvaret til eller fra. Derudover kan det også være svært for mange af dimittenderne at forestille sig deres videre karrierer, da nogle af dem kun har været udnævnt i et år.

På det sidste spørgsmål viser svarene, at størstedelen af dimittenderne er i dialog med deres nærmeste foresatte om deres videre karriere. Der er dog cirka en femtedel af dimittenderne, som ikke er i dialog med deres nærmeste foresatte, men nogle af disse svar kan forklares ved, at flere dimittender er nye i deres stillinger. En omstændighed, der bekræftes i nogle af de kvalitative bemærkninger.

Dimittenderne bliver også spurgt om, hvad der har betydning for, at de kan se sig selv blive inden for Forsvaret i fremtiden. Her svarer en overvægt af dimittenderne, at det vigtigste er, at 1) der skal være fokus på deres videre udvikling, 2) de bliver udfordret i deres stillinger og 3) Forsvaret kan tilbyde gode karriere- og jobmuligheder. Hvad det nærmere dækker over kan ikke udledes på baggrund af de kvalitative bemærkninger. Dernæst nævner et stort antal dimittender, at de skal have oplevelsen af meningsfulde arbejdsopgaver, og at der skal være fokus på god balance mellem arbejde og fritid/familieliv.

8.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne viser, at størstedelen af dimittenderne allerede har en god idé om, hvilken karriere de ønsker sig inden for Forsvaret, men at en væsentlig gruppe også mangler overblik. Her er en vigtig pointe, at dimittenderne stadig er nye i deres stillinger, og de har dermed ikke dannet sig det fulde billede af, hvilke job- og karrieremuligheder der er inden for Forsvaret. Set i lyset af det stærke ønske om at fastholde premierløjtnanterne er besvarelsen i udgangspunkt positiv. Dog vidner resultatet også om, at der i visse henseender kan gøres mere.

- *De kvalitative svar viser, at Forsvarets understøttelse af dimittendernes videre karriere og udvikling er vigtigt for fastholdelse. Yderligere har det også stor betydning for dimittenderne, at deres arbejde opleves som meningsfuldt, og at der er balance mellem arbejdsliv og privatliv.*
- *Forsvarsakademiet følger op på resultaterne med Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Flyverkommandoen med henblik på at de arbejder videre med, hvordan man kan styrke informationen omkring premierløjtnanternes videre karrieremuligheder og kompetenceudvikling.*

Tematik 9: Dimittendernes syn på kompetencebehov og -udvikling

I nærværende afsnit afrapporteres premierløjtnanternes oplevelse af deres behov og muligheder for 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, hvorvidt dimittenderne oplever et konkret behov for at styrke specifikke kompetencer, om de har overblik over deres muligheder og får opbakning fra deres overordnede i forhold til deres ønsker og behov.

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

Tabel 19: Dimittendernes syn på deres kompetencebehov og -udvikling (2021)

Faglig kompetenceudvikling								
I hvilken grad kan du tilslutte dig nedenstående udsagn?	Helt uenig	Overvejende uenig	Hverken/eller	Overvejende enig	Helt enig	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Jeg har overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for mit fagområde.	9%	12%	24%	42%	9%	3%	33	3,3
Jeg oplever udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser som tilstrækkeligt i forhold til at dække mit nuværende behov.	3%	9%	9%	36%	12%	30%	33	3,7
Jeg oplever at få opbakning fra min overordnede, ift. de ønsker og behov jeg har for min kompetenceudvikling.	3%	6%	12%	18%	55%	6%	33	4,2
Jeg har på nuværende tidspunkt et behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse mine opgaver tilfredsstillende.	6%	21%	12%	27%	33%	0%	33	3,6

9.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at 21% af dimittenderne ikke oplever at have overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for deres eget fagområde (Helt uenig/Overvejende uenig). En næsten lige så stor gruppe har svaret "Hverken/eller", og 51% er enten "Overvejende enig" eller "Helt enig" i, at de har overblik og udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser. På det efterfølgende spørgsmål er 12% uenige i (Helt uenig/Overvejende uenig), at udbuddet af kurser og uddannelser dækker deres nuværende behov. Modsat vurderer 48%, at udbuddet er tilstrækkeligt, og endvidere svarer 30% "Ved ikke".

Generelt oplever størstedelen af dimittenderne at få opbakning fra deres foresatte vedr. deres ønsker og behov i forhold til deltagelse i kompetenceudvikling – det erklærer 73% af dimittenderne sig enige i (Overvejende enig/Helt enig). Kun 9% af dimittenderne (Helt uenig/Overvejende uenig) oplever ikke at få denne opbakning fra deres foresatte.

For så vidt angår det sidste af de fire udsagn, svarer hele 60% af dimittenderne (Overvejende enig/Helt enig), at de på nuværende tidspunkt oplever et behov for at få styrket bestemte kompetencer for at kunne løse deres opgaver tilfredsstillende. Ved analyse af baggrundsdata viser resultaterne, at der er forskel mellem svarene afhængigt af uddannelsesretning. På det konkrete udsagn har 50% af teknikofficererne svaret "Helt enig" i, at de har behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse deres opgaver tilfredsstillende. For operationsstøtteofficererne er det 50% af dimittenderne, der har svaret "Helt enig", hvor det for kontrol- og varslingsofficererne er 23%. Forskellen korresponderer også med tidligere analyse af teknikofficererne, hvor både dimittender og aftagere vurderede kompetenceniveauet inden for flere centrale kompetenceområder for at være relativt lavt.

Dimittenderne bliver også stillet spørgsmålet: "Inden for hvilket område i dit arbejde oplever du størst behov for at styrke dine kompetencer?". Det område dimittenderne med stor overvægt nævner flest gange er deres arbejde med stabsarbejde generelt. De oplever et behov for at få styrket deres viden og kompetencer inden for sagsbehandling og forvaltningsjura - herunder nævnes personelforvaltning

flere gange. Svarene fra dimittenderne korresponderer bl.a. også med analyser fra nogle af rapportens øvrige tematikker. Resultaterne fra Tematik 1 viser f.eks., at dimittenderne mangler viden og forståelse for Flyvevåbnets styrings- og forvaltningsgrundlag. Både dimittenderne og aftagerne giver dette område den laveste score blandt alle generelle kompetencer i Tematik 1. Yderligere svarer aftagerne også i Tematik 5, at området omkring forvaltning og administration skal styrkes i fremtiden, da niveauet ikke er højt nok i forhold til, hvor meget det fylder i hverdagen for premierløjtnanterne.

9.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at cirka hver femte dimittend i større eller mindre grad mangler overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for deres fagområde. Det er helt afgørende for effektueringen af Forsvarets Uddannelsesstrategi (fra efteråret 2020) og den gældende HR-strategi, at alle medarbejdere i Forsvaret har let ved, i forhold til deres behov og ambitioner, at danne sig et indtryk af, hvilke muligheder for uddannelse, der eksisterer.*
- *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 dimittenderne og Flyvevåbnet i øvrigt.*
- *Helt centralt for ovenstående analyse er, at dimittenderne enstemmigt peger på deres manglende viden og kompetencer inden for arbejdet med sagsbehandling og forvaltningsjura. Samme konklusion er også fremført i tidligere analyser, hvilket blot understreger behovet. Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Flyverkommandoen drøfter muligheden og behovet for at styrke kompetencerne inden for sagsbehandling og forvaltningsjura for de nuværende premierløjtnanter. Ligeledes bør placeringen af uddannelse inden for sagsbehandling og forvaltningsjura drøftes, da det i forbindelse med afkortningen af officersuddannelserne blev besluttet, at forvaltnings- og sagsbehandlingsområdet fremadrettet skulle tages hånd om som en del af tjenesten efter udnævnelse i form af efteruddannelse.*

Tematik 10: Dimittendernes og aftagernes overordnet tilfredshed

I nærværende afsnit afrapporteres både dimittendernes og aftagernes overordnede tilfredshed. Her spørges dimittenderne ind til deres oplevelse af, hvor godt officersuddannelsen har forberedt dem på arbejdslivet i Forsvaret, deres tilfredshed med nuværende arbejde, om de stadig ville vælge at blive officer, hvis de skulle vælge igen, og hvorvidt de vil anbefale uddannelsen. Aftagerne svarer på, hvordan de vurderer det generelle kompetenceniveau efter udnævnelse og efter et par års tjeneste. Svarene på disse udsagn er overordnede indikatorer, der skal ses i sammenhæng med rapportens resterende resultater.

Den gennemsnitlige værdi går fra 1 "Slet ikke" til 5 "I høj grad". Kategorien "Ved ikke" indgår ikke i gennemsnitsberegningen.

Tabel 20: Dimittendernes overordnede tilfredshed med uddannelse og nuværende stilling (2021)

Dimittendernes overordnede tilfredshed								
I hvilken grad kan du tilslutte dig nedenstående udsagn?	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Officersuddannelsen har forberedt mig godt på arbejdslivet i Forsvaret.	0%	3%	6%	52%	39%	0%	33	4,3
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med officersuddannelsen.	0%	3%	3%	52%	42%	0%	33	4,3
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med mit nuværende arbejde.	0%	3%	3%	15%	79%	0%	33	4,7
Hvis jeg skulle vælge igen, ville jeg stadig vælge at blive officer.	0%	3%	0%	18%	79%	0%	33	4,7
Hvis en ven eller bekendt viste interesse for officersuddannelsen, vil jeg anbefale uddannelsen til vedkommende.	0%	0%	6%	33%	61%	0%	33	4,5

Tabel 21: Aftagernes overordnede tilfredshed med dimittendernes kompetenceniveau (2021)

Aftagernes overordnede tilfredshed								
Hvor tilfreds er du med følgende?	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke		
Udsagn	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Pct.	Basis	Gns.
Premierløjtnanternes generelle kompetenceniveau efter officersuddannelsen	0%	11%	9%	40%	31%	9%	35	4
Premierløjtnanternes generelle kompetenceniveau 1-3 år efter førstegangstjenesten	0%	0%	0%	31%	63%	6%	35	4,7

10.1 Analyse af data

Resultaterne fra Tabel 20 viser, at dimittenderne generelt udtrykker stor tilfredshed med officersuddannelsen, deres nuværende arbejde og beslutningen om at blive officer. På det første udsagn svarer 91% af dimittenderne, at de (I nogen grad/I høj grad) mener, at officersuddannelsen har forberedt dem godt på arbejdslivet i Forsvaret, og 94% svarer (I nogen grad/I høj grad), at de alt i alt er godt tilfredse med officersuddannelsen.

Videre viser resultaterne, at hele 94% af dimittenderne (I nogen grad/I høj grad) er tilfredse med deres arbejde, ligesom en lige så stor andel svarer, at hvis du skulle vælge igen, så ville de stadig vælge at blive officer. Ydermere svarer 94% (I nogen grad/I høj grad), at de vil anbefale officersuddannelsen til en ven eller bekendt, hvis vedkommende viste interesse for uddannelsen.

Resultaterne giver samlet set et billede af, at dimittenderne som samlet gruppe har et positivt syn på deres uddannelse, deres arbejdsliv og valget om at blive officer. Det resulterer også i, at langt største-

delen af alle dimittender i nogen grad eller i høj grad vil anbefale uddannelsen til andre interesserede. Kun 3-9% af dimittenderne har svaret "Hverken/eller" eller "I mindre grad" på nogle af ovenstående udsagn. Det svarer til 1-3 personer, hvilket dermed understreger, at dimittenderne som samlet gruppe er tilfredse med uddannelsen, job og arbejdslivet som premierløjtnant.

Resultaterne fra Tabel 21 vedr. aftagernes overordnede tilfredshed viser, at 71% af aftagerne i nogen grad eller i høj grad er tilfredse med dimittendernes generelle kompetenceniveau efter officersuddannelsen. 11% svarer, at de "I mindre grad" er tilfredse med dimittendernes kompetenceniveau efter officersuddannelsen, og yderligere svarer 9% "Hverken/eller". Et par af aftagerne beskriver i de kvalitative bemærkninger, at den nyudnævnte premierløjtnant fortsat er i en læreproces, når de tiltræder ved enhederne efter officersuddannelsen.

Hvorvidt dette er en kritik eller blot en konstatering er ikke muligt at udlede af svarene. Det er dog vigtigt, at organisationen har forståelse for, at læreprocessen ikke er afsluttet efter udnævnelse, da en del af læreprocessen også er implementeringen af det lærte fra uddannelsen til anvendelseskonteksten. Forskningen inden for 'transfer'⁵ peger på, at det kan have en positiv indflydelse på om det, der læres, også bringes i anvendelse, hvis organisationer også anser implementeringen af det lærte som en del af læreprocessen – herunder at der dermed er åbenhed og tolerance over for evt. fejl og vanskeligheder i forbindelse med implementeringen⁶.

Netop det forhold at dimittendernes læreproces ikke er afsluttet efter uddannelsen bliver også bekræftet af ovenstående kvantitative resultater, da aftagerne vurderer kompetenceniveauet højere et par år efter udnævnelse.

Aftagernes svar viser, at de generelt er af den opfattelse, at dimittendernes kompetenceniveau stiger til et tilfredsstillende niveau efter et par års tjeneste. Alle de aftagere, der har svaret på udsagnet, har enten svaret "I nogen grad" eller "I høj grad" i forhold til, hvor tilfredse de er med dimittendernes generelle kompetenceniveau efter 1-3 års tjeneste. Ved at sammenligne svarene på de to udsagn i Tabel 21, ses dette tydeligt.

10.2 Vurdering og anbefaling

- Dimittendernes og aftagernes svar viser, at officersuddannelsen langt hen ad vejen klæder dimittenderne godt på til at varetage deres opgaver i førstegangstjenesten. Aftagernes svar viser også, at dimittenderne udvikler sig markant i løbet af de første par års tjeneste. Det er et meget positivt resultat, at der helt overordnet er så stor tilfredshed med dimittendernes kompetenceniveau efter uddannelsen, men ikke mindst også, at læringskurven fortsætter.*
- Dimittendernes svar viser også en generel stor tilfredshed med officersuddannelsen, og at den i høj grad har forberedt dem godt på arbejdslivet i Forsvaret. Videre viser resultaterne, at dimittenderne overordnet set er godt tilfredse med deres nuværende arbejde. Andre resultater fra undersøgelsen har også vist, at enhederne i Flyvevåbnet er gode til at understøtte dimittendernes videre udvikling (jf. Tematik 7 vedr. feedback), men at der er potentiale for at styrke onboarding, når dimittenderne overgår fra studie/udnævnelse til tjeneste ved enhederne. Det er endvidere meget positivt at konstatere, at dimittenderne er tilfredse med deres valg om at blive officer. Den store tilfredshed understøttes tillige af, at dimittenderne vil anbefale uddannelsen til andre interesserede.*
- Ovenstående resultater vedr. dimittendernes og aftagernes overordnede tilfredshed viser, at samarbejdet mellem Forsvarsakademiet og Flyverkommandoen i forhold til at skabe en officersuddannelse af generel høj kvalitet, har båret frugt. Det samlede resultat har dog også vist, at der på bestemte områder er behov for at udvikle uddannelsen med henblik på yderligere at styrke kvaliteten af den, herunder især inden for teknikofficersretningen og det generelle fokus på forvaltning og administration. Dette arbejde vil Forsvarsakademiet i samarbejde med Flyvevåbnet og andre interessenter påbegynde ved først givne lejlighed.*

⁵ Wahlgren, Bjarne (2009), Transfer mellem uddannelsen og arbejde

⁶ Wahlgren, Bjarne (2009), Transfer mellem uddannelsen og arbejde, s. 21-22.

Baggrund og metode

Om dimittend- og aftagerundersøgelser

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

Sådan er undersøgelsen blevet til

Dimittend- og aftagerundersøgelser gennemføres for alle officersuddannelser og på Forsvarets Master i Militære Studier. Denne undersøgelse omhandlende uddannelsen af officerer til Flyvevåbnet er udviklet i et samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Flyverkommandoen.

Rammen for undersøgelsen står beskrevet i konceptbeskrivelserne for dimittend- og aftagerundersøgelser af Forsvarsakademiets officersuddannelser. Heri er baggrund, formål, fokus og ansvarsfordeling for undersøgelserne beskrevet. Konceptskrivelserne blev godkendt af Aftagerpanelet i Forsvarschefens Uddannelsesforum i januar 2020. Udviklingen af spørgsmålene til nærværende undersøgelse er sket i samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Flyverkommandoen. De centrale kompetencer, som er undersøgt inden for alle tre uddannelsesretninger, er udvalgt med baggrund i kompetenceprofilerne for M312 (premierløjtnant) i Flyvevåbnet.

Kompetenceprofilerne for M312 i Flyvevåbnet er centrale for udformningen af de spørgsmål, som omhandler kompetencer relateret til premierløjtnanterne. Det skyldes, at kompetenceprofilerne afspejler aftagernes krav og forventninger til en uddannet premierløjtnant, samt følgelig er retningsgivende for Forsvarsakademiets udformning af den pågældende officersuddannelse.

Alle de udsagn, der indgår i tematik 1-4 er udarbejdet med afsæt i kompetenceprofilerne for de respektive uddannelsesretninger. Kompetencerne, der undersøges i tematik 1, er fælles for alle uddannelsesretninger. Ordlyden fra kompetenceprofilerne er forsøgt bevaret i videst muligt omfang, så det afspejles i spørgeskemaernes udsagn.

De efterfølgende tematikker bygger på kvantitative og kvalitative svar, der udover at bidrage til at afdække officersuddannelsens kvalitet og relevans, skal bidrage til at styrke Forsvarsakademiets og Flyverkommandoens viden om premierløjtnanternes opfattelse af de rammer og vilkår, som kan have betydning for deres virke. Temaerne er: "Sammenhæng mellem uddannelse og job", "Feedback ved tjenesten", "Premierløjtnanternes syn på deres videre karriere" og "Faglig kompetenceudvikling".

Hvorfor er netop disse tematikker interessante? I forbindelse med indførelsen af en akkrediteret officersuddannelse blev optagelseskravene til uddannelsen ændret. Dette muliggjorde en intern og ekstern vej til optagelse. Den interne vej er rettet mod befalingsmænd, der kan ansøge 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, hvorvidt 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 kompetenceudvikling eller igangsætte initiativer med sigte på fastholdelse.

Målgruppe og datagrundlag

Dimittend- og aftagerundersøgelsen for uddannelsen af officerer til Flyvevåbnet er gennemført i perioden den 9. februar - 6. april 2021.

83% af 41 inviterede premierløjtnanter har besvaret undersøgelsen.

70% af 50 inviterede aftagere har besvaret undersøgelsen.

Om dimittendgruppen

Dimittendundersøgelsens data er indsamlet blandt udnævnte premierløjtnanter fra hold Duster, Eagle og Falcon, der blev udnævnt henholdsvis december 2017, december 2018 og december 2019. Fra tidspunktet, hvor undersøgelsen blev igangsat, havde langt størstedelen af premierløjtnanterne omkring et til to års erfaring fra udnævnelsesdato. Kun fire premierløjtnanter havde over tre års erfaring fra udnævnelsestidspunkt (hold Duster, udnævnt december 2017).

Svarprocenter i dimittendundersøgelsen

Dimittendundersøgelsens svarprocent fremgår af nedenstående tabel. I perioden december 2017 til december 2019 er der udnævnt 45 premierløjtnanter fra hold Duster, Eagle og Falcon. Heraf er fire premierløjtnanter afgangt/forladt Forsvaret, og er følgelig ikke en del af undersøgelsen. Det giver en nettopopulation på 41 respondenter, hvoraf 83% har svaret.

Svarprocent i dimittendundersøgelsen	
Bruttopopulation	45
Afgået/forladt Forsvaret	4
Nettopopulation	41
Svarprocent	83%

Nedenstående tabel viser, hvordan de 41 dimittender fordeler sig mellem de tre uddannelsesretninger, og hvor stor svarprocenten er inden for de respektive uddannelsesretninger.

Uddannelsesretning	Population	Antal svar	Svarprocent
Kontrol- og varslingsofficer	16	13	81%
Operationsstøtteofficer	9	9	100%
Teknikofficer	16	12	75%
Samlet	41	34	83%

Om aftagergruppen

Aftagerundersøgelsens data er indsamlet blandt premierløjtnanternes nærmeste chefer og afdelingschefer. De aftagere, der er chef for flere premierløjtnanter, er bedt om at svare ud fra deres generelle indtryk af premierløjtnanterne. Aftagerne har kun svaret på spørgsmål i forhold til den uddannelsesretning, som deres premierløjtnanter er uddannet inden for.

Svarprocenter i aftagerundersøgelsen

Aftagerundersøgelsens svarprocent fremgår af tabellen herunder. Der er identificeret 50 aftagere (nærmeste chefer og afdelingschefer). Årsagen til, at denne gruppe ikke er større, er, at flere af aftagerne er chefer for flere premierløjtnanter. Denne gruppe af aftagere har svaret på spørgsmålene ud fra deres generelle indtryk af premierløjtnanternes kompetenceniveau. Ud af de 50 identificerede aftagere har 70% svaret på undersøgelsen.

Svarprocent i aftagerundersøgelsen	
Population	50
Svarprocent	70%

Nedenstående tabel viser, hvordan de 50 aftagere fordeler sig mellem de tre uddannelsesretninger, og hvor stor svarprocenten er inden for de respektive uddannelsesretninger.

Aftager for uddannelsesretning	Population	Antal svar	Svarprocent
Kontrol- og varslingsofficer	15	11	73%
Operations- og støtteofficer	13	8	62%
Teknikofficer	22	16	73%
Samlet	50	35	70%

Bortfaldsanalyse

Bortfaldsanalysen laves for at afklare, om sammensætningen af gruppen, der har svaret på dimittend- og aftagerundersøgelsen, også er sammenlignelig med gruppen, der har modtaget undersøgelserne. Antallet af dimittender inden for hver uddannelsesretning er f.eks. forskellige, da der er færre uddannede operationsstøtteofficerer end kontrol- og varslingsofficerer og teknikofficerer. For at undersøgelsen giver et så retvisende billede som muligt, ønskes en procentvis ligelig fordeling af uddannelsesretninger og årgange i populationen relativ til deres størrelse, når man sammenligner det med de indkomne svar. Hvis der f.eks. kun er meget få svar fra én af uddannelsesretningerne, vil denne være underrepræsenteret sammenlignet med de andre uddannelsesretninger, hvilket kan betyde, at undersøgelsen giver et misvisende billede af praksis.

En ligelig fordeling mindsker risikoen for, at f.eks. oplevelser og meninger inden for en bestemt uddannelsesretning eller årgang får unødigt stor indflydelse på de samlede resultater.

Dimittender

Som det fremgår af første tabel nedenfor, er der en fin overensstemmelse mellem de forskellige uddannelsesretningers andele af den samlede population sammenlignet med deres andele af de indkomne svar. Bortfaldsanalysen viser dog en mindre overrepræsentation af operationsstøtteofficerer og underrepræsentation af teknikofficerer i undersøgelsen, men kun i en sådan grad, at der ikke bør tages forbehold for det i analyserne.

I forhold til tabellen vedr. år for udnævnelse viser bortfaldsanalysen, at der er stor sammenlignelighed mellem populationen og andelen af indkomne svar fra de forskellige årgange.

Uddannelsesretning	Andel af population	Andel af svar
Kontrol- og varslingsofficer	39%	38%
Operationsstøtteofficer	22%	27%
Teknikofficer	39%	35%

År for udnævnelse	Andel af population	Andel af indkomne svar
2017	10%	9%
2018	32%	35%
2019	58%	56%

Aftagere

Den første af nedenstående tabeller viser andelen af aftagere inden for hver uddannelsesretning, og hvor stor en andele de udgør af svarene fra aftagerne. Bortfaldsanalysen viser, at grupperne er meget sammenlignelige og kun adskiller sig fra hinanden med få procenter. I forhold til tabellen vedr. aftagernes niveau for chefvirke, viser bortfaldsanalysen, at gruppen af nærmeste chefer er større end cheferne på afdelingsniveau. Gruppen af nærmeste chefer er en smule overrepræsenteret i undersøgelsen, da de udgør 71% af de aftagere, som har svaret, hvor denne gruppe til sammenligning udgør 66% af populationen.

Aftager for uddannelsesretning	Andel af population	Andel af indkomne svar
Kontrol- og varslingsofficer	30%	31%
Operationsstøtteofficer	26%	23%
Teknikofficer	44%	46%

Aftagerniveau	Andel af population	Andel af indkomne svar
Afdelingschef	34%	29%
Nærmeste chef	66%	71%

Om 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 den anvendes derfor også ofte i alt fra mindre evalueringer til forskning.

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

Disse svarskalaer 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 1 og 2 som værende den samme, som afstanden mellem tallene 3 og 4. Samme antagelse overføres til likert-skalaens svarkategorier.

Svarkategorien "Ved ikke"

Argumentet for at medtage svarkategorien "Ved ikke" er, at respondenter med manglende grundlag for at svare, ikke tvinges til at svare. I denne undersøgelse spørges der ind til mange forskellige kompetencer relateret til premierløjtnanterne. Afhængigt af, hvor premierløjtnanterne arbejder i Forsvaret, vil de ikke bringe alle kompetencer fra uddannelsen i anvendelse. Det betyder, at en del af aftagerne kan mangle grundlag for at vurdere nogle af premierløjtnanternes kompetencer. Derudover kan nogle aftagere mangle grundlag for at svare, hvis de kun i en kortere periode har været chef for en eller flere af premierløjtnanterne. Dette kan være nogle af forklaringerne på, at store dele af aftagerne svarer "Ved ikke" på udvalgte kompetencer.

Basis

Anvendes i tabellerne til at vise antallet af respondenter, der har svaret på spørgsmålene.

Gennemsnit

I tabellerne anvendes en gennemsnitsberegning, der er udtryk for det gennemsnitlige svar på det enkelte udsagn. Gennemsnitsberegning går fra 1-5, hvor svarene "Slet ikke" giver værdien 1, "I mindre grad" giver værdien 2, "Hverken/eller" giver værdien 3, "I nogen grad" giver værdien 4, "I høj grad" giver værdien 5 og "Ved ikke" medtages ikke i udregningen. I afrapporteringen vil det eksempelvis betyde, at et gennemsnit på 4 viser, at den gennemsnitlige besvarelse har været "I nogen grad". Et indekstal på 4,5 giver eksempelvis en gennemsnitlig besvarelse mellem svarene "I nogen grad" og "I høj grad".

Bilag 1 – Kompetenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – generelle kompetencer for alle uddannelsesretninger

Officeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende viden:

- Have forståelse for officerens virke som både leder og soldat.
- Have forståelse for anvendelse af magtmidler i både fred og under krise- og krigslignende forhold under hensyntagen til gældende konventioner og øvrige aftaler.
- Have en relevant ledelsesteoretisk viden og forståelse som fundament for virket som leder i såvel fredstid som under krise-, konflikt- og krigsforhold.
- Have viden om og forståelse for Forsvarets organisation og opgaver.
- Have indsigt i og forståelse for Flyvevåbnets operative virke i såvel national som international ramme.
- Have forståelse for Forsvarets rolle som en del af det danske samfund.
- Have forståelse for Forsvarets virke i en overordnet sikkerhedspolitisk sammenhæng, herunder kunne reflektere over anvendelsen af Forsvaret med baggrund i en demokratisk forståelse og ved hjælp af samfundsvidenskabelig teori og metode.
- Have indsigt i og forståelse for Flyvevåbnets styrings- og forvaltningsgrundlag.
- Have en kultur- og konfliktteoretisk forståelse fra individniveau til og med interstatsligt niveau.
- Have forståelse for de særlige krav og forventninger, der er til den militære leders adfærd.

Officeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende færdigheder:

- Kunne anvende både dansk og engelsk som formidlingssprog i såvel en almen som en militær operativ kontekst – både mundtligt og skriftligt.
- Kunne identificere og analysere interkulturelle problemstillinger i en militær operativ kontekst.
- Kunne anvende Forsvarets kommunikationsværktøjer og tilpasse anvendelsen i forhold til den konkrete situation.
- Kunne anvende FOKUS til kompetenceudvikling af undergivne medarbejdere.
- Kunne identificere praksisnære og teoretiske militærfaglige problemstillinger samt behandle disse gennem indsamling og analyse af informationer.
- Kunne udføre sagsbehandling inden for egen enheds rammer, herunder indsamle, analysere og vurdere informationer samt give anbefalinger til nærmeste chef/leder.
- På taktisk niveau kunne planlægge og bidrage til gennemførelse af Forsvarets luftoperationer samt Flyvevåbnets øvrige indsats i både national og international ramme på baggrund af sin viden om og forståelse for demokrati, lovgivning, bestemmelser og doktriner.
- Kunne planlægge, lede, fordele og evaluere pålagte opgaver i forhold til underlagt personel med baggrund i såvel en ledelsesteoretisk som en pædagogisk forståelse.
- Kunne undervise i praksis, herunder udvælge og anvende relevante pædagogiske teorier og metoder.
- Kunne anvende de for funktionen relevante våben og våbensystemer både som soldat og som leder.
- Kunne indgå i et fagligt kompetent samarbejde med Forsvarets idrætsledere vedrørende gennemførelsen af den idrætsfaglige virksomhed ved egen enhed.

Officeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende kompetencer:

- Kunne håndtere komplekse og udviklingsorienterede situationer i en ledelseskontekst.
- Kunne selvstændigt indgå i fagligt og tværfagligt samarbejde såvel inden for egen enhed som med eksterne relationer.
- Kunne selvstændigt udøve ledelse af egen enheds opgaveløsning, herunder påtage sig medansvar for såvel proces som produkt.
- Kunne påtage sig ansvar for samt efterleve Forsvarets Ledelsesgrundlag samt Forsvarets værdier, herunder Flyvevåbnets værdier, som leder og rollemodel.
- Kunne identificere egne lærings- og udviklingsbehov i forhold til officersvirket og - på baggrund af egen FOKUS bedømmelse og udviklingskontrakt - selvstændigt kunne udvikle egen viden, færdigheder og kompetencer.

Bilag 2 – Kompetenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – specifikt for operationsstøtteofficeren

Operationsstøtteofficeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende viden:

- Have forståelse for den operative støttevirksomhed i Flyvevåbnet, herunder identificering og placering af opgaver i Flyvevåbnets organisation.
- Have forståelse for anvendelsen af Flyvevåbnets operative støtteenheder indenfor Force Protection (FP) i både en national og international ramme samt have forståelse af opbygningen og betydningen af den operative støttestruktur i et kampmiljø.
- Have viden om og forståelse for grundlæggende IT virksomhed i Forsvaret, herunder under INTOPS samt under krise- og krigslignende forhold.
- Have forståelse for aftalekomplekset som danner grundlag for INTOPS, herunder NATO SOFA, Memorandum of Understanding, Technical Arrangement etc. med henblik på at kunne deltage i Fact Finding Missions og Site Surveys.

Operationsstøtteofficeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende færdigheder:

- Kunne identificere, indsamle, udvælge, analysere og vurdere informationer samt på baggrund heraf beslutte for planlægning og gennemførelse af den operative støttevirksomhed i Flyvevåbnet og Forsvaret på taktisk niveau inden for såvel en national som en international ramme.
- Kunne modtage varsel/befaling og gennemføre operative overvejelser mhp. fact finding/site survey, befalingsudgivelse til underlagt personel og evaluere udførelsen.
- Kunne gennemføre øvelsesplanlægning for enheder inden for operationsstøtteområdet, herunder identificere og fordele delopgaver samt lede og evaluere den samlede opgaveløsning.
- Kunne gennemføre uddannelsesplanlægning f.s.v.a. uddannelser og kurser inden for eget funktionsområde, herunder identificere og fordele delopgaver samt lede og evaluere den samlede opgaveløsning.
- Kunne gennemføre uddannelse på håndvåben, herunder identificere og fordele delopgaver samt lede og evaluere den samlede opgaveløsning.
- Kunne virke som taktisk fører, herunder planlægge og gennemføre taktiske operationer som delingsfører, herunder i forbindelse med trænings- og øvelsesaktiviteter.
- Kunne anvende og forholde sig kritisk til gældende bestemmelser, direktiver og doktriner i relation til egen praksis som operationsstøtteofficer.

Operationsstøtteofficeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende kompetencer:

- Selvstændigt og i samarbejde med fagspecialister kunne indgå i, forberede og gennemføre Fact Finding Missions og Site Surveys, herunder identificere, analysere, vurdere og formidle faglige udfordringer og behov indenfor FP.
- Selvstændigt kunne både indgå i og lede såvel faglige som tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af den operative støttevirksomhed i henholdsvis egen enhed, på Wing niveau, i Flyvevåbnet, i Forsvaret, i NATO og i internationale koalitioner.
- Selvstændigt kunne håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for operationsstøtteområdet i en ledelsesmæssig kontekst i såvel en national som en international ramme.

Bilag 3 – Competenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – specifikt for teknik-officeren

Den Tekniske Officer skal på premierløjtnantsniveau have følgende viden:

- Have forståelse for det tekniske område og dets rolle i Flyvevåbnet, herunder opgaver og organisation med fokus på vedvarende luftdygtighed.
- Have forståelse af kvalitetsledelse- og styring.
- Have forståelse af anvendelsen af elektronikteknik, flyteknik samt anvendte databrunderflader i Flyvevåbnet.
- Have forståelse af Forsvarets vedligeholdelsesprocesser i såvel en national som en international kontekst.
- Have forståelse af logistiske principper og processer i såvel en militær som civil kontekst.
- Have forståelse af Forsvarets forsyningsystem og strategiske transporter.
- Have forståelse af produktions- og driftsstyring.
- Have viden om og forståelse af bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af den tekniske virksomhed i Flyvevåbnet samt øvrigt relevant bestemmelsesmæssigt grundlag for den tekniske officers virke.

Den Tekniske Officer skal på premierløjtnantsniveau have følgende færdigheder:

- Kunne identificere, indsamle, udvælge, analysere og vurdere informationer og på baggrund heraf beslutte for planlægning og gennemførelse af den tekniske og logistiske virksomhed på enhedsniveau inden for såvel en national som international ramme.
- Kunne anvende og forholde sig kritisk til principper og metoder indenfor kvalitetsstyring og kvalitetssikring.
- Kunne anvende og forholde sig kritisk til Forsvarets vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser.
- Kunne anvende og forholde sig kritisk til principper for produktions- og driftsstyring.
- Kunne anvende relevante IT-systemer til at understøtte vedligeholdelses-, forsynings- og logistikprocesser i både national og international ramme.
- Kunne vurdere effekten af menneskelige faktorer på luftdygtigheden i det daglige arbejde.
- Kunne anvende og forholde sig kritisk til gældende bestemmelser og koncepter i relation til egen praksis som Teknisk Officer.

Den Tekniske Officer skal på premierløjtnantsniveau have følgende kompetencer:

- Selvstændigt identificere mulige udviklingsområder inden for eget ansvarsområde som Teknisk Officer samt analysere og vurdere disse med henblik på såvel optimering af eksisterende processer og procedurer som udvikling af nye.
- Kunne reflektere over gældende bestemmelser og koncepter i Flyvevåbnet inden for det tekniske fagområde og på baggrund heraf selvstændigt udvikle egen praksis som Teknisk Officer samt bidrage til udviklingen af såvel bestemmelser som koncepter.
- Selvstændigt kunne både indgå i og lede såvel teknikfaglige som tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelsen af den tekniske og logistiske virksomhed i henholdsvis egen enhed, på Wing niveau, i Flyvevåbnet, i Forsvaret, i NATO og i internationale koalitioner.
- Selvstændigt kunne håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for det tekniske område i en ledelsesmæssig kontekst i såvel en national som en international ramme.

Bilag 4 – Competenceprofil for M312 i Flyvevåbnet – specifikt for kontrol- og varslingsofficeren

Kontrol- og varslingsofficeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende viden:

- Have forståelse for Air Control Wings operative opgaver, organisation og virke i Flyvevåbnet, Forsvaret og NATO.
- Have forståelse for Air Control Wings operative opgaver i relation til operativ støtte til Hæren og Søværnet gennem kapaciteterne ACE-L og ACE-M.
- Have forståelse for opbygningen og virket af kontrol- og varslingssystemet i Danmark og NATO.
- Have forståelse for kontrol- og varslingsofficerens rolle i forbindelse med offensive, defensive og støttende luftoperationer, herunder kontrol- og varslingsofficerens kommando- og kontrolfunktioner og -forhold inden for dansk og internationalt luftrum, inklusive relevante doktriner, bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af luftoperationer.
- Have viden om og forståelse for doktriner, bestemmelser og direktiver for gennemførelsen af luftoperationer samt øvrigt relevant bestemmelsesmæssigt grundlag for kontrol- og varslingsofficerens virke.

Kontrol- og varslingsofficeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende færdigheder:

- Kunne indsamle, udvælge, analysere og vurdere informationer samt på baggrund heraf beslutte for produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede, herunder:
 - Kunne anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer.
 - Kunne identificere radarspor, der kan bestemmes og initieres som flyvende objekter.
 - Kunne vurdere, analysere og bestemme identiteten af initierede flyvende objekter.
 - Kunne føre surveillance teamet med henblik på produktionen og vedligeholdelsen af et identificeret luftbillede.
- Kunne indsamle, udvælge, analysere og vurdere informationer samt på baggrund heraf beslutte for gennemførelse af Forsvarets luftoperationer, herunder:
 - Kunne anvende kontrol- og varslingsoperative og -administrative IT- og kommunikationssystemer.
 - Kunne vurdere og beslutte for indsættelse af danske og udenlandske militære fly i dansk ansvarsområde, herunder føre weapon teamet.
 - Kunne identificere, vurdere og videreformidle et taktisk luftbillede til danske og udenlandske militære fly i og udenfor et fast afgrænset ansvarsområde.
 - Kunne analysere og beslutte for koordinering af militær og civil anvendelse af luftrummet.
 - Kunne vurdere og beslutte for effektiv indsættelse af luftforsvarsfly, herunder vurdere og videreformidle brugen af våbenressurser i dansk ansvarsområde.
- Kunne identificere bemandings- og kompetencemæssige krav ifm. gennemførelse af luftrumsovervågning og indsættelse af luftforsvarsfly samt løbende analysere, vurdere og beslutte med henblik på efterlevelse af disse.
- Kunne anvende og forholde sig kritisk til gældende bestemmelser, direktiver og doktriner i relation til egen praksis som kontrol- og varslingsofficer.
- Kunne identificere situationer af særlig karakter⁷ og videreformidle nødvendig information til relevante nationale og internationale myndigheder.

Kontrol- og varslingsofficeren skal på premierløjtnantsniveau have følgende kompetencer:

- Selvstændigt kunne påtage sig ansvar for overvågningen af dansk luftrum og indsættelsen af luftforsvarsfly, herunder håndtere komplekse situationer og problemstillinger inden for kontrol- og varslingsområdet.
- Selvstændigt kunne både indgå i og lede faglige og tværfaglige samarbejder med relation til gennemførelse af og støtte til Forsvarets luftoperationer i regi af henholdsvis Air Control Wing, flyvevåbnet, Forsvaret, NATO og internationale koalitioner.

⁷ Eksempelvis øget risiko for angreb mod dansk territorium fra luften, krænkelse af dansk suverænitet, nødsituationer for militære og civile fly etc.

- Selvstændigt kunne håndtere komplekse samt udviklingsorienterede udfordringer inden for kontrol- og varslingsområdet i en ledelsesmæssig kontekst i såvel en national som en international ramme.