

Dimittend- og aftagerundersøgelse af officersuddannelsen til Søværnet 2021



Dimittend- og aftagerundersøgelse 2021 af officersuddannelsen til Søværnet

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 Søværnet.

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

Nærværende dimittend- og aftagerundersøgelse af officersuddannelsen til Søværnet 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 Søværnet og øvrige relevante interessenter inden for Forsvaret.

Væsentligt i det kommende arbejde bliver blandt andet afdækningen af, hvad der fremtidigt skal fokuseres på i kompetenceprofilen og i officersuddannelsen, herunder den nødvendige prioritering i forhold til at få skabt sammenhæng mellem ambitionsniveau og de tids- og ressourcemæssige rammer.

PETER DAHL THRUENSEN Dekan, ph.d.	JENS BJØRNSTEEN Studiechef, kommandør
--------------------------------------	--

Indholdsfortegnelse

Forord	1
Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger	4
Aftagernes og dimittendernes overordnede tilfredshed	4
Vurdering af dimittendernes generelle kompetencer	4
Vurdering af taktiske officerers kompetenceniveau	5
Vurdering af maskintekniske officerers kompetenceniveau	5
Vurdering af våben- og elektroniktekniske officerers kompetenceniveau	5
Aftagernes vurdering af fremtidigt behov	6
Temaer vedrørende feedback, karriere og kompetenceudvikling	6
Uddannelsesdokumentation for officersuddannelsen til Søværnet	8
Tematik 1: Dimittendernes generelle kompetencer	9
1.1 Analyse af data	13
1.2 Vurdering og anbefaling	13
Tematik 2: Taktiske officerers kompetenceniveau	15
2.1 Analyse af data	18
2.2 Vurdering og anbefaling	18
Tematik 3: Maskintekniske officerers kompetenceniveau	20
3.1 Analyse af data	23
3.2 Vurdering og anbefaling	23
Tematik 4: Våben- og elektroniktekniske officerers kompetenceniveau	24
4.1 Analyse af data	27
4.2 Vurdering og anbefaling	27
Tematik 5: Aftagernes vurdering af fremtidigt behov	28
5.1 Analyse af data	28
5.2 Vurdering og anbefaling	28
Tematik 6: Sammenhæng mellem uddannelse og job	30
6.1 Analyse af data	30
6.2 Vurdering og anbefaling	31
Tematik 7: Feedback og støtte	32
7.1 Analyse af data	32
7.2 Vurdering og anbefaling	32
Tematik 8: Dimittendernes syn på deres videre karriere	33
8.1 Analyse af data	33
8.2 Vurdering og anbefaling	34
Tematik 9: Dimittendernes syn på kompetencebehov og -udvikling	35
9.1 Analyse af data	35

9.2 Vurdering og anbefaling.....	36
Tematik 10: Dimittendernes og aftagernes overordnet tilfredshed	37
10.1 Analyse af data	37
10.2 Vurdering og anbefaling	38
Baggrund og metode.....	40
Om dimittend- og aftagerundersøgelser	40
Sådan er undersøgelsen blevet til	40
Målgruppe og datagrundlag	40
Om dimittendgruppen	41
Om aftagergruppen	41
Bortfaldsanalyse	42
Om tabeller	43
Bilag 1 – Ramme-, studie-, og uddannelsesordninger	44
Bilag 2 – Kompetenceprofiler for nyudnævnte premierløjtnanter i Søværnet.....	45

Sammenfatning: Observationer, vurderinger og anbefalinger

Nærværende afsnit udgør sammenfatningen af undersøgelsens observationer, vurderinger og anbefalinger.

Dimittend- og aftagerundersøgelsen er gennemført i perioden den 24. marts - 17. juni 2021.

Undersøgelsen¹ dækker dimittender udnævnt (premierløjtnanter) i henholdsvis 2018, 2019 og 2020 inden for de tre uddannelsesretninger: Taktisk officer, Maskinteknisk officer og Våben- og elektronikteknisk officer. Undersøgelsen er besvaret af dimittenderne samt deres nærmeste chefer og afdelingschefer.

Fra tidspunktet, hvor undersøgelsen blev igangsat, havde størstedelen af dimittenderne mellem 1-3 års erfaring, hvor 22% havde under et års erfaring.

51% af 80 inviterede premierløjtnanter har besvaret undersøgelsen.

71% af 58 inviterede aftagere har besvaret undersøgelsen.

Aftagernes og dimittendernes overordnede tilfredshed

Aftagerne er overvejende tilfredse med dimittendernes kompetenceniveau efter endt uddannelse, og deres tilfredshed med kompetenceniveauet stiger i takt med premierløjtnanternes øgede erfaring i tjenesten. Det vurderes, at gruppen af aftagere, der i mindre grad er tilfredse, skal ses i sammenhæng med andre resultater i undersøgelsen vedr. dimittendernes manglende rutine, erfaring og sømandskabsmæssige niveau.

Dimittendernes svar viser, at størstedelen er tilfreds med officersuddannelsen, men at et væsentligt antal ikke er. Nærmere analyse af baggrunddata viser, at den manglende tilfredshed med uddannelsen især stammer fra de våben- og elektroniktekniske officerer. Det bemærkes, at dimittendernes utilfredshed er søgt imødekommet ved den ændrede funktionsuddannelse fra 2019. Dog vil Forsvarsakademiet tillige afdække den manglende tilfredshed, for at få afklaret/bekræftet, hvorvidt de allerede iværksatte justeringer har afstedkommet den ønskede effekt.

Vurdering af dimittendernes generelle kompetencer

Resultaterne fra både dimittenderne og aftagerne viser, at der helt overordnet er et tilfredsstillende niveau inden for de generelle kompetencer. En mindre del af dimittenderne er dog ikke tilstrækkeligt klædt på til at anvende og vedligeholde Søværnets håndvåben sikkerhedsmæssigt og forsvarligt. Det bemærkes, at dele af premierløjtnanterne ikke har modtaget uddannelse i Søværnets håndvåben. Forsvarsakademiet har fokus på, at dette ikke gør sig gældende fremadrettet, så planlægning og gennemførelse af uddannelsen bliver bragt i overensstemmelse med studieordningen. Det anbefales Søværnskommandoen at følge op på dimittenderne med manglende våbenuddannelse.

En væsentlig del af aftagerne og en mindre del af dimittenderne svarer, at dimittenderne i mindre grad har det sømandskabsmæssige niveau til at understøtte skibets og besætningens sikkerhed. Det vurderes, at denne kompetence skal styrkes gennem øget fokus på, at kadetterne opnår sømandskabsmæssige kompetencer i løbet af praktikperioderne/sejlads, samt evt. gennem en forlængelse af praktikperioden. Det anbefales, at det sammen med Søværnskommandoen sikres, at kadetterne via den praktiske uddannelse til søs opnår det fornødne sømandskabsmæssige niveau førstegangstjenesten som premierløjtnant fordrer.

Resultaterne viser, at aftagerne i mindre grad mener, at dimittenderne som ledere og rollemodel efterlever søværnets traditioner, og at de i mindre grad kan anvende sømilitær ceremoniel. Dimittenderne i undersøgelsen er udnævnt forud for beslutningen om at styrke holdofficersvirket på officersuddannelsen. Et tiltag, der netop havde fokus på dannelsesprægning af kadetterne. Forsvarsakademiet vil gå i dialog med Søværnskommandoen og enhederne vedrørende forventninger til nyudnævnte premierløjtnanter og med henblik på at drøfte, hvordan denne dannelsesprægning kan styrkes yderligere.

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

Enkelte kompetenceområder har fra aftagerne store svarprocenter på svarkategorien "Ved ikke". Det kan indikere, at disse kompetenceområder ikke er lige relevante for alle uddannelsesretninger. Forsvarsakademiet opfordrer til, at aftagerne foretager en vurdering af, om disse kompetenceområder også fremadrettet bør være en del af de generelle kompetencer, eller hvorvidt de i højere grad skal tilføjes under de uddannelsesretninger, hvor det anses for relevant.

Vurdering af taktiske officerers kompetenceniveau

Resultaterne peger på, at en mindre del af dimittenderne ikke har det rette kompetenceniveau til at varetage vagtchefsfunktionen, hvilket aftagerne begrundes ved manglende rutiner og praktisk erfaring. Forsvarsakademiet vurderer denne kompetence essentiel og anbefaler, at problematikken adresseres, idet et evt. kompetencegab kan forstærkes som følge af, at der i årene fremover vil være mere end dobbelt så mange taktiske kadetter under uddannelse. Dette forhold kan indvirke på den enkelte kadets muligheder for at opnå tilstrækkelig praktisk rutiner og erfaring. Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Søværnskommandoen adresserer forholdet på såvel kort som længere sigt, således at kadetterne opnår den fornødne rutine/praksiserfaring under uddannelse.

Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at taktiske officerer er udfordret som On Scene Coordinator under Search and Rescue. Dette skyldes bl.a., at modulet ikke har været gennemført konsekvent. I tilfælde af aflysning har Søværnskommandoen påtaget sig ansvaret for at stå for efteruddannelsen. Resultaterne tyder på, at efteruddannelsen for nogle dimittenders vedkommende ikke har fundet sted. Forsvarsakademiet har fokus på, at modulaflysninger ikke gør sig gældende fremadrettet, så planlægning og gennemførelse af uddannelsen bliver bragt i overensstemmelse med studieordningen. Det anbefales Søværnskommandoen at følge op på dimittenderne med manglende uddannelse som On Scene Coordinator under Search and Rescue.

Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan og i hvilket omfang uddannelsen inden for doktriner og signaler skal styrkes, da aftagernes besvarelser viser, at dimittendernes viden om doktriner og færdigheder til at udfærdige signaler er udfordret. Dette gælder ligeledes ift. dimittendernes anvendelse af FOST/DANSARC procedurerne. Det bemærkes, at aftagerne og dimittenderne har meget forskellige oplevelser af kompetenceniveauet inden for disse områder. Ligeledes svarer store dele af aftagerne "Ved ikke" i vurderingen af flere kompetenceområder. Det samlede billede indikerer, at der er behov for, at Forsvarsakademiet i samarbejde med aftagerne afstemmer forventningerne til kompetenceniveauet ved udnævnelse og vægtningen af disse kompetenceområder i uddannelsen, så det stemmer overens med behovet i forbindelse med førstegangstjenesten.

Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan og i hvilket omfang uddannelsen af vagtchefer kan/skal styrkes for så vidt angår den taktiske opgaveløsning.

Vurdering af maskintekniske officerers kompetenceniveau

Resultaterne viser, at de maskintekniske officerers kompetencer er på et meget højt niveau, hvilket er et særdeles tilfredsstillende resultat. Resultaterne tyder på, at den nuværende uddannelse matcher behovet ift., at dimittenderne tilegner sig de nødvendige færdigheder, men at de maskintekniske officerer mangler praktisk erfaring til søs. Det anbefales, at man i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan denne erfaring kan opnås evt. gennem fokus på styrket planlægning og gennemførelse af praktikperioderne, eller hvorvidt yderligere tiltag er nødvendige.

Det kompetenceområde, som scorer lavest af både dimittenderne og aftagerne, vedrører dimittendernes færdigheder til at anvende DeMars og andre softwaresystemer i forbindelse med vedligeholdelsesopgaver. Forsvarsakademiet vil i samarbejde med Søværnskommandoen vurdere, hvorvidt der er behov for at placere DeMars-kurset senere i uddannelsesforløbet. Da undervisningen i DeMars er meget færdighedsbaseret, kan det om muligt være hensigtsmæssigt, at det pågældende element i uddannelsen placeres tættere på tidspunktet for udnævnelse – alternativt som et repetitionskursus efter endt diplomuddannelse eller som en del af enhedsuddannelsen. Yderligere bemærkes det, at der er flere relevante systemer og værktøjer udover DeMars, som anvendes i relation til vedligeholdelsesopgaver. Det bør derfor afklares, hvilke systemer der er størst behov for at sætte fokus på.

Vurdering af våben- og elektroniske officerers kompetenceniveau

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 få besvarelser

bør der følgelig udvises forsigtighed i forhold til at drage hurtige konklusioner. Resultatet bør derfor undersøges nærmere i dialog mellem Forsvarsakademiet og Søværnskommandoen.

Det overordnede billede er meget positivt, da både dimittenderne og deres aftagere vurderer niveauet til at være højt inden for størstedelen af kompetenceområderne. Dog anbefales, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Søværnskommandoen vurderer, hvorvidt der er behov for at placere DeMars-kurset senere i uddannelsesforløbet - alternativt som et repetitionskursus efter endt diplomuddannelse eller som en del af enhedsuddannelsen. Yderligere bemærkes, at der er flere relevante systemer og værktøjer udover DeMars, som anvendes i relation til vedligeholdelsesopgaver. Det bør derfor afklares, hvilke systemer der er størst behov for at sætte fokus på.

Resultaterne viser, at dimittenderne er udfordret i selvstændigt og forsvarligt at skulle betjene skibets våben- og elektroniske systemer. En af forklaringerne kan være, at udsagnet spørger til hvorvidt de *selvstændigt* kan betjene systemerne, hvilket ikke er officerens rolle, men det rutinerede stampersonels. Det er vigtigt at bemærke, at den nuværende uddannelse inden for våben- og elektroniske systemer blev ændret med studieordningen fra 2019. Det vil sige, at dimittenderne i denne undersøgelse ikke er blevet uddannet jf. nugældende studieordning. Det vurderes, at den nugældende studieordning vil løfte premierløjtnanternes kompetencer inden for skibets våben- og elektroniske systemer. Forsvarsakademiet anbefaler derfor at afvente med at foretage yderligere tiltag, førend der foreligger et resultat fra næste dimittend- og aftagerundersøgelse, der omhandler efterfølgende hold. Da premierløjtnanter ikke har behov for 'selvstændigt' at kunne betjene skibets våben- og elektroniske systemer, anbefales det, at kompetencemålet omformuleres.

Aftagernes vurdering af fremtidigt behov

Aftagerne bliver i undersøgelsen bedt om at forholde sig 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.

Aftagerne fremhæver generelt, at der fremadrettet ses et behov for at øge fokus på premierløjtnanternes ledelseskompetencer. Mere specifikt fremhæver aftagerne, at der skal øget fokus på ledelse i et komplekst ledelsesmiljø, ledelse af specialister, samt premierløjtnanternes evne til at udvikle og fastholde underlagt personel. Forsvarsakademiet bemærker, at de efterspurgte ledelseskompetencer ift. ledelse i et komplekst miljø i nogen grad afspejles i den nugældende studieordning. For nuværende er det ikke et fokusområde på uddannelsen, at dimittenderne skal kunne lede specialister og fastholde medarbejdere. Det anbefales, at Søværnskommandoen vurderer aftagernes ønske vedr. et styrket fokus på premierløjtnanternes ledelseskompetencer i førstegangstjeneste, herunder på hvilket niveau premierløjtnanterne forventes at kunne udøve disse ledelseskompetencer ved udnævnelse.

Ud over fokus på ledelse, fremhæver en stor del af aftagerne også, at det er essentielt at forholde sig til premierløjtnanternes arbejdssituation efter udnævnelse set i samspil med deres privat- og familieliv. Her problematiseres det bl.a., at en del af premierløjtnanterne ikke er indstillet på at sejle i mere end et par år. Set i forhold til aftagernes store fokus på premierløjtnanternes indstilling til tjenesten er vurderingen, at premierløjtnanterne i løbet af uddannelsen skal klædes bedre på i forhold til, hvad tjenesten til søs indebærer, og hvordan man bedre kan håndtere samspillet mellem tjenesten og privat- og familielivet. Ligeledes bemærkes, at fastholdelsesproblematikken ikke kan løses i regi af Forsvarsakademiets ressortområde. Problemstillingen er en HR-strategisk udfordring, hvorfor det anbefales, at den behandles i og af værnet evt. under inddragelse af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

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.

Resultaterne viser, at der er behov for at styrke kommunikationen fra eskadrerne til kadetterne forud for indtrædelse i førstegangsstilling, således at dimittenderne er bedre forberedte på de konkrete opgaver og ansvarsområder, de skal varetage. Det anbefales, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan overgangen kan styrkes – evt. gennem en styrket onboarding-proces, som påbegyndes i perioden fra udstikningen og frem mod premierløjtnanternes tiltrædelse ved enhederne – således flere dimittender i fremtiden får en positiv oplevelse heraf.

Dimittenderne svarer, at der er en god feedbackkultur ved enhederne i Søværnet, hvor de oplever at få god sparring og feedback fra kollegaer og foresatte. De positive resultater giver derfor ikke anledning til videre tiltag.

Vedrørende dimittenderne syn på deres videre karriere, viser resultaterne, at en betydelig del af dimittenderne mangler overblik over deres muligheder for karriere i Forsvaret. Forsvarsakademiet følger op på resultaterne med Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Søværnsskolekommandoen med sigte på, at informationen om premierløjtnanternes videre karrieremuligheder styrkes.

Derudover viser analysen, at en betydelig del af dimittenderne har svært ved at se, hvordan de på sigt skal forene sejlede tjeneste med privatlivet, og at håndteringen af denne problematik har betydning for, hvorvidt de kan se sig selv i stillinger til søs. Problemstillingen ses at være en HR-strategisk udfordring, der ligger uden for Forsvarsakademiets ressortområde, hvorfor den bør behandles i og af værnet evt. under inddragelse af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

Resultaterne omhandlende kompetenceudvikling viser, at hver tredje dimittend mangler overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for deres fagområde. 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 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 Søværnet i øvrigt.

Uddannelsesdokumentation for officersuddannelsen til Søværnet

Grundlaget for officersuddannelsen i Søværnet er kompetenceprofilerne for nyudnævnte premierløjtnanter i Søværnet (M312). Kompetenceprofilerne er for nærværende sammenskrevet i et enkelt dokument med en overordnet beskrivelse af fælles personlige egenskaber for alle premierløjtnanter i Søværnet samt retningsspecifikke kompetenceniveauer for hver af uddannelserne Taktisk retning, Maskinteknisk retning samt Våben- og elektronikteknisk retning.

Kompetenceprofilerne er udviklet i 2019, men er på nuværende tidspunkt under en større revidering. De reviderede kompetenceprofiler forventes først at være gældende fra november 2021, hvorfor de ikke indgår som en del af denne undersøgelse.

Den samlede officersuddannelse til M312-niveauet i Søværnet er beskrevet i rammestudieordning for officersuddannelsen i Søværnet fra 2019.

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

Øvrige uddannelsesordninger, herunder for officersbasisuddannelsen og funktionsuddannelsen for Maskinteknisk, Taktisk og Våben- og Elektronikteknisk retning, er ligeledes revideret i 2019. De overordnede ændringer er som følger:

Officersbasisuddannelsen:

Med baggrund i hhv. erfaringer samt tilbagemeldinger fra kadetaspiranter blev uddannelsesordningen for officersbasisuddannelsen ændret med virkning fra august 2019. Væsentligste ændringer var indførelse af et ledelses/instruktørmødule, der i hovedtræk svarer til det niveau, der gives under den grundlæggende sergentuddannelse. For maskinteknisk og våben- og elektronikteknisk retning er det tilføjet undervisning i speedbådsøvelse.

Den taktiske funktionsuddannelse:

På baggrund af en spørgeskemaundersøgelse, der blev fremsendt til både aftagere og dimittender, blev uddannelsesordningen for funktionsuddannelsen for taktisk retning revideret. Ændringerne trådte i kraft med virkning fra august 2019. Væsentligste ændringer var nedjustering i timetallet i undervisningen vedr. stabilitet i orlogsskibe og opjustering af simulatorundervisning. Yderligere blev vagtcheftogt ændret til navigationstogt II og tidsmæssigt placeret under funktionsuddannelsen i modsætning til tidligere, hvor det lå efter den militære diplomuddannelse.

Den maskintekniske funktionsuddannelse:

Ingen væsentlige ændringer.

Den våben- og elektroniktekniske funktionsuddannelse:

Med baggrund i en undersøgelse blandt aftagere og dimittender i januar 2019 blev uddannelsesordningen ændret markant. Primært blev Taktisk Modul, Maskinteknisk Modul og modul i cybersikkerhed tilføjet. Drift og Vedligeholdelse (sammen med maskinteknisk retning) samt Battle Damage Management blev udskilt som selvstændige moduler, og VEO-togt² blev delt i tre og integreret i modulerne Basis teknologi og analyse, Operativ teknologi, Sensor og kommunikation samt Integrerede våben- og sensorsystemer. Ændringerne trådte i kraft med virkning fra officersbasisuddannelsen hold august 2019

Justeringerne har yderligere været rettet mod at sikre, at uddannelserne er fagligt, didaktisk og pædagogisk opdaterede og ajourførte i forhold til gældende bekendtgørelser m.m.

² Formålet med modulet er overordnet, at de Våben- og elektroniktekniske kadetter afprøver og udvikler sine praktiske færdigheder på baggrund af den teoretiske viden, som er tilegnet på uddannelsen.

Tematik 1: Dimittendernes generelle kompetencer

Nærværende kapitel præsenterer resultaterne vedrørende premierløjtnanternes generelle kompetencer. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i ramme-, studie, og uddannelsesordningerne for officersuddannelsen til Søværnet (bilag 1). De udvalgte kompetencer kaldes i denne tematik for generelle kompetencer, da de er fælles for alle premierløjtnanter i Søværnet.

Aftagerne og dimittenderne har forholdt sig til de samme udsagn. Tabel 1 viser aftagernes vurdering af premierløjtnanternes kompetenceniveau, hvor tabel 2 viser dimittendernes vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 3 sammenstilles aftagernes og dimittendernes 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>"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på premierløjtnanter i Søværnet med 1-3 års erfaring?"</i>	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 ved enhedens operative virke.	0%	2%	5%	63%	22%	7%	41	4,1
Premierløjtnanterne kan indgå i en teoretisk og praktisk drøftelse med kolleger om Søværnets operative virke.	0%	10%	5%	59%	17%	10%	41	3,9
Premierløjtnanterne har det nødvendige sømandskabsmæssige niveau til at understøtte skibets og besætningens sikkerhed.	0%	20%	10%	37%	22%	12%	41	3,7
Premierløjtnanterne har forståelse for praksis og anvendt metode til de folkeretlige regler for magtanvendelse i forbindelse med militære operationer i og uden for væbnet konflikt, samt øvrig regulering af magtanvendelse i forbindelse med retshåndhævelsesopgaver.	2%	5%	15%	27%	7%	44%	41	3,6
Premierløjtnanterne kan anvende gældende militære sikkerhedsbestemmelser og retningslinjer i relation til den daglige og den operative indsættelse.	0%	5%	17%	54%	12%	12%	41	3,8
Premierløjtnanterne kan anvende relevante pædagogiske teorier samt redskaber ved såvel det mere rutineprægede arbejde som under operativ indsættelse.	0%	5%	5%	59%	22%	10%	41	4,1
Premierløjtnanterne kan anvende relevante ledelsesteorier samt redskaber ved såvel det mere rutineprægede arbejde som under operativ indsættelse.	0%	5%	12%	51%	20%	12%	41	4
Premierløjtnanterne kan sikkerhedsmæssigt og forsvarligt anvende og vedligeholde Søværnets håndvåben.	7%	2%	12%	12%	15%	51%	41	3,5
Premierløjtnanterne kan planlægge, lede og delegere løsningen af pålagte opgaver, der ligger inden for søofficerens fagområde.	0%	5%	2%	49%	37%	7%	41	4,3
Premierløjtnanterne kan selvstændigt indgå i tværfagligt samarbejde og tage ansvar for arbejdsprocesser i den sømilitære kontekst.	0%	7%	12%	44%	27%	10%	41	4
Premierløjtnanterne kan på dansk formidle praksisnære og faglige problemstillinger og løsninger til medarbejdere, foresatte samt eksterne samarbejdspartnere.	0%	5%	2%	41%	49%	2%	41	4,4

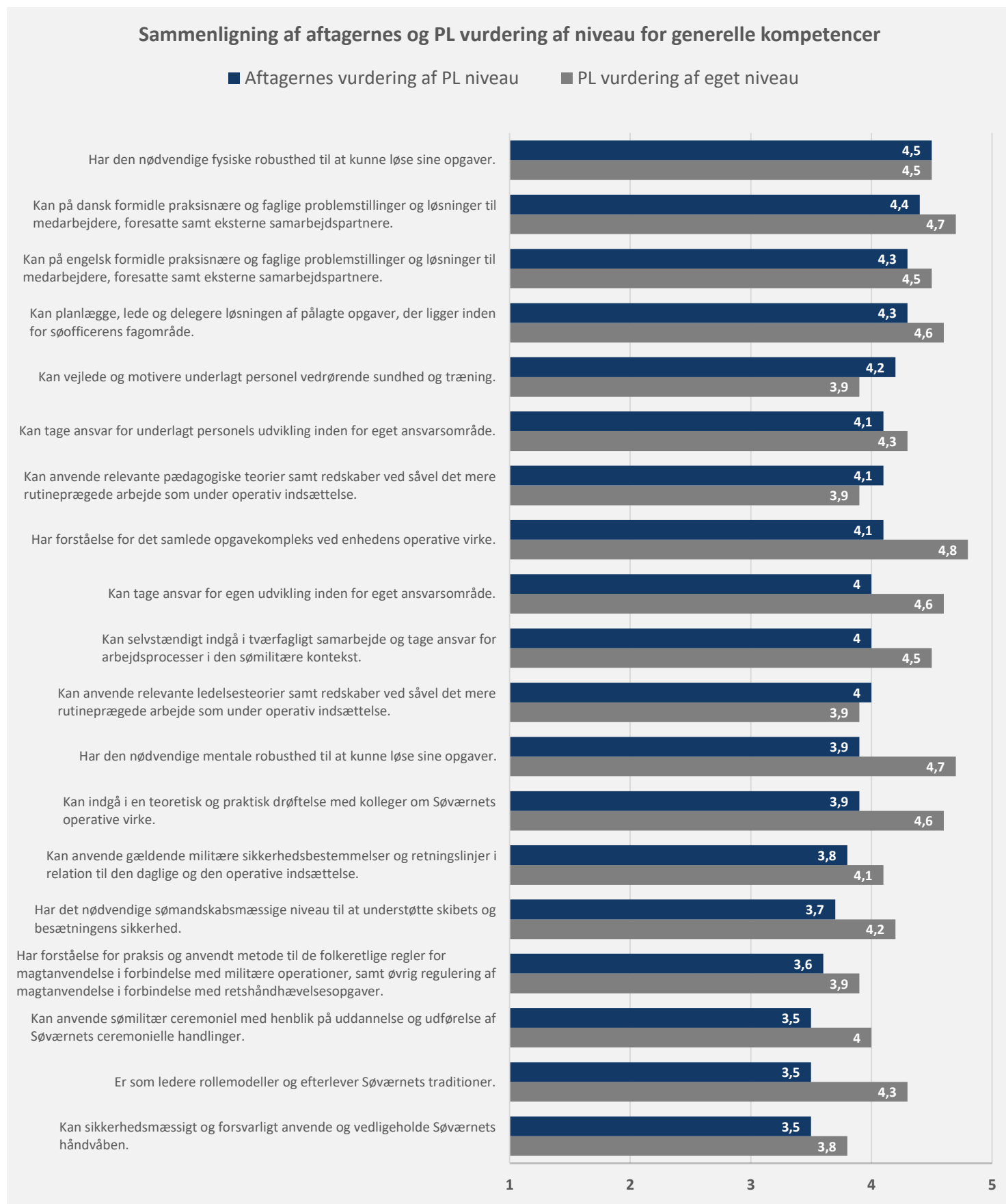
Premierløjtnanterne kan på engelsk formidle praksisnære og faglige problemstillinger og løsninger til medarbejdere, foresatte samt eksterne samarbejdspartnere.	0%	2%	7%	34%	32%	24%	41	4,3
Premierløjtnanterne har den nødvendige fysiske robusthed til at kunne løse sine opgaver.	0%	2%	2%	34%	56%	5%	41	4,5
Premierløjtnanterne har den nødvendige mentale robusthed til at kunne løse sine opgaver.	2%	5%	17%	46%	24%	5%	41	3,9
Premierløjtnanterne kan tage ansvar for egen udvikling inden for eget ansvarsområde.	0%	7%	20%	39%	32%	2%	41	4
Premierløjtnanterne kan tage ansvar for underlagt personels udvikling inden for eget ansvarsområde.	0%	12%	2%	41%	32%	12%	41	4,1
Premierløjtnanterne kan vejlede og motivere underlagt personel vedrørende sundhed og træning.	0%	2%	12%	34%	32%	20%	41	4,2
Premierløjtnanterne er som ledere rollemodeller og efterlever Søværnets traditioner.	2%	15%	22%	41%	15%	5%	41	3,5
Premierløjtnanterne kan anvende sømilitær ceremoniel med henblik på uddannelse og udførelse af Søværnets ceremonielle handlinger.	5%	15%	7%	29%	17%	27%	41	3,5
	Slet ikke	I mindre grad	Hverken/eller	I nogen grad	I høj grad	Ved ikke	Basis	Gns.

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 forståelse for det samlede opgavekompleks ved enhedens operative virke.	0%	0%	0%	17%	80%	2%	41	4,8
Jeg kan indgå i en teoretisk og praktisk drøftelse med kolleger om Søværnets operative virke.	0%	0%	0%	39%	61%	0%	41	4,6
Jeg har det nødvendige sømandskabsmæssige niveau til at understøtte skibets og besætnings sikkerhed.	0%	10%	7%	39%	44%	0%	41	4,2
Jeg har forståelse for praksis og anvendt metode til de folkeretlige regler for magtanvendelse i forbindelse med militære operationer i og uden for væbnet konflikt, samt øvrig regulering af magtanvendelse i forbindelse med retshåndhævelsesopgaver.	0%	7%	12%	63%	17%	0%	41	3,9
Jeg kan anvende gældende militære sikkerhedsbestemmelser og retningslinjer i relation til den daglige og den operative indsættelse.	0%	7%	15%	39%	39%	0%	41	4,1
Jeg kan anvende relevante pædagogiske teorier samt redskaber ved såvel det mere rutineprægede arbejde som under operativ indsættelse.	0%	12%	15%	46%	27%	0%	41	3,9
Jeg kan anvende relevante ledelsesteorier samt redskaber ved såvel det mere rutineprægede arbejde som under operativ indsættelse.	0%	7%	20%	51%	22%	0%	41	3,9
Jeg kan sikkerhedsmæssigt og forsvarligt anvende og vedligeholde Søværnets håndvåben.	5%	12%	7%	46%	29%	0%	41	3,8
Jeg kan planlægge, lede og delegere løsningen af pålagte opgaver, der ligger inden for søofficerens fagområde.	0%	2%	0%	32%	66%	0%	41	4,6
Jeg kan selvstændigt indgå i tværfagligt samarbejde og tage ansvar for arbejdsprocesser i den sømilitære kontekst.	0%	0%	2%	46%	51%	0%	41	4,5
Jeg kan på dansk formidle praksisnære og faglige problemstillinger og løsninger til medarbejdere, foresatte samt eksterne samarbejdspartnere.	0%	0%	0%	29%	68%	2%	41	4,7
Jeg kan på engelsk formidle praksisnære og faglige problemstillinger og løsninger til medarbejdere, foresatte samt eksterne samarbejdspartnere.	0%	0%	2%	49%	46%	2%	41	4,5
Jeg har den nødvendige fysiske robusthed til at kunne løse mine opgaver.	0%	2%	2%	34%	59%	2%	41	4,5
Jeg har den nødvendige mentale robusthed til at kunne løse mine opgaver.	0%	0%	5%	22%	71%	2%	41	4,7
Jeg kan tage ansvar for egen udvikling inden for eget ansvarsområde.	0%	0%	0%	41%	59%	0%	41	4,6
Jeg kan tage ansvar for underlagt personels udvikling inden for eget ansvarsområde.	0%	2%	10%	39%	46%	2%	41	4,3
Jeg kan vejlede og motivere underlagt personel vedrørende sundhed og træning.	0%	15%	22%	24%	39%	0%	41	3,9
Jeg er som leder rollemodel og efterlever Søværnets traditioner.	2%	0%	12%	39%	46%	0%	41	4,3
Jeg kan anvende sømilitær ceremoniel med henblik på uddannelse og udførelse af Søværnets ceremonielle handlinger.	0%	12%	10%	46%	32%	0%	41	4

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

Både dimittenderne og aftagerne vurderer de generelle kompetencer til at være på et relativt højt niveau. Resultaterne viser endvidere, at dimittenderne generelt vurderer deres eget kompetenceniveau højere sammenlignet med aftagernes vurdering – i nogle tilfælde er der store forskelle mellem dimittendernes og aftagernes vurderinger.

De kompetenceområder dimittenderne og aftagerne tildeler den højeste scorer er; dimittendernes fysiske robusthed, deres formidlingsevner samt kompetencer til at planlægge, lede og delegere løsningen af pålagte opgaver inden for søofficerens fagområde.

I den lavere ende er der få kompetenceområder, som både dimittenderne og aftagerne giver en lavere score. 17% af dimittenderne og 9% af aftagerne svarer, at dimittenderne "Slet ikke" eller "I mindre grad" kan anvende og vedligeholde Søværnets håndvåben sikkerhedsmæssigt og forsvarligt.

Baggrundsdata viser, at otte ud af ni aftagere, som enten har svaret "Slet ikke", "I mindre grad" eller "Hverken/eller" er fra 2. eskadre, og størstedelen af dimittenderne er ligeledes også fra 2. eskadre. Forklaringen på svarmønstret er sandsynligvis, at vagthavende officer³ udenfor basehavn altid er bevæbnet i 2. eskadre, mens dette ikke gør sig gældende ved 1. og 3. eskadre, hvor bevæbning kun sker, hvis der er en øget trusselsvurdering, eller hvis skibet befinder sig i udenlandsk havn. Det mangelfulde kompetenceniveau bliver derfor tydeligere for aftagere og dimittender ved 2. eskadre, hvorfor manglende uddannelse i håndvåben fremstår mere udtalt her end ved de andre to eskadre. Det er værd at bemærke, at 51% af aftagerne svarer "Ved ikke" på dette spørgsmål. Flere dimittender og aftagere begrundes deres besvarelse med, at nogle dimittender ikke har modtaget pistoluddannelsen af forskellige grunde, og at der mangler fokus herpå. Forsvarsakademiet bemærker, at der har været uregelmæssigheder i planlægningen og gennemførelsen af uddannelsen i Søværnets håndvåben ved Forsvarsakademiet.

De to kompetenceområder, der omhandler dimittenderne som rollemodel og leder ift. Søværnets traditioner samt anvendelse af sømilitær ceremoniel med henblik på uddannelse og udførelse af Søværnets ceremonielle handlinger, bliver vurderet forskelligt af aftagere og dimittender. Aftagerne scorer kompetenceområderne lavt, hvorimod dimittendernes svar indikerer, at de ikke er udfordret. 20% af aftagerne svarer f.eks., at dimittenderne "Slet ikke" eller "I mindre grad" kan anvende sømilitær ceremoniel med henblik på uddannelse i og udførelse af Søværnets ceremonielle handlinger. Der er dog samtidig 27% af aftagerne, som svarer "Ved ikke", hvilket kan indikerer, at en væsentlig del af aftagerne ikke har indsigt i dette.

Store dele af aftagerne svarer også "Ved ikke" på udsagnet *"Premierløjtnanterne har forståelse for praksis og anvendt metode til de folkeretlige regler for magtanvendelse i forbindelse med militære operationer i og uden for væbnet konflikt, samt øvrig regulering af magtanvendelse i forbindelse med retshåndhævelsesopgaver"*. Hele 44% af aftagerne har svaret "Ved ikke". En nærliggende forklaring kan være, at det skyldes, at kompetencen ikke kommer i spil i forbindelse med førstegangstjenesten.

Afslutningsvis bemærkes, at 20% af aftagerne vurderer, at premierløjtnanterne kun i mindre grad har det nødvendige sømandskabsmæssige niveau⁴ til at understøtte skibets og besætningens sikkerhed. I dimittendernes vurdering af denne kompetence svarer 10% "I mindre grad" og 7% "Hverken/eller". Resultatet fremhæves, da kompetencen anses som væsentlig i kraft af, at det vedrører skibets og besætningens sikkerhed.

1.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne fra både dimittenderne og aftagerne viser, at der helt overordnet er et tilfredsstillende niveau inden for de generelle kompetencer. Det bemærkes, at dele af premierløjtnanterne ikke har modtaget uddannelse i Søværnets håndvåben. Forsvarsakademiet har fokus på, at dette ikke gør sig gældende fremadrettet, så planlægning og gennemførelse af uddannelsen bliver bragt*

³ Vagthavende officer i havn er leder af vagtholdet og chefens stedfortræder, hvis chefen er fraværende. Vagtholdet har ansvar for intern brandbekæmpelse, landgangskontrol, ceremoniel, tilse forøjningerne og generelt sikre, at der er orden på skibet.

⁴ Maritim sikkerhedsmæssig situationsbevidsthed (situational awareness).

i overensstemmelse med studieordningen. Det anbefales Søværnskommandoen at følge op på dimittenderne med manglende våbenuddannelse.

- *En væsentlig del af aftagerne og en mindre del af dimittenderne svarer, at dimittenderne i mindre grad har det sømandskabsmæssige niveau til at understøtte skibets og besætningens sikkerhed. Det vurderes, at denne kompetence skal styrkes gennem øget fokus på, at kadetterne opnår sømandskabsmæssige kompetencer i løbet af praktikperioderne/sejlads, samt evt. gennem en forlængelse af praktikperioden. Det anbefales, at det sammen med Søværnskommandoen sikres, at kadetterne via den praktiske uddannelse til søs opnår det fornødne sømandskabsmæssige niveau førstegangstjenesten som premierløjtnant fordrer.*
- *Resultaterne viser, at aftagerne i mindre grad mener, at dimittenderne som ledere og rollemodel efterlever søværnets traditioner og at de i mindre grad kan anvende sømilitær ceremoniel. Dimittenderne i undersøgelsen er udnævnt forud for beslutningen om at styrke holdofficersvirket på officersuddannelsen. Et tiltag, der netop havde fokus på dannelsesprægning af kadetterne. Forsvarsakademiet vil gå i dialog med Søværnskommandoen og enhederne vedrørende forventninger til nyudnævnte premierløjtnanter og med henblik på at drøfte, hvordan denne dannelsesprægning kan styrkes yderligere.*
- *Enkelte kompetenceområder har fra aftagerne store svarprocenter på svarkategorien "Ved ikke". Det kan indikere, at disse kompetenceområder ikke er lige relevante for alle uddannelsesretninger. Forsvarsakademiet opfordrer til, at aftagerne foretager en vurdering af, om disse kompetenceområder også fremadrettet bør være en del af de generelle kompetencer, eller hvorvidt de i højere grad skal tilføjes under de uddannelsesretninger, hvor det anses for relevant.*

Tematik 2: Taktiske officerers kompetenceniveau

Nærværende tematik præsenterer resultaterne vedrørende de taktiske officerers kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i ramme-, studie, og uddannelsesordningerne relateret til de taktiske officerer (bilag 1).

Tabel 4 viser aftagernes vurdering af taktiske officerers kompetenceniveau, hvor tabel 5 viser taktiske officerers vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 6 sammenstilles aftagernes og de taktiske officerers svar rangeret efter aftagernes bedømmelse.

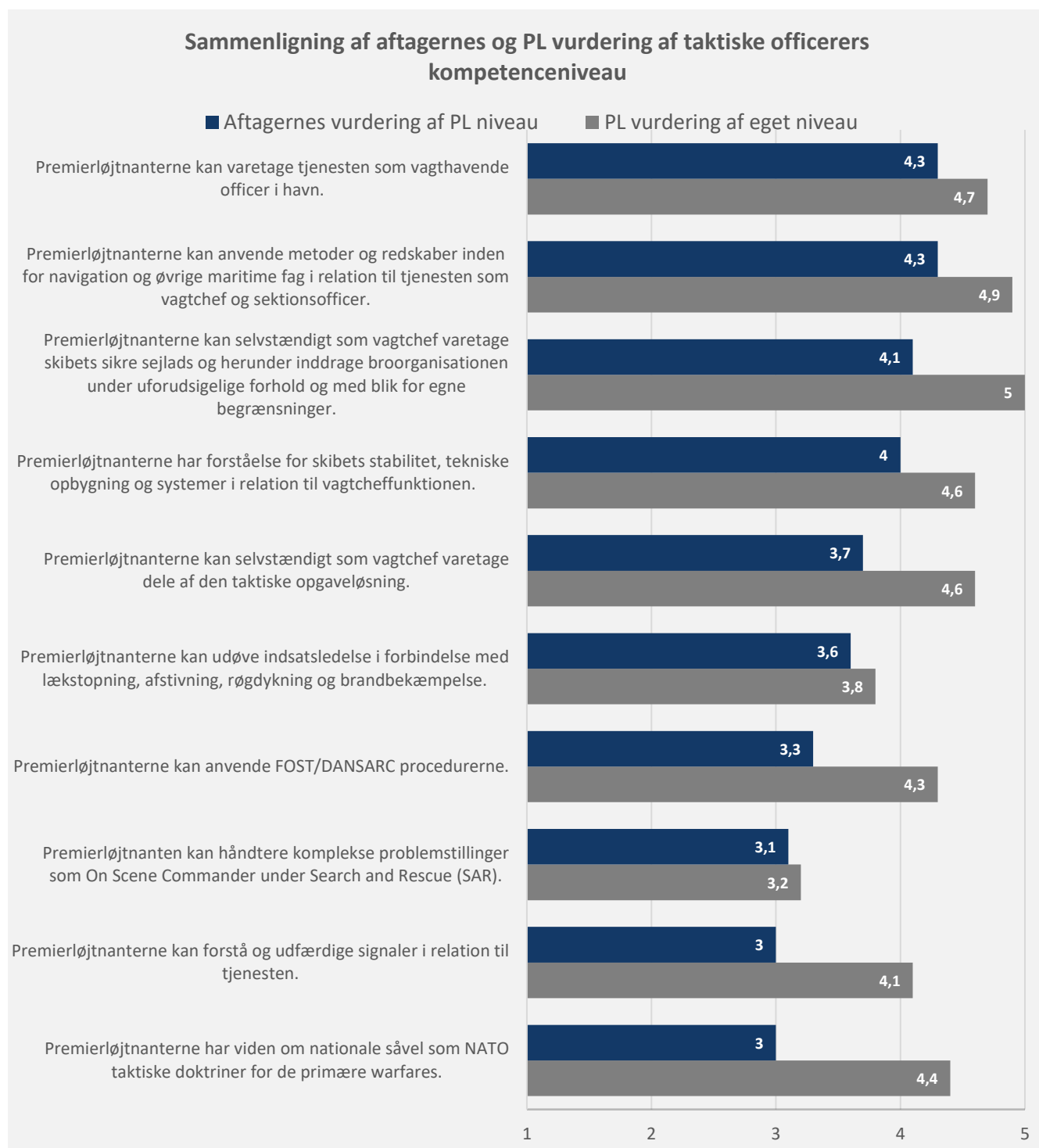
Tabel 4: Aftagernes vurdering af taktiske officerers kompetenceniveau (2021)

Aftagers vurdering af taktiske officerers kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på taktiske officerer 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 kan selvstændigt som vagtchef varetage skibets sikre sejlads og herunder inddrage broorganisationen under uforudsigelige forhold og med blik for egne begrænsninger.	0%	10%	10%	34%	38%	7%	29	4,1
Premierløjtnanterne har forståelse for skibets stabilitet, tekniske opbygning og systemer i relation til vagtcheffunktionen.	3%	10%	0%	38%	31%	17%	29	4
Premierløjtnanterne kan anvende metoder og redskaber inden for navigation og øvrige maritime fag i relation til tjenesten som vagtchef og sektionsofficer.	0%	3%	3%	45%	41%	7%	29	4,3
Premierløjtnanterne kan varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.	3%	3%	7%	21%	52%	14%	29	4,3
Premierløjtnanterne kan udøve indsatsledelse i forbindelse med lækstopning, afstivning, røgdykning og brandbekæmpelse.	3%	3%	10%	21%	10%	52%	29	3,6
Premierløjtnanterne kan selvstændigt som vagtchef varetage dele af den taktiske opgaveløsning.	3%	10%	10%	31%	21%	24%	29	3,7
Premierløjtnanterne har viden om nationale såvel som NATO taktiske doktriner for de primære warfares.	7%	24%	10%	24%	7%	28%	29	3
Premierløjtnanten kan håndtere komplekse problemstillinger som On Scene Commander under Search and Rescue (SAR).	0%	21%	10%	21%	3%	45%	29	3,1
Premierløjtnanterne kan forstå og udfærdige signaler i relation til tjenesten.	7%	21%	21%	28%	3%	21%	29	3
Premierløjtnanterne kan anvende FOST/DAN-SARC procedurerne.	3%	14%	17%	28%	7%	31%	29	3,3

Tabel 5: Taktiske officerers vurdering af eget kompetenceniveau (2021)

Taktiske officerers 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 kan selvstændigt som vagtchef varetage skibets sikre sejlads og herunder inddrage broorganisationen under uforudsigelige forhold og med blik for egne begrænsninger.	0%	0%	0%	5%	95%	0%	20	5
Jeg har forståelse for skibets stabilitet, tekniske opbygning og systemer i relation til vagtchef-funktionen.	0%	0%	5%	30%	65%	0%	20	4,6
Jeg kan anvende metoder og redskaber inden for navigation og øvrige maritime fag i relation til tjenesten som vagtchef og sektionsofficer.	0%	0%	0%	10%	90%	0%	20	4,9
Jeg kan varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.	0%	0%	10%	10%	80%	0%	20	4,7
Jeg kan udøve indsatsledelse i forbindelse med lækstopning, afstivning, røgdykning og brandbekæmpelse.	5%	10%	10%	55%	20%	0%	20	3,8
Jeg kan selvstændigt som vagtchef varetage dele af den taktiske opgaveløsning.	0%	0%	5%	35%	60%	0%	20	4,6
Jeg har viden om nationale såvel som NATO taktiske doktriner for de primære warfares.	0%	5%	5%	35%	55%	0%	20	4,4
Jeg kan håndtere komplekse problemstillinger som On Scene Commander under Search and Rescue (SAR).	15%	15%	15%	45%	10%	0%	20	3,2
Jeg kan forstå og udfærdige signaler i relation til tjenesten.	0%	10%	15%	35%	40%	0%	20	4,1
Jeg kan anvende FOST/DANSARC procedurerne.	0%	15%	5%	20%	60%	0%	20	4,3

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



2.1 Analyse af data

Resultaterne fra både dimittender og aftagere viser, at de taktiske officerer er kompetente til at anvende metoder og redskaber inden for navigation og øvrige maritime fag i relation til tjenesten som vagtchef og sektionsofficer, ligesom de er kompetente i funktionen som vagtchef og vagthavende officer i havn. Resultaterne viser desuden, at dimittenderne er udfordret inden for andre kompetenceområder jf. aftagernes svar. Det bemærkes, at der generelt er store uoverensstemmelse mellem aftagernes og dimittendernes vurdering af kompetenceniveauet. Dette svarmønster – graden af diskrepans – afviger fra de resterende tematikker.

Resultaterne peger på, at en mindre del af dimittenderne er udfordret ift. at kunne varetage skibets sikre sejlads som vagtchef. Det gælder ligeledes ift. deres forståelse for skibets stabilitet, tekniske opbygning, systemer i relation til vagtchefsfunktionen. I de kvalitative bemærkninger påpeger aftagerne de manglende kompetencer inden for vagtchefsfunktionen, der begrundes med manglende erfaring og rutiner til søs. Dette medfører ifølge aftagerne, at enhederne bruger meget tid på oplæring efter udnævnelse. Det skal bemærkes, at cirka 20% af dimittenderne i denne undersøgelse har været tjenestegørende i under et år, hvilket kan indvirke på resultatet.

Resultatet peger tillige på, at en mindre del af dimittenderne, ifølge aftagerne, er udfordret i at kunne varetage dele af den taktiske opgaveløsning som vagtchef. En nærliggende forklaring kan være, at besvarelsen dels afspejler den forskel, der er for så vidt angår eskadrenes forskellige behov for taktisk forståelse i førstegangstjeneste, dels det forhold at rutiner i vagtchefgerningen har prioritet.

Aftagerne vurderer, at de taktiske officerer er udfordret på deres forståelse og færdigheder ift. at udfærdige signaler i relation til tjenesten – det svarer 28% af aftagerne (Slet ikke/I mindre grad). Ligeledes fremhæves det manglende niveau også gennem aftagernes uddybende kommentarer. Dimittenderne vurderer ikke selv, at de er udfordret på dette område jf. deres svar.

Det samme mønster tegner sig ift. vurderingen af de taktiske officerers viden om nationale såvel som NATO taktiske doktriner for de primære warfares⁵. Her er der stor diskrepans mellem aftagernes og dimittendernes svar. 31% af aftagerne svarer, at dimittenderne "Slet ikke" eller "I mindre grad" har viden herom, hvorimod langt størstedelen af dimittenderne selv vurderer, at de "I nogen grad" eller "I høj grad" har viden om nationale og NATO taktiske doktriner for de primære warfares. Tilsvarende diskrepans ses i vurderingen af de taktiske officerers viden om FOST/DANSARC procedurerne. 35% af aftagerne svarer, at dimittenderne "I nogen grad" eller "I høj grad" har viden herom, hvorimod 80% af dimittenderne svarer det samme. 31% af aftagerne svarer "Ved ikke" til spørgsmålet. Det skal nævnes, at uddannelsen for taktiske kadetter er styrket på området siden dimittenderne blev udnævnt.

Dimittenderne og aftagerne er til gengæld enige om, at dimittenderne ikke i tilstrækkelig grad kan håndtere komplekse problemstillinger som On Scene Coordinator under Search and Rescue. Det mener 30% af dimittenderne (Slet ikke/I mindre grad) og 21% af aftagerne (I mindre grad). Flere dimittender begrundes deres besvarelse med, at de ikke har modtaget uddannelse i Search and Rescue. Hertil skal bemærkes, at der har været uregelmæssigheder i planlægningen og gennemførelsen af uddannelsen On Scene Coordinator under Search and Rescue ved Forsvarsakademiet.

Flere af kompetenceområderne har fra aftagernes side høje svarprocenter på svarkategorien "Ved ikke". Blandt andet har hele 51% af aftagerne svaret "Ved ikke" i vurderingen af dimittendernes kompetencer inden for indsatsledelse. To dimittender bemærker, at det sjældent er en taktisk premierløjtnant, der står for rollen som indsatsleder, hvilket kan afspejle aftagernes manglende grundlag for at vurdere kompetencen som indsatsleder.

2.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne peger på, at en mindre del af dimittenderne ikke har det rette kompetenceniveau til at varetage vagtchefsfunktionen, hvilket aftagerne begrundes ved manglende rutiner og praktisk erfaring. Forsvarsakademiet vurderer denne kompetence essentiel og anbefaler, at problematikken adresseres, idet et evt. kompetencegab kan forstærkes som følge af, at der i årene*

⁵ NATO taktiske doktriner er Søværnets manualer for krigsførelse til søs. De primære warfares er anti-air-warfare, anti-surface-warfare og anti-subsurface-warfare. En taktisk officer forventes at kende til dele af doktrinerne ved sin udnævnelse og vil efterfølgende gå tilbage og genfinde de doktriner der er relevante ift. det skib eller den eskadre, som vedkommende er tilknyttet.

fremover vil være mere end dobbelt så mange taktiske kadetter under uddannelse. Dette forhold kan indvirke på den enkelte kadets muligheder for at opnå tilstrækkelig praktisk rutinering/erfaring. Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Søværnskommandoen adresserer forholdet på såvel kort som længere sigt, således at kadetterne opnår den fornødne rutine/praksiserfaring under uddannelse.

- Resultaterne fra både premierløjtnanterne og aftagerne viser, at taktiske officerer er udfordret som On Scene Coordinator under Search and Rescue. Dette skyldes bl.a., at modulet ikke har været gennemført konsekvent. I tilfælde af aflysning har Søværnskommandoen påtaget sig ansvaret for at stå for efteruddannelsen. Resultaterne tyder på, at efteruddannelsen for nogle dimittenders vedkommende ikke har fundet sted. Forsvarsakademiet har fokus på, at modulaflysninger ikke gør sig gældende fremadrettet, så planlægning og gennemførelse af uddannelsen bliver bragt i overensstemmelse med studieordningen. Det anbefales Søværnskommandoen at følge op på dimittenderne med manglende uddannelse som On Scene Coordinator under Search and Rescue.
- Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan og i hvilket omfang uddannelsen inden for doktriner og signaler skal styrkes, da aftagernes besvarelser viser, at dimittendernes viden om doktriner og færdigheder til at udfærdige signaler er udfordret. Dette gælder ligeledes ift. dimittendernes anvendelse af FOST/DANSARC procedurerne. Det bemærkes, at aftagerne og dimittenderne har meget forskellige oplevelser af kompetenceniveauet inden for disse områder. Ligeledes svarer store dele af aftagerne "Ved ikke" i vurderingen af flere kompetenceområder. Det samlede billede indikerer, at der er behov for, at Forsvarsakademiet i samarbejde med aftagerne afstemmer forventningerne til kompetenceniveauet ved udnævnelse og vægtningen af disse kompetenceområder i uddannelsen, så det stemmer overens med behovet i forbindelse med førstegangstjenesten.
- Forsvarsakademiet anbefaler, at man i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan og i hvilket omfang uddannelsen af vagtchefer kan/skal styrkes for så vidt angår den taktiske opgaveløsning.

Tematik 3: Maskintekniske officerers kompetenceniveau

Nærværende tematik præsenterer resultaterne vedrørende maskintekniske officerers kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i ramme-, studie, og uddannelsesordningerne relateret til maskintekniske officerer (bilag 1).

Tabel 7 viser aftagernes vurdering af maskintekniske officerers kompetenceniveau, hvor tabel 8 viser dimittendernes vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 9 sammenstilles aftagernes og de maskintekniske officers svar rangeret efter aftagernes bedømmelse.

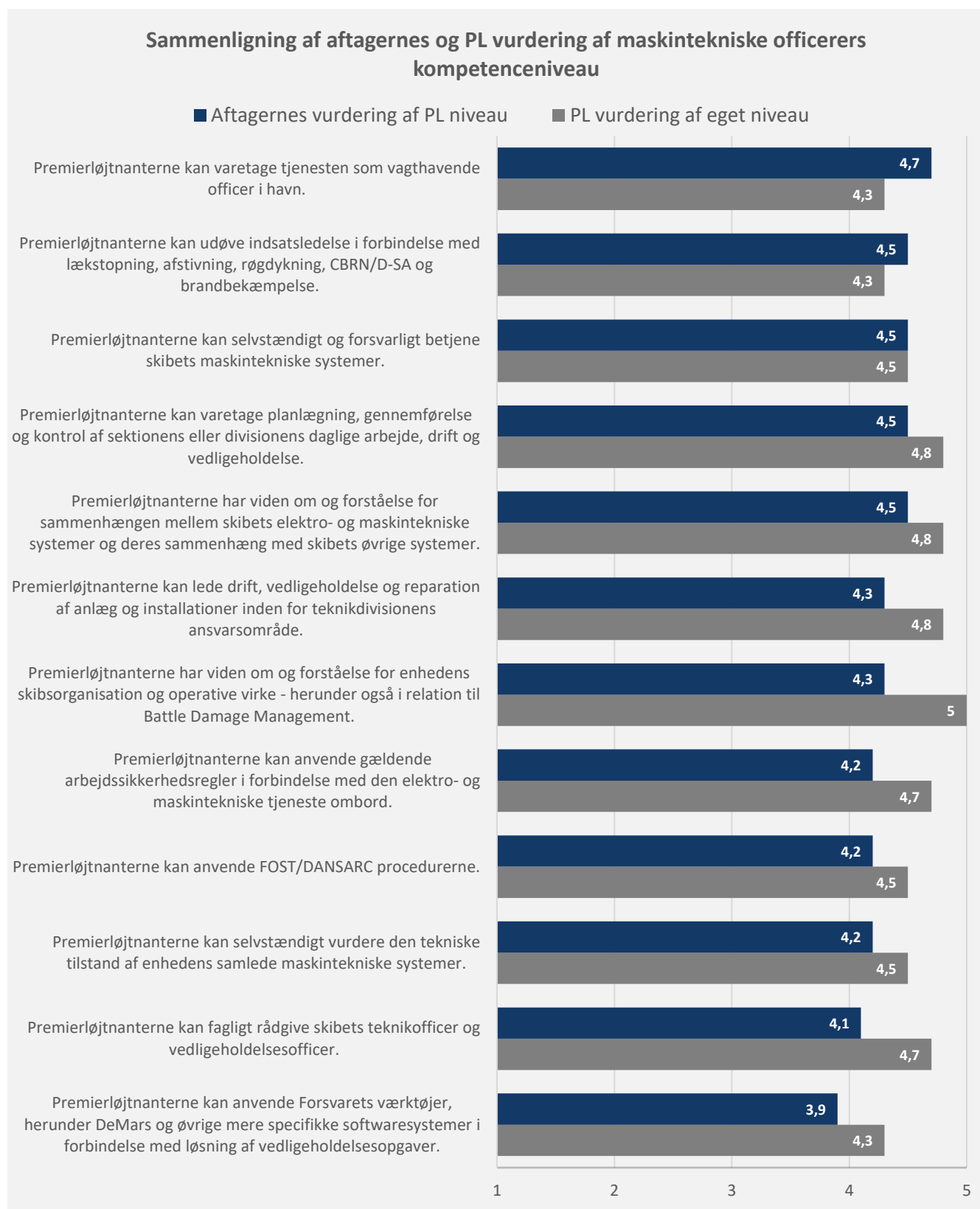
Tabel 7: Aftagernes vurdering af maskintekniske officerers kompetenceniveau (2021)

Aftagernes vurdering af maskintekniske officerers kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på maskintekniske officerer 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 viden om og forståelse for enhedens skibsorganisation og operative virke - herunder også i relation til Battle Damage Management.	0%	7%	0%	43%	43%	7%	14	4,3
Premierløjtnanterne har viden om og forståelse for sammenhængen mellem skibets elektro- og maskintekniske systemer og deres sammenhæng med skibets øvrige systemer.	0%	0%	0%	43%	50%	7%	14	4,5
Premierløjtnanterne kan varetage planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens eller divisionens daglige arbejde, drift og vedligeholdelse.	0%	0%	0%	50%	43%	7%	14	4,5
Premierløjtnanterne kan fagligt rådgive skibets teknikofficer og vedligeholdelsesofficer.	0%	7%	0%	64%	21%	7%	14	4,1
Premierløjtnanterne kan selvstændigt og forsvareligt betjene skibets maskintekniske systemer.	0%	0%	0%	50%	43%	7%	14	4,5
Premierløjtnanterne kan selvstændigt vurdere den tekniske tilstand af enhedens samlede maskintekniske systemer.	0%	7%	0%	57%	29%	7%	14	4,2
Premierløjtnanterne kan udøve indsatsledelse i forbindelse med lækstopning, afstivning, røgdykning, CBRN/D-SA og brandbekæmpelse.	0%	7%	0%	21%	57%	14%	14	4,5
Premierløjtnanterne kan lede drift, vedligeholdelse og reparation af anlæg og installationer inden for teknikdivisionens ansvarsområde.	0%	7%	0%	43%	43%	7%	14	4,3
Premierløjtnanterne kan anvende Forsvarets værktøjer, herunder DeMars og øvrige mere specifikke softwaresystemer i forbindelse med løsning af vedligeholdelsesopgaver.	0%	14%	0%	50%	21%	14%	14	3,9
Premierløjtnanterne kan anvende FOST/DAN-SARC procedurerne.	0%	7%	7%	36%	36%	14%	14	4,2
Premierløjtnanterne kan anvende gældende arbejdssikkerhedsregler i forbindelse med den elektro- og maskintekniske tjeneste ombord.	0%	7%	0%	50%	29%	14%	14	4,2
Premierløjtnanterne kan varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.	0%	0%	0%	29%	64%	7%	14	4,7

Tabel 8: Maskintekniske officerers vurdering af eget kompetenceniveau (2021)

Maskintekniske officerers 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 viden om og forståelse for enhedens skibsorganisation og operative virke - herunder også i relation til Battle Damage Management.	0%	0%	0%	0%	100%	0%	12	5
Jeg har viden om og forståelse for sammenhængen mellem skibets elektro- og maskintekniske systemer og deres sammenhæng med skibets øvrige systemer.	0%	0%	0%	25%	75%	0%	12	4,8
Jeg kan varetage planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens eller divisionens daglige arbejde, drift og vedligeholdelse.	0%	0%	0%	25%	75%	0%	12	4,8
Jeg kan fagligt rådgive skibets teknikofficer og vedligeholdelsesofficer.	0%	0%	0%	33%	67%	0%	12	4,7
Jeg kan selvstændigt og forsvarligt betjene skibets maskintekniske systemer.	0%	0%	8%	33%	58%	0%	12	4,5
Jeg kan selvstændigt vurdere den tekniske tilstand af enhedens samlede maskintekniske systemer.	0%	0%	0%	50%	50%	0%	12	4,5
Jeg kan udøve indsatsledelse i forbindelse med lækstopning, afstivning, røgdykning, CBRN/D-SA og brandbekæmpelse.	0%	0%	0%	67%	33%	0%	12	4,3
Jeg kan lede drift, vedligeholdelse og reparation af anlæg og installationer inden for teknikdivisionens ansvarsområde.	0%	0%	8%	8%	83%	0%	12	4,8
Jeg kan anvende Forsvarets værktøjer, herunder DeMars og øvrige mere specifikke softwaresystemer i forbindelse med løsning af vedligeholdelsesopgaver.	8%	0%	0%	42%	50%	0%	12	4,3
Jeg kan anvende FOST/DANSARC procedurerne.	0%	0%	0%	50%	50%	0%	12	4,5
Jeg kan anvende gældende arbejdssikkerhedsregler i forbindelse med den elektro- og maskintekniske tjeneste ombord.	0%	0%	0%	33%	67%	0%	12	4,7
Jeg kan varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.	0%	8%	8%	25%	58%	0%	12	4,3

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



3.1 Analyse af data

De samlede resultater viser, at de maskintekniske officerer har et meget højt kompetenceniveau. Dimittenderne oplever at være kompetente inden for deres arbejdsområder, hvilket aftagernes besvarelser bekræfter.

Resultaterne viser, at dimittenderne især er kompetente til at varetage tjenesten som vagthavende officer i havn og til selvstændigt og forsvarligt at betjene skibets maskintekniske systemer. Yderligere viser resultaterne, at dimittenderne er gode til at varetage planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens eller divisionens daglige arbejde, drift og vedligeholdelse, ligesom de har en god forståelse for sammenhænge mellem skibets elektro- og maskintekniske systemer og disses sammenhæng med skibets øvrige systemer.

Det kompetenceområde, som scorer lavest af både dimittenderne og aftagerne, vedrører dimittendernes færdigheder til at anvende DeMars og andre softwaresystemer i forbindelse med vedligeholdelsesopgaver. Det er dog kun 14% af aftagerne, der i mindre grad mener, at dimittenderne kan anvende disse værktøjer, hvilket understreger det høje niveau inden for alle kompetenceområder. To dimittender pointerer i de kvalitative bemærkninger, at det er u hensigtsmæssigt at DeMars-kurset er placeret tidligt på uddannelsen, da det lærte glemmes i løbet af uddannelsen. Derved skal der bruges unødvendig tid på at læse op på emnet efter udnævnelse.

Aftagerne bemærker i de kvalitative besvarelser, at dimittenderne generelt er godt forberedte på deres opgaver og har de rette færdigheder og den nødvendige teoretiske forståelse, men at de mangler praktisk erfaring.

3.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne viser, at de maskintekniske officerers kompetencer er på et meget højt niveau, hvilket er et særdeles tilfredsstillende resultat. Resultaterne tyder på, at den nuværende uddannelse matcher behovet ift., at dimittenderne tilegner sig de nødvendige færdigheder, men at de maskintekniske officerer mangler praktisk erfaring til søs. Det anbefales, at man i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan denne erfaring kan opnås evt. gennem fokus på styrket planlægning og gennemførelse af praktikperioderne, eller hvorvidt yderligere tiltag er nødvendige.*
- Forsvarsakademiet vil i samarbejde med Søværnskommandoen vurdere, hvorvidt der er behov for at placere DeMars-kurset senere i uddannelsesforløbet. Da undervisningen i DeMars er meget færdighedsbaseret, kan det om muligt være hensigtsmæssigt, at det pågældende element i uddannelsen placeres tættere på tidspunktet for udnævnelse – alternativt som et repetitionskursus efter endt diplomuddannelse eller som en del af enhedsuddannelsen. Yderligere bemærkes det, at der er flere relevante systemer og værktøjer udover DeMars, som anvendes i relation til vedligeholdelsesopgaver. Det bør derfor afklares, hvilke systemer der er størst behov for at sætte fokus på.*

Tematik 4: Våben- og elektroniktekniske officerers kompetenceniveau

Nærværende tematik præsenterer resultaterne vedrørende våben- og elektroniktekniske officerers kompetenceniveau. Kompetencerne er udvalgt med baggrund i ramme-, studie, og uddannelsesordningerne relateret til våben- og elektroniktekniske officerer (bilag 1).

Tabel 10 viser aftagernes vurdering af våben- og elektroniktekniske officerers kompetenceniveau, hvor tabel 11 viser premierløjtnanternes vurdering af eget kompetenceniveau. I tabel 12 sammenstilles aftagernes og de maskintekniske officerers svar rangeret efter aftagernes bedømmelse.

Tabel 10: Aftagernes vurdering af våben- og elektroniktekniske officerers kompetenceniveau (2021)

Aftagers vurdering af våben- og elektroniktekniske officerers kompetencer								
"I hvilken grad passer nedenstående udsagn generelt på våben- og elektroniktekniske officerer 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 tilstrækkelig viden om våben-, sensor-, it-, kommunikations- og elektronisksystemernes anvendelse, integration og indbyrdes sammenhænge, herunder den tilknyttede it- og militærsikkerhed.	0%	9%	0%	45%	36%	9%	11	4,2
Premierløjtnanterne har forståelse for enhedens skibsorganisation og operative virke (warfares), herunder i relation til Battle Damage Management (BDM).	0%	0%	9%	55%	27%	9%	11	4,2
Premierløjtnanterne kan under militære operationer håndtere komplekse problemstillinger i forhold til spillet mellem skibets våben-, sensor-, it-, kommunikations- og elektronisksystemer.	0%	0%	0%	45%	45%	9%	11	4,5
Premierløjtnanterne kan selvstændigt og forsvarligt betjene skibets våben- og elektroniktekniske systemer.	18%	9%	18%	36%	9%	9%	11	3,1
Premierløjtnanterne kan anvende de sikkerhedsbestemmelser, der relaterer sig til våbenanvendelse.	0%	9%	18%	18%	36%	18%	11	4
Premierløjtnanterne kan varetage planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens eller divisionens daglige arbejde, drift og vedligeholdelse.	0%	9%	9%	36%	36%	9%	11	4,1
Premierløjtnanterne kan udøve indsatsledelse i forbindelse med lækstopning, afstivning, røgdykning, CBRN/D-SA og brandbekæmpelse.	0%	0%	18%	9%	9%	64%	11	3,8
Premierløjtnanterne kan lede drift, vedligeholdelse og reparation af anlæg og installationer indenfor våben- og elektronikdivisionens ansvarsområde på Søværnets skibe.	0%	0%	0%	45%	45%	9%	11	4,5
Premierløjtnanterne kan i samarbejde med skibets våben- og elektronikofficer analysere og vurdere den drifts- og vedligeholdelsesmæssige stand af skibets våben-, sensor-, it-, kommunikations- og elektronisksystemer.	0%	0%	0%	27%	64%	9%	11	4,7
Premierløjtnanterne kan anvende Forsvarets værktøjer, herunder DeMars og øvrige mere specifikke softwaresystemer i forbindelse med løsning af vedligeholdelsesopgaver.	0%	0%	18%	36%	9%	36%	11	3,9
Premierløjtnanterne kan anvende gældende arbejdssikkerhedsregler i forbindelse med den tekniske tjeneste inden for våben- og elektronikkens arbejdsområder. Herunder radar, sonar og arbejde med våbensystemer.	0%	0%	0%	36%	45%	18%	11	4,6
Premierløjtnanterne kan varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.	9%	0%	0%	0%	91%	0%	11	4,6
Premierløjtnanterne kan anvende FOST/DAN-SARC procedurerne.	0%	9%	9%	9%	45%	27%	11	4,3

Tabel 11: Våben- og elektroniktekniske officerer vurdering af eget kompetenceniveau (2021)

Våben- og elektroniktekniske officerers 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 tilstrækkelig viden om våben-, sensor-, it-, kommunikations- og elektroniksystemernes anvendelse, integration og indbyrdes sammenhænge, herunder den tilknyttede it- og militærsikkerhed.	0%	11%	0%	56%	33%	0%	9	4,1
Jeg har forståelse for enhedens skibsorganisation og operative virke (warfares), herunder i relation til Battle Damage Management (BDM).	0%	0%	0%	22%	78%	0%	9	4,8
Jeg kan under militære operationer håndtere komplekse problemstillinger i forhold til samspillet mellem skibets våben-, sensor-, it-, kommunikations- og elektroniksystemer.	0%	0%	11%	33%	56%	0%	9	4,4
Jeg kan selvstændigt og forsvarligt betjene skibets våben- og elektroniktekniske systemer.	0%	56%	0%	44%	0%	0%	9	2,9
Jeg kan anvende de sikkerhedsbestemmelser, der relaterer sig til våbenanvendelse.	0%	11%	11%	67%	11%	0%	9	3,8
Jeg kan varetage planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens eller divisionens daglige arbejde, drift og vedligeholdelse.	0%	11%	0%	56%	33%	0%	9	4,1
Jeg kan udøve indsatsledelse i forbindelse med lækstopning, afstivning, røgdykning, CBRN/D-SA og brandbekæmpelse.	0%	22%	11%	67%	0%	0%	9	3,4
Jeg kan lede drift, vedligeholdelse og reparation af anlæg og installationer indenfor våben- og elektronikdivisionens ansvarsområde på Søværnets skibe.	0%	11%	0%	67%	22%	0%	9	4
Jeg kan i samarbejde med skibets våben- og elektronikofficer analysere og vurdere den drifts- og vedligeholdelsesmæssige stand af skibets våben-, sensor-, it-, kommunikations- og elektroniksystemer.	0%	0%	11%	22%	67%	0%	9	4,6
Jeg kan anvende Forsvarets værktøjer, herunder DeMars og øvrige mere specifikke softwaresystemer i forbindelse med løsning af vedligeholdelsesopgaver.	0%	33%	22%	33%	11%	0%	9	3,2
Jeg kan anvende gældende arbejdssikkerhedsregler i forbindelse med den tekniske tjeneste inden for våben- og elektronikkens arbejdsområder. Herunder radar, sonar og arbejde med våbensystemer.	0%	0%	11%	56%	33%	0%	9	4,2
Jeg kan varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.	0%	0%	0%	44%	56%	0%	9	4,6
Jeg kan anvende FOST/DANSARC procedurerne.	0%	11%	22%	33%	33%	0%	9	3,9

Tabel 12: Sammenligning af aftagernes og premierløjtnanternes vurdering af kompetenceniveau (2021)



4.1 Analyse af data

Det overordnede billede af resultaterne viser, at våben- og elektroniktekniske officerer generelt har et højt kompetenceniveau inden for de fleste kompetenceområder, der undersøges. Våben- og elektroniktekniske officerer vurderes især gode til at analysere og vurdere drifts- og vedligeholdelsesmæssige stand af skibets våben-, sensor, it-, kommunikations- og elektroniksystemer. 90% af aftagerne vurderer også, at dimittenderne "I nogen grad" eller "I høj grad" kan lede drift, vedligeholdelse og reparation af anlæg og installationer. 81% af aftagerne svarer, at dimittenderne "I nogen grad" eller "I høj grad" kan anvende gældende arbejdssikkerhedsregler i forbindelse med den tekniske tjeneste inden for deres arbejdsområde. Disse områder scorer aftagerne højest sammen med dimittendernes kompetencer til at varetage tjenesten som vagthavende officer i havn.

Som det endvidere fremgår af resultaterne, svarer 33% af dimittenderne, at de i mindre grad kan anvende DeMars og øvrige softwaresystemer i forbindelse med løsning af vedligeholdelsesopgaver. De kvalitative bemærkninger indikerer, at problematikken bl.a. skyldes placeringen af undervisning i DeMars, som ligger tidligt på uddannelsen. En dimittend kommenterer, at der går 1-1½ år fra man modtager undervisning i DeMars, til at færdighederne skal anvendes, da de ikke vedligeholdes i løbet af diplomuddannelsen. Det bemærkes, at modulet i nugældende studieordning er placeret sidst på funktionsuddannelsen og lige før praktik samt starten på diplomuddannelsen.

Ligeledes viser resultaterne, at dimittenderne er udfordret i selvstændigt og forsvarligt at skulle betjene skibets våben- og elektroniktekniske systemer. Det svarer 56% af dimittenderne (I mindre grad) og 28% af aftagerne (Slet ikke/I mindre grad). Ud fra de kvalitative bemærkninger kan der ikke udledes nogen forklaring på deres besvarelser herom. En af forklaringerne kan være, at udsagnet spørger til hvorvidt de *selvstændigt* kan betjene systemerne, hvilket ikke er officerens rolle, men det rutinerede stampersonels. Det er vigtigt at bemærke, at den nuværende uddannelse inden for våben- og elektroniktekniske systemer blev ændret med studieordningen fra 2019. Det vil sige, at dimittenderne i denne undersøgelse ikke er blevet uddannet jf. nugældende studieordning. Med ændringerne i studieordningen blev uddannelsen inden for skibets våben- og elektroniktekniske systemer delt op i flere mindre dele. Det blev gjort med henblik på at skabe et bedre progressionsmæssigt læringsforløb.

Som det endvidere fremgår af resultaterne har hele 64% af aftagerne svaret "Ved ikke" på udsagnet vedr. dimittendernes kompetencer til at udøve indsatsledelse inden for havaribekæmpelse. Den høje svarprocent på "Ved ikke" kan muligvis forklares ved, at aftagerne sjældent ser premierløjtnanterne udøve indsatsledelse, og aftagerne derved har begrænset indsigt i dimittendernes kompetencer inden for dette kompetenceområde. Dette skyldes, at det som udgangspunkt ikke er premierløjtnantens opgave, men derimod befalingsmændenes.

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 få besvarelser bør der følgelig udvises forsigtighed i forhold til at drage hurtige konklusioner. Resultatet bør derfor undersøges nærmere i dialog mellem Forsvarsakademiet og Søværnskommandoen.*
- Det overordnede billede er meget positivt, da både dimittenderne og deres aftagere vurderer niveauet til at være højt inden for størstedelen af kompetenceområderne. Dog anbefales, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Søværnskommandoen vurderer, hvorvidt der er behov for at placere DeMars-kurset senere i uddannelsesforløbet - alternativt som et repetitionskursus efter endt diplomuddannelse eller som en del af enhedsuddannelsen. Yderligere bemærkes, at der er flere relevante systemer og værktøjer udover DeMars, som anvendes i relation til vedligeholdelsesopgaver. Det bør derfor afklares, hvilke systemer der er størst behov for at sætte fokus på.*
- Det vurderes, at den nugældende studieordning vil løfte premierløjtnanternes kompetencer inden for skibets våben- og elektroniktekniske systemer. Forsvarsakademiet anbefaler derfor at afvente med at foretage yderligere tiltag, førend der foreligger et resultat fra næste dimittend- og aftagerundersøgelse, der omhandler efterfølgende hold. Da premierløjtnanter ikke har behov for 'selvstændigt' at kunne betjene skibets våben- og elektroniktekniske systemer, anbefales det, at kompetencemålet omformuleres.*

Tematik 5: Aftagernes vurdering af fremtidigt behov

5.1 Analyse af data

Som en del af undersøgelsen er aftagerne 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 kompetenceprofilerne og officersuddannelsen.

Aftagernes kommentarer afspejler generelt, at der både er forskellige og ensartede behov. De forskellige behov bærer præg af, at Søværnet har forskellige specialer, der kalder på forskelligartede færdigheder. En del af kommentarerne relaterer sig til færdigheder og kompetencer, der allerede er fokus på i uddannelsen, men som aftagerne har et udpræget ønske om bliver tillagt større vægt i uddannelsen inden for eksisterende uddannelsesmoduler. Nedenstående tematikker afspejler de områder, som flest aftagere fremhæver i deres bemærkninger.

- **Ledelse**

Aftagerne fremhæver generelt, at der fremadrettet ses et behov for at øge fokus på premierløjtnanternes ledelseskompetencer, idet det er aftagernes vurdering, at de opgaver og udfordringer, som premierløjtnanter fremadrettet vil møde, vil kalde på styrkede ledelseskompetencer. Mere specifikt fremhæver aftagerne, at premierløjtnanterne skal kunne virke som leder i et øget komplekst ledelsesmiljø med stigende pres. Yderligere skal der ifølge aftagerne sættes fokus på ledelse af specialister under antagelse af, at flere specialister vil bemande skibene grundet mere teknisk komplekse opgaver. Afslutningsvis fremhæves væsentligheden af premierløjtnanternes evne til at udvikle og fastholde underlagt personel.

- **Vilkår for tjeneste og fastholdelse af dimittenderne i den operative struktur**

En stor del af aftagerne fremhæver, at det er essentielt at forholde sig til premierløjtnanternes arbejdssituation efter udnævnelse set i samspil med deres privat- og familieliv. Kommentarerne peger i forskellige retninger, men det problematiseres, at en del af premierløjtnanterne ikke er indstillet på at sejle i mere end et par år. Det betyder, at premierløjtnanterne sidder kort tid i deres førstegangsstilling, hvorved aftagerne vurderer, at der er risiko for, at premierløjtnanterne ikke når at tilegne sig tilstrækkelig erfaring til søs, der i øvrigt også anses for vigtigt ift. at bestride en del stillinger ved Søværnets enheder på land.

Med baggrund i aftagernes kommentarer er der ikke en entydig årsagsforklaring samt løsning på problematikken. Problematikken anses dels afledt af premierløjtnanternes indstilling til tjenesten til søs, dels at vilkårene for tjenesten ikke understøtter fastholdelsen af premierløjtnanterne i den operative struktur. Det bemærkes af aftagerne, at Forsvarsakademiet skal klæde premierløjtnanterne bedre på i forhold til, hvad tjenesten indebærer. Yderligere bemærker aftagerne, at Forsvaret/Søværnet skal forholde sig til, hvordan problematikken omkring fastholdelse af personalet i den operative struktur kan håndteres.

Videre fremhæver et mindre udsnit af aftagerne, at de taktiske officerer skal have styrket deres taktiske forståelse, og at de maskintekniske officerer skal klædes bedre på i forhold til de grundlæggende principper for DANSARC⁶

5.2 Vurdering og anbefaling

- *Forsvarsakademiet bemærker, at de efterspurgte ledelseskompetencer ift. ledelse i et komplekst miljø i nogen grad afspejles i den nugældende studieordning. For nuværende er det ikke et fokusområde på uddannelsen, at dimittenderne skal kunne lede specialister og fastholde medarbejdere. Det anbefales, at Søværnskommandoen vurderer aftagernes ønske vedr. et styrket fokus på premierløjtnanternes ledelseskompetencer i førstegangstjeneste, herunder på hvilket niveau premierløjtnanterne forventes at kunne udøve disse ledelseskompetencer ved udnævnelse.*

⁶ Danish Safety Readiness Check.

- *Set i forhold til aftagernes store fokus på premierløjtnanternes indstilling til tjenesten er vurderingen, at premierløjtnanterne i løbet af uddannelsen skal klædes bedre på i forhold til, hvad tjenesten til søs indebærer, og hvordan man bedre kan håndtere samspillet mellem tjenesten og privat- og familielivet. Ligeledes bemærkes, at fastholdelsesproblematikken ikke kan løses i regi af Forsvarsakademiets ressortområde. Problemstillingen er en HR-strategisk udfordring, hvorfor det anbefales, at den behandles i og af værnet evt. under inddragelse af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.*

Tematik 6: Sammenhæng mellem uddannelse og job

Nedenstående udsagn i Tabel 13 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 13: 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.	2%	12%	20%	49%	15%	2%	41	3,6
Efter officersuddannelsen følte jeg mig kompetent til at varetage de arbejdsopgaver, der ventede mig i mit nye job som premierløjtnant.	2%	2%	27%	46%	20%	2%	41	3,8
I dag føler jeg mig kompetent til at varetage mine arbejdsopgaver.	0%	0%	2%	20%	76%	2%	41	4,8
Min enhed bidrog til, at jeg kom godt ind i mit nye arbejde.	0%	10%	5%	37%	49%	0%	41	4,2
Overordnet set oplevede jeg overgangen mellem studie og førstegangstjenesten som god.	5%	17%	12%	39%	24%	2%	41	3,6

6.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at 64% 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. Ligeledes svarer 14% af dimittenderne, at de ikke følte sig forberedte (Slet ikke/I mindre grad). Tillige svarer 20% "Hverken/eller". På det efterfølgende spørgsmål er der også en væsentlig del af dimittenderne, som svarer, at de "Hverken/eller" følte sig kompetente til at varetage de arbejdsopgaver, der ventede dem i deres førstegangsstilling.

Ved inddragelse af de kvalitative bemærkninger står det frem, at mange dimittender ikke kendte til de særegne træk ved deres førstegangsstilling. Flere dimittender er overrasket over, at nogle af de ansvarsområder og opgaver, som mødte dem ved enhederne, ikke er noget, der undervises i på officersuddannelsen. Blandt andet nævnes kendskab til ledelses- og administrative værktøjer, uddannelse af medarbejdere, kendskab til procedurer og administrative opgaver på skibene. Endvidere nævner flere af de taktiske officerer, at de følte sig klar på rollen som vagtchef, men at de var overrasket over, den samlede mængde af opgaver, som de skulle varetage. Flere dimittender anerkender også, at det er svært fra uddannelsens side at klæde dimittenderne på til de mange forskellige opgaver, da opgaverne afhænger meget af det enkelte tjenestested og stillingens særegne træk. Dimittenderne efterspørger, at man fra uddannelsens side gør mere ud af at italesætte over for kadetterne, at de skal forvente at skulle gennemgå en stejl læringskurve, og at dette er vilkårene, når de tiltræder deres stilling ved enhederne.

Yderligere viser de kvantitative resultater, at næsten samtlige dimittender føler sig kompetente til at varetage deres arbejdsopgaver i dag, og at størstedelen af dem oplevede at enheden bidrog til, at de fik godt tag om deres opgaver (I nogen grad/I høj grad).

Overordnet set føler et betydeligt antal, at overgangen mellem studie og førstegangstjeneste "Slet ikke" eller "I mindre grad" var god (22%). Denne utilfredshed skal ses i forhold til ovenstående forklaring fra dimittenderne. Ligeledes beskriver dimittenderne, at personelmangel på skibene betyder, at flere står alene og ikke får overlevering opgaver, når de tiltræder. Flere dimittender foreslår, at Forsvarsakademiet og Søværnskommandoen bør gøre mere for, at dimittenderne bliver klædt bedre på til

den konkrete stilling de skal overtage – evt. gennem styrket kommunikationen fra eskadrerne til kadetterne inden udnævnelse.

6.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at der er behov for at styrke kommunikationen fra eskadrerne til kadetterne forud for indtrædelse i førstegangstilling, således at dimittenderne er bedre forberedte på de konkrete opgaver og ansvarsområder, de skal varetage. Det anbefales, at Forsvarsakademiet i samarbejde med Søværnskommandoen drøfter, hvordan overgangen kan styrkes – evt. gennem en styrket onboarding-proces, som påbegyndes i perioden fra udstikningen og frem mod premierløjtnanternes tiltrædelse ved enhederne - således flere dimittender i fremtiden får en positiv oplevelse heraf.*

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 motivation⁷. Derfor er det nærliggende at afklare, hvordan premierløjtnanterne oplever mængden og kvaliteten af feedback fra kollegaer og foresatte.

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

Tabel 14: Dimittendernes vurdering af feedback i deres enhed (2021)

Feedback i 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).	2%	2%	10%	24%	61%	0%	41	4,4
Den feedback jeg får hjælper mig til at blive bedre.	0%	2%	7%	37%	54%	0%	41	4,4
I min enhed har jeg kollegaer eller overordnede, som jeg kan gå til, hvis jeg har brug for hjælp, sparring eller feedback.	0%	2%	0%	20%	78%	0%	41	4,7
Jeg får den nødvendige feedback og sparring fra min overordnede ift. at støtte mig i min videre udvikling.	2%	2%	12%	20%	63%	0%	41	4,4

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. 85% svarer, at de "I nogen grad" eller "I høj grad" oplever at få den nødvendige feedback, hvor kun 4% svarer "Slet ikke" eller "I mindre grad". Yderligere viser svarene fra det efterfølgende udsagn, at størstedelen af dimittenderne også oplever, at feedbacken 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 foresatte i forhold til at få støtte til deres videre udvikling. Der er dog en stor overvægt af dimittender, som udtrykker tilfredshed, hvilket også afspejles ved, at kun 4% af dimittenderne ikke oplever at få den nødvendige feedback fra deres foresatte i forhold til dimittendens videre udvikling.

Feedbackkulturen ved enhederne ser ud til at være god, da kvaliteten, mængden samt mulighederne for at gå til kollegaer eller foresatte modtager overvejende positive svar. Hele 98% svarer f.eks., at de har kollegaer eller foresatte 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 ved enhederne.

7.2 Vurdering og anbefaling

- Resultaterne fra dimittenderne viser, at der er en god feedbackkultur ved enhederne i Søværnet, hvor dimittenderne oplever at få god sparring og feedback fra kollegaer og foresatte. De positive resultater giver derfor ikke anledning til videre tiltag.

⁷ 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 eventuel 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 hermed. 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 15: 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.	10%	17%	20%	41%	12%	0%	41	3,3
Jeg har en klar idé af, hvilken karriere jeg ønsker inden for Forsvaret.	7%	22%	27%	27%	15%	2%	41	3,2
Jeg er i dialog med min nærmeste foresatte om min videre karriere.	5%	7%	22%	37%	24%	5%	41	3,7

8.1 Analyse af data

Lidt over halvdelen af dimittenderne (53%) svarer, at de har overblik over deres mulige karriereveje inden for Forsvaret (Overvejende enig/Helt enig). Dertil er en stor gruppe af dimittenderne også mere tvivlende, hvor 20% har svaret "Hverken/eller", og 27% oplever ikke at have overblik over deres mulige karriereveje (Helt uenig/Overvejende uenig). På det efterfølgende udsagn svarer 42% af dimittenderne, at de har en klar idé om, hvilke karriere de ønsker sig inden for Forsvaret. 29% af dimittender har derimod ikke en klar idé om, hvilken karriere de ønsker sig (Helt uenig/ Overvejende uenig), og ligeledes svarer 27% "Hverken/eller".

Når dimittendernes svar sorteres efter, hvilket år de blev udnævnt, så viser resultaterne, at dimittenderne med mest anciennitet oplever at have et ringere overblik over deres mulige karriereveje sammenlignet med dimittenderne med mindst anciennitet. Det er uklart, hvad svarmønsteret præcist er et udtryk for, men en mulig forklaring kan være, at dimittenderne med mest anciennitet er længere fremme i deres overvejelser om videre karriere, og at de derigennem er kommet frem til, at de mangler overblik over deres muligheder. Denne antagelse kan dog ikke bekræftes med baggrund i foreliggende data.

På det sidste spørgsmål viser svarene, at størstedelen af dimittenderne (61%) er i dialog med deres nærmeste foresatte om deres videre karriere. Der er dog en væsentlig del af dimittenderne, som ikke er i dialog med deres nærmeste foresatte eller svarer "Hverken/eller".

Ovenstående kvantitative resultater viser, at en væsentlig del af dimittenderne er uafklarede om deres videre karriere. Dette afspejles også i deres kvalitative bemærkninger; for eksempel uddyber to officerer fra den taktiske linje, at de ikke ønsker at blive Taktisk officer men at dette er antagelsen i Søværnet, og endvidere uddyber en af officererne, at vedkommende ikke ønsker at arbejde hen imod at blive skibschef. De efterspørger andre muligheder, end det de oplever, at Søværnet har af ønsker for dem. Specifikt for våben- og elektronikofficererne er det uklart, hvordan deres videre karriereforløb kan se ud, hvorfor der efterspørges mere viden herom. Flere af de maskintekniske officerer er uafklarede om, hvilke muligheder de har for deres videre karriere i Forsvaret udover sejlede tjeneste.

Med baggrund i besvarelserne står det klart, at en del af dimittenderne er optaget af andre karrieremuligheder, der ikke er til søs, da det er svært at forene med privatlivet.

Dette afspejles også i deres besvarelser på spørgsmålet *"Hvad har betydning for, at du kan se dig selv blive i Forsvaret i fremtiden?"*. Work-life-balance er det område, der nævnes flest gange, hvor mange beskriver, at det er afgørende for dem, at deres tjeneste kan hænge sammen med deres privatliv. Her nævnes det både, at det er svært at forene sejlende tjeneste med privatlivet, og at mulighederne for afspadsering skal være bedre. Den næststørste faktor, som dimittenderne nævner for deres fastholdelse, er, at der er gode muligheder for faglig og personlig udvikling – både gennem uddannelse og spændende arbejdsopgaver.

8.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at en betydelig del af dimittenderne mangler overblik over deres muligheder for karriere i Forsvaret. Forsvarsakademiet følger op på resultaterne med Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Søværnskommandoen med sigte på, at informationen om premierløjtnanternes videre karrieremuligheder styrkes.*
- *Ovenstående analyse viser også, at en betydelig del af dimittenderne har svært ved at se, hvordan de på sigt skal forene sejlende tjeneste med privatlivet, og at håndteringen af denne problematik har betydning for, hvorvidt de kan se sig selv i stillinger til søs. Problemstillingen ses at være en HR-strategisk udfordring, der ligger uden for Forsvarsakademiets ressortområde, hvorfor den bør behandles i og af værnet evt. under inddragelse af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.*

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 16: 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.	5%	28%	30%	35%	3%	0%	40	3
Jeg oplever udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser som tilstrækkeligt i forhold til at dække mit nuværende behov.	3%	13%	40%	33%	3%	10%	40	3,2
Jeg oplever at få opbakning fra min overordnede, ift. de ønsker og behov jeg har, for min kompetenceudvikling.	0%	8%	18%	28%	48%	0%	40	4,2
Jeg har på nuværende tidspunkt et behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse mine opgaver tilfredsstillende.	0%	10%	33%	30%	25%	3%	40	3,7

9.1 Analyse af data

Resultaterne viser, at 33% 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 kun 38% er enten "Overvejende enig" eller "Helt enig" i, at de har overblik over udbuddet af Forsvarets uddannelser og kurser. Baggrundsdata viser, at der på tværs af årgangene ikke er forskel mellem svarene, hvilket viser, at det manglende overblik ikke kun gælder for nyudnævnte premierløjtnanter med kortere tid i tjenesten. På det efterfølgende spørgsmål er 16% uenige i (Helt uenig/Overvejende uenig), at udbuddet af kurser og uddannelser dækker deres nuværende behov. Modsat vurderer 36%, at udbuddet er tilstrækkeligt, og endvidere svarer 40% "Hverken/eller". En del af dimittenderne efterspørger i de kvalitative bemærkninger et overblik over de kurser, der er relevante for dem og som kan støtte dem i takt med, at de får nye og større ansvarsområder.

Generelt oplever størstedelen af dimittenderne at få opbakning fra deres foresatte vedr. deres ønsker og behov i forhold til deltagelse i kompetenceudvikling – det erklærer 76% af dimittenderne sig enige i (Overvejende enig/Helt enig). Kun 8% af dimittenderne oplever ikke at få denne opbakning fra deres foresatte (Overvejende uenig).

For så vidt angår det sidste af de fire udsagn, svarer hele 63% af dimittenderne (Overvejende enig/ Helt enig), at de – for at kunne løse deres opgaver tilfredsstillende – på nuværende tidspunkt oplever et behov for at få styrket bestemte kompetencer. Ved analyse af baggrundsdata viser resultaterne, at der er stor forskel mellem svarene afhængigt af uddannelsesretning. På det konkrete udsagn har 74% af de taktiske officerer svaret "Helt enig" eller "Overvejende enig" i, at de har behov for at styrke bestemte kompetencer for at kunne løse deres opgaver tilfredsstillende. For våben- og elektroniktekniske officerer er det 44% af dimittenderne, hvor det for maskintekniske officerer er 36%. Behovet for at få styrket

bestemte kompetencer ses derfor væsentligt større for taktiske officerer sammenlignet med de to andre uddannelsesretninger.

Dimittenderne bliver også stillet spørgsmålet: *"Inden for hvilket område i dit arbejde oplever du størst behov for at styrke dine kompetencer?"*. Svarene fra både de taktiske og maskintekniske officerer viser, at der inden for disse uddannelsesretninger ikke er bestemte områder, som fremtræder mere presserende end andre. Svarene varierer meget, og der kan ikke udledes nogen generel observation. Svarene fra våben- og elektroniktekniske officerer viser til gængæld, er de overvejende efterspørger at få styrket kompetencer inden for administration samt sagsbehandling og forvaltning.

9.2 Vurdering og anbefaling

- *Resultaterne viser, at hver tredje dimittend mangler overblik over Forsvarets udbud af uddannelser og kurser inden for deres fagområde. 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 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 videregives til dimittenderne og Søværnet i øvrigt.*

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 17: 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%	13%	8%	55%	25%	0%	40	3,9
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med officersuddannelsen.	0%	5%	30%	38%	28%	0%	40	3,9
Alt i alt, er jeg godt tilfreds med mit nuværende arbejde.	0%	3%	8%	40%	45%	5%	40	4,3
Hvis jeg skulle vælge igen, ville jeg stadig vælge at blive officer.	0%	10%	5%	18%	68%	0%	40	4,4
Hvis en ven eller bekendt viste interesse for officersuddannelsen, vil jeg anbefale uddannelsen til vedkommende.	3%	10%	15%	35%	35%	3%	40	3,9

Tabel 18: 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%	10%	18%	48%	23%	3%	40	3,8
Premierløjtnanternes generelle kompetenceniveau 1-3 år efter førstegangstjenesten.	0%	3%	10%	25%	60%	3%	40	4,5

10.1 Analyse af data

Resultaterne fra Tabel 17 viser, at størstedelen af dimittenderne er tilfredse med officersuddannelsen og at den forberedte dem godt på arbejdslivet i Forsvaret. Resultaterne viser dog også, at et mindretal af dimittenderne svarer "I mindre grad" eller "Hverken/eller". Når dimittendernes besvarelser sorteres ud fra deres uddannelsesretning noteres, at der er store forskelle i tilfredsheden. Langt størstedelen af de maskintekniske officerer er tilfredse på alle ovenstående parametre. Tilfredsheden er mindre for de taktiske officerer, hvor f.eks. 58% "I nogen grad" eller "I høj grad" svarer, at de er tilfredse med uddannelsen, og en lige så stor andel vil anbefale uddannelsen. Den generelle tilfredshed er lavest for våben- og elektroniktekniske officerer, hvor 44% svarer, at de "I mindre grad" oplever, at officersuddan-

nelsen har forberedt dem godt på arbejdslivet i Forsvaret. Ligeledes svarer 56% (fem ud af ni) af våben- og elektroniktekniske officerer "Hverken/eller" på udsagnet "Alt i alt, er jeg godt tilfreds med officersuddannelsen".

Det er positivt at se, at langt størstedelen af dimittenderne (85%) er tilfredse med deres nuværende arbejde (I nogen grad/I høj grad), og at en lige så stor andel af dimittenderne er tilfredse med deres valg om at blive officer.

Dimittendernes besvarelser giver samlet set et billede af, at en mindre, men dog væsentlig del af dimittenderne inden for den taktiske uddannelse og især for den våben- og elektroniktekniske uddannelse ikke har været udpræget tilfredse med uddannelsen, men at de er positivt stemte ift. deres nuværende arbejde og den profession, de er trådt ind i. De kvalitative bemærkninger kan ikke bidrage til at klarificere den manglende tilfredshed. Det er dog vigtigt at bemærke, at såvel den taktiske som den våben- og elektroniktekniske funktionsuddannelse blev ændret med studieordningerne fra 2019. For den våben- og elektroniktekniske funktionsuddannelses vedkommende var der tale om en markant ændring, som netop skulle imødegå en dengang manglende tilfredshed med uddannelsens indhold.

I 2018 gennemførte Forsvarsakademiet en større lærings- og studiemiljømåling, der dengang blev besvaret af de kadetter, som nu indgår i denne dimittendundersøgelse. Resultaterne fra lærings- og studiemiljømålingen viste, at kadetterne dengang var utilfredse med planlægningen og gennemførelsen af modulerne. Specifikt pegede de studerende på, at krav og vurderingskriterier til prøver og eksaminer på diplomuddannelsen var uklare. Med baggrund i data kan det i udgangspunktet ikke konkluderes, at kritikken fra lærings- og studiemiljømålingen afspejles i ovenstående resultater, men det vurderes, at lærings- og studiemiljømålingen kan generere en hvis forklaringskraft, idet at der er sammenfald i respondentgruppen.

Resultaterne fra Tabel 18 vedr. aftagernes overordnede tilfredshed viser, at 71% af aftagerne i nogen grad eller i høj grad er tilfredse med dimittendernes generelle kompetenceniveau efter officersuddannelsen. 10% svarer, at de "I mindre grad" er tilfredse med dimittendernes kompetenceniveau efter officersuddannelsen, og yderligere svarer 18% "Hverken/eller". Kritikken fra de aftagere, der har svaret "I mindre grad" eller "Hverken/eller", er primært rettet mod de taktiske officerer, der kræver meget sidemandsoplæring (det blev også påpeget i Tematik 2 omhandlende de taktiske officerer).

Det er vigtigt, at organisationen har forståelse for, at læreprocessen ikke er afsluttet efter udnævnelse, da en del af læreprocessen også er overførelsen af det lærte fra uddannelsen til anvendelseskonteksten. Forskningen inden for 'transfer'⁸ peger på, at det kan have en positiv indflydelse på om det, der læres, også bringes i anvendelse, hvis organisationer anser implementeringen af det lærte som en del af læreprocessen – herunder at der er åbenhed og tolerance over for fejl og vanskeligheder i forbindelse med implementeringen⁹.

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 efter et par års tjeneste, da 85% af aftagerne svarer, at dimittenderne i nogen eller høj har et tilfredsstillende kompetenceniveau efter 1-3 års tjeneste.

10.2 Vurdering og anbefaling

- *Aftagernes svar viser, at de er overvejende tilfredse med dimittendernes kompetenceniveau efter endt uddannelse, og at tilfredsheden med kompetenceniveauet stiger i takt med premierløjtnanternes øgede erfaring i tjenesten. Det vurderes, at gruppen af aftagere, der i mindre grad er tilfredse, skal ses i sammenhæng med tidligere behandlede resultater vedr. mangellende rutining og erfaring samt dimittendernes sømandskabsmæssige niveau.*

⁸ Wahlgren, Bjarne (2009), Transfer mellem uddannelsen og arbejde

⁹ Wahlgren, Bjarne (2009), Transfer mellem uddannelsen og arbejde, s. 21-22.

- *Dimittendernes svar viser, at størstedelen er tilfreds med officersuddannelsen, men at et væsentligt mindretal ikke er. Nærmere analyse af baggrunddata viser, at den manglende tilfredshed med uddannelsen især stammer fra de våben- og elektroniktekniske officerer. Det bemærkes, at dimittendernes utilfredshed er søgt imødekommet ved den ændrede funktionsuddannelse fra 2019. Dog vil Forsvarsakademiet tillige afdække den manglende tilfredshed, som beskrevet i ovenstående analyse, for at få afklaret/bekræftet, hvorvidt de allerede iværksatte justeringer har afstedkommet den ønskede effekt.*

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 Søværnet er udviklet i et samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Søværnskommandoen.

Rammen for undersøgelsen står beskrevet i konceptbeskrivelserne for dimittend- og aftagerundersøgelser af Forsvarsakademiets officersuddannelser. Heri er baggrund, formål, fokus og ansvarsfordeling for undersøgelsen beskrevet. Konceptskriverne blev godkendt af Aftagerpanelet i Forsvarschefens Uddannelsesforum i januar 2020. Udviklingen af spørgsmålene til nærværende undersøgelse er sket i samarbejde mellem Forsvarsakademiet og Søværnskommandoen. De centrale kompetencer, som er undersøgt inden for alle tre uddannelsesretninger, er udvalgt med baggrund i ramme-, studie, og uddannelsesordningerne (bilag 1) for officersuddannelsen til Søværnet. Denne modus afviger fra konceptbeskrivelsen, da de udvalgte kompetencer ikke er med baggrund i kompetenceprofilerne. Dette skyldes, at kompetenceprofilerne (bilag 2) var for overordnede og generelle i beskrivelsen af deres behov for kompetencer. Ramme-, studie, og uddannelsesordningerne blev i stedet for styrende for de kompetenceområder, som undersøges i denne dimittend- og aftagerundersøgelse.

Alle udsagn, der indgår i tematik 1-4, er udarbejdet med afsæt i ramme-, studie, og uddannelsesordningerne for de respektive uddannelsesretninger. Kompetencerne, der undersøges i tematik 1, er fælles for alle uddannelsesretninger. Ordlyden fra ramme-, studie, og uddannelsesordningerne 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 Søværnskommandoens 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 Søværnet er gennemført i perioden den 24. marts - 17. juni 2021. Gennemførelsesperioden blev forlænget flere gange grundet udfordringer med at få tilstrækkelige besvarelser.

51% af 80 inviterede premierløjtnanter har besvaret undersøgelsen.

71% af 58 inviterede aftagere har besvaret undersøgelsen.

Da flere af aftagerne er chefer for mere end én uddannelsesretning, besvarer de også spørgeskemaet for de respektive uddannelsesretninger, som de er chefer for, hvilket giver et højere antal besvarelser end antallet af inviterede aftagere i undersøgelsen. Undersøgelsen vil på den baggrund operere med 74 besvarelser fra aftagerne, og populationen for aftagergruppen afspejler antal besvarelser og ikke antal inviterede aftagere.

Om dimittendgruppen

Dimittendundersøgelsens data er indsamlet blandt udnævnte premierløjtnanter, der blev udnævnt henholdsvis 2018, 2019 og 2020¹⁰. Fra tidspunktet, hvor undersøgelsen blev igangsat, havde størstedelen af dimittenderne mellem 1-3 års erfaring, hvor 22% havde under et års erfaring.

Svarprocenter i dimittendundersøgelsen

Dimittendundersøgelsens svarprocent fremgår af nedenstående tabel. I perioden marts 2018 til juli 2020 er der i alt udnævnt 80 premierløjtnanter fra taktisk-, maskinteknisk- og våben- og elektronikteknisk linje inden for officersuddannelsen til Søværnet. Heraf er syv premierløjtnanter afgang fra Forsvaret, og en har tjenestefri uden løn.

Svarprocent i dimittendundersøgelsen	
Population	80
Svarprocent	41%

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

Uddannelsesretninger	Population	Antal svar	Svarprocent
Taktisk officer	43	20	47%
Våben- og elektronikteknisk officer	13	9	69%
Maskinteknisk officer	24	12	50%
Samlet	80	41	51%

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 spørgeskemaet i forhold til den/de uddannelsesretninger, som deres premierløjtnanter er uddannet inden for.

Svarprocenter i aftagerundersøgelsen

Aftagerundersøgelsens svarprocent fremgår af tabellen herunder. Der er identificeret 58 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. Som tidligere nævnt opereres der i undersøgelsen med 74 besvarelser fra aftagerne, da flere af cheferne har svaret på spørgsmålene for flere uddannelsesretninger.

Svarprocent i aftagerundersøgelsen	
Population	74
Svarprocent	73%

¹⁰ Gældende for alle tre årgange er, at dimittenderne er udnævnt inden for en periode på op til tre måneder.

Nedenstående tabel viser, hvordan de 74 besvarelser fordeler sig mellem de tre uddannelsesretninger, og hvor stor svarprocenten er inden for de respektive uddannelsesretninger.

Aftager for uddannelsesretninger	Population	Antal svar	Svarprocent
Taktisk officer	39	29	74%
Våben- og elektronikteknisk officer	23	14	61%
Maskinteknisk officer	12	11	92%
Samlet	74	54	73%

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 maskinteknisk officerer end taktisk officerer og våben- og elektronikteknisk officerer. 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 en mindre overrepræsentation af våben- og elektronikteknisk officerer og maskinteknisk officerer og en underrepræsentation af taktisk officerer 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 overvejende sammenlignelighed mellem populationen og andelen af indkomne svar fra de forskellige årgange. Dog ses en mindre overrepræsentation af årgang 2018.

Uddannelsesretning	Andel af population	Andel af svar
Taktisk officer	54%	49%
Våben- og elektronikteknisk officer	16%	22%
Maskintekniskofficer	30%	37%

År for udnævnelse	Andel af population ¹¹	Andel af indkomne svar
2018	25%	32%
2019	33%	27%
2020	43%	41%

Aftagere

Den første af nedenstående tabeller viser andelen af aftagere inden for hver uddannelsesretning, og hvor stor en andel de udgør af svarene fra aftagerne. Bortfaldsanalysen viser, at for aftagerne af taktisk officerer er gruppen meget sammenlignelig i forhold til population og andel af indkomne svar. For aftagerne af våben- og elektronikteknisk officerer er der en mindre underrepræsentation og for aftagerne af maskintekniskofficererne er der en mindre overrepræsenteret. Forskellene mellem populationen og andelen af indkomne svar er så små, at der ikke bør tages forbehold for det i analysen.

¹¹ Summen er 101%. Dette skyldes afrunding af hhv. 2019 og 2020 dimittenderne, der endte på hhv. 32,5% og 42,5%.

I tabellen "Aftagerniveau" er gruppen af nærmeste chefer og afdelingschefer næsten identisk sammenlignelige i forhold til andel af population og andel af indkomne svar.

Aftager for uddannelsesretning	Andel af population	Andel af indkomne svar
Taktisk officer	53%	54%
Våben og elektronikteknisk officer	31%	26%
Maskintekniskofficer	16%	20%

Aftagerniveau	Andel af population	Andel af indkomne svar
Afdelingschef	42%	45%
Nærmeste chef	58%	55%

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 intervallskalerede 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 – Ramme-, studie-, og uddannelsesordninger

Rammestudieordning for officersuddannelsen til Søværnet 2019

https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/sos/-svn_2019_ramme_so_ofud-.pdf

Rammestudieordning for officersuddannelsen til Søværnet 2018

https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/sos/-svn_2018_ramme_so_ofud-.pdf

Studieordning for den militære diplomuddannelse 2019

https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/diplomuddannelsen/-militar_diplomuddannelse_2019-studieordning-.pdf

Studieordning for den militære diplomuddannelse 2018

https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/sos/-svn_2018_ramme_so_ofud-.pdf

Funktionsuddannelsen – Maskinteknisk retning 2017

<https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/historiske/-funktionsuddannelsen-maskinteknisk-retning-2017-studieordning-.pdf>

Funktionsuddannelsen – Taktisk retning 2017

<https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/historiske/-funktionsuddannelsen-taktisk-retning-2017-studieordning-.pdf>

Funktionsuddannelsen – Våben- og elektronikteknisk retning 2017

<https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/historiske/-funktionsuddannelsen-vaben--og-elektronikteknisk-retning-2017-studieordning-.pdf>

Funktionsuddannelsen – Våben- og elektronikteknisk retning 2015

<https://fak.dk/globalassets/fak/dokumenter/studieordninger/historiske/-funktionsuddannelsen-vaben--og-elektronikteknisk-retning-2015-studieordning-.pdf>



Kompetenceprofiler for nyudnævnte premierløjtnanter i Søværnet



Indhold

Indledning	2
Personlige egenskaber for alle premierløjtnanter i Søværnet	3
Specifikke kompetencer for taktisk retning	4
Specifikke kompetencer for maskinteknisk retning	5
Specifikke kompetencer for våben og elektronikteknisk retning	6

Indledning

Følgende kompetenceprofiler definerer de kompetencer Søværnet efterspørger, at nyudnævnte premierløjtnanter besidder ved førstegangsudstikning til Søværnets enheder. Kompetencerne er defineret for premierløjtnanter af taktisk-, maskinteknisk og våben- og elektronikteknisk retning. Derudover er defineret, hvilke personlige egenskaber premierløjtnanter i Søværnet forventer at besidde og udvise i deres virke.

Kompetenceprofilerne er udtryk for de mest nødvendige kompetencer premierløjtnanten må besidde ved udnævnelse og førstegangsudstikning til Søværnets enheder. Det er Søværnet og premierløjtnantens ansvar, at premierløjtnantens udvikling af kompetencer fortsætter i virket som premierløjtnant i Søværnet.

Indeværende dokument beskæftiger sig med begrebet *kompetencer* ud fra kvalifikationsrammen for livslang læring (KLL). Kompetencerne er beskrevet ud fra niveau 5 og 6 i KLL. Dokumentet beskriver kun kompetencer, og beskriver dermed ikke konkrete *færdigheder* og konkret *viden*. Færdigheder og viden beskrives af Søværnets officersskole, og fremgår blandt andet af studieordningerne for de enkelte moduler på officersuddannelsen.

Kompetenceprofilen kan i sin nuværende form revideres efter behov. Ved behov for revidering involveres følgende parter: Søværnet, Søværnskommandoen og Søværnets officersskole. Søværnskommandoen har det overordnede ansvar for, at kompetenceprofilerne tilfredsstiller de behov Søværnets enheder efterspørger.



Personlige egenskaber for alle premierløjtnanter i Søværnet

I Søværnet er premierløjtnanten først og fremmest søofficer. Dette indebærer, at premierløjtnanten er kulturbærer og går forrest som rollemodel og er udholdende – også i modgang. Premierløjtnanten kan motivere og inspirere sine medarbejdere og kollegaer, ved blandt andet at udvise handlekraft, initiativ og agere proaktivt. Det forventes samtidig, at premierløjtnanten er selvstændig og selvmotiverende i forhold til opgaveløsningen, men også i forhold til egen udvikling. Premierløjtnanten er en vigtig bidragsyder til Søværnets samlede operative opgaveløsning, og det forventes, at premierløjtnanten udviser nysgerrighed og interesse for fagligheden og det operative miljø. Premierløjtnanten er bevidst om sin rolle og sit ansvar i en militær kontekst.

Alle officerer i Forsvaret skal efterleve krav og forventninger til personlige kompetencer i overensstemmelse med Forsvarets Kompetenceudviklingssystem (FOKUS). Krav og forventninger vurderes og afstemmes af nærmeste chef/leder i forhold til grad, uddannelse/kurser, erfaringsniveau og funktionsområdets særkender.

Link til FOKUS:

<http://ffi/C13/C14/C14/FOKUS/default.aspx?Mode=View>

Alle officerer i Forsvaret skal ligeledes efterleve Forsvarets Ledelsesgrundlag i deres virke som militær leder. Ledelsesgrundlaget fastsætter retningslinjer for god ledelse i Forsvaret og giver tillige den enkelte militære leder en forståelsesramme for de hensyn og vilkår, der bør indgå i en beslutning.

Link til Forsvarets Ledelsesgrundlag:

<http://ffi.forsvaret.fiin.dk/C5/C5/C13/Præsentationer/Document%20Library/Forsvarets%20Ledelsesgrundlag2008.pdf>



Specifikke kompetencer for taktisk retning

- Skal kunne varetage funktionen som vagtchef på et indsat orlogsskib.
- Under anvendelse af gældende regler kunne håndtere funktionen som vagthavende officer i havn på et indsat orlogsskib, herunder:
 - o Procedurer for en brand-/indsatsleder skib.
 - o Militær sikkerhed.
 - o Militær og civil kommunikation.
- Skal kunne varetage funktionen som leder.
- Skal kunne identificere egne træningsbehov og vedligeholde tilfredsstillende træningstilstand ift. gældende krav.
- Skal kunne indgå i faglig og tværfaglig kommunikation på engelsk.
- Skal selvstændigt kunne indgå i sømilitær ceremoniel og sømilitær optræden.
- Skal kunne lede og udvikle underlagt personel i sektionsramme på baggrund af en psykologisk og ledelsesteoretisk forståelse, med udgangspunkt i forsvarets ledelses- og værdigrundlag.
- Skal kunne indgå i udviklingsorienterede processer og aktivt bidrage til forandringer/omstillinger.



Specifikke kompetencer for maskinteknisk retning

- Skal kunne varetage funktionen som vagthavende maskinofficer ombord i et indsat orlogsskib.
- Under anvendelse af gældende regler kunne håndtere funktionen som vagthavende officer i havn på et indsat orlogsskib, herunder:
 - o Procedurer for en brand-/indsatsleder skib.
 - o Militær sikkerhed.
 - o Militær og civil kommunikation.
- Skal selvstændigt kunne anvende sine tekniske færdigheder i forbindelse med planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens daglige arbejde.
- Skal kunne varetage funktionen som leder.
- Skal kunne identificere egne træningsbehov og vedligeholde tilfredsstillende træningstilstand ift. gældende krav.
- Skal kunne indgå i faglig og tværfaglig kommunikation på engelsk.
- Skal selvstændigt kunne indgå i sømilitær ceremoniel og sømilitær optræden.
- Skal kunne lede og udvikle underlagt personel i sektionsramme på baggrund af en psykologisk og ledelsesteoretisk forståelse, med udgangspunkt i forsvarets ledelses- og værdigrundlag.
- Skal kunne indgå i udviklingsorienterede processer og aktivt bidrage til forandringer/omstillinger.



Specifikke kompetencer for våben og elektronikteknisk retning

- Skal kunne varetage funktionen som vagtgående officer i VE DIV ombord i et indsat orlogsskib.
- Under anvendelse af gældende regler kunne håndtere funktionen som vagthavende officer i havn ombord i et indsat orlogsskib, herunder:
 - o Procedurer for en brand-/indsatsleder skib.
 - o Militær sikkerhed.
 - o Militær og civil kommunikation.
- Skal selvstændigt kunne anvende sine tekniske færdigheder i forbindelse med planlægning, gennemførelse og kontrol af sektionens daglige arbejde.
- Skal kunne varetage funktionen som leder.
- Skal kunne identificere egne træningsbehov og vedligeholde tilfredsstillende træningstilstand ift. gældende krav.
- Skal kunne indgå i faglig og tværfaglig kommunikation på engelsk.
- Skal selvstændigt kunne indgå i sømilitær ceremoniel og sømilitær optræden.
- Skal kunne lede og udvikle underlagt personel i sektionsramme på baggrund af en psykologisk og ledelsesteoretisk forståelse, med udgangspunkt i forsvarets ledelses- og værdigrundlag.
- Skal kunne indgå i udviklingsorienterede processer og aktivt bidrage til forandringer/omstillinger.

