

Februar 2020

Nyhedsbrev nr. 1-2020

Formanden har ordet

Først og fremmest håber jeg at I alle er kommet godt ind i det nye år. I er helt sikkert i fuld gang igen på arbejde, og mon ikke travlheden alle steder er mærkbar. Udover den enkeltes arbejdsopgaver, hvad fylder så ellers her i starten af 2020 og hvad er der fokus på.

En ting vi jo desværre ikke kan komme udenom i øjeblikket er fokus på sagen ved Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse (FES). Direktør Hans Høyer er hjemsendt sammen med departementets koncerndirektør Per P. Olsen, og FES har fået nye fungerende chef i form af Forsvarschef Bjørn Bisserup (FC), som skal styrke ledelseskraften i den aktuelle situation, og have fokus på FES fremadrettede opgaver. I den forbindelse har FC besluttet, at FES ikke er i stand til at efterleve kravet til lønsumsbesparelser her i 2020 samt at arbejdet med at tilpasse organisationen med bl.a. afskedigelser til følge, sættes i bero, idet en reduktion i bemanningen hos FES blot vil forringe etableringsstøtten yderligere. Dette ser jeg som en rigtig god og fornuftig beslutning, da en reduktion af bemanningen blot ville have medført et yderligere arbejdspress på de tilbageværende medarbejdere.

I forbindelse med sagen ved FES, er det dog meget vigtigt for mig at fastslå, at selv om der iværksettes en række konkrete initiativer fra Forsvarsministerens side, som skal undersøge hvad der er sket hos bl.a. FES, men også i departementet, så er det ikke den enkelte medarbejder og dennes daglige arbejde, der på nogen måde rejser kritik af.

Af andre fokuspunkter i øjeblikket kan nævnes tidsregistreringssystemet og resultatet af undersøgelsen om krænkende adfærd. Disse to punkter har vi i Landsklubben valgt at behandle separat i dette nyhedsbrev.



Som flere af jer sikkert allerede ved, så er fremtidens lokale it-support organisation under opbygning. Allerede d. 1. oktober 2019 blev 20 lokale it-medarbejdere overført til Program It-konsolidering og Transformation (PIT), og d. 1. januar 2020 blev yderligere 121 lokale it-medarbejdere overført. Det meste fortsætter, som det plejer, idet den lokale it-medarbejder vil varetage de samme opgaver, ikke flytte geografisk og yde it-support på de enkelte lokationer. For-

skellen er, at den lokale it-medarbejder organisatorisk er en del af PIT, som hører under FMI, og det i fremtiden skal betyde endnu bedre service til brugeren. Formålet med PIT er at skabe fælles standarder for den lokale it-support på baggrund af ensartede værktøjer, procedurer og systemer. Det gøres som sagt for at øge serviceoplevelsen, optimere cybersikkerheden og styrke samarbejdet på tværs af styrelser. PIT er opstået som et initiativ i forbindelse med forsvarsforliget 2018-2023 og gennemføres af FMI.

En anden ting, som har givet uro ikke kun i Forsvaret, men i hele den statslige fagbevægelse, er at formanden for HKKF Flemming Vinther i midten af januar meddelte, at han trak sig som formand for HKKF med øjeblikkelig virkning. Flemming var jo ikke kun formand for HKKF, men var ligeledes formand for kontaktudvalget til HSU, formand for OAO Stat, formand for OAO Forsvar og ikke

mindst forhandlingschef for CFU, og hans afgang medførte at der skulle findes nye personer til at overtage disse poster.

HKKF afholder ekstraordinært repræsentantskabsmøde d. 16. marts 2020 med henblik på konstituering af ny forbundsformand, og OAO Forsvar afholder derefter d. 26. marts 2020 ekstraordinært repræsentantskabsmøde med henblik på at vælge ny formand. Indtil den dato er jeg fungerende formand for OAO Forsvar. I OAO Stat blev der afholdt ekstraordinært repræsentantskabsmøde d. 30. januar, og her blev HK Stat formand Rita Bundgaard valgt som ny formand for OAO Stat. De øvrige poster er endnu ikke afgjort, men der vil blive afholdt kontaktudvalgsmøde for HSU d. 18. februar 2020, hvor emnet om formandsposten helt sikkert vil blive berørt.

Som jeg nævnte i sidste nyhedsbrev inden jul, så ser 2020 ud til at blive et rigtig travlt år, bl.a. med HK Stat kongres d. 16. og 17. juni 2020. Deltagelse i en sådan kongres er altid meget spændende, og her er mulighed for at få indflydelse på de næste 4 års arbejde i HK Stat.

I den forbindelse skal jeg derfor opfordre så mange af jer som muligt at deltage i de lokale HK Stat afdelingers generalforsamlinger, hvor der vil være mulighed for at blive valgt som delegeret til kongressen. På kongressen skal der i år bl.a. vælges ny næstformand, og indtil videre er der 2 kandidater til denne post. Den ene er Ulla Moth-Lund Christensen, som nu er formand for HK Stat Hovedstaden og den anden er Landsklubbens bestyrelsesmedlem Nina Sundmand Ottesen, som repræsenterer Søværnet i Landsklubben. Jeg og resten af Landsklubben håber at rigtig mange af jer vil deltage på kongressen – det ville jo være rigtig spændende, hvis vi kunne være en større flok fra Forsvaret.

Tidsregistreringssystemet

Er der noget som fylder meget i øjeblikket, så er det Forsvarets nye tidsregistreringssystem, som blev idriftsat i oktober 2019 og siden da har været ramt af utallige fejl, hvilket har givet store gener for alle medarbejdere. Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) arbejder hårdt sammen med leverandøren på at få løst og rettet fejlene, men er her i februar endnu ikke nået i mål. Udover de konstaterede fejl i systemet, er der desuden en del forvaltningsmæssige spørgsmål, som organisationerne også forsøger at få løst og afklaret.

Udfordringerne med tidsstyringssystemet giver selvfølgelig meget arbejde for FPS, men samtidig bliver der også trukket store vekslere på tidsadministratorerne rundt i hele organisationen, og jeg håber alle vil have forståelse overfor det kæmpe arbejde i udfører og det pres de udsættes for.

En af de helt store udfordringer for alle ansatte er, at vi ikke siden september har modtaget månedlige arbejdstidsopgørelser, og derfor har vi ikke haft nogen mulighed for at se, om den opgjorte tid er korrekt eller ej. Det vil i sidste ende sige, at man heller ikke har mulighed for at se, om ens lønseddel er korrekt. Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse (FRS) har dog d. 23. januar 2020 forsøgt at hjælpe alle til at "blive klogere på deres lønseddel", således at man kan kontrollere om det man får udbetalt er korrekt. Forklaring hertil kan ses via dette link:



<http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/myn/frs/FRS/loen/Sider/Forstå-din-lønseddel.aspx>

De helt store problemer for tidsregistreringssystemet ligger indenfor områderne beregning af kontinuerlig tjeneste, beregning af flekstid og justeringer til tidligere godkendt arbejdstid. Arbejdstid,

som er tastet, ligger imidlertid korrekt i systemet, så jf. FPS vil ens data ikke gå tabt. Man kan/bør dog opfordre til, at man selv holder styr på komme/gå tid m.m.

I januar fik organisationsrepræsentanterne besked fra FPS om, at man vil udsende arbejdstidsopgørelse til alle medarbejdere for december måned. Dette ankede vi kraftigt over, idet en opgørelse for december bl.a. for alle medarbejdere på flekstud jo også ville være baseret på opgørelser fra oktober og november, og uden disse opgørelser ville en opgørelse for december kun skabe flere spørgsmål og frustrationer end den ville give svar, og flere spørgsmål ville kun lægge yderligere pres på tidsadministratorerne, hvilket vi ikke mente kunne være rimeligt. Derfor endte det også med, at man kun modtog et statusbrev fra FPS i sin e-boks.

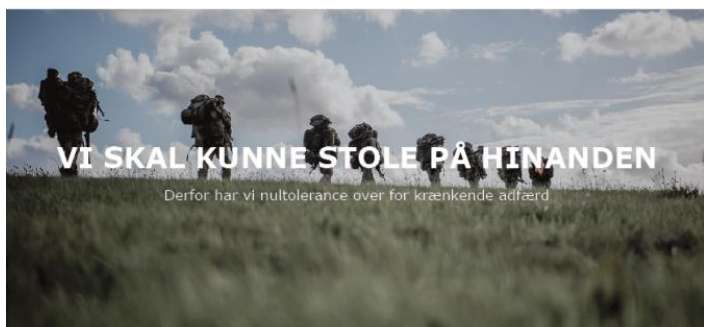
FPS har med det udsendte brev lovet at hvis der fortsat er væsentlige fejl i systemet i midten af februar, så vil de følge op med ny information om, hvordan de håndterer de konkrete problemstillinger før de udsender arbejdstidsopgørelser til alle.

FPS har desuden indkaldt organisationsrepræsentanter til flere møde i løbet af februar, hvor vi både skal drøfte fejlene samt sammen med bl.a. Overenskomstafdelingen skal drøfte det udsendte 10 sider lange forvaltningsgrundlag ifm. det nye tidsregistreringssystem, som blev udsendt d. 27. oktober 2019, hvor vi ikke er enige i alle punkter.

Resultat af undersøgelsen om krænkende adfærd

Der er i efteråret 2019 gennemført særlige undersøgelser af bl.a. krænkende adfærd blandt fastansatte og værnepligtige for hele ministerområdet. Undersøgelserne afdækker både kønskrænkende adfærd, mobning og vold. Samlet set har 13.761 fastansatte og værnepligtige svaret på undersøgelserne, og svarprocenten er på 62% for fastansatte og 78% for værnepligtige, hvilket er rigtig flotte svarprocenter.

De gænge APV for både den fysiske og psykiske måling behandles ude i egen organisation, men



hensynet til anonymitet i forbindelse med krænkende adfærd har gjort, at der alene rapporteres på styrelsesniveau og for Forsvarets vedkommende på de 3 værn og Forsvarsakademiet. Departementet, styrelses- og værnschefer er allerede orienteret om resultaterne af egne undersøgelser, og har modtaget de myndighedsspecifikke rapporter. Den direkte opfølgning skal ske i alle styrelser, og under inddragelse af

samarbejdsstrukturen og arbejdsmiljøorganisationen.

Styrelsescheferne har ansvar for at resultaterne drøftes, og at der fastlægges nødvendige og lokalt relevante handlinger og initiativer, som vil fremme en god arbejdspladskultur, og forhindre at krænkelser finder sted. Derudover skal man på, om der er behov for yderligere justeringer af vejledninger og rammer vedr. krænkende adfærd fra centralt hold.

Der er udsendt power point til cheferne, som de kan bruge i deres videre arbejde med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd, ligesom der er udsendt koncernfælles materiale om krænkende adfærd, som er udarbejdet iht. organisationens overordnede policy, som er nul-tolerance. Dette betyder bl.a. at der er handlepligt, når man som chef/leder bliver opmærksom på krænkende adfærd.

Det forventes, at undersøgelsen vil blive gentaget ved næste APV, hvilket er om 2 år for at fastholde fokus på at skabe en god og tryk arbejdspladskultur og nedbringe antallet af konkrete krænkelser.

Andel af fastansatte der har svaret ja til følgende:	
1,5 %	har oplevet at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed
0,5 %	har oplevet kønskrænkende berøringer
0,05 %	har oplevet tvang af seksuel karakter
0,02 %	har svaret, at de har været udsat for voldtægt/ voldtægtsforsøg
3,4 %	oplever, at der er en kønskrænkende kultur
2,8 %	har oplevet, at en kollega har været udsat for krænkende adfærd

De koncernfælles resultater dækker over en stor variation på tværs af styrelser og myndigheder. Der er betydelige variationer i besvarelsene mellem myndighederne og kønnene. Der er i stort set alle delresultater relativt flere kvinder end mænd, der svarer, at de har været udsat for forskellige former for kønskrænkende adfærd.

Oplevelsen af kønskrænkende adfærd er mest fremtrædende i dele af Forsvaret, herunder ved Forsvarsakademiet og i Hæren og i Beredskabsstyrelsen. Hvad der evt. er årsag til dette vil blive nærmere undersøgt hos de respektive myndigheder.

Andel af værnepligtige der har svaret ja til følgende:	
1,9 %	har oplevet at være udsat for uønsket seksuel opmærksomhed
1,8 %	har oplevet kønskrænkende berøringer
0,2 %	har oplevet tvang af seksuel karakter
0,2 %	har svaret, at de har været udsat for voldtægt/ voldtægtsforsøg
4,4 %	oplever, at der er en kønskrænkende kultur
6,2 %	har oplevet, at en kollega har været udsat for krænkende adfærd

Derudover svarer 1,0 % af de værnepligtige, at de har været udsat for fysisk vold og 3,1 % at de har været udsat for mobning.

Der er en større forekomst af kønskrænkende adfærd blandt de værnepligtige sammenlignet med de fastansatte. Dog er tallene for værnepligtige i Forsvaret lavere end for Forsvarets fastansatte. Det modsatte er tilfældet for Beredskabsstyrelsen, hvor tallene for de værnepligtige er højere end for de fastansatte.

Resultaterne af undersøgelsen vil blive drøftet på et kommende møde i FMN HSU. Som det fremgår ovenfor, vil de lokale resultater også blive drøftet i rammen af den lokale samarbejdsstruktur. Grunden hertil er, at emnet skal tages alvorligt – vi skal kunne tale om det og sikre en fælles viden om forebyggelse og håndtering. Vi skal kunne bidrage til en sund arbejdskultur uden krænkende adfærd og blive bevidste om hinandens grænser. Dernæst skal tillid og bevidstheden om at vi har hinandens ryg være afgørende for, at vi kan løse vores kerneopgave.

Vigtige datoer

HK Forsvarets Landsklub og HK Stat har allerede nogle vigtige datoer for 2020, så her er lige en kort oversigt, så du evt. allerede nu kan sætte kryds i din kalender, hvis de pågældende ting skulle have din interesse. **Bemærk rettelse til OAO Forsvarskursus.**



04. – 07. maj 2020	OAO Forsvarskursus i Vingsted	TR og TR suppleanter
19. maj 2020	TR kursusdag vedr. Kompetenceudvikling for Forsvarets ansatte	TR og TR suppleanter
16. – 17. juni 2020	HK Stat Kongres	Delegerede valgt ved bl.a. afdelinger generalforsamlinger
10. november 2020	HK Forsvarets Landsklub delegeretmøde	TR, TR suppleanter eller delegerede valgt til at repræsentere klubben
11. november 2020	HK Forsvarets Landsklub TR temadag	TR og TR suppleanter

Tina Tingberg

E-mail: FH-PAKP03@mil.dk
tinatingberg@hotmail.com

FIIN: FH-PAKP03

Tlf. arbejde: +45 2555 2929

Tlf. privat: +45 6017 0530

Facebook: "HK Forsvarets Landsklub" - følg os gerne og giv os et "like"

Nyttige links på FIIN for TR, TR suppleanter og kontaktpersoner:

TR Teamsitet <http://team.msp.forsvaret.fiin.dk/sites/Teamsite-for-HK-TR-under-Forsvarsministeriets-omraade/SitePages/Startside.aspx>.

HR portalens medarbejderside: <http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/medarbejder/Sider/default.aspx>

HR portalens chefens side: http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/chefens_side/Sider/default.aspx
