

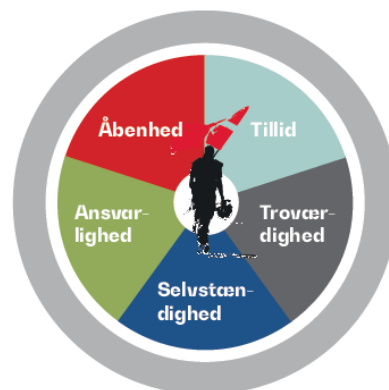
# Nyhedsbrev nr. 2-2021

## Formanden har ordet

Det er efterhånden noget tid siden Landsklubben sidst har fået udsendt et nyhedsbrev, og vi nærmer os nu hastigt tiden, hvor vi alle skal holde sommerferie. Jeg må jo desværre konstatere at tiden løber stærkt når der er mange møder m.m., der skal deltages i, men forhåbentlig kan jeg dække mig ind under et "bedre sent end aldrig" ☺ Da der er gået noget tid, er der selvfølgelig også meget at fortælle om, så du får hermed en rimeligt langt nyhedsbrev, som du så evt. kan læse lidt af gangen eller slå ned på de punkter, som interesserer dig mest.

Forsvarschef Flemming Lentfer (FC) havde d. 26. april 2021 indkaldt alle samarbejdsudvalg på Forsvarskommandoens område til et webinar, hvor man skulle tale om Forsvarets (FSV) værdier og TR rolle. I den forbindelse var det meget vigtigt for FC, at alle var bevidst om, der i FSV er plads og accept af, at man siger fra, hvis man mener noget ikke er korrekt eller gavnligt for FSV. De 5 værdier som blev præsenteret var Åbenhed, Tillid, Troværdighed, Selvstændighed og Ansvarlighed og på webinaret blev gennemgået hvad FC og FKO CSU lægger i disse 5 ord.

Efterfølgende er det så meningen at man ude i alle samarbejdsudvalg (SU) skal arbejde videre med værdierne, således at de bliver forankret i hver enkelt organisation. Dette arbejde bliver fulgt op af endnu et møde, hvor de enkelte SU kan melde tilbage til FC om hvad de har gjort hos dem. For at lette arbejdet blev der efter webinaret udsendt yderligere materiale til brug for SU'erne.



På webinaret talte vi ligeledes om TR rolle ude i organisationerne. Centraliseringen af FSV myndigheder har haft stor indvirkning på denne rolle, og det kan være svært i den forbindelse af lave forventningsafstemninger på tværs af f.eks. spredt geografi m.v. I den forbindelse er FC derfor åben for, at man ikke stringent skal følge de normale TR regler, men kan få lov til at gøre noget der er smartere og mere logisk jf. de reelle forhold. Det kunne f.eks. være 2 TR i en myndighed hvor der er rigtig mange dækket af en overenskomst, eller hvis man er geografisk spredt ud over flere lokationer.

Midtvejsanalysen som jeg beskrev i sidste nyhedsbrev er i fuld gang og nærmer sig sin afslutning. Der skal findes besparelser for 250 mio.kr. og man har valgt at fokusere på 5 hovedspor, som hver især er opdelt i yderligere emner. De faglige organisationer er løbende blevet holdt orienteret, idet vi har fået fremsendt det materiale som styregruppen også modtager, og efterfølgende har vi været indkaldt til møder med mulighed for at stille spørgsmål til materialet.

I forbindelse med det sidste møde og ved modtagelsen af det sidste udkast til den endelige anbefaling til Styregruppen, må vi konstatere, at man især har valgt at fokusere på besparelser indenfor Forsvarets rejseområde og erfaringer med mere fleksible arbejdsformer, herunder den reducerede rejseaktivitet, mere effektiv bestilling af flybilletter, øget brug af egne etableringer, nedskæring i puljekøretøjer, øget brug af virtuel undervisning samt øget hjemmearbejde. De anførte besparelser

er alle områder, som vil komme til at berøre Forsvarets medarbejdere, og derfor mener vi fra organisationernes side, at de kan få indflydelse på Forsvarets evne til at fastholde og rekruttere. Dette har vi derfor gjort opmærksom på via følgegruppens møder.



I Midtvejsanalysen taler man rigtig meget om mulige besparelser på bygningsmassen ved øget brug af hjemmearbejdspladser, idet fast hjemmearbejde kan skabe ledig kapacitet og frigøre bygningsmasse, hvis det kombineres med ændrede arbejdsformer, hvor medarbejdere deles om de fysiske arbejdspladser i stedet for at have en fast plads på kontoret, såkaldt "free seating" arbejdspladser baseret på at 1,5 medarbejder gennemsnitligt pr. uge arbejder hjemmefra. Mon det så betyder vi går over til "først til mølle" princippet med at komme på arbejde – ja jeg spørger bare ☺

Øget brug af hjemmearbejde er bestemt et område jeg vil følge nøje, og det er også et område HK Stat generelt har stor fokus på. Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST) arbejder i øjeblikket med en fællesstatslige aftale for brug af hjemmearbejde, og det er meget vigtigt at vi ikke endnu engang i Forsvaret begynder at lave bestemmelser og aftaler på dette område, før der foreligger noget som MEDST og CFU er blevet enige om. Desuden er det af stor vigtighed, at de gældende regler og love på Arbejds miljøområdet i forbindelse med hjemmearbejde overholdes, og indtil andet er lavet, er det reglerne omkring distancearbejde, der er gældende. Disse fremgår af Personale Administrative Vejledning (PAV) kapitel 19 Arbejdstidsregler m.v. under afsnit 19.6, og er en rammeaftale indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i 2005. Du kan finde mere via dette link:

<http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/bestemmelsesdokumenter/Documents/FPSBST%20564-13/PAV%20kapitel%2019.pdf>

HK Stat Kongres 2021 er netop blevet afholdt, som en digital kongres. Det forløb utroligt fint med kun nogle få mindre "hik i teknikken", men det bliver dog skønt når vi igen har mulighed for at samle folk til større arrangementer med fysisk fremmøde. På kongressen blev formand Rita Bundgaard genvalgt uden modkandidater og der blev valgt ny næstformand i HK Stat. Det blev efter kampvalg Ulla Moth-Lund Christensen, som kom fra en stilling som formand for HK Stat Hovedstaden, der løb med sejren over Nina Sundmand Ottesen, som er ansat ved Flådestation Korsør og bl.a. er medlem af landsklubbens bestyrelse og HK Stat Sjællands bestyrelse. Forsvaret fik dog stadig en repræsentant valgt på kongressen, idet Susanne Abild fra Supply Chain Divisionen i Skrydstrup blev valgt som revisor med det største antal stemmer. Flot gået til både Nina og Susanne – det er altid dejligt at se når Forsvarets medarbejdere er en del af tingene.

På kongressen blev også vedtaget et nyt Målprogram for perioden 2021-2024, som støtter de fælles og overordnede mål, som HK Stat og hele organisationen vil arbejde med i den kommende periode. Målprogrammet er udarbejdet efter hundredvis af input fra forbundets medlemmer på 7 medlemsmøder i afdelingerne, og er blevet til nedenstående 5 overordnede mål:

1. Veluddannede og kompetente medlemmer
2. HK Stat skal være nærværende, kvalificeret og tæt på
3. Gode HK-jobs
4. Værdifulde HK'ere nu og i fremtiden
5. HK'erne med hovederne dybt inde i teknologien



Disse 5 mål skal nu operationaliseres og munde ud i konkrete tiltag, som der kan arbejdes videre med, og det er ligeledes 5 mål, som vi i Landsklubben skal arbejde med – et arbejde der vil blive iværksat når vi til efteråret har afholdt vores delegeretmøde, og fået valgt den bestyrelse, som skal

arbejde for Forsvarets HK-ansatte i den kommende delegeretperiode frem til 2024. Målene vil blive indarbejdet i den handleplan, som skal vedtages på delegeretmødet i november 2021, hvor vi håber at se repræsentanter fra alle de mange HK-klubber i Forsvaret.

OAO Forsvarskursus har i maj måned været afholdt i Vingsted efter det blev aflyst i 2020 pga. covid-19. Tilbagemeldingerne fra kurset har været meget positive, og vi ser derfor frem til at arrangere et nyt kursus i 2022. På kurset var der især stor tilfredshed med deltagelsen af vores Forsvarsminister Trine Bramsen, som efter et meget kort oplæg besvarede spørgsmål fra kursisterne – intet emne var for stort eller for lille til at blive taget seriøst. Udover Trine deltog desuden flere af Forsvarets øverste chefer med indlæg samt besvarede de mange spørgsmål der blev stillet. På kurset blev der også afholdt et organisationsmøde for HK'erne, hvor jeg bl.a. fik en mængde af input fra HK deltagerne vedr. emner, som Landsklubben gerne må arbejde videre med i den kommende tid. Sådanne input er yderst væsentlige for bestyrelsens arbejde, og modtages altid gerne. Det er kun via jer vi ved hvad der rører sig ude i strukturen, og hvilke emner der er relevante for jeres hverdag at vi i Landsklubben tager fat på.

Nu vil jeg slutte "Formanden har ordet" for denne gang - det blev en ordentlig omgang. Herunder har jeg så samlet yderligere emner, som vi i Landsklubben mener, er relevante for jer, og jeg håber selvfølgelig vi rammer rigtigt ☺ Sidst men ikke mindst vil jeg ønske jer alle en rigtig god sommer – husk nu at få afholdt ferie og nyd tiden sammen med jeres familie og venner.

---

## Forsvarets Seniorpolitik

Den nye Seniorpolitik for Forsvarsministeriets område blev offentliggjort på et pressemøde d. 29. april 2021. Forsvarsminister Trine Bramsens klare melding i den forbindelse var, at politikken skal bruges aktivt, og dermed også de rammer der allerede ligger derude via overenskomst og lovgivning. Ligeledes fremførte Trine, at Forsvarets medarbejdere har stor værdi og besidder vigtige



kompetencer, som man ønsker at beholde. Derfor vil der også i fremtiden blive lagt vægt på at løfte f.eks. fra ufaglært til faglært, både for civile og militære medarbejdere samt kompetenceudvikle den enkelte medarbejder igennem hele arbejdslivet.

En offentliggjort og udsendt seniorpolitik er dog ikke ensbetydende med at tingene fungerer og er iværksat. Det er faktisk først nu at selve arbejdet skal foregå, idet HSU skal have udarbejdet en implementeringsplan, som kan rulles ud i hele organisationen. Det kommer til at foregå via FPS og HSU underudvalget UHR, som vil være tovholder for 2 arbejdsgrupper, der hver især har fået til opgave at sætte rammerne og iværksætte den praktiske implementering af de 9 tiltag i seniorpolitikken, som omfatter seniorpolitikens 5 kernetiltag, og selvfølgelig vil vi i Landsklubben også tage aktivt del i dette arbejde. Gruppernes arbejde vil omhandle følgende tiltag:

UAG1:      Årlig seniorsamtaler  
              Seniorudviklingsplaner  
              Central rådgivningsfunktion  
              Vejledninger, der afspejler seniorpolitik og statslige regler  
              HR-site dedikeret til seniorområdet

UAG2:      Øget monitorering på arbejdsmiljøområdet  
              Uddannelsestilbud, herunder AMU-kurser  
              Central økonomisk pulje til seniortiltag

## Uddannelse og oplysning (chefer og ledere + TR og medarbejdere)

Landsklubben vil via nyhedsbrevene forsøge løbende at informere om arbejdsgruppernes arbejde og implementeringen. For at sikre, at Seniorpolitikken bliver brugt i praksis ude i strukturen, er det desuden aftalt at der skal ske en evaluering af denne og implementeringsarbejde efter ca. 1 år.

---

### FRONTEX – 2 års stillinger

HK'erne har igennem de senere år haft mulighed for at deltage i FRONTEX arbejdet i Sydeuropa, hvor man har været udsendt på tjenesterejser af 4-6 ugers varighed for bl.a. at yde assistance med registrering og fingeraftryk, når der ankommer flygtninge til områderne. Bidraget er et såkaldt kategori 3 bidrag, hvortil der er forhandlet et FRONTEX tillæg. Disse bidrag ved jeg at rigtig mange HK'ere har været glade for at være en del af.

Forsvaret er dog også blevet bedt om at bidrage til FRONTEX med et såkaldt kategori 2 bidrag, som er lange udlån af medarbejdere – helt op til 2 år. I første omgang skal Forsvaret udlåne 2 medarbejdere, men bidraget vil være stigende til 8 medarbejdere i 2027, hvorfor Forsvaret har været meget interesseret i at indgå en aftale med HK Stat om bl.a. fast tillæg for merarbejde m.v. Arbejdsopgaverne er af administrativ karakter på manuelt niveau i form af fingeraftryk og registrering.



Vores faglige konsulent Laila Klausen har været indkaldt til forhandlinger om en aftale ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS), men der er ikke opnået enighed om en aftale, idet vi som parter var alt for langt fra hinanden.

Udlånet skulle bl.a. foregå sådan, at medarbejderne bevarer deres ansættelsesforhold i Forsvaret, men er underlagt vilkår i FRONTEX under udlånet. Disse vilkår sammen med det faste månedlige tillæg som FPS ønskede at indgå aftale om, mente vi ikke var tilstrækkeligt, idet udlånet til FRONTEX ved et kategori 2 bidrag bl.a. sker efter ansøgning, og der derfor ikke vil være tilbagegangsret til samme stilling, når det planlagte udlån var afsluttet. Forsvaret vil dog garantere en stilling på tilsvarende niveau og geografi (indenfor medarbejderens ansættelsesregion), dvs. samme koncept som ved tjenestefri uden løn (TUL). Skulle man dog fortryde udsendelsen eller pga. personlige årsager, som f.eks. sygdom i familien eller andet, ønske at vende hjem inden udløbet af udsendelsen på de 2 år, vil garantien om en stilling i Forsvaret bortfalde.

**OPFORDRING:** Vi ved dog, at disse stillinger stadig skal besættes, da bidraget fra Forsvaret er noget man har forpligtet sig til overfor FRONTEX. Derfor er vi i Landsklubben meget interesseret i at høre fra jer, hvis I er vidende om at nogle kollegaer eller I selv har fået tilbudt, at blive en del af dette bidrag, eller allerede er blevet ansat til at blive udsendt, som en del af et kategori 2 bidrag.

---

### Evaluering af de administrative fællesskaber

I forbindelse med indgåelse af Forsvarsforliget besluttede man på Forsvarskommandoens område, at etablere administrative fællesskaber i bl.a. hæren, søværnet og flyvevåbnet. Efterfølgende er det besluttet i FKO CSU, at der skal ske en evaluering af alle de administrative fællesskaber under FKO's område.

I den forbindelse vil der efter sommerferie (forventelig ultimo august / primo september) blive gennemført en rundrejse på ca. 2-3 dages varighed, hvor medlemmer af FKO CSU vil besøge disse, for på egen hånd at få en tilbagemelding på hvordan det så er gået iht. implementeringsgrundlaget. Der skal undersøges hvad der er gået godt, hvad der er mindre godt og hvilket udfordringer man står med. Er noget faldet ned mellem to stole, har man måtte gå på kompromis med det oprindelige koncept og udestår der evt. noget at blive implementeret eller har man nye ønsker til konceptet i fremtiden.



**OPFORDRING:** Da jeg som medlem af FKO CSU forventer at tage med på den planlagte rundrejse, har jeg på forhånd brug for input fra jer der enten er TR eller TR suppleant ved et administrativt fællesskab, fra jer der arbejder ved et administrativt fællesskab og fra jer der er bruger og modtager ydelser fra et administrativt fællesskab, således at jeg kan danne mig et så nuanceret billede af forholdene, som muligt og dermed få det bedste oplysningsgrundlag til evalueringen. Jeg modtager gerne både positive og negative input samt selvfølgelig forslag til ændringer og forbedringer 😊

---

## Forsvaret som en attraktiv arbejdsplads

På det netop afholdte FKO CSU var et af emnerne "Forsvaret som en attraktiv arbejdsplads". Formålet med dette tema var at drøfte, hvordan vi sikrer, at Forsvaret er og opfattes som en attraktiv og god arbejdsplads, som kan fastholde kompetente medarbejdere og tiltrække nye. Vi har længe i Forsvaret talt om fastholdelse og rekruttering, men fastholdelse ses som en afledt konsekvens af, at være en attraktiv arbejdsplads, så det handler om, at Forsvaret har nogle personelmæssige intentioner og målsætninger, som tjener Forsvaret og opgaveløsningen. Nogle af disse er bl.a.:

- En kontinuerlig og fokuseret kompetenceudvikling af Forsvarets medarbejdere
- Fokus på god ledelse i Forsvaret
- Et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- Fokus på bl.a. mangfoldighed, seniorpolitik, økonomi og lønsum m.m.
- God balance mellem privat- og arbejdsliv i forhold til den enkelte medarbejders livsfase
- Geografisk og arbejdstidsmæssigt fleksibilitet.

På CSU'et blev der arbejdet med emnet i nedsatte grupper og alle de mange forslag blev samlet til videre behandling i løbet af efteråret bl.a. på CSU III, idet Forsvarschefen sammen med organisationerne vil forsøge at skabe en fælles forståelse af hvilke emner som anses for væsentlige i forhold til at sikre Forsvaret som en attraktiv arbejdsplads. Dette er desuden et led i arbejdet med Forsvarets udmeldte værdigrundlag og TR's rolle, som forårets afholdte webinar for samarbejdsudvalg handlede om.



**OPFORDRING:** I forbindelse med det fremtidige arbejde med emnet, håber jeg på, at I også vil medvirke til at komme med input til hvad der gør eller kan gøre Forsvaret til en attraktiv arbejdsplads. Disse input må I meget gerne sende til mig, og jeg vil så bruge dette i det videre arbejde, således at også HK'ernes mening og synspunkter kan blive en del af resultatet.

## Trivselssamtalen – nu en del af din udviklingskontrakt

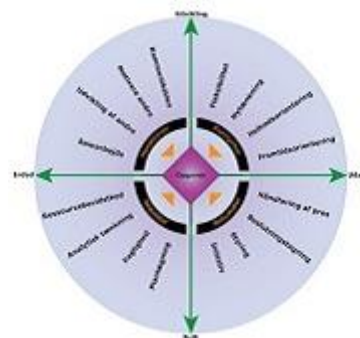
Bestemmelsen omkring FOKUS er blevet revideret, og er nu overgået fra at være en FKO bestemmelse (FKO BST 405-1) til at være en FPS bestemmelse (FPS BST 405-1). FOKUS er jo Forsvarets navn for en MUS samtale, og derfor et vigtigt redskab for både ledelse og medarbejdere.

Da trivsel og social kapital på arbejdspladsen er vigtigt, både for den enkelte medarbejder og for levering af Forsvarets kerneydelser, indgår der som noget nyt en uformel dialog om medarbejdernes trivsel i en del af FOKUS udviklingssamtalen. I den nye bestemmelse er der lavet et tillæg, som netop omhandler dette område, hvor både medarbejder og samtaleleder kan finde inspiration til en dialog om emnet. Tillæg findes som et indarbejdet link i BST teksten under pkt. 5.2.

Nogle af de væsentligste ændringer i FOKUS BST er skitseret herunder, idet de kan inddeles i 5 hovedpunkter.

### 1. Udviklingskontrakter, bedømmelser og personudtalelse:

- Oversigt over afholdelse og terminer for FOKUS samtaler (FPS BST 405-1, bilag 1) er gjort mere overskuelig
- Fremadrettet kun en skabelon til personudtalelse (PU) med potentialevurdering, idet tidligere PU for M100 udgår. (se link i pkt. 5.4 i BST)
- **C100 og C200 ansatte er nu omfattet af FOKUS Personudtalelser**
- For reservepersonel skal FOKUS Bedømmelse/Personudtalelse alene gives, hvis medarbejderen har været indkommanderet i over 30 dage i løbet af en 4 årig kontraktperiode jf. pkt. 7.4.2 i BST.



### 2. GDPR

- BST er opdateret i forholdet til GDPR regler, herunder regler for håndtering, opbevaring og deling af FOKUS dokumenter

### 3. Udsendelse og udstationering:

- Reglerne for anvendelse og påtegning af FOKUS er tydeliggjort i BST pkt. 6.

### 4. Trivsel:

- Trivselspunkt indarbejdet i BST og vejledningsmaterialet under pkt. 5.2.

### 5. FOKUS for medarbejdere:

- Medarbejdere skal som forberedelse til FOKUS samtale nu gennemføre kurset "FOKUS for medarbejdere". Kurset findes på Forsvarets digitale læringsplatform, hvilket pt. er Forsvarets Elektroniske Skole (FELS), som et e-læringskursus.



Det kan derfor anbefales, at alle får gennemlæst denne BST inden næste FOKUS samtale, da den både fortæller om krav og rettigheder ved en sådan samtale, men også om hvilke muligheder der er for den enkelte.

## Tidsregistrering - status

En lille kort statusoversigt over tidsregistreringssystemet og det store arbejde med genberegning af alle tidssaldoer for dem der er på flekstid skal være, at genberegningerne tilbage til oktober 2019 og frem til 1. januar 2021, efterhånden er gennemført alle steder. Det har været en kæmpe ekstra opgave for alle tidsadministratorer (TAM), men har efter sigende været størst ved de myndigheder, som bruger tidsregistreringssystemet PROMARK.

Desværre er status på opdateringen af tidsregistreringssystemet og interaktionen med PROMARK ikke løst digitalt, hvilket betyder at hvis man blot lod tingene fortsætte, så ville man hurtigt være tilbage til de samme udfordringer med flekssaldoerne, merarbejde, overarbejde m.m., som startede i oktober 2019. Derfor udfører TAM'erne stadig manuel rettelse af tidsregistreringen dag for dag de steder hvor PROMARK benyttes. Tidshorizonten for en brugbar digital løsning af dette problem er stadig uvis, på trods af det giver en voldsom arbejdsbelastning alle steder hvor PROMARK benyttes. Det skal samtidig bemærkes, at denne problematik ikke eksisterede mellem PROMARK og det gamle tidsregistreringssystem.

Der blev også i sin tid lagt op til, at de tidsinfolister, som udsendes til hver enkelt medarbejder via E-boks, skulle gennemgå en rettelse, således at de blev mere læsevenlige og forståelige. Dette har dog vist sig ikke er muligt at løse p.t., da opstilling m.m. er en standardopstilling, der ikke umiddelbart kan ændres. FPS har lovet at udsende en bedre vejledning til listerne, men den afventes stadig.

I mellemtiden dukker der så stadig nye fejl op i tidsregistreringssystemet – ting man opdager systemet ikke kan håndtere i forhold til overenskomst eller lignende. Det nyeste som vi kigger på i Landsklubben er en problematik omkring medarbejdere som er på såkaldt K-norm (kontinuerlig tjeneste), hvor de f.eks. er på vagtordninger og arbejder i såkaldt "rul". Her oplever man fejl i forbindelse med bytning af vagter eller ved ferie og sygdom. Problemet tages op med FPS, så snart det er muligt – desuden har vi en dialog med CS om denne sag, da deres medlemmer står med det samme problem.

---

## Særlig feriegodtgørelse i 2021

I forbindelse med ikrafttrædelse af den nye ferielov, vil der være ændringer i den måde, som den særlige feriegodtgørelse udbetales på i 2021. Udbetalingen vil i 2021 ske af 3 omgange, der fordeles sig således:



30. april 2021 blev der udbetalt 0,5% af den ferieberettigede løn, der er optjent i overgangsperioden til den nye ferielov (det der kaldes indefrysingsperioden) fra 1. januar 2020 til 31. august 2020.

31. maj 2021 blev der udbetalt 1,5% af den ferieberettigede løn, der er optjent i perioden fra 1. september 2020 til 31. maj 2021.

31. august 2021 udbetales 1,5% af den ferieberettigede løn, der er optjent i perioden 1. juni 2021 til 31. august 2021.

Medarbejdere som har valgt 12% ordningen, får ikke udbetalt særlige feriegodtgørelse.

Du kan læse mere om den nye ferielov, særlige feriedage, 12% ordning m.m. via dette link på fiin: [http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/sider/orientering\\_om\\_ny\\_ferielov,\\_overgang\\_til\\_ny\\_ferielov\\_og\\_saelrige\\_feriedage.aspx](http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/sider/orientering_om_ny_ferielov,_overgang_til_ny_ferielov_og_saelrige_feriedage.aspx)

---

## Kritisk sygdom

Landsklubben har fået en henvendelse fra en af vores TR vedr. ALKA's forsikring i forbindelse med kritisk sygdom, hvor der blev spurgt ind til, om det er rigtigt at man ryger ud af forsikringen, hvis man én gang har fået udbetalt forsikringssum herfra. Man kan jo godt blive syg igen med en anden kritisk sygdom, og dermed få brug for forsikringen endnu en gang. Landsklubben har løftet emnet ved HK Stat og har nu modtaget nedenstående svar:

HK har som forsikringstager valgt, at HK kritisk sygdom kun dækker en gang pr. omfattet medlem. Det betyder, at man træder ud af forsikringen, hvis man har fået udbetalt forsikringssummen. Herefter betaler man selvfølgelig heller ikke længere til forsikringen. HK er bekendt med, at der i visse ordninger kan finde flere udbetalinger sted, hvis man rammes af en anden kritisk sygdom. HK har for nuværende valgt at bibeholde betingelsen om én udbetaling pr. medlem, da dækning for flergangsudbetalinger ville betyde en uforholdsmæssig stigning i præmien, hvilket vi ikke vurderer, er hensigtsmæssigt for gruppen af omfattede medlemmer.



I forbindelse med kritisk sygdom er det dog vigtigt for alle ansatte i Forsvaret at vide, at man også her har mulighed for at få udbetalt en forsikringssum ved kritisk sygdom, når man via overenskomsten er omfattet af Statens Gruppelivsordning igennem sin pensionsordning. Hvis man er omfattet af dette, vil det fremgå af ens lønseddel, som lønkode 3940 og 3950. Det vil dermed sige, at man på samme tid kan få en sum fra ALKA via HK's forsikringsordning, og en sum fra Forenede Gruppeliv.

Du kan læse mere på [http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/medarbejder/fravaer/Sider/Kritisk-sygdom-\(medarbejder\).aspx](http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/medarbejder/fravaer/Sider/Kritisk-sygdom-(medarbejder).aspx)

---

## Sæt X i din kalender

HK Forsvarets Landsklub kan nu udmelde datoer for følgende kommende arrangementer:

- 9. november 2021 HK Forsvarets Landsklub delegeretmøde i Viborg
- 10. november 2021 HK Forsvarets Landsklub TR temadag i Viborg
- 30. marts 2022 HK konference i Fredericia vedr. et bæredygtigt arbejdsliv
- 9. – 12. maj 2022 OAO Forsvarskursus i Vingsted for TR og TR suppleanter





## Tina Tingberg

E-mail: [FVT-V-AAD02@mil.dk](mailto:FVT-V-AAD02@mil.dk) (ny mail fra uge 26)  
[tinatingberg@hotmail.com](mailto:tinatingberg@hotmail.com)

FIIN: FVT-V-AAD02 (nyt stabsnummer fra uge 26)

Tlf. arbejde: +45 2555 2929

Tlf. privat: +45 6017 0530

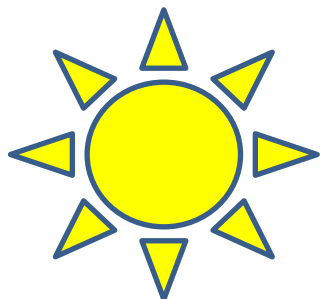
Facebook: "HK Forsvarets Landsklub" - FØLG os gerne og giv os et "like"

### 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](http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/chefens_side/Sider/default.aspx)



**GOD SOMMER**