

## Nyhedsbrev nr. 3-2018

### Formanden har ordet

Sommerferien nærmer sig hastigt for rigtig mange af os, så derfor er det også blevet tid for årets 3. nyhedsbrev. Det helt store emne alle steder er jo stadig forligsimplicering og de Business Cases (BC), som hele foråret har været under udarbejdelse og til behandling. Nu kan man så vist endelig sige, at dette arbejde er gået ind i sidste fase, og at vi snart alle vil kunne få besked på hvordan vores fremtidige arbejdsplads vil se ud.

Implementeringsgrundlaget har hele tiden været planlagt klar med udgangen af juni 2018, og forsvarschef Bjørn Bisserup (FC) har derfor også indkaldt hele sin gruppe af chefer samt sit samarbejdsudvalg til en større briefing d. 25. juni 2018, hvor han vil fremlægge den nyordning af Forsvaret, som forventes at træde i kraft d. 1. januar 2019. Efterfølgende er der så lagt op til at cheferne hurtigst muligt efter d. 25. juni kan briefe deres medarbejdere ude ved myndighederne via de udarbejdede formidlingsinformationer med bl.a. briefingmateriale, kommunikationsplan og pressepolicy samt et større tema om forligsimpliceringen i Forsvarsavisen, som udkommer i august 2018. Derfor er det også svært i skrivende stund, at beskrive detaljeret, hvordan og hvorledes Forsvaret i fremtiden kommer til at se ud.



FC har igennem hele processen gjort det klart, at personellet i størst muligt omfang skal fastholdes, bl.a. også set i lyset af forsvarrets generelle udfordringer med rekruttering og fastholdelse af personel. Bestræbelser skal derfor gå på maksimal genanvendelse, herunder eventuelt omskoling med henblik på, at Forsvaret kan indfri den opbygning af kapaciteter, der er behov for i forligsperioden – og denne holdning gælder overfor alle personelgrupper, både militære og civile. Desuden er FC meget klar når det kommer til, at ansættelse af civile medarbejdere skal ske, hvor militære kompetencer ikke er en forudsætning, og at samarbejdsorganisationen skal inddrages mest muligt på alle niveauer.

Der er dog ingen tvivl om, at Forsvaret omstruktureres mod en mere operativ struktur, idet værnstabene sammenlægges med de taktiske stabe, og der skabes en enstrengt kommandostruktur med klarere kommandoveje og entydig ansvarsfordeling. Ligeledes ændres skolestrukturen, således at Forsvarsakademiet (FAK) overtager ansvaret for mellemlæderuddannelsen, og videreuddannelsen for sergentgruppen omlægges til en fleksibel uddannelse på akademisk niveau. Den funktionære uddannelse forankres i højere grad ved de operative enheder, for at sikre at uddannelsen bliver tæt knyttet til den praktiske opgaveløsning. I forbindelse med denne mere operative struktur vil der skulle ske geografiske flytninger bl.a. af nogle af hærens regimenter m.m.

Derudover vil Forsvaret gennem etablering af lokale administrative fællesskaber forsøge at sikre en ensartet, professionel og høj faglig administrativ standard på tværs af Forsvarets enheder, således at enhederne kan fokusere på den operative opgaveløsning. Dette gennemføres via en centralisering af de administrative medarbejdere med henblik på understøttelse af værnernes operative enheder, i form af administrative støtteenheder på de enkelte garnisoner. Med de administrative fællesskaber ønsker Forsvaret at opnå en effektivisering gennem faglig specialisering og stordrift, en tværgående procesoptimering og en ensartet tilgang til administrative opgaver. Lige netop dette "projekt" følger jeg meget nøje, da administration jo er en af HK'ernes kerneopgaver.

### FORSVARETS LANDSKLUB HK STAT

<http://www.hk.dk/OmHK/Klubber-og-Brancheclubber/Forsvarets-Landsklub>

I tillæg til dette vil Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) etablere en udvidet HR-partnerstruktur som støtte for Forsvarets niveau III myndigheder. Denne støtte omfatter HR-rådgivning til f.eks. talent management, sygefravær, kompetenceudvikling, ledelsesudvikling, APV m.m. Desuden kan støtte også være relateret til håndtering af lønforhandlinger, understøttelse af bemandingsprocessen, støtte med DeMars og datakontrol, veteraner og arbejdsmiljø, så det siger sig selv, at også dette område har min bevågenhed.

Jeg skal nok i den udstrækning det er muligt forsøge at holde jer alle informeret om forligningsimplementeringen i den kommende tid. Der er dog ingen tvivl om at den kommende tid, og især efteråret vil være præget af forandringer under hele Forsvarsministeriets område, men jeg er dog også ganske sikker på, at vi ikke kommer til at se en større mængde afskedigelser i forbindelse med disse forandringer.

Noget helt andet er, at Forsvaret jo fortsat har personel udsendt til støtte for Politiet i rammen af Frontex, heriblandt en del HK'ere. De udsendte medarbejdere er placeret i Grækenland, Italien og Spanien, hvor de varetager opgaven med at tage fingeraftryk og registrere migranter. Skulle der være nogen af dem, der allerede har været af sted, som kunne tænke sig at dele deres oplevelse med os andre, vil jeg meget gerne bringe en artikel sammen med vores nyhedsbrev, så skriv endelig til mig.

Sidst men ikke mindst vil jeg gerne ønske jer alle en rigtig god sommer, og håber I husker at nyde jeres ferie sammen med familie og venner.

## Kutymefridage

Ansatte i Forsvaret har igennem mange år haft ret til at holde tjenestefri med løn d. 1. maj, d. 5. juni og d. 24. december, såfremt tjenesten tillader det, jf. FPSBST 408-17 "Bestemmelse om ekstraordinær tjenestefrihed", hvor der i pkt. 6.2 Civilt personale bl.a. står, at tjenesten som udgangspunkt altid bør tillade, at der holdes fri samt at der ikke skal afskrives ferie eller frihed. Det er alene vagttjeneste, uforudsete opgaver og opgaver af hastende karakter, der kan medføre at man ikke holder fri. Der kan dog ikke ydes kompensationsfrihed, såfremt frihederne ikke ydes.

Det nye vedr. kutymefridage er, at idet Beredskabsstyrelsen er overflyttet til Forsvarsministeriets ressortområde, er de nu også omfattet af de myndighedsspecifikke bestemmelser herfor, hvilket Landsklubben har fået fastslået via mailkorrespondance med Forsvarsministeriets Personalestyrelse. Det er således én gang for alle slået fast, at alle HK-ansatte under Forsvarsministeriets ressortområde, har ret til disse fridage, uanset om man er ansat i Forsvarsministeriet, Beredskabsstyrelsen, Hjemmeværnet, Værnsfælles Forsvarskommando eller en af Styrelserne.

## OK18

Der er vist ingen af os der er i tvivl om, at vi nu har fået en ny overenskomstaftale med en økonomisk ramme på 8,1%, og at den blev stemt hjem med et overvældende flertal, ikke mindst på HK Stats område. Jeg vil dog alligevel tillade mig kort at ridse op hvad det er vi har fået med OK18, hvis nogen stadig skulle være i tvivl samt knytte en kommentar til nogle af tingene.

- Der er generelle lønforhøjelser til alle
- Reguleringsordningen fortsætter og privatlønsværnet er væk
- Spisepausen er sikret
- Penge til at forbedre HK Stats egen organisationsaftale (puljer)
- Stor lønforbedring for elever og praktikanter



- Ny kompetencefond
- Bedre vilkår ved geografisk flytning
- Højere beløb fra gruppelivsordningen
- Forbedringer i aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager
- Forberedelse af den nye ferielov
- Ret til vejledning i A-kassen i forbindelse med afskedigelse
- Ændringer i TR-aftalen

Pengene som HK Stat fik til forbedring af egen organisationsaftale er bl.a. brugt til et solidarisk lønløft til de lavest lønnede fra 1. oktober 2018. Det drejer sig om 529 kr. pr. måned til løngruppe 1, trin 1 og 2, altså dem Forsvaret kalder C100 assistenter, og 383 kr. pr. måned til løngruppe 2, sats II, altså dem Forsvaret kalder C200 overassistenter. De 529 kr. ekstra pr. måned oven i de 6,07% betyder, at de lavest lønnede får en samlet lønstigning på over 8,5%. Derudover har HK Stat "brugt" nogle af pengene til en ny fond til uddannelse af TR. TR skal uddannes i at understøtte medlemmerne i øget kompetenceudvikling, dvs. få medlemmerne til at videreuddanne sig i større omfang end det sker på nuværende tidspunkt.

Der skal som sagt også etableres en ny kompetencefond inden udgangen af 2018 med 172 millioner kr. til individuel kompetenceudvikling for alle statsansatte. Midlerne i fonden underopdeles i flere fondsområder – et for hver af de 4 centralorganisationer bl.a. OAO, som vi HK'ere tilhører. I fonden kan statens medarbejdere søge midler til individuel kompetenceudvikling, og opdelingen betyder bl.a. at vi ikke længere skal konkurrere med f.eks. AC'ere, ledere eller officerer om penge til kompetenceudvikling, og dermed får langt bedre mulighed for at søge midler til efteruddannelse og videreudvikling af vores fag og kompetencer.

Der er ligeledes ved OK18 brugt penge på at give en lønforbedring for elever, lærlinge og praktikanter. Den statslige sats hæves til det private niveau, hvilket for HK Stats elever vil give en fremgang på op til 957 kr. om måneden, og denne stigning kommer oven i de 6,07% i generelle lønstigninger over 3 år.

Der er desuden opnået forbedringer i aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, hvilket bl.a. betyder frihed med løn i forbindelse med indlæggelse af børn under 14 år med op til 5 dage pr. barn. Dette gælder både ved hospitalsindlæggelse og pasning i hjemmet samt i forbindelse med ambulante behandling, der træder i stedet for en indlæggelse. Desuden er der ret til fravær i forbindelse med §118, hvor kommunen ansætter vedkommende til pasning af nærtstående syge.

## Kursusdag for TR m.fl. 2018

Forsvarets Landsklub har nu fastsat stedet for dette års kursus for tillidsrepræsentanter (TR) og TR suppleanter. Det bliver afholdt på Fuglsangcentret, Søndermarksvej 150, 7000 Fredericia d. **28. november 2018**, så sæt endelig kryds i kalenderen allerede.



### FUGLSANGCENTRET

Dagens indhold er stadig under udarbejdelse, men mon ikke dagen vil byde på status vedr. forligsimplicitering, nyt om kompetenceudvikling samt andre aktuelle emner. Indbydelsen vil blive udsendt lige efter sommerferien, og Landsklubben håber at

rigtig mange af jer til den tid vil deltage.

## HUSK

Forsvarets Landsklub skal hermed endnu engang opfordre jer alle til at bruge bestyrelsens medlemmer, hvis I har emner eller ting, som I ønsker vi skal tage op, når vi afholder bestyrelsesmøder. Husk på at bestyrelsesmedlemmerne repræsenterer hver især forskellige dele af Forsvarsministeriets område, og altid er parate til at hjælpe jer med de ting I går og tumler med i hverdagen.

## TR's funktion i personsager m.m.

Til daglig løses de fleste problemer i en samtale mellem leder og medarbejder, og ganske uden at TR er indblandet, men nogen gange udvikler tingene sig alligevel forkert og ender i advarsler, opsigelser eller bortvisninger. Herunder kan du læse om hvad dine opgaver og pligter er i de forskellige situationer, og er du i tvivl, så ring til den faglige konsulent i afdelingen for råd og vejledning.

### Ved advarsler

- Vær til rådighed for dit medlem og bistå gerne med forhandlingsløsninger.
- Påse, at mødet foregår i en ordentlig tone.
- Sørg for, at det på mødet bliver helt klart for dit medlem, hvad problemet er, hvordan det tænkes løst, hvor lang tid advarslen gælder, samt hvad der sker, hvis problemet ikke løses.
- Hjælp evt. med svaret på partshøringen - eller henvis til HK-afdelingen.



### Ved opsigelser af egne årsager/bortvisninger

- Vær til rådighed for dit medlem og bistå med forhandlingsløsninger forud for opsigelsen.
- Tag en opsigelse/bortvisning til efterretning – men accepter aldrig direkte eller giv udtryk for enighed med ledelsen, da det kan betyde, at HK ikke efterfølgende kan føre sagen videre.
- Ved bortvisning – protester altid over en bortvisning og henvis til, at HK vil undersøge sagen nærmere.
- Sørg for, at HK-afdelingen bliver orienteret om opsigelsen/bortvisningen og gerne får korrekte kontaktoplysninger på medlemmet.
- Når en personsag er overdraget til HK-afdelingen, må TR ikke indgå aftaler med ledelsen på arbejdspladsen uden om afdelingen.

En af dine opgaver som TR er at bistå de medlemmer, som kommer ud i problemer i forhold til deres ansættelsesforhold, så der evt. kan banes vej for en god holdbar løsning. En leder kan til enhver tid indkalde en medarbejder til en samtale hvis der er problemer af den ene eller anden art. Det er lederens ret at bestemme, hvad der er ønsket adfærd på arbejdspladsen. Ofte deltager TR ikke i sådanne samtaler i dagligdagen, men nogle gange bliver det lidt mere alvorligt.

### Irettesættelse

En irettesættelse kan være mundtlig (mindre alvorlig) eller skriftlig, og det skal være klart for medarbejderen, hvad problemet er, hvilke krav og forventninger der er til fremtidig adfærd, og hvordan samtalen evt. skal følges op.

### Advarsel

Hvis lederen finder, at tonen skal skærpes, kan der gives en mundtlig eller skriftlig advarsel, f.eks. hvis irettesættelsen ikke har haft den ønskede effekt. Typisk vil medarbejderen få at vide, at uændret adfærd/overtrædelse af påbud i den fastsatte periode vil medføre afskedigelse. Der er nogle juridiske grundkrav til en mundtlig/skriftlig advarsel:

1. Beskrivelse af, hvad problemet er.
2. Hvad skal medarbejder / evt. ledelse gøre for at løse problemet.

3. Der skal være en påført dato for, hvor længe advarslen er aktiv (typisk op til 1 år).
4. Det skal være helt klart for medlemmet, hvad der sker, hvis problemerne ikke løses/adfærd ændres som pålagt – typisk, at medlemmet vil blive afskediget.

Her skal TR være opmærksom på, at advarsler overholder disse krav, så der ikke er uklarheder for medlemmet, og som TR bør man sikre, at de krav, som stilles, er rimelige og reelt er til at ændre. Dette gælder især i sager vedr. samarbejdsproblemer, hvor det kan være diffust at få beskrevet de ønskede ændringer. Her kan det som hovedregel være godt at arbejde for flytning af medarbejderen.

### **Partshøring – gælder Statslige arbejdspladser**

Ifølge Forvaltningsloven § 19 og 20 skal en offentlig myndighed forelægge en påtænkt afgørelse til ugunst for borgeren til udtalelse – inden der træffes en endelig afgørelse i sagen. Det gælder også i situationen, hvor borgeren er den ansatte og afgørelsen handler om, at den statslige arbejdsplads vil give en advarsel eller afskedige. Medlemmet forelægges sagen og kan komme med oplysninger m.v., så det sikres, at arbejdsgiver derefter har det fulde grundlag at træffe sin afgørelse på. Medlemmet og TR bør søge om hjælp til at svare på en partshøring i den lokale HK-afdeling.

### **Opsigelse – egne forhold**

En opsigelse skal være sagligt begrundet, og der må selvfølgelig ikke ske diskrimination af den ansatte, hverken i forhold til alder, religion, seksuel orientering, handicap, race eller køn. Saglige årsager til opsigelse kan fx være langvarig sygdom, samarbejdsproblemer, uegnethed og/eller arbejdsvægring.



### **Opsigelse – virksomhedens forhold**

Opsigelser kan også ske i forbindelse med budgetmæssige nedskæringer, omstruktureringer m.v. I disse sager er udgangspunktet, at årsagerne i sig selv giver saglig grund til at opsiges. Staten vælger altid at afskedige 'dem de bedst kan undvære', når der mangler penge i budgettet. Opgaven som TR er, at arbejde for genplaceringer, kompetenceudvikling i opsigelsesperioden m.v. for at afbøde virkningen af fyringen bedst muligt. Opsigelser begrundet i virksomhedens forhold er som udgangspunkt yderst vanskelige at forfølge fagretsligt.

### **Bortvisning**

Hvis der er tale om meget alvorlige forhold, f.eks. tyveri, vold m.v. kan arbejdsgiver vurdere, at ansættelsen skal stoppe øjeblikkeligt. Der kan ske suspension, hvor medarbejderen sendes hjem - indtil der er sikkerhed om, hvad der skal ske konkret. En bortvisning er den ultimative straf. Lønnen stoppes med øjeblikkelig virkning, og medarbejderen får karantæne i A-kassen på grund af selvforskyldt ledighed.

### **Ændringer i ansættelsen**

Hvis stillingsvilkårene ændres væsentlig for en ansat, skal arbejdsgiver varsle det over for medarbejderen med et varsel svarende til medlemmets opsigelsesvarsel. Reelt opsiges medarbejderen, og får tilbudt en ny ansættelse på nye vilkår. Det kan man vælge at takke nej til, og dermed vil man være sagt op. Herefter har man de rettigheder, der følger med at være opsagt af arbejdsgiver, f.eks. fratrædelsesgodtgørelse m.v. Ændringer kan f.eks. være fysisk flytning af arbejdsplads, ændring i lønvilkår eller stillingsindhold/ansvar. Det er altid en konkret vurdering, om ændringen er væsentlig eller kan varsles med et rimeligt varsel. Der skal være partshøring i forbindelse med væsentlige ændringer.



Når man er TR bør man være opmærksom på, at medlemmerne får et korrekt varsel i forbindelse med ændringer i deres ansættelse, og om ændringen er sagligt begrundet. Hvis man er i tvivl, så kontaktes HK-afdelingen. Da en opsigelse eller bortvisning er en meget alvorlig situation for det medlem, den går ud over, er det meget vigtigt, at man som TR gør alt, hvad man kan for at finde konkrete løsninger, som kan betyde at medlemmet kan blive på arbejdspladsen m.v.

TR skal altid protestere over en bortvisning overfor ledelsen – uanset hvad der er sket samt sikre at medlemmet får kontakt til HK-afdelingen. Afdelingen vurderer konkret sagligheden efterfølgende og yder bistand med det samme. TR må IKKE tilkendegive enighed med ledelsen om en opsigelse eller bortvisning, da HK så kun meget vanskeligt efterfølgende kan køre en sag for medlemmet om usaglighed, hvis de vurderer sagen anderledes.

HK skal orienteres af arbejdsgiver om alle opsigelser for ansatte med mere end 5 måneders ansættelse og ved bortvisninger mere end 3 måneder. HK kontakter altid medlemmet, og i tvivlstilfælde også TR for at få klarlagt, om opsigelsen er sagligt begrundet, eller om fyringen skal/bør følges. Når sagen er overdraget til HK, må TR ikke indgå aftaler med ledelsen uden om HK.

Husk også, at man altid kan gøre brug af "Organisationen for personlig rådgivning og kollegastøtte", som har til formål at hjælpe den enkelte medarbejder, grupper af medarbejdere og ledere/chefer, hvor den enkelte eller gruppen kan opleve forskellige former for mistro og har brug for støtte. Rådgiverne (OPRK-rådgivere) er udpeget af lokale samarbejdsudvalg, og har gennemført uddannelsen inden for et eller flere områder bl.a. professionelle samtaler, håndtering af mobning, konfliktmægling, stresshåndtering, kollegastøtte og håndtering af kønskrænkende adfærd.



## Nyt til dem på Civilarbejderloven

Finansministeriet og Centralorganisationernes Forhandlingsudvalg (CFU) har indgået aftale af 18. juni 2018 om cirkulære nr. 9450 "Cirkulære om aftale om engangsbeløb til tjenestemænd m.fl. efter optjening af 37 års pensionsalder". Denne aftale træder i kraft **1. januar 2019**, og er altså også gældende for medarbejdere ansat på Civilarbejderloven.

I CFU-forliget i 2011 blev det aftalt, at tjenestemænd m.fl., der har optjent 37 års pensionsalder, optjener ret til et engangsbeløb for de kvartaler, hvor de efter den 1. januar 2019 udskyder pensioneringen. Udtrykket "tjenestemænd m.fl." omfatter tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte og overenskomstansatte med statslig tjenestemandspensionsret – altså også ansatte på Civilarbejderloven.

Engangsbeløbet beregnes og udbetales af Udbetaling Danmark samtidig med den første måneds udbetaling af tjenestemandspension. Udbetaling Danmark tager ved beregningen af engangsbeløbet udgangspunkt i oplysninger i PENSAB om den pågældendes status på fratrædelsestidspunktet, herunder pensionsalder og skalatrin, der i forbindelse med pensioneringsprocessen er blevet kontrolleret af medarbejderen og af den pensionsalderansvarlige ansættelsesmyndighed.

Engangsbeløbet beregnes som 15% af den pensionsgivende løn på det skalatrin, som medarbejderens pension bliver beregnet af. Det gælder uanset om der for visse tjenestemænd er indbetalt et højere pensionsdækningsbidraget til finanslovens §36. Engangsbeløbet beregnes for hvert kvartal, som 15% af den pensionsgivende løn med satser på pensioneringstidspunktet.

Optjening af engangsbeløbet sker for hvert kvartals tjeneste, efter at medarbejderen har optjent 37 års pensionsalder. Hvis 37 år pensionsalder nås inde i et kvartal, indgår perioden indtil førstkom-

mende nye kvartal, forholdsmæssigt ved beregning af engangsbeløbet, idet perioden opgøres efter principperne for pensionsalderoptjening. Ved beregningen af engangsbeløbet anvendes de sædvanlige kvartaler – januar, april, juli og oktober. Hvis medarbejderen fratræder "inde i et kvartal" indgår det pågældende kvartal ikke i beregningen af engangsbeløbet.



Hvis medarbejderen afgår ved døden før pensioneringen, vil engangsbeløbet, beregnet som anført ovenfor, blive udbetalt til boet efter udløbet af efterindtægtsperioden.

Ansættelsesmyndigheden skal som hidtil fortsætte betaling af de gældende pensionsdækningsbidrag til finanslovens §36 så længe den pågældende er ansat, og betaling af pensionsdækningsbidrag fortsætter, efter at de pågældende har optjent 37 års pensionsalder.

Moderniseringsstyrelsen offentliggør inden d. 1. januar 2019 et værktøj til beregning af engangsbeløb på styrelsens hjemmeside [www.modst.dk](http://www.modst.dk). Beregneren vil kunne anvendes til beregning af engangsbeløbets størrelse ved fratræden efter at have optjent 37 års pensionsalder.

## Tina Tingberg

E-mail: [FH-PAKP03@mil.dk](mailto:FH-PAKP03@mil.dk)

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"

**Bemærk den ændrede mail og stabsnummer**

---

### 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)

Organisationen for personlig rådgivning og kollegastøtte:

<http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/medarbejder/Arbejds miljo/Sider/konflikthaandtering-mistrivsel.aspx>