

Nyhedsbrev nr. 3-2023

Formanden har ordet

Kalenderen siger forår, men temperaturerne er desværre stadig på den kolde side, Derfor gør det nok heller ikke noget med lidt læsemateriale – det kan jo klares imens man er indendørs. Siden det sidste nyhedsbrev har der været rigtig mange møder, og dermed også en del rejseaktivitet og en del at skrive om.

Der har været afholdt FKO CSU ed Forsvarschefen, hvor der bl.a. blev talt om et kommende Forsvarsforlig. Alle forventer der ligger noget klart inden NATO topmødet i Vilnius, men det kan være at det bliver i form af et rammeforlig, hvor man så efterhånden fylder mere i. Siden dette møde og siden sidste HSU møde, er der d. 4. maj 2023 meldt ud, at der over de næste 10 år afsættes 38



milliarder til genopretning af Forsvarets fundament. Disse penge skal bruges til håndtering af ophobede udfordringer i driften af Forsvaret, herunder bl.a. materialeområdet, diverse efterslæb på IT-, bygnings- og personelområdet og finansiering af nødvendige beslutninger – i alt 27 milliarder.

De sidste 11 milliarder skal bruges på investeringer i ny sikkerhedspolitik og økonomisk virkelighed, hvilket betyder flere soldater, personel til støtte- og vedligeholdelsesstrukturen og materiel. Derudover vil der

være nye krav til en veldrevet og effektiv organisation i vækst, herunder mest muligt forsvar for pengene. Jeg håber at der blandt disse mange tiltag, også ses på hvordan man fastholder det nuværende personel, men er desværre bange for, at det først bliver et fokuspunkt når et nyt forlig er forhandlet på plads, og man begynder at kigge på, hvordan man implementerer en ny HR-strategi på Forsvarsministeriets område.

På FKO CSU blev der også talt om aftalen vedr. fast hjemmearbejde, som er sendt videre ud i strukturen til behandling og drøftelse i samarbejdsstrukturen. Normen og anbefalingen fra FKO's side ser i øjeblikket ud til at være max. 2 dage pr. uge ved de enkelte myndigheder. Ved de andre styrelser er der aftalt andre muligheder i forhold til aftalen, men desværre er der også nogle steder udmeldt, at fast hjemmearbejde ikke er en mulighed pga. arbejdsopgaverne, vagtordninger m.m. Her opfordres det til, at medarbejdere og ledelse går i dialog og forsøger at finde muligheder, der evt. kan rumme hjemmearbejde.

Den 31. marts var jeg til møde med fg. forsvarsminister Troels Lund Poulsen. Han havde indkaldt de faglige organisationer til et møde, hvor han ville fortælle lidt omkring kasseeftersyn og forsvarsforlig samt bl.a. høre vores input omkring fastholdelse og rekruttering af forsvarrets medarbejdere. I modsætning til tidligere havde man valgt at inviteret de militære faglige organisationer for sig selv, og det samme med de civile faglige organisationer – det havde dog ikke nogen indflydelse på de budskaber som jeg, som formand for HK Forsvarets Landsklub, valgte at fremlægge for ministeren. Vi har efterfølgende gjort opmærksom på, at vi ønsker disse møder afholdt som fællesmøder for alle organisationer i HSU.

Budskaberne fra mig og HK Stat var, efter en kort gennemgang af vores mangeartede arbejdsområder, bl.a. hvordan vi sammen kan sikre, at hele ministerområdet kan komme igennem den store og nødvendige genopbygning og oprustning, især set i forhold til mangel på medarbejdere i praktisk talt alle personalekategorier. I den forbindelse var forslaget til ministeren, at man fokuserer på den mest hensigtsmæssige administrative, sagsbehandlende og IT-mæssige opgavevaretagelse, og dette skal ske ved at benytte princippet med de rette kompetencer til de rette opgaver – et forslag som evt. også kan frigøre nogle militære medarbejdere fra ikke-militærfaglige opgaver over til opgaver som de netop er uddannet til at varetage.

Dette forslag mener jeg, kan være med til at løse nogle af udfordringerne omkring fastholdelse og rekruttering samt stoppe den opgaveglidning, som vi desværre også må erkende løbende er sket igennem mange år i forhold til bl.a. de administrative opgaver. HK'erne har en faglig uddannelse inden for administration, sagsbehandling, forvaltning og ligeledes IT, så set ud fra et økonomisk synspunkt vil det være mest omkostningseffektivt på mange områder, at lade os løse opgaverne. Det er vigtigt, at alle personalegrupper laver det de er uddannet til og dermed bedst til.

Ministeren var meget interesseret i disse synspunkter og jeg har i samarbejde med HK Stat efterfølgende afleveret skriftligt materiale til ham omkring vores forslag inkl. et udkast til en kommende cyberuddannelse udarbejdet sammen med bl.a. HK Samdata. Ministeren kendte i forvejen til de forelagte tankegange fra bl.a. Politiets område, hvor der er gode erfaringer gennem årene med opgaveglidning efter at emnet indgik i en flerårsaftale på området. Emnet indgår også i den seneste flerårsaftale for Kriminalforsorgens område på baggrund af den alvorlige mangel på fængselsbetjente.

I forhold til ovennævnte, er det meget vigtigt at pointere, at der IKKE er tale om at civile skal overtage opgaver, der kræver en "uniformeret" faglighed – vi skal ikke overtage soldaternes opgaver, men tværtimod ønsker vi blot, at der ses fordomsfrit på, hvordan vi løser opgaverne bedst muligt i en tid med arbejdskraftmangel. Det er ikke hensigtsmæssigt, at vi når der mangler militære medarbejdere overalt i strukturen, ikke holder fast i det bærende princip, at der skal være et reelt og vægtigt militærfagligt behov for at stillinger klassificeres, oprettes og besættes af militært uddannet personel jf. Betænkning 902, P83 m.m. Lige præcis dette punkt var ministeren meget interesseret i at kigge nærmere ind i bl.a. også i forbindelse med et kommende forlig. Jeg ved at ansatte på HK-overenskomst er dygtige til de funktioner de udfører, og at vi derfor også er en vigtig del af Forsvaret, uanset om vi sidder i den operative struktur, styrelserne eller vedligeholdelsesstrukturen – vi er med til at løse kerneopgaven, og vores forslag skal bl.a. ses som en håndsrækning til vores militære kollegaer – de skal løses det som de er bedst til og så klarer vi alt det, der støtter op omkring deres arbejde.



Når alt dette så er sagt, så kommer vi selvfølgelig ikke udenom, at der også skal kigges på rigtig mange andre tiltag, bl.a. inden for HR- og lønområdet, hvis det skal lykkes for Forsvaret at fastholde og rekruttere medarbejdere i fremtiden. Det var også et emne der blev rundet på mødet med ministeren, sammen med at medarbejderne skal kunne se mulige karriereveje og deltage i løbende kompetenceudvikling – også uden at have dårlig samvittighed over at være f.eks. på kursus pga. manglende kollegaer eller tid. Disse emner var også en del af sidste HSU møde i uge 18, hvor man dagen efter annoncerede den store plan om "Genopretning af Forsvarets fundament". Pjecen vedr. de forskellige tiltag findes via dette link på FIIN: http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/nyheder/Documents/pjecer_web.pdf

Ud over besøg hos ministeren, har jeg i april måned også været så heldig, at være på 2 besøg hos Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI) i henholdsvis Hvidovre (Cyberdivisionen) og Ballerup. Det foregik i forbindelse med deres HK-dag, som var arrangeret af FMI's tillidsrepræsentanter og suppleanter i samarbejde med HK Stat Hovedstaden, og hvor jeg var blevet inviteret til at deltage. Det var 2 rigtig gode dage, hvor jeg fik hilst på en masse HK-ansatte og HK-medlemmer, og hvor spørgelysten var stor om alle mulige emner. Der skal derfor lyde en opfordring fra mig og bestyrelsen til, at invitere os på besøg hos jer ved de enkelte myndigheder, og meget gerne i forbindelse med et arrangement sammen med den lokale HK Stat afdeling. Det virkede super godt i FMI, så mon ikke også det vil virke andre steder i Forsvaret.

Inden jeg slutter dette lange indlæg fra "Formanden", så har jeg jo tidligere skrevet, at jeg har sat mig for, at ville finde de gode historier og tiltag i hele koncernen. Ja, de findes faktisk derude, og det er jo bare dejligt. I dette nyhedsbrev har jeg kunnet tilføje nogle stykker, som I kan læse om, og jeg er helt sikker på der findes mange flere. Dem vil jeg selvfølgelig gerne have jeres tip og input om, da jeg ikke tror på, at jeg alene kan finde frem til dem, men jeg er til gengæld sikker på, at der er mange flere gode historier, end vi måske lige regner med overalt i vores meget store organisation. Jeg håber derfor på at høre fra mange af jer, og glæder mig til at bringe flere indlæg i nyhedsbrevet – alt lige fra stort til småt. Og hermed er der vist kun at sige – God fornøjelse med resten af nyhedsbrevet ☺

Arbejds miljøet i Beredskabsstyrelsen løftes

I Beredskabsstyrelsen (BRS) har direktionen og medarbejderne bl.a. i regi af deres Centrale Samarbejdsudvalg (CSU) påbegyndt en undersøgelse i 3 faser, der skal bidrage til at give arbejdsmiljøet et løft for alle. Man går i gang med en undersøgelse af arbejdsopgaver og processer på tværs af BRS, og denne undersøgelse vil involvere samtlige ansatte i BRS.

Undersøgelsen er en del af opfølgningen på deres APV fra 2021. Af den fremgik det bl.a., at medarbejdere i BRS oplever et stigende arbejdspress, at en del medarbejdere oplever manglende muligheder for at udføre deres arbejdsopgaver, og at et øget antal medarbejdere har sværere ved at se mening i deres arbejde.



Den nye undersøgelse skal hjælpe dem alle med at prioritere mellem det, der er vigtigt og det, der er mindre vigtigt. Resultaterne skal bidrage til initiativer, der kan forbedre arbejdsgange i BRS. Det kan optimalt set bidrage til at give den enkelte et løft i hverdagen, og til at BRS står knivskarpt, så de er klar til at rykke på et nyt forlig, når det falder på plads.

Undersøgelsen kommer som sagt til at forløbe i 3 faser. Den første del igangsættes i uge 11 og består af en enhedsvis afdækning af arbejdsopgaver. Afdækningen udføres af chefen for enheden, som inddrager sine medarbejdere, så besvarelsen sker på så højt et detaljeniveau som muligt. Den anden del igangsættes umiddelbart efter, at den første del er gennemført. Anden del består af et spørgeskema, der sendes ud til samtlige medarbejdere i BRS og besvares individuelt. Den tredje del består af et antal fokusgruppeinterviews, der gennemføres med afsæt i data fra spørgeskemaet og enhedsafdækningen.

Ved BRS er det vigtigt, at undersøgelsen bliver prioriteret højt, og at der bliver afsat den fornødne tid til at reflektere over opgaverne, og at der skabes en god dialog mellem chef og medarbejdere i processen. Undersøgelsen gennemføres af en mindre arbejdsgruppe, som står for at bearbejde og

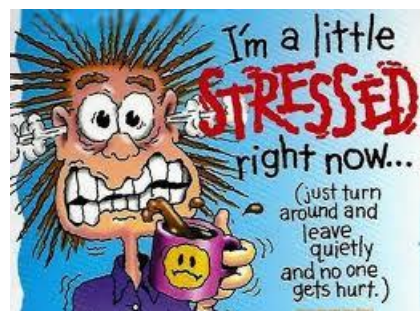
analysere data. Undersøgelsens resultater afreporteres til direktionen i form af en kort skriftlig rapport med konklusioner og forslag til mulige tiltag. Efter ledelsens godkendelse gives der ligeledes en afreportering til CSU, ligesom rapportens hovedkonklusioner vil blive delt i BRS.

HK Forsvarets Landsklub er spændt på at høre mere om den iværksatte undersøgelse, og hvad den evt. betyder for de HK-ansatte i BRS.

Mindfulness i Departementet

Flere og flere myndigheder har ekstra fokus på bl.a. arbejdsmiljø og trivsel, da dette er en rigtig god vej til også at opnå en større fastholdelse af medarbejderne. I den sammenhæng iværksætter Departementet nu et trivselsfremmende pilotprojekt med mentaltræning i fokus. Pilotprojektet – i form af et tilpasset mindfulness kursus samt opfølgende træning - skal ses som et led i departementets arbejde med bl.a. at styrke trivslen på arbejdspladsen.

Mindfulness er et virkningsfuldt tiltag i arbejdet med trivsels- og sundhedsfremme, såvel for den enkelte, som i en arbejdsplads kontekst, hvorfor der på kurset vil være fokus på såvel det individuelle, som det relationelle, og mere konkret kan man ved mentaltræning blandt andet opnå styrket opmærksomhed, humør, empati og robusthed. Departementet iværksætter kurset på baggrund af positive tilbagemeldinger i en spørgeskemamåling i forbindelse med to gennemførte Velliv dage med fokus på mindfulness i 2021 og 2022.



Pilotprojektet består af et kursusforløb med seks mødegange á 2 timer over 6 uger, der blev påbegyndt den 18. april 2023. Der er plads til ca. 25 deltagere på forløbet, og deltagelsen vil som udgangspunkt ske efter "først til mølle"-princippet samt foregå som en del af arbejdstiden. Når pilotprojektet afsluttes, vil der være mulighed for fælles vedligeholdende træningspas samt en booster-session efter sommerferien, som vil foregå in-house i Departementet. Der gennemføres trivselsmålinger før og efter kurset, ligesom pilotprojektet vil blive evalueret, så de kan tage stilling til, om det er et tiltag, der skal fortsættes.

Forud for pilotprojektet inviteres alle departementets medarbejdere i HK7 og HK9 til at deltage i et orienteringsmøde, hvor kurset gennemgås, og hvor der samtidig er mulighed for at stille spørgsmål til forløbet. Intrømødet blev afholdt den 27. marts 2023. En af tovholderne på dette kursusforløb er HK TR i Departementet, og mon ikke en del af de HK-ansatte i Departementet vælger at deltage i kursusforløbet – Landsklubben har taget kontakt til hende, og glæder os til at høre mere om projektet og hvad deltagerne får ud af det.

Omsorgsorlovsdage

Pr. 2. august 2022 blev der vedtaget en ny lov, som giver ret til maksimalt 5 omsorgsorlovsdage pr. år. Nærmere betegnet, så har en lønmodtager ret til omsorgsorlov i 5 arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte til egne børn, forældre, ægtefælle eller partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, hvis denne har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds-mæssig tilstand.

Omsorgsorlov kan afholdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang. Der kræves ikke lægelig dokumentation bl.a. grundet i, at orloven er uden løn, men har den enkelte myndighed mistanke om misbrug eller lignende, kan arbejdsgiveren kræve, at lønmodtageren lægeligt dokumenterer behovet for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbredsmæssig tilstand. En evt. udgift til denne dokumentation skal myndigheden selv betale.

Bemærk venligst, at omsorgsorlov er UDEN LØN.

Engangskopper – en lille opfølgning

Det er så dejligt når jeg får tilbagemeldinger på et udsendt nyhedsbrev – både positive og negative modtages gerne. I forbindelse med udsendelse af nyhedsbrev nr. 2-2023 fik jeg faktisk en fin tilbagemelding fra Departementet vedr. indlægget om engangskopper, og det iværksatte initiativ ved Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse (FES).

Departementet har for mange år siden (nok mere end ti år) opgivet at bruge engangskopper af plast. Kopperne blev erstattet af personlige krus med navn på til alle medarbejdere, og til gæster blev der lavet krus med teksten: "Forsvarsministeriet".

Ved flytningen af departementet til Holmens Kanal 9 (HK9) i København, fik både ansatte i Departementet og ansatte i Forsvarskommandoen (FKO) på adressen nye personlige krus. Da det tager tid at få produceret de oprindelige krus, udleveres nu krus i betjentstuen, hvor de nye medarbejdere så selv tegner eller skriver på eget krus med permanent skrift. Det oprindelige initiativ blev taget for at reducere brugen af plastik, men også for at begrænse rod i de forskellige køkkener med uvaskede medbragte kopper og krus – det virkede.



Ideen med at medarbejderne selv kan dekorere deres krus synes jeg er både sjov og frisk, og jeg synes selvfølgelig også at informationen om, hvad man gør i HK9 fortjente at komme med i nyhedsbrevet. I en travl hverdag har vi simpelthen brug for alle de mange gode historier vi kan finde.

Sæt X i din kalender

HK Forsvarets Landsklub kan nu udmelde datoer for følgende kommende arrangementer, idet vi dog tager forbehold for evt. ændringer undervejs:

22-25. maj 2023 OAO Forsvarskursus i Vingsted for TR og TR suppleanter

1. juni 2023 Webinar om indhentning af forslag fra Forsvaret i fm. OK24. For TR, TR suppleanter og kontaktpersoner

3. kvartal 2023 Webinar for TR, TR suppleanter og kontaktpersoner

9. oktober 2023 Kursusdag om Kompetenceudvikling for TR og TR suppleanter på Hotel Fuglsangcentret, Fredericia



4. kvartal 2023 Webinar for TR, TR suppleanter og kontaktpersoner

Der vil løbende blive indkaldt, via kalenderbooking i Outlook, til de anførte webinarer. Datoerne for webinarer kan blive flyttet, hvis der indkaldes til ekstraordinære møder i FKO eller FMN, og emnerne kan ændres, hvis der opstår ting der er mere aktuelle, at drøfte.

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

TR Teamsitet på FIIN:

<http://team.msp.forsvaret.fiin.dk/sites/teamsite-for-hk-tr-under-forsvarsministeriets-omraade/Site-Pages/Startside.aspx>

HR portalens medarbejderside på FIIN:

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

HR portalens chefens side på FIIN:

http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/hr/chefens_side/Sider/default.aspx

Teamsite Seniorpolitik på FIIN: [HR-portalen \(fiin.dk\)](http://HR-portalen.fiin.dk)

Landsklubbens sider på HK Stats hjemmeside på internettet:

www.hk.dk/omhk/klub-og-brancheklub/hk-forsvarets-landsklub



Tina Tingberg

E-mail: FVT-V-AAD02@mil.dk
 tinatingberg@hotmail.com

FIIN: FVT-V-AAD02

Tlf. arbejde: 2555 2929

Tlf. privat: 6017 0530

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