

December 2013

Nyhedsbrev nr. 4/2013.

Ny hjemmeside.

HK har sat ny hjemmeside i luften pr den 28/11 2013, og dermed har Forsvarets Landsklub også fået ny hjemmeside. Den nye portal skulle gerne give en mere ens og en bedre brugeroplevelse af HK hjemmesiderne og nogle bedre værktøjer til dem som administrer siden.

Hjemmeværnet følger det øvrige forsvar vedrørende personeltilpasninger for militært personel.

PRINCIPPER FOR BEMANDING:

- HJK principper for bemanding, version 1.
- Udsendt til chefer for myndigheder i HJV.
- Høring i HSU.
- Høring i FPT.

Der sker ikke noget for civilt ansat personel i Hjemmeværnet inden budgetanalysen er afsluttet.

Status på budgetanalyse:

- Rammesættende for en række projekter.
- Gennemføres i to faser:
 - Kortlægningsanalyse.
 - Herefter udvælgelse af et antal "Deep dives".

Grundlaget er på plads – og vi er godt i gang.

Skal civile være "med højeste arbejdstid" eller "uden højeste arbejdstid" (Arbejdstidsplanregel for C300 og M300).

- Sikring af korrekt indplacering af civile medarbejdere, herunder en nøje vurdering af, om medarbejderne er omfattet af reglerne om overarbejde eller reglerne om merarbejde.
- Det skal bl.a. vurderes, i hvor stort omfang medarbejderen selv har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.
- Har MA underlagt personel, kan MA ikke være med højeste arbejdstid.

Kan fx sekretariatsledere i HJV være med højeste arbejdstid??

En ansat skal vurderes som DØA hvis vedkommende:

Har underlagt personel.

Deltager i en fast vagtturnus med gennemsnitligt mere end 1-2 vagter pr. måned,

- deltager i øvelsesvirksomhed flere gange årligt,
- udfører weekendarbejde mere end 1 gang pr. måned,
- udfører kontinuerlig tjeneste eller
- udfører tilkaldevagt/rådighedstjeneste, hvor tilkaldefrekvensen mere end 4 gange månedligt.

Opfyldes blot en af betingelserne fuldt ud, eller er der ved en kombination af flere af betingelserne hvor hyppigheden for det enkelte punkt ikke alene giver grundlag for valg af regelsæt, er den ansatte DØA.

OAO Forsvar.

Der har i dagene 5. – 7. november 2013 været afholdt kursus på Vingstedcentret.

Emnerne var alle valgt ud fra aktualitet i ft. forsvaret øjeblikkelige situation, og evalueringen blandt kursisterne viste, at det havde været et rigtig godt kursus.

Vi var heldige at have meget gode og veloplagte indlægsholdere, hvilket også fremgik af evalueringen.

OAO forsvars bestyrelse besluttede den 11. december, at der i 2014 kun skal afholdes 1 kursus af 4 dages varighed.

Desværre bliver der ikke mulighed for HK-medlemmer at deltage i dette kursus, idet HK STAT har besluttet, at alle kursusmidler i 2014 i HK-regi skal bruges til arrangementer, der alle har direkte tilknytning til Den Organiserende Fagforening.

Pensionssagen/Udligningstillæg i Arbejdsretten.

Sagen om manglende pension for udligningstillægget skal i Arbejdsretten den 17. januar 2014. Her skal det endeligt afgøres om HK'erne på civilarbejderloven med udligningstillæg skal efterreguleres eller ej.

Såfremt HK vinder sagen, fortsætter efterreguleringen af de ca. 35 mio. kr., som Forsvaret har skønnet, at det drejer sig om.

Hvis HK taber sagen, er der ikke flere HK'ere, der efterreguleres udover den mindre gruppe, der nåede at få efterreguleret inden processen blev stoppet.

Søværnets Administrative Kompetencecenter (SAK) er nu en realitet i Korsør.

SOK har i juni 2013 iværksat et arbejde med at etablere fælles administrative elementer for myndigheder placeret i henholdsvis Korsør og Frederikshavn.

Ved søværnet i Korsør har de administrative medarbejdere fra OPLOG Korsør, Søværnets Taktiske Stab og 2. Eskadre igennem oktober og november 2013 arbejdet i projektgrupper for at kortlægge, hvilke administrative opgaver samt procedurer, der umiddelbart vil kunne udføres i en sådan fælles administration. Projektarbejdet er tilendebragt og en projektorganisation, place-

ret organisatorisk som en del af OPLOG KOR, bliver oprettet med årsskiftet.

Hovedopgaverne for centret bliver at drive de rutinemæssige opgaver indenfor garnison, administration, økonomi, bemanning og personel.

SAK vil blive implementeret gradvist og parallelt hermed udfases de eksisterende elementer i de tre myndigheder.

Personellet er informeret.

Sammenlægning FMT+FKIT+FKO PLI.

Styregruppen som behandler sammenlægning af FMT, FKIT og FKO PLI er ved, at have afsluttet analysearbejdet og leverer analyserapporten til FKO/ Forsvarsministeriet for videre beslutning som forventes JAN/FEB 2014.

Som hovedpunkter kan nævnes at målsætningen var, at finde synergi med en forventning om at udspare 42 årsværk. Dette var ikke muligt ved kun at se på stillinger, hvor der kun var synergi, derfor fandt man *kun* 28 stillinger.

De resterende årsværk skal findes via besparelser, og disse besparelser vil få konsekvenser for opgaveløsninger, og et forventet større forbrug af konsulenter.

Seniorordninger i Staten og i Forsvaret

På statens område er der mulighed for lokalt aftalte seniorordninger. Det fremgår af aftalen om senior- og fratrædelsesordninger – se link senere.

Aftalen giver hjemmel til, at man lokalt kan etablere seniorordninger for en eller flere medarbejdere.

Initiativet til etablering af en seniorordning kan komme fra ledelsen eller fra den ansatte. Det er den lokale ledelse, der vurderer mulighederne for og hensigtsmæssigheden af, at etablere en seniorordning for den enkelte ansatte.

Seniorordninger hviler på frivillighed og forudsætter enighed mellem den ansatte og ledelsen.

De lokale aftaler afstemmes efter forholdene på arbejdspladsen og den enkelte ansattes forhold. De økonomiske vilkår aftales med den medarbejder, som omfattes af ordningen, men formaliseres ved en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og vedkommende organisationsrepræsentant (TR).

En seniorordning kan omfatte gradvis tilbagetrækning i form af aftrapning i job, aftrapning i tid (deltid), betalt frihed eller en fastholdelsesbonus. Aftalen giver adgang til, at der for den enkelte kan aftales en seniorordning, der kombinerer de forskellige elementer.

Den tidligere ret til en seniorbonus findes ikke mere. Den såkaldte seniorbonusordning er udløbet den 31. december 2011. Men de ting, som er nævnt ovenfor gælder stadig.

Læs mere her:

<http://pav.perst.dk/Publikation/Senior%20og%20retraeteordninger/Loklat%20aftalte%20seniorordninger%20-%20rammeaftalen.aspx> og her:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=138585>

HK opfordrer til, at de generelle rammer for arbejdspladsens seniorindsats drøftes i samarbejdsudvalget. Det kan ske i forbindelse med udarbejdelse eller justering af den generelle personalepolitik eller efter en selvstændig drøftelse af seniorproblematikker. Derudover kan man indtænke seniorindsatsen i de øvrige elementer på arbejdspladsen, så som i arbejdet med personalepolitikken generelt f.eks. i forbindelse med rekruttering, kompetenceudvikling, fastlæggelse af kompetencestrategi eller gennemførelse af tilfredshedsundersøgelser mv.

Der er flere, der har spurgt, hvad der menes med "lokalt". Som nævnt siger aftalen, at det er den lokale ledelse og ansættelsesmyndigheden. Det er vanskeligt at komme det meget nærmere eftersom Forsvarets myndigheder er meget forskellige. FLK og HK opfordrer derfor til, at emnet tages op i SU eller i en drøftelse med ledelsen på arbejdspladsen med henblik på at afklare mulighederne og kompetencerne til sådanne aftaler.

Vedr. lægebesøg i arbejdstiden og anden tjenestefrihed med løn.

Fremover skal vi være opmærksom på, at for de der er omfattet af flekstidsordningen er lægebesøg osv. at betragte som værende uden for arbejdstiden, og medregnes ikke i arbejdstidsberegning jf. Forsvarets HR portal.

FLK finder det ærgerligt, at der bliver mere og mere forskelsbehandling i Forsvaret. Det er jo også kun udvalgte, der må dyrke FUT i arbejdstiden. Der er virkelig lagt op til et A og et B hold fremover.

Det skal også lige nævnes, at det ej heller ikke længere er muligt at få tjenestefri til begravelser i nærmeste familie. Se også Forsvarets HR portal.

Kompetencemidler.

FLK har erfaret, at nogle medlemmer fik afslag på kompetencemidler ved FPT med den begrundelse, at de endnu ikke havde fået budgetteret for 2014, og at det kunne tyde på, at der ikke var flere midler fremadrettet.

Vær opmærksom på, at der i OK perioden 2013-2015 er afsat 68,7 mil kr. til kompetence fonden, og heraf har Forsvaret fået de Kr. 2.932.848,-

Sidste nyt fra FPT er, at de endnu ikke er afklaret med budgettet for 2014, men FPT har en decideret pulje, der er afsat til kun civile medarbejdere, så derfor SØG.

Aktivitets og handleplan

FLK skal hvert år udarbejder en aktivitets- og handleplan for det kommende år, som efterfølgende bliver godkendt af HK/STAT. Ud fra denne plan fastlægges FLK program for f.eks. 2014, og de økonomiske rammer vi kan arbejde ud fra.

I 2014 har FLK bl.a. planer om at afholde 4-5 arbejdspladsbesøg fordelt løbende ud over hele året, hvor vi får mulighed for at møde de lokale TR og medlemmerne. I den forbindelse modtager vi meget gerne en melding, hvis der er ønske om, vi skal besøge netop jeres arbejdsplads i 2014. Besøget kan være hos den enkelte myndighed, men kan også være et besøg hos flere myndigheder samlet på samme kaserne/garnisonsområde.

Derudover planlægger FLK et temamøde for TR centreret omkring det igangværende Forsvarsforlig og de opgaver / problemstillinger den enkelte TR kan blive stillet overfor i den forbindelse.

Med ønske om en god jul og et godt nytår.

Mange julehilsner fra

Yvonne Nordahn og landsklubbens bestyrelse