

November 2021

# Nyhedsbrev nr. 4-2021

## Formanden har ordet

Der er mange ting, som har fyldt rigtigt meget her i dette efterår allerede, men en ting som både har fyldt meget og har krævet en del arbejde har været HK Forsvarets Landsklub delegeretmøde og kursusdag for tillidsrepræsentanter og suppleanter. Det blev afholdt tirsdag og onsdag i uge 45 på Golf Hotel i Viborg. Trods en del afbud, forløb alt som planlagt og der blev valgt en ny bestyrelse, som skal arbejde for alle HK'erne under Forsvarsministeriets område frem til efteråret 2024, hvor det næste delegeretmøde skal finde sted. Den nye bestyrelse består af følgende 7 personer:

Tina P. Tingberg	Formand
Henrik B. Grubak	Næstformand og repræsentant for Øvrige Øst
Mette Gertsen	Repræsentant for Flyvevåbnet
Nina S. Ottesen	Repræsentant for Søværnet
Annette F. Agerskov	Repræsentant for Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen
Susanne Abild	Repræsentant for Øvrige Vest
Pia G. Mølleskov	Repræsentant for Øvrige Øst

I har muligvis bemærket, at der ikke er valgt en repræsentant for Hærens område. Det lykkedes ikke denne gang at finde et bestyrelsesmedlem fra dette område blandt de delegerede, hvorfor der blev valgt et medlem til bestyrelsen blandt alle de delegerede. Derfor vil der de kommende år være en ekstra repræsentant fra øvrige øst. På billedet herunder mangler Annette Agerskov fra den nye bestyrelse.



Der blev også valgt suppleanter til bestyrelsen, som vil få mulighed for at træde til, hvis de nuværende medlemmer stopper. Ligesom det ikke lykkedes at vælge nogen fra Hæren direkte til bestyrelsen, så lykkedes det heller ikke at vælge 2 suppleanter på Hærens område og der er kun 1 suppleant for øvrige

øst, da den oprindelige 1. suppleant herfra blev valgt til at indtræde i bestyrelsen. De øvrige valgte suppleanter til bestyrelsen er således følgende:

Susan Løjborg-Hansen	1. suppleant for Flyvevåbnet
Maria Hjortstrøm	2. suppleant for Flyvevåbnet
Betina Nielsen	1. suppleant for Søværnet
Susanne Aasberg	2. suppleant for Søværnet
Tina Bjergren Windfeld	1. suppleant for Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen

Joan Schack	2. suppleant for Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen
Steen Lars Hansen	1. suppleant for Øvrige Vest
Mitta Kristensen	2. suppleant for Øvrige Vest
Annette Greve Høj	1. suppleant for Øvrige Øst

Der skal hermed lyde en stor tak til alle de valgte, og jeg glæder mig rigtig meget til vores fremtidige arbejde – som altid må jeg jo sige, at der er nok at tage fat på i Forsvaret. Materialet fra delegeretmødet bl.a. skriftlig og mundtlig beretning, referat fra delegeretmødet, ny Strategi- og Handleplan m.m., er allerede lagt på TR teamsitet (se link under "Nyttige links" nederst i dette nyhedsbrev). Er du TR, TR suppleant eller kontaktperson og har du ikke adgang til teamsitet, så kontakt mig endelig, så vi kan få det ændret.

Her i efteråret er der dog også tryk på rigtig mange andre ting, hvorfor mødekalenderen er mere end rigeligt fyldt, og det tror jeg gælder for rigtig mange af os. Mange af de ting, der ikke kunne gennemføres i forbindelse med covid-19, er nu i fuld gang med at blive iværksat, og det trækker utroligt meget på alle ressourcer. Her kan nævnes implementering af seniorpolitikken, iværksættelse af arbejde med kommende ny HR politik, mangfoldighed, fastholdelse og rekruttering, evaluering af de administrative fællesskaber, Forsvarets værdier og TR's rolle – ja, jeg kunne nævne mange flere ting, men tror allerede, at I alle er klar over der er travlt alle steder i hele strukturen, og at I løber lige så hurtigt hos jer, som jeg selv oplever i øjeblikket.

I resten af nyhedsbrevet vil vi forsøge at nævne nogle af de ting, som rører sig netop nu og som vi mener det er vigtigt at informere om, herunder også de nye tiltag, som bestyrelsen vil arbejde med i fremtiden, både jf. den på delegeretmødet vedtagne Strategi- og Handleplan, men også tiltag og emner, som netop nu er relevante.

## Nyt vedr. 0,64 feriedag

Ved overgangen til den nye ferielov, har vi oplevet, at der står 0,64 feriedag på vores ferieopgørelser, som vi jf. reglerne om afholdelse af hele feriedage har rigtig svært ved at få afviklet. Nu har vi modtaget en vejledning via Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Offentligt Ansattes Organisationer (OAO), som besvarer nogle af de spørgsmål, der har været rejst i forbindelse med den 0,64 feriedag. Vejledningen kan også findes på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings (STAR) hjemmeside.

### Kan den 0,64 feriedag fra det forkortede ferieår varsles?

Udgangspunktet efter ferieloven er, at en arbejdsgiver ikke kan varsle afholdelse af brøkdelsferiedage, da ferie skal holdes i hele dage, jf. § 6, stk. 2, og bemærkningerne hertil.



I forhold til den 0,64 feriedag, som en lønmodtager har optjent til brug i det korte ferieår, og som kan være videreført til afholdelse efter den nye ferielov, jf. § 48. stk. 1, er det STAR's vurdering, at hvis lønmodtageren ønsker at holde 0,64 feriedag, er ferieloven ikke til hinder for det.

Arbejdsgiveren kan tilsvarende varsle en hel feriedag (med den korrekte varslingsstid) og supplere den 0,64 feriedag op med anden betaling til én feriedags betaling.

### Kan den 0,64 feriedag fra det forkortede ferieår udbetales?

Udgangspunktet efter ferieloven er, at en arbejdsgiver ikke kan varsle afholdelse af brøkdelsferiedage, da ferie skal holdes i hele dage, jf. § 6, stk. 2, og bemærkningerne hertil.

Den 0,64 feriedag kan derfor udbetales kontant,

- når den sidste hele feriedag fra ferieåret afholdes,
- når en lønmodtager aftaler overførsel af optjent ferie ud over 4 uger efter § 21, og der herefter alene rester 0,64 feriedag, eller
- når lønmodtageren efter ferieafholdelsesperioden udløb, får udbetalt optjent ferie udover 4 uger efter § 24, og der herefter alene rester 0,64 feriedag.

Hvis der efter ferieafholdelsesperioden udløb - efter eventuel overførsel og udbetaling af ferie udover 4 uger - rester et helt antal feriedage + den 0,64 feriedag, vil hele ferien skulle afregnes til Arbejdsmarkedets Feriefond (AFF) som uhævede feriepenge, da den sidste feriedag ikke er afholdt.

Udbetalingen af den 0,64 feriedag, sker ikke med hjemmel i ferielovens § 24, men kan ske i henhold til ferielovens § 6, stk. 2, og bemærkningerne hertil.

### **Kan den 0,64 feriedag fra det forkortede ferieår overføres til en efterfølgende ferieafholdelsesperiode?**

Hvis den 0,64 feriedag indgår i optjent ferie ud over 4 uger, kan den overføres.

**Eksempel:** En lønmodtager har fået videreført 0,64 feriedag fra det forkortede ferieår til afholdelse efter den nye ferielov, og har i løbet af ferieåret optjent 5 ugers ferie. Hvis lønmodtageren overfører 4,64 feriedag, vil den 0,64 feriedag indgå i optjent ferie ud over 4 uger.

---

## **Nyt tiltag - Webinarer**

Landsklubbens hovedformål er at yde service og information til alle HK TR og TR suppleanter under Forsvarsministeriets område. Det har vi indtil nu gjort bl.a. via nyhedsbreve, TR kurser, arbejdspladsbesøg m.m., men i forbindelse med vedtagelsen af ny strategi- og handleplan på vores delegeretmøde d. 9. november 2021, har vi besluttet at iværksætte et nyt tiltag, som skal give mulighed for mere direkte information til alle.

Landsklubben vil fra 2022 starte med at afholde kvartalsvise webinarer via Forsvarets VTC netværk. Der vil på forhånd blive udmeldt datoer, tidspunkt, opkaldsnummer og emne via en pladsholder i alle TR, TR suppleanter og kontaktpersoners kalender, og møderne vil maksimalt vare 1½ time. Fordelen ved disse webinarer er mange, set fra Landsklubbens synspunkt. Man kan deltage, hvis man har tid fra f.eks. sin egen plads ved PC via vores jabber system – dvs. man skal ikke søge fri for at deltage, og bruge tid på transport. Det er heller ikke en økonomisk belastning for Landsklubben, at arrangere disse møder eller kurser, og det er desuden en let måde at nå rigtig mange med aktuelle emner.



Man kan deltage, hvis man har tid fra f.eks. sin egen plads ved PC via vores jabber system – dvs. man skal ikke søge fri for at deltage, og bruge tid på transport. Det er heller ikke en økonomisk belastning for Landsklubben, at arrangere disse møder eller kurser, og det er desuden en let måde at nå rigtig mange med aktuelle emner.

Idéen er i første omgang at udmelde emner for 1 år af gangen, dog med det forbehold, at der kan komme nye vigtige emner, som kan erstatte det der oprindeligt var planlagt. På kursusdagen d. 10.

november fremviste Landsklubben en liste med mulige emner, og der blev udvalgt 4, som vi forventer at starte ud med. Der vil dog løbende være mulighed for at indmelde ønsker til emner ved Landsklubben, og når et emne behandles, vil vi evt. inddrage personer, som besidder ekstra viden om emnet.

Inden det enkelte webinar afholdes, vil deltagerne have mulighed for at fremsende spørgsmål til emnet, således at disse kan besvares på dagen.

De 4 første valgte emner forventes at blive som listet herunder og i den rækkefølge de er listet:

- Nylønsforhandlinger – hvad gør vi, hvad oplever vi og hvilke erfaringer har vi
- Seniorpolitik
- Psykisk arbejdsmiljø / krænkende adfærd (her påtænkes at man kan invitere AMR)
- Hjemmearbejdspladser

Af andre kommende emner blev der på mødet foreslået sygdomshåndtering, arbejdstid og tidsregistreringssystem, OPRK ordningen, kompetenceudvikling, samarbejdsstrukturen samt korrekt indplacering af stillings- og lønniveau og indholdet af stillingsopslag. Der er som sagt altid mulighed for at foreslå flere og andre emner, som viser sig at være aktuelle.

---

## TR's rolle i Forsvaret

Forsvarschefen afholdt d. 25. oktober 2021 et opfølgende webinar vedr. Forsvarets værdier samt TR's rolle, hvor det var muligt, for samtlige samarbejdsudvalg (SU) under Forsvarskommandoens (FKO) område, at deltage. På webinarret var der mulighed for at høre om de erfaringer man havde fået, efter lokalt at have arbejdet med de to emner. Det skete i form af 3 indlæg fra forskellige myndigheder, hvortil det var muligt for alle, at stille spørgsmål.

I forbindelse med emnet TR's rolle fremkom der forslag til mulige tiltag, som kunne være med til at etablere et godt arbejdsmiljø mellem ledelse og TR. Der var enighed om, at der skulle være fokus på samarbejde, dialog, tid og karrieremuligheder for TR, og ikke mindst en indbyrdes forventningsafstemning mellem ledelse og TR, når TR blev valgt eller genvælgt.

De mulige tiltag, som blev fremført på webinarret var bl.a.:

- TR dialogsamtaler for at skabe fælles forståelse
- Samarbejde på tværs og dialog
- Nødvendig tid og rammer til rådighed inkl. forberedelsestid
- Plads til forskelligheder
- Alle organisationer skal ses som ligeværdige
- TR er sparringspartner for ledelsen i hverdagen
- TR må ikke kompetencemæssigt blive efterladt i forhold til løn og karriereudvikling
- TR's rolle skal anerkendes
- Ordentlig tone og respekt for den enkeltes rolle i samarbejde

De anførte emner skal ses som inspiration og oplæg til videre drøftelse ude ved myndighederne, men der var enighed om, at disse emner helt klart bør være en del af hverdagen og samarbejdet mellem ledelse og TR.

---

## Status på Forsvarets Seniorpolitik

Seniorpolitikken blev lanceret d. 29. april 2021 og pr. 1. november 2021 blev der iværksat en opmærksomhedskampagne med videoer, plakater, webbannere m.m. for at sætte fokus på senkarriere og mulighederne i seniorpolitikken. I den forbindelse blev der udsendt materiale og powerpoint til cheferne, som bl.a. indeholdt en oversigt over implementeringen af de 9 tiltag og status på disse. Der blev også afsendt materiale til diverse kommunikationsafdeling, herunder også de faglige organisationers, således at disse kunne bruge materialet i deres arbejde.

Seniorpolitikken er baseret på nedenstående 5 grundsten:

### 1 **Seniorsamtale** – understøtter trivsel og fastholdelse

- Der kan opstå nye behov, når medarbejderne befinder sig i senkarrieren.
- For at synliggøre den enkelte medarbejders behov er første skridt en struktureret dialog. Dialogen skal ske bl.a. i rammen af seniorsamtaler.

### 2 **Udviklingsplan** – Indsats og unik viden skal anerkendes

- Seniormedarbejdere besidder ofte unikke kompetencer og erfaringer, som de bør anerkendes for, både i hverdagen og struktureret.

### 3 **Rådgivning og vejledning** – karriere- og kompetenceudvikling sker gennem hele arbejdslivet

- Der skal være plads til udvikling og anvendelse af seniormedarbejdernes kompetencer i evt. nye funktioner.
- Medarbejdere, der af forskellige årsager ikke længere kan, eller ønsker at varetage deres funktion, skal støttes og have adgang til vejledning evt. til sporskifte eller det civile arbejdsmarked.

### 4 **Et længere arbejdsliv** er en mulighed.

- Medarbejdere der fortsat kan bestride deres funktion, og hvor der er et gensidigt ønske om fastholdelse, skal motiveres til at blive bl.a. gennem seniorordninger og kriterieforlængelse.

### 5 **Øget fokus på trivsel, fysisk og psykisk arbejdsmiljø.**

- Der er tendens til, at ældre medarbejdere er mere udsatte for arbejdsulykker og forhøjet sygefravær, hvilket kan foranledige tidligere tilbagetrækning.
- Der kan desuden være fordomme forbundet med det at blive ældre, der bl.a. kan komme til udtryk ved stigmatisering og eksklusion fra fællesskabet.

Der arbejdes i øjeblikket ihærdigt med at implementere seniorpolitikken i hele koncernen via ned-



satte arbejdsgrupper i FPS. De 9 tiltag der er beskrevet i seniorpolitikken implementeres i 2. halvår 2021 og 1. halvår 2022. Medio 2022 vil seniorsitet med information og muligheder være næsten færdigudviklet, men allerede nu kan der her findes nyttig information, som både ledelse og medarbejdere kan have gavn af. Udover at fastholde medarbejdere og kompetencer i Forsvaret og imødekomme forsvarrets behov er formålet med seniorpolitikken at:

- Udbrede og tydeliggøre muligheder for at anvende seniorordninger på tværs af ministerområdet
- Samle og synliggøre muligheder for vejledning og rådgivning om seniorområdet for både chefer, medarbejdere og tillidsrepræsentanter.

Medarbejdere i deres senkarriere har ofte erfaringer, som er vanskelige at erstatte. Derfor er det i koncernens og den ansattes interesse i god tid inden pensionsalderen at afklare behov, motivation og muligheder. Det kan bl.a. gøres ved at skabe opmærksomhed om mulighederne i seniorpolitikken. I takt med at nye tiltag udvikles og implementeres, vil der gennem det næste år kommunikeres om dem på blandt andet seniorsitet.

De nedsatte arbejdsgrupper har indtil nu bl.a. fået etableret et site for seniorpolitikken, hvor man p.t. har indlagt alt kampagnemateriale m.m. Der er sket en revision af FOKUS bestemmelsen, således at seniorsamtalerne er indskrevet deri til brug for både chef og medarbejder. Der er desuden udarbejdet vejledninger til både chefer og medarbejdere til brug i forbindelse med seniorsamtaler



og der lægges en Q&A på siden og til denne må I meget gerne komme med input i form af spørgsmål I ønsker besvaret eller information I mener, kan være relevant.

Chefen skal allerede nu tilbyde årlige seniorsamtaler og seniorudviklingsplaner til alle medarbejdere fra det år, de fylder 55 år. Vejledninger udvikles og opdateres løbende, så hold jer opdateret på seniorsitet. Her kan I også finde råd og vejledning, blive klogere på mulighederne for seniorordninger og finde inspiration

fra andre seniorer i forsvaret.

Den Centrale rådgivningsfunktion er endnu ikke etableret: Her afventes pt. afklaring af finansiering. Tiltag om "Øget monitorering af arbejdsmiljøområdet" forventes at udgå. Der er foretaget yderligere undersøgelser af andelen af arbejdsulykker blandt seniorer. Det har vist sig, at seniorerne ikke er mere udfordrede af arbejdsulykker end andre medarbejdergrupper. Der er dermed ikke længere grundlag eller behov for øget monitorering af seniorerne på arbejdsmiljøområdet. Tiltagene 6 (Uddannelsesstilbud), 7 (Central økonomisk pulje) og 9 (Uddannelse og oplysning) skal udvikles fra bunden. Pt. foregår et arbejde med at definere og konkretisere indhold i 8 tiltagene, som skal implementeres i 2022.

Seniorpolitikken bygger primært på eksisterende ordninger – og indeholder også lidt nyt. De nuværende muligheder for seniorordninger kan f.eks. være:

- Fastholdelsesbonus – mulighed fra 62 år
- Nedsat arbejdstid med fuld løn (seniordage) - mulighed fra 62 år
- Overgang til deltid (seniordeltid) f.eks. med indbetaling af fuld pension – mulighed fra 60 år

Som noget nyt skal alle medarbejdere tilbydes årlig seniorsamtale og seniorudviklingsplan, fra de fylder 55 år. Der er også eksterne afhængigheder såsom OK 21, som indfører ret til seniorbonus fra 62 år. Her afventer vi udmøntning af den statslige aftale fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (MEDST).

Af seniorpolitikken forord fremgår det tydeligt, at politikken er gældende for alle der er ansat under Forsvarsministeriets område og besluttet af Hovedsamarbejdsudvalget i samarbejde med Forsvarsministeren. Det fremgår desuden, at det skal være attraktivt at blive i Forsvaret i flere år og der er brug for alle, der kan og vil bidrage. Ligeledes er der krav om at de lokale samarbejdsudvalg skal drøfte politikken med hen blik på at fremme det lokale samarbejde om emnet. Det er en politik der er lavet for at blive brugt, og ikke for at stå på hylden og samle støv, og det er en politik der har stor fokus hos Forsvarsministeren, som personligt følger op på anvendelsen. Møder man modstand i sin myndighed, når det kommer til brug af senioraftaler, så kontakt gerne Landsklubben.

Du kan læse mere om de forskellige tiltag og status på teamsitet for Seniorpolitik. Link til dette finder du nederst i dette nyhedsbrev sammen med andre nyttige links.

---

---

## Sæt X i din kalender

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

30. marts 2022	HK konference i Fredericia vedr. et bæredygtigt arbejdsliv
9.–12. maj 2022	OAO Forsvarskursus i Vingsted for TR og TR suppleanter
Efterår 2022	Temadag for TR og TR suppleanter under Forsvarsministeriets område



---

---

## Tina Tingberg

**E-mail:** [FVT-V-AAD02@mil.dk](mailto:FVT-V-AAD02@mil.dk)  
[tinatingberg@hotmail.com](mailto: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"

---

---

## 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)

### Teamsite Seniorpolitik:

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