

September 2022

Nyhedsbrev nr. 4-2022

Formanden har ordet

For langt de fleste af os er sommerferien nu mere end overstået og vi er tilbage på arbejde – klar til at tage fat på de mange opgaver, som venter os her i efteråret.

En af de opgaver som allerede har taget meget tid, er arbejdet med en kommende ny HR-politik for hele Forsvarsministeriets område. Lige før sommerferie havde Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) indkaldt de faglige organisationer til en briefing om politikken, hvor vi også ville få mulighed for at stille spørgsmål og komme med vores kommentarer inden politikken ville blive forelagt for Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) efter sommerferien. Vi fik forelagt udkast til den endelige politik samt et initiativkatalog, hvor man har forsøgt at uddybe de forskellige tiltage, økonomien til dem og den umiddelbare proces. I initiativkataloget har man også forsøgt at prioritere initiativerne i primære, sekundære og supplerende, hvilket vi så kunne give vores tilkendegivelser til.

Selve den fremlagte HR-politik er på mange områder rigtig god, men samtidig meget overordnet, og hvis den i fremtiden skal blive en politik, som ikke blot står på reolen og samler støv, så skal der



medfølge detaljerede beskrivelser af de initiativer man ønsker at iværksætte og ikke mindst skal der følge økonomi med ud i forbindelse med implementeringen. OAO Forsvarsgruppen er enige om, at Forsvaret skal stræbe efter en styringsmodel, hvor der er balance mellem styrker og ressourcer, og som har afsæt i opgaverne med fokus på bemanning. Vi har alt for længe været alt for få til alt for mange opgaver og arbejde – det gælder både for militært og civilt ansatte.

Selve implementeringen af HR-politikken vil iflg. ministeriet afvente de kommende forhandlinger om et nyt forsvarsforlig, hvilket de faglige organisationer selvfølgelig kan sætte sig ind i. Vi har dog på HSU møde i august meddelt, at nogle tiltag allerede nu kunne og burde iværksættes, og ikke behøver at afvente et nyt forlig. Om dette tages til efterretning i FPS og departementet vides ikke. De faglige organisationer har ligeledes indsendt kommentarer til materialet, vi fik fremlagt i juni måned, og dette vil forhåbentlig blive medtaget i det endelige udkast, som overdrages til politikerne i forbindelse med forligsforhandlingerne.

Før sommerferie havde de faglige organisationer flere møder med FPS vedr. en aftale om fast hjemmearbejde. En sådan aftale omfatter arbejde som har en fast og tilbagevendende karakter (f.eks. hver mandag og onsdag), og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid. Indgåelse af en aftale skal være frivilligt for medarbejderen, og må ikke være en forudsætning i f.eks. jobopslag eller ved jobsamtaler.

FPS havde i første omgang udarbejdet et oplæg til en overordnet aftale samt oplæg til aftale for den enkelte medarbejder. Disse oplæg blev mødt af mange kommentarer og input til ændringer, men generelt har der været et godt samarbejde om at få en aftale på plads. Med udgangen af juni udsendte FPS den endelige aftale til de faglige organisationer for underskrivelse, og når alle har

fået underskrevet vil jeg informere om det, så aftalen kan blive en mulighed for HK-medarbejderne i Forsvaret.

Det er helt sikkert ikke gået ret manges næse forbi, at TV2 via programmet Operation X, har fokuseret på kønskrænkende adfærd i Forsvaret, og det kan sikkert heller ikke undre nogen, at Forsvaret nu med Forsvarschefen i front, reagerer på udsendelsen. Forsvaret skal være en attraktiv arbejdsplads for alle, hvor der er plads til diversitet og ikke mindst trivsel for alle medarbejdere, da dette er med til at styrke os i at løse vores opgaver. Man vil dog ikke gå i gang med nye store undersøgelser, der skal klarlægge problemets størrelse, men i stedet gå i gang med at handle.

Forsvarschefen har derfor startet en større indsats op, som udrulles over en 4 årige periode fra 2022 til 2025 skal have fokus på Forsvarets værdigrundlag og en gennemgående kulturforandring. Indsatsen skal klart definere hvilken type arbejdsplads Forsvaret skal være for alle, og hvilken adfærd man ønsker samt henvendelseskanaler og handlepligt. Man vil gå i gang med at introducere et træningsforløb til forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd – ikke kun kønskrænkende, men alle typer af krænkende adfærd f.eks. mobning, chikane osv. Træningsforløbet skal på sigt ruller ud, så alle i Forsvaret kommer igennem det, men man starter i første omgang i chefgruppen, da kulturforandringer er chefdrevet. Træningsforløbet vil være case baseret og skræddersyes til de forskellige funktionsniveauer.

Indsatsen opdeles i 3 faser, som vil være forebyggelse, håndtering af sager og konsekvenser. Derudover er FKO CSU (Forsvarskommandoens Centrale Samarbejdsudvalg) enige om, at der sammensættes et materiale, som kan understøtte de lokale samarbejdsudvalgs arbejde med krænkende adfærd, og at planlægge et webinar om emnet. Desuden vil der blive udarbejdet en fælleserklæring fra Forsvarschefen og de faglige organisationer i FKO CSU.

Forsvaret er meget bevidst om, at vi nok desværre aldrig kan blive problemet omkring krænkende adfærd kvit. Forsvaret er med over 20.000 medarbejdere et spejl af samfundet. Det er derfor afgørende, at sager håndteres på en ordentlig og respektfuld måde, når de opstår uden at gå på kompromis med den enkeltes retssikkerhed. Håndteringen af sager skal derfor styrkes, hvilket også betyder at sager kan have ansættelsesmæssige konsekvenser, og betyde at man må sige farvel til medarbejdere eller chefer.



Skulle nogen af jer opleve krænkende adfærd, så er det meget vigtigt at I først og fremmest tager kontakt til jeres lokale TR og/eller lokale HK Stat afdeling, men jeg vil også gerne høre om det, således at jeg har mulighed for at påpege evt. problemstillinger over for Forsvarets ledelse.

Næste webinar fra Landsklubbens side afholdes torsdag d. 22. september 2022 og emnet vil denne gang blive Forsvarsministeriets Seniorpolitik. Arbejdsgruppen som jeg har været en del af, er nu i fuld gang med implementeringen af ordningen. Økonomiske midler er meldt ud til alle Styrelser (se indlæg herunder), og der er fuld gang i udarbejdelse af informationsmateriale til chefer, TR og medarbejdere i alderen 55+, en seniorfolder, seniorseminar samt materiale til brug i samarbejdsudvalgene. Med alle disse nye tiltag skulle vi meget gerne se, at seniorpolitikken kommer ud og leve på hele Forsvarsministeriets område.

Penge til seniorinitiativer

I forbindelse med implementeringen af Seniorpolitikken på Forsvarsministeriets område, blev der afsat en pulje på 10 millioner kroner til seniorinitiativer. Disse penge er nu blevet udmøntet via Forsvarsministeriets Personalestyrelse, og sendt til hver enkelt styrelse under Forsvarsministeriets område, som efterfølgende har fordelt dem i deres struktur. Pengene er fordelt efter hvor mange 55+ medarbejdere den enkelte styrelse har ansat.

Midlerne til seniorinitiativer kan søges, hvis man inden udgangen af 2022 opnår en alder på 55 eller derover. Der kan være mindre variationer på hvordan de enkelte myndigheder og styrelser administrerer pengene, f.eks. om det er den enkelte medarbejder, dennes chef/leder eller et fælles kontor, der søger om midlerne samt hvad pengene vælges at bruges til.

Pengene kan bruges til f.eks. kompetenceudvikling i form af uddannelse, Kurser, deltagelse i netværk, karriererådgivning m.v. Man kan f.eks. tage et kursus/en uddannelse som er kompetenceopbyggende inden for sit fag eller et kursus som kan ændre ens faglige profil og gøre én i stand til på sigt at bestride en anden stilling. Det kunne også være, at man ville tage et kursus som er med til at forberede til overgangen til pension.



Pengene kan også bruges til aktiviteter for 55+ medarbejdere. Det kunne f.eks. være en udviklingsdag eller seminar med interne eller eksterne oplægsholdere, som er målrettet 55+ medarbejderne. Eller man kan søge om dækning af transport og kostudgifter ved deltagelse i kursus, uddannelse eller eksternt seminar.

Ved indgåelse af en aftale om seniordeltid, kan de tildelte midler også understøtte aftalen ved eksempelvis at pensionsbidraget fastholdes på et niveau svarende til fuldtidsbeskæftigelse på trods af man går ned i tid. Derudover kan midler bruges til f.eks. vikarer og lignende, altså ekstra lønsum, hvis det kommer seniormedarbejderen til gode.

I forbindelse med disse midler skal man være opmærksom på, at de kun er til disposition i 2022 og skal bruges i 2022, dvs. at udgiften bliver betalt i 2022 også selv om aktiviteten, kurset eller lignende strækker sig ind i 2023. Om der tildes en ny pulje af midler i 2023 er uvist, hvorfor alle myndigheder opfordres til selv at afsætte midler i deres økonomi til at understøtte seniorpolitikken i fremtiden. Brugen af disse midler vil altid kræve en chefgodkendelse, men hvis du endnu ikke har hørt noget om disse midler, så er det en rigtig god idé at kontakte din lokale tillidsrepræsentant (TR), nærmeste chef/leder eller jeres samarbejdsudvalg.

Kender du nogen, der bør hædres

Har du en rigtig god tillidsrepræsentant (TR), arbejdsmiljørepræsentant (AMR) eller kender du nogen, der har taget et særligt initiativ, som har betydet noget for dig og dine kollegaer. Så er det tid til at hylde dem og indstille dem til priser i A4 Mediers kåring, som sponsoreres af de faglige organisationer, bl.a. HK.

Der er masser af TR og andre ildsjæle på arbejdspladserne, som fortjener et ekstra klap på skulderen, og det kan du give dem ved at indstille dem til en af årets priser. Du kan indstille frem til d. 23. september 2022. Kåringen finder sted d. 17. november 2022. I år er der følgende priser:

- Årets tillidsrepræsentant
- Årets arbejdsmiljørepræsentant
- Årets uddannelsesmentor
- Årets initiativ
- Årets organiser
- Årets samarbejdspris



Du kan finde mere information om priserne og hvordan du indstiller hos A4 Medier via internet linket: www.a4medier.dk, og her kan du selvfølgelig også læse mere om de enkelte kategorier.

Seniorbonus

Nu er der fra FPS / FRS endelig meldt noget ud vedrørende brugen af seniorbonus, og hvordan man skal forholde sig til aftalen, som har været gældende fra 1. april 2022. Det skal dog bemærkes, at sagen som kører mellem MEDST og de faglige organisationer endnu ikke er afgjort, så den beskrevne procedure kan godt ændre sig efterfølgende.

Er man fyldt 62 år eller fylder man 62 år i 2022, så skal man tage aktivt stilling **senest 1. oktober** i år, såfremt bonussen ikke ønskes udbetalt, men benyttet på anden måde f.eks. som fridage eller indsat på pension. Læs evt. nedenstående via [HR-portalen \(fiin.dk\)](http://HR-portalen(fiin.dk))

Aftalen betyder, at:

- ansatte fra og med det kalenderår, hvori de fylder 62 år, har ret til en årlig seniorbonus på 0,8% af den sædvanlige årsløn (basisløn + tillæg).
- seniorbonusen kan efter den ansattes eget valg konverteres til 2 seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,8% af den sædvanlige årsløn.
- ansatte, der ønsker at konvertere seniorbonusen, skal give besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Hvad skal jeg gøre, hvis jeg vil have min seniorbonus udbetalt?

Du skal ikke foretage dig noget. Udbetalingen af seniorbonus sker helt automatisk ved førstkomende lønudbetaling i det efterfølgende kalenderår, det vil sige i 2023.

Hvad skal jeg gøre, hvis jeg vil have min seniorbonus konverteret til seniordage?

Du skal senest den 1. oktober 2022 aktivt vælge at konvertere seniorbonusen til seniordage. Det kan du gøre på følgende [hjemmeside](#) på FIIN.

Hvis du vælger at konvertere seniorbonusen til seniordage, kan du afvikle dagene i det efterfølgende kalenderår, det vil sige i 2023. Dette kan blive ændret, hvis de faglige organisationer vinder sagen mod MEDST.

Hvad skal jeg gøre, hvis jeg vil have min seniorbonus konverteret til et ekstraordinært pensionsbidrag?

Du skal senest den 1. oktober 2022 aktivt vælge at konvertere seniorbonusen til et ekstraordinært pensionsbidrag. Det kan du gøre på følgende [hjemmeside](#) på FIIN.

Det ekstraordinære pensionsbidrag vil blive udbetalt til dit eksisterende pensionselskab ved førstkomende lønudbetaling i det efterfølgende år, det vil sige i 2023.

Mere information

Hvis du har behov for mere information om, hvad seniorbonus er, kan du kontakte din tillidsrepræsentant (TR), HK Forsvarets Landsklub eller din lokale HK afdeling.

Har du tekniske spørgsmål, kan du kontakte Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse på telefon 7281 0700 eller e-mail FRS-KTP-SENIORBONUS.

Via de anførte link [Forsvarsministeriet Regnskabsstyrelsen \(fiin.dk\)](https://fiin.dk) kommer du til FRS hjemmeside med nedenstående indhold, hvor du kan indtaste din anmodning om konvertering af seniorbonus – **HUSK det er senest den 1. oktober året før udbetalingen kan finde sted:**

SENIORBONUS

Med virkning fra 1. april 2022 har du som medarbejder fra og med det kalenderår, hvori du fylder 62 år ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige årsløn*). Seniorbonus udbetales automatisk i januar året efter dit fyldte 62. år.

Du har dog mulighed for at konvertere din seniorbonus til en af nedenstående muligheder.

Mulighed 1	2 seniordage
Mulighed 2	1 seniordag samt seniorbonus svarende til 0,4 % af den sædvanlige årsløn*
Mulighed 3	1 seniordag samt ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,4 % af den sædvanlige årsløn*
Mulighed 4	0,8 % ekstraordinært pensionsbidrag (Indbetales til nuværende pensionselskab)
Mulighed 5	Seniorbonus svarende til 0,4 % af den sædvanlige årsløn* samt ekstraordinært pensionsbidrag svarende til 0,4 % af den sædvanlige årsløn* (Indbetales til nuværende pensionselskab)

*) basisløn + faste tillæg

Anmodning om konvertering skal være fremsendt senest den 1. oktober året før udbetalingen finder sted.

Konvertering af seniorbonus

MA nr. * Navn *

Nyttige links

- [Cirkulære om seniorbonus](#)
- [Hvem er omfattet af seniorbonus](#)

Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse - Arsenalvej 55 - 9800 Hjørring - Telefon: + 45 7281 0700 - Fax: 7281 0960

NyLønsprocessen

NyLønsprocessen er så småt gået i gang eller står lige overfor at igangsættes rigtig mange steder på Forsvarsministeriets område. I den forbindelse er det vigtigt at huske, at forhandlingen for HK'ernes vedkommende sker mellem ledelse og den lokale TR eller lokale HK Stat afdeling, hvis man ingen TR har. Det er derfor også vigtigt, at man tager imod tilbud om en lønsamtale med den lokale leder, når dette tilbydes samt at man benytter mulighed for også at tale med sin TR, hvis man ønsker at komme i betragtning til et tillæg eller et engangsvedlæg – altså at blive indstillet.

Det er i forbindelse med lønsamtalerne og input til TR vigtigt at man får konkretiseret begrundelsen, således at forhandlerne har mulighed for at vurdere sagligheden i indstillingen. Det kan jo være, at lønsamtalen afholdes af en anden, end den person TR forhandler med.



Husk også - det er ikke kun ledelsen, som kan indstille en medarbejder til et tillæg eller et vederlag. Det kan TR selvfølgelig også, og når lønsamtaler har været afholdt inden for en aftalt periode, udveksler ledelse og TR deres indstillinger, således at man efterfølgende har det samme udgangspunkt, når forhandlingerne går i gang. Det er i den forbindelse vigtigt at huske, at der skal to parter til en forhandling og to parter til en aftale. Den ene part kan derfor ikke beslutte noget, uden at den anden part indgår en aftale om det.

Det er også meget vigtigt at huske, at det kun er HK TR eller den lokale HK Stat afdeling, som kan forhandle for de medarbejdere, der er ansat på HK-overenskomst. Man kan ikke selv forhandle, og man kan heller ikke vælge en anden faglig organisation til at forhandle for sig. HK's forhandlingskompetence ligger **kun** ved TR eller afdelingen.

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. sep. 2022 | Webinar om seniorpolitik på Forsvarsministeriets område for TR, TR suppleanter og kontaktpersoner |
| 07. nov. 2022 | Webinar om hjemmearbejdspladser i Forsvaret for TR, TR suppleanter og kontaktpersoner |
| 22-25. maj 2023 | OAO Forsvarskursus i Vingsted for TR og TR suppleanter |



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.

BEMÆRK - Har du nogle emner, som kunne være interessant eller nyttige at tage op på et kommende webinar, så er du meget velkommen til at fremsende det til Landsklubbens bestyrelse.

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"

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/Site-Pages/Startside.aspx>

Landsklubbens sider på HK Stats hjemmeside på internettet:

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

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

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

