



Organisationsudvikling af FPT

Forsvarets
personelchef,
generalmajor
Jens E. Frandsen.

I maj og juni måned har vi i FPT undersøgt, hvordan vi kan optimere vores ydelser, så de bedst og mest effektivt matcher jeres behov.

Vi har i evalueringen set på art, omfang og løsning af vores opgaver. Konklusionen er; vi adresserer alle stillede opgaver, vi når imidlertid ikke alle mål, både vores kunder og vi selv er tilfredse med konceptet på trods af rationaliseringen og endelig, at der er potentiale for forbedring i forhold til vores resultater og ressourceforbrug.

Vi har gennem arbejdet erkendt, at vi kan øge kundetilfredsheden væsentligt ved især at fokusere på; effektiv håndtering af henvendelser, hurtig rettelse af fejl i lønadministrationen, rekruttering af civile medarbejdere med rette kompetencer samt udarbejdelse af personalepolitikker på et rationelt og sagligt grundlag.

På baggrund af vores erfaringer med den nuværende organisation og evalueringen, arbejder jeg lige nu med en række ændringsforslag til FPT organisation.

Det er mit ønske at ændringerne kommer på plads så hurtigt som muligt. Reviewrapportens hovedkonklusioner kan findes på FPT FIIN-hjemmeside.

Nye initiativer for Forsvarets civile medarbejdere

Civile medarbejdere skal have styrket kompetencerne på en måde, så det både gavner Forsvarets opgaveløsning og den enkelte medarbejders individuelle behov og ønsker.

Arbejdsgruppe Personel- og Uddannelsesstruktur (AGPU) har foreslået en række konkrete tiltag, som kan leve op til Forsvarets og den civile medarbejders behov. De initiativer arbejdsgruppen har foreslået, er endnu ikke endeligt godkendt, men Styregruppe Personel- og Uddannelsesstruktur mødes d. 3. september for at behandle forslagene. Hvis forslagene godkendes, vil FPT gå videre med implementeringen. FPT vil løbende orientere om dette på hjemmesiden.

Forslagene der skal behandles d. 3. september:

- Ledelseskurser for Forsvarets civile chefer og ledere
- Uddannelse af Forsvarets kortest uddannede, C100-gruppen, herunder basale læse-, skrive- og regnefærdigheder og kurser i konflikthåndtering og kommunikation
- Uddannelse af civile medarbejdere, der udsendes i internationale operationer, så de kan løse visse militært relaterede opgaver, såsom egenbeskyttelse
- Introduktionsprogrammer for førstegangsansatte medarbejdere. Programmerne vil fx handle om Forsvarets opbygning, forsikringsforhold, forvaltning samt rammer for det daglige arbejde
- Ordninger der kan motivere seniorer med værdifulde kompetencer til at udskyde deres afgang fra Forsvaret

Ny arbejdstidsaftale for militært personel

FPT har indgået ny arbejdstidsaftale med HOD, CS og HKKF, med virkning fra 1. juli 2007. Aftalen giver øget kompensation for merarbejde og indebærer, at alt militært personel nu er at betragte som døgnarbejdere. Merarbejde udover 20 timer pr. kvartal godtgøres nu med en timeløn plus 50 % af basislønnen samt faste tillæg - militærtillægget dog undtaget - mens afspadsering fortsat afvikles i forholdet 1:1.

Ydelser til udsendte

FPT har længe haft fokus på forbedrede ydelser til udsendt personel. Det seneste år har da også været præget af flere gode resultater på løn- og ydelsesområdet for Forsvarets udsendte. De skal ses i lyset af den store præstation personellet bidrager med til Forsvarets internationale indsats. Forbedring af løn- og ydelsesvilkårene for Forsvarets udsendte er derfor fortsat et fokusområde.

- I foråret 2007 indgik FPT nye aftaler med CS, HKKF og FCE om honorering for hyppig udsendelse. I den nye aftale er personel, der ansættes på en tidsbestemt korttidskontrakt (K35 kontrakt) i direkte forlængelse af en udsendelse, blevet omfattet af aftalen. Personel, som har optjent dage jf. den tidligere aftale, der pr. 1. februar 2007 fortsat er gældende, har fået overført dage til den nye aftale, som med overgangsordningen er gældende indtil 1. februar 2010.
- Med virkning fra 1. oktober 2006: Kompetencetillæg til fastansat stampersonel og officerer har betydet 923 kr. pr. måned mere i lønningsspenen i op til 12 måneder efter udsendelse afhængig af udsendelseslængden.
- Med virkning fra 1. oktober 2006: Særligt tillæg til udsendte konstabler fra hæren, som giver 1.029 kr. mere i løn pr. måned under udsendelse.
- Med virkning fra 1. oktober 2006: Værdien af de såkaldte to syvendeds-dage er for flere civile grupper blevet hævet til 1.211 kr.
- Med virkning fra 1. maj 2007: Erstatningsbeløb ved tilskadekomst og dødsfald som følge af arbejdet eller de særlige forhold i opgaveområdet ved udsendelse i INTOPS hæves til 2.195.000 kr. ved tab af forsørger, 1.096.000 kr. ved tab af ikke-forsørger og 3.292.000 kr. ved en méngrad på 100%.
- Med virkning fra 1. juni 2007 hævdede forsvarsministeren det såkaldte 'udetillægsliggende tillæg' med ca. 2.000-4.000 kr. pr. måned afhængig af niveau.
- Til brug for de centrale forhandlinger er der afsat en central ramme til engangsvederlag for fastansat udsendt personel, der har ydet en ekstraordinær indsats ved enheder i internationale missioner. Engangsvederlaget for udsendte i international struktur forhandles decentralt fra den lokale løndannelse.

Stresspolitik på vej

FPT er i fuld gang med at udarbejde en stresspolitik. Som en forløber for dette projekt bliver en håndbog og en CD fordelt til Forsvarets medarbejdere i slutningen af september.

Ny rygelov

På baggrund af lov om røgfrie miljøer, der træder i kraft pr. 15. august 2007, har FPT udsendt skrivelse til NIV II og henledt opmærksomheden på, at loven afspejles i lokale rygepolitikker, og at der tages fornøden aktion på, at den nye lov tillige respekteres ved Forsvarets tjenestesteder.

Dialog om personelpolitik

Policy- & Rådgivningsafdelingen i FPT gennemførte i maj og juni måned en rundrejse ved 5 tjenestesteder i Forsvaret for at orientere Forsvarets og Hjemmeværnets samarbejdsudvalg om afdelingens opgaver, aktuelle fokusområder samt eksisterende og kommende rådgivningstilbud.

Formålet var at komme i dialog med samarbejdsudvalgene om behovet for fremtidige indsatsområder på det personelpolitiske område. Besøgene var generelt velbesøgte og præget af god dialog. FPT modtog mange konstruktive forslag til initiativer og tiltag vedr. bl.a. fastholdelse, sundhed og trivsel samt kompetenceudvikling og brugen af PERSYS.

FPT havde derfor stort udbytte af rundrejsen og håber, at rundrejsen også har stimuleret det personelpolitiske arbejde i samarbejdsudvalgene til gavn for myndighedernes opgaveløsning og medarbejdernes trivsel.

FOKUS



Personelforvaltningen i FPT har nu modtaget de første FOKUS-bedømmelser og udviklingskontrakter. Dermed er det nye kompetenceudviklings- og bedømmelsessystem begyndt at slå igennem i personelplanerne.

Når træneruddannelsen af alle Forsvarets myndigheder i FOKUS er gennemført i 2007, vil den efterfølgende uddannelse af Forsvarets personel være opdelt i to kategorier:

1. Kurser som afholdes på de strukturbestemte uddannelser (officers- og sergentskolerne), hvor skolerne selv forestår såvel uddannelse som administrative forhold, herunder tildeling af Q i DeMars.
2. Kurser for officerer og befalingsmænd, som vender tilbage til Forsvaret samt nyansatte civile chefer/ledere, varetages af CFF.

Uddannelsen af lokale samtaleledere er også i gang og varetages af de trænere, der allerede er uddannet.

AKM



Indførelse af arbejdsklimamålinger (AKM) i Forsvaret blev formelt iværksat ved FPT skr. 0601760-09 af 2007-05-21, hvor plan for gennemførelse også er bilagt. Et mindre antal myndigheder og tjenestesteder har gennemført målinger i 1. halvår 2007. Resten af Forsvaret gennemfører målinger i 2. halvår 2007.

Tænk tank fastholdelse

Tænk tanken vedrørende fastholdelse har nu samlet en række anbefalinger på baggrund af interviews med både nuværende og forhenværende medarbejdere. Tænk tanken peger på fem centrale indsatsområder:

- Styrkelse af lønområdet
- Sundhed og trivsel
- Geografi og indflydelse
- Kompetence- og karriereudvikling
- Markedsføring af Forsvaret

Forsvaret bør blive bedre til at informere om muligheder og begrænsninger på lønområdet - forbedret honorering for merarbejde og tjeneste i INTOPS samt ændring af tillægsstrukturen.

Forsvaret bør desuden forbedre sundhed og trivsel. Det kan fx ske ved at følge op på og støtte personelpolitiske initiativer inden for Sundhedstriaden, AKM, FOKUS og ledelse.

Tænk tanken anbefaler at udstikkerfunktionen og den lokale HR-funktion styrkes, ligesom der bør sættes fokus på god personaleledelse, herunder hvordan lokale chefer kan støttes.

Geografisk stabilitet og større grad af indflydelse på egen situation er også væsentlige punkter i fastholdelsen af gode medarbejdere. Denne anbefaling indebærer også øget støtte til udsendt personel og pårørende.

Tænk tanken peger desuden på udvikling af alternative karriereforløb, brug af FOKUS og større vægt på personlige- og faglige kompetencer end formel grad, som mulige fastholdende initiativer.

Endelig er der i fastholdelsesøjemed set på muligheden for at sælge/markedsføre Forsvaret bedre som en attraktiv arbejdsplads. Vi skal blive bedre til at fortælle om alt det, vi er gode til.

Forvaltning af civile medarbejdere

Siden forsvarsforliget og oprettelsen af FPT, d. 1. april 2005, har den civile forvaltningssektion (PF4) rekrutteret og forvaltet de ca. 7.000 civilt ansatte i Forsvaret. Civilforvaltningen består af knapt 50 civile medarbejdere fordelt med ca. 30 på Holmen og ca. 20 i Hjørring.

Det har det været en hård opgave, at få kabalen med de civile medarbejdere i det nye forsvar til at gå op. Civilforvaltningen har således haft travlt med at gennemføre den forligsbetingede rulleproces for civile medarbejdere - dvs. overflytningen af medarbejdere fra Forsvarets gamle struktur til den nye, ikke mindst de nye funktionelle tjenester. Og nu er næsten alle civile "i mål".

Undervejs har FPT desværre været nødt til at afskedige en del civile medarbejdere, der ikke kunne findes job til i det nye forsvar. Afskedigelser er tidskrævende, ikke mindst fordi de berørte medarbejdere har krav på en anstændig og grundig sagsbehandling.

De mange nye og ledige stillinger, der er opstået med flytningen og sammenlægningen af myndigheder i Forsvaret, har krævet en ekstra rekrutteringsindsats.

Vi har således måttet bruge mange kræfter på at få de civilt ansatte på plads i det nye forsvar. Dette har betydet, at andre kerneopgaver har måttet prioriteres ned, særligt udstickersamtaler.



Generelt skal ansøgere, for at få penge til uddannelse fra kompetencefonden, henvise til en personlig udviklingsplan og der skal være en kompetenceudviklingsstrategi for den myndighed, som ansøgeren tilhører.

Medarbejdere, der er udsendt i midlertidigt sammensatte enheder, og som er uden hjemlig stamenhed, skal sende deres ansøgning

direkte til FPT. Medarbejderen skal få sin chef til at lave en personlig udviklingsplan og vedlægge den som bilag til ansøgningen. Desuden skal der henvises til Forsvarets personalepolitik i ansøgningen.

For enkeltmandsudsendte, der IKKE har mulighed for at vedlægge en personlig udviklingsplan, skal der tydeligt gøres opmærksom på det i ansøgningen.

Civil i Forsvaret

Hvad er en udstickersamtale?

Med oprettelsen af FPT blev det besluttet at indføre udstickersamtaler for civile medarbejdere i stil med dem, det militære personel har kendt til længe.

Udstickersamtaler gennemføres af medarbejdere fra den civile forvaltningssektion i FPT. Under sådan en samtale vil du, sammen med din udstikker, drøfte en række emner, som vedrører din ansættelse i Forsvaret. Det kan være emner du ikke ønsker at drøfte med din nærmeste leder eller dine kolleger. Et vigtigt emne er de ønsker og behov for bredere kompetenceudvikling, du kan have. Hvis du og din udstikker bliver enige om noget, der skal arbejdes videre med, vil din nærmeste leder efterfølgende blive inddraget. Kompetenceudvikling i forhold til din konkrete arbejdsfunktion skal dog aftales direkte mellem dig og din nærmeste leder. Dine ønsker og behov for kompetenceudvikling afspejles i den årlige FOKUS-udviklingsplan, som udarbejdes i samarbejde med nærmeste leder.

En samtale om året

Det er FPT's målsætning, at alle civile får en udstickersamtale en gang om året. En udstickersamtale kan godt finde sted telefonisk, men FPT vil helst have, at den foregår ansigt til ansigt – ikke mindst ved den første samtale. Der kan dog stadig gå noget tid, inden alle civile medarbejdere i Forsvaret er blevet samlet op med en udstickersamtale, da civilforvaltningen lige nu også har travlt med rekruttering til de nye funktionelle tjenester.

Kontakt din udstikker

Som civil i Forsvaret har du mulighed for selv at opsøge din udstikker, hvis du har et problem eller spørgsmål om dine ansættelsesforhold, som du gerne vil have belyst. Hvis du er i tvivl om, hvem din udstikker er, har du to muligheder:

- 1) Få dit lokale personelkontor til at slå det op i DeMars: din udstickers stabsnummer står under 'Vis Personalestamdata' og dernæst 'Organisatorisk Tilhørsforhold'
- 2) Send en mail til FPT-KTP-PF4 med overskriften "Jeg vil gerne kontaktes af min udstikker" og oplysninger om dit navn og dit MA-nummer. Så vil du efterfølgende blive kontaktet af din udstikker. Du må regne med, at der kan gå noget tid, inden du hører fra din udstikker afhængigt af sagens karakter. Særligt hvis mange henvender sig efter denne artikel.

Civile i "krydsstillinger"

I dag sidder ca. 250 civile i militære stillinger – også kaldet "krydsstillinger". Disse stillinger er oprettet som militære stillinger, men det vil ikke inden for en overskuelig fremtid blive muligt at besætte dem med militære medarbejdere.

I forbindelse med flytningen af Forsvarets medarbejdere fra den gamle struktur til Forsvarets nye struktur viste det sig, at der var en række militære stillinger, som ikke umiddelbart kunne besættes. Dette betød at antallet af civile, der skulle afskediges som følge af forsvarsforliget, kunne reduceres ved at tilbyde dem disse krydsstillinger.

De civile medarbejdere, der i dag sidder i krydsstillinger, kan derfor regne med at blive i deres nuværende stillinger også fremover – og de vil som udgangspunkt kun blive rykket over i andre stillinger efter eget ønske. FPT flytter altså ingen civile i krydsstillinger imod deres vilje – men kun efter ønske og efter dialog med den pågældendes udstikker.



Sundhedstriaden - også for civile

650 civile medarbejdere har fået brev om, at de bliver omfattet af Sundhedstriaden. Ligesom deres militære kolleger skal de have fysik, helbred og vaccinationer til at kunne udsendes i missionsområder.

Medarbejdere omfattet af sundhedstriaden, skal gennemføre en træningstilstandsprøve. Efter bestået prøve er det tid til helbredstjek og tandlægeundersøgelse ved Forsvarets læger og tandlæger.

Bliver medarbejderen vurderet "egnet", foretages to grundvaccinationer, så han eller hun er klar til eventuelt at rejse til et missionsområde.

Hvis en medarbejder ikke opfylder de fysiske eller helbredsmæssige krav, vil tjenestestedet i samarbejde med medarbejderen aftale en handlingsplan for at få medarbejderen tilbage i kategorien "egnet".

Hvis en medarbejder derefter stadig ikke kan leve op til kravene, betyder det ikke automatisk afskedigelse. I stedet vil muligheder som tjeneste i en anden stilling blive drøftet i et samarbejde mellem medarbejder, udstikker og nærmeste foresatte. Tjenesten skal dog være forenelig med den overordnede varetægtelse af Forsvarets opgaver.

Læs mere om sundhedstriaden på FPT eller FSU hjemmeside.

Frivillig fratræden frem til 2009

Civile medarbejdere mellem 60 og 65 år, kan ansøge om frivillig fratræden.

Frivillig fratræden giver mulighed for at få tillagt pensionsalder, få fratrædelsesbeløb, tjenestefri med løn eller en kombination heraf. For at komme i betragtning kræves, at man har mindst 10 års samlet ansættelse. Der lægges i udvælgelsen bl.a. vægt på, om man er afskedstruet, eller om man frigør en stilling til en afskedstruet, ligesom sociale forhold kan tages i betragtning.

I 2007 havde 109 medarbejdere søgt om frivillig fratræden. 82 af disse fik tilbudt frivillig fratræden til en samlet udgift for Forsvaret på ca. 15 millioner kroner. I indværende forligsperiode har indtil nu 374 medarbejdere fået bevilliget frivillig fratræden. Aftalen om frivillig fratræden løber forligsperioden ud – dvs. til udgangen af 2009.

Næste ansøgningsfrist er den 1. februar 2008. Der vil i løbet af efteråret blive lagt yderligere oplysninger ud på FPT's hjemmeside om frivillig fratræden.

Redaktion:

Ansvarshav.: Oberstløjtnant Anne C. C. Bill
Red.: Tomas W. Ilsøe, Filip Ulrichsen og Frede G. Damso

Sorteret magasinpost
ID: 41160

Telefon: 3266 5000 - e-mail: fpt-komelm@mil.dk

Mange fordele ved tjenestemandspensionen

"Der står ikke på min lønseddel, hvor meget Forsvaret indbetaler til min pension!"

Hvis du kan nikke genkendende til det, er det sikkert fordi, du er ansat som tjenestemand eller civilarbejder og dermed omfattet af tjenestemandspensionsloven.

Medarbejdere under tjenestemandspensionsordningen har ikke deres "egen konto" i Finansministeriet, og størrelsen af den pension, som engang kommer til udbetaling, afhænger af det skalatrin medarbejderen stopper på, samt det antal pensionsår, som er optjent. Forsvaret indbetaler hver måned et beløb svarende til 15 pct. af lønnen til Finansministeriet, men den pensionsmæssige værdi af indbetalingen vil ofte være højere.

Tjenestemandspensionsordningen er således forskellig fra andre arbejdsmarkedspensioner, hvor pensionens størrelse afhænger af, hvor mange penge man betaler ind, og hvor stor forrentningen er.

Tjenestemandspensionsordningen er en samlet og komplet pakke. Ordningen omfatter følgende elementer:

- Livslang alderspension
- Tilskadekomstpension
- Svagelighedspension (invalidespension)
- Efterindtægt
- Ægtefællepension
- Børnepension

Derudover er tjenestemænd og civilarbejdere ligeledes omfattet af Statens gruppelevsordning.

Du og din familie er omfattet af ovenstående fra dag ét bortset for retten til alderspension, der forudsætter mindst tre års ansættelse.

Tjenestemandspensionsordningen er generelt en gunstig ordning. Af fordele ved tjenestemandspensionen skal blandt andet fremhæves, at:

- Pensionens størrelse er uafhængig af indbetalingerne
- Pensionen reguleres med lønudviklingen i samfundet
- Ved dødsfald vil eventuel ægtefælle og børn få tillagt pension
- Ansatte med pligtig afgangsalder før folkepensionsalderen kan i dag tildeles op til 10 ekstra pensionsår
- Der er særlig dækning ved tilskadekomst i tjenesten

Den højeste egenpension opnås ved 37 års pensionsalder og udgør 57 pct. af den pensionsgivende løn før fradrag af arbejdsmarkedsbidrag på tidspunktet for pensioneringen.

Så selvom dit pensionsbidrag ikke fremgår af lønsedlen, har du faktisk en rigtig god pensions- og forsikringsdækning. Du kan læse mere om din pension på www.tjenestemandspension.dk.

Rabatordning til Forsvarets medarbejdere

Forsvaret har netop indgået aftale med LogBuy, Danmarks førende virksomhed og formidler af fordelsaftaler til ansatte. Det betyder, at Forsvarets medarbejdere gennem FIIN og Internettet får adgang til attraktive rabataftaler på bl.a. fitness, ombygning og vedligehold, optik og smykker, sportsudstyr, brændstof, cykler, beklædning, radio/tv, maling, møbler, hvidevarer, kulturelle oplevelser, café og restaurant, ferie og fritid og meget andet. I alt indeholder rabatkonceptet knap 1.000 aktive aftaler, hvoraf ca. 250 er landsdækkende. Som udgangspunkt bliver rabatten på minimum 10 %, men ofte meget højere. For den enkelte medarbejder vil der derfor være ganske pæne summer at spare.


Velkomstpakke til september

I slutningen af september måned vil du modtage en velkomstpakke, som består af et personalekort samt det seneste nummer af bladet "Rabatten Privat". I bladet kan du se hvilke virksomheder, som er tilsluttet rabatordningen, samt hvor stor rabatten er. Du kan også logge ind på www.logbuy.eu for at læse mere. Du modtager dit eget login med velkomstpakken, men hvis du vil checke rabataftalerne allerede nu, kan du bruge dette login: fo8846.

Andre aftaler

Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarskommandoen arbejder videre på at få en række ekstraftaler i stand. I den forbindelse er der allerede indgået aftale med Fitness World, hvor du kan opnå træning i 12 måneder for 125 kr. om måneden.

Hvad er min pension værd?



Hvis du vil have udarbejdet en beregning, der viser hvor meget du skal sætte ind på en arbejdsmarkedspension for at matche tjenestemandspensionen, kan du kontakte din bank eller pensionskasse, som kan beregne det månedlige beløb, der skal sættes af til en privattegnat pensionsopsparing.