



Forsvarskommandoen



**Forsvarets
Personelpolitik**



Udgiver:
Forsvarskommandoen
September 2002

Layout: Tanja Weikop og Jane Buntzen

Tryk: Schweitzer A/S

Foto: Leif Ernst

FKOPUB PS. 401-1



5	Indledning
6	Værdigrundlag
7	Ansæt i Forsvaret
12	Kompetenceudvikling
15	Det hele menneske
21	Forsvarets sociale ansvar
22	Sikkerhed, sundhed og trivsel

Indledning

Forsvarets Personelpolitik henvender sig til alle medarbejdere i Forsvaret. Uanset hvor forskelligt vi oplever hverdagen i Forsvaret, spiller Forsvarets medarbejdere en helt central rolle for Forsvarets opgaveløsning. Det gælder alle Forsvarets medarbejdere, både kvinder og mænd, såvel som civile og militære på alle niveauer, ligesom det gælder både fastansatte, personel af reserven og værnepligtige. Personelpolitikken er udarbejdet af Forsvarets myndigheder og personelorganisationer i samarbejde.

For at kunne nå vores mål og løse vores opgaver er det afgørende, at Forsvaret fortsat er en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere, motivere og fastholde kompetente og engagerede medarbejdere.

Formålet med personelpolitikken er:

- At formulere mål inden for det samlede personelområde og at opnå medansvar for disse mål hos både ledelse og medarbejdere, så vi bliver gensidigt forpligtede.
- At udtrykke og understøtte vores fælles værdier i hele Forsvaret.
- At angive retningen for den ledelses-, forvaltnings- og samarbejds-mæssige udvikling inden for det personelpolitiske område.
- At inspirere ledelse og medarbejdere til at omsætte personelpolitikkenes ord til handling ved hver enkelt myndighed.

- At beskrive ansvar, forpligtelser, rettigheder og muligheder for medarbejdere og ledelse.

Personelpolitikken formulerer visioner, mål og værdier for udviklingen af Forsvaret som arbejdsplads. Personelpolitikken er således dels udtryk for ledelsens og personelorganisationernes fælles holdninger og hensigter, og dels for den samlede daglige ledelsesvirksomhed samt for udvikling af forvaltning og samarbejde. Personelpolitikken er dermed udtryk for de holdninger og værdier, som skal præge anvendelsen af de egentlige forvaltningsregler.

Jeg er sikker på, at personelpolitikken bliver et nyttigt redskab, der kan styrke Forsvaret og give en konstruktiv og positiv dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Jeg vil gerne opfordre til, at personelpolitikken bliver drøftet og bearbejdet i de lokale samarbejdsudvalg, som inspiration til hvorledes vi kan tilrettelægge tjenestevilkårene.



Jesper Helsø
General, forsvarschef



Værdigrundlag

Forsvaret tager udgangspunkt i et værdigrundlag, der hviler på en demokratisk samfundsopfattelse og et humanistisk menneskesyn.

Du og dine kollegers holdninger og handlinger skal i tjenesten afspejle Forsvarets værdigrundlag, og det er dit ansvar at være et godt eksempel.

Moral

Forsvaret har særlige opgaver i krise og krig, herunder i områder uden for landets grænser

hvor forholdene ofte er krigslignende. I de områder er moralske forudsætninger og holdninger ofte i forfald. Selv under sådanne forhold skal Forsvarets medarbejdere opretholde en høj moralsk standard. Dette forudsætter, at du og dine kolleger har særligt gode moralske holdninger og vilje til at efterleve dem under alle forhold.

Forsvarets personel skal altid konsekvent respektere menneskerettighederne og konventionerne om krigens love.

Du skal vise god moral gennem hele tjenesten både ved løsning af dine opgaver, i dit samar-



bejde med chefer, kolleger og medarbejdere og i din personlige adfærd og fremtoning. Det er din pligt at gøre opmærksom på beslutninger og forhold, der efter din opfattelse ikke er i overensstemmelse med god moral.

Vandel

Forsvaret forventer, at du i din private livsførelse og i særdeleshed i din tjeneste viser dig værdig til den agtelse og tillid, som er forbundet med din ansættelse i Forsvaret. Dette vandelskrav er knyttet til din aktuelle stilling og kan derfor være forskelligt alt efter stillingens art og efter omstændighederne.

Samfundets regler og love skal overholdes.

Overtrædelse af samfundets regler og love samt utilfredsstillende varetagelse af tjenesten kan få konsekvenser for ansættelsesforholdet eller den fremtidige tjeneste.

Gensidig respekt

Alle medarbejdere i Forsvaret har krav på at blive behandlet med respekt. Det gælder uanset hierarkisk placering, uddannelsesbaggrund, ansættelsesform eller typen af de opgaver, man løser. Det gælder for såvel fastansatte, personel af reserven som værnepligtige og uanset køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse. Som medarbejder i Forsvaret har du pligt til at behandle dine kolleger, chefer og dine egne medarbejdere med respekt og lydighed.

Chefer og ledere har herudover et særligt ansvar for at skabe et godt og trygt arbejdsklima. Det er chefers og lederes pligt at gribe ind, hvis der observeres stødende opførsel, eller der opstår mistanke om chikane.

Chikane er verbale og skriftlige ytringer eller optræden, som en person tolker som personligt krænkende eller truende. Chikane skaber et utrygt, ubehageligt eller fjendtligt arbejdsklima. Mobning af kolleger er også chikane.

Seksuel chikane er chikane, som en person tolker som en uvelkommen, seksuel tilnærmelse, en uvelkommen anmodning om seksuel gunst, verbal tilkendegivelse eller fysisk optræden af seksuel karakter. Forsøg på at tiltvinge sig seksuelle eller seksuelt betonedede ydelser som betingelse for ansættelse er også seksuel chikane.

Det er din pligt at arbejde for, at chikane ikke forekommer. Skulle du observere chikane blandt kolleger, er det din pligt at arbejde for at bringe det til ophør.

Ansæt i Forsvaret

Ansættelse

Forsvarets medarbejdere rummer både tjenestemandsansatte, overenskomstansatte, ansatte på tjenestemandslignende vilkår, ansatte med arbejdsmarkedspension og åremålsansatte.

Ansættelsesformen afhænger af, om du er

militær eller civil og af de uddannelseskra-
ver, der stilles til dig, samt af hvor længe du har været
ansat i Forsvaret.

Militært personel af reserven med rådigheds-
kontrakt har en militær uddannelse, men er
hjemsendt med en kontrakt, hvor den enkelte
stiller sig til rådighed for fortsat uddannelse og
øvelser i Forsvaret. Personel af reserven bliver
hovedsageligt uddannet med henblik på at
indgå i Forsvarets reaktionsstyrker samt i krigs-
styrken, men kan også indgå i løsningen af
Forsvarets andre opgaver. Personel med reak-
tionsstyrkekontrakt har derudover pligt til at

lade sig udsende med deres enhed til løsning
af internationale opgaver, såfremt enheder i
Forsvarets reaktionsstyrker aktiveres.

Værnepligtige er formelt ikke ansat i Forsvaret,
da værnepligtige gør tjeneste i henhold til
Værnepligtsloven.

Personelstruktur

Den nugældende personel- og uddannelses-
struktur er fastsat ved lov i 1983 og kaldes P-83.
Udgangspunktet er en stillingsnormerings-
oversigt for hver enkelt af Forsvarets myndig-





heder og funktionsbeskrivelser for hver enkelt stilling, der skal besættes med fast personel ved myndighederne.

Stillingsnormeringsoversigten er en fortegnelse over samtlige stillinger ved en myndighed, som angiver, om stillingen er civil eller militær samt stillingens niveau. Stillingsnormeringsoversigter udarbejdes lokalt efter forhandling med personaleorganisationerne og godkendes af den foresatte myndighed.

Niveaufastsættelse af stillinger er for såvel civile som militære stillinger opdelt i fire hovedniveauer: Manuelt -, mellemlider-, leder- og chefniveau. Det militære mellemlider- og

lederniveau opdeles herudover i laveste, højere og højeste funktionsniveau.

Af funktionsbeskrivelsen fremgår, hvilke opgaver den ansatte skal løse, og på hvilket kompetenceniveau opgaverne skal løses. På baggrund heraf fastsættes for hver enkelt stilling, om det er en militær eller civil stilling, hvilket hoved- og funktionsniveau stillingen er på samt hvilke uddannelseskrav, der er til stillingsindehaveren.

Løn

Forsvaret ønsker en lønpolitik, der honorerer en indsats, der fremmer Forsvarets og den

enkelte myndigheds overordnede strategier og målsætninger, og som understøtter personelpolitikens målsætninger. Ledelsen fastsætter de overordnede lønpolitiske mål efter drøftelse i et lønudvalg, hvor både personelorganisationerne og ledelsen er repræsenteret.

For såvel den enkelte medarbejder som for Forsvaret er det væsentligt, at de lønde, der ydes til de ansatte, fordeles efter saglige og forståelige principper, der udspringer af lønpolitikken.



Lønnen for de enkelte medarbejdere eller personelgrupper bliver fastsat ved aftaler med personelorganisationerne. Dette sker såvel ved overenskomstforhandlinger som ved centrale, decentrale og lokale lønforhandlinger.

International tjeneste

Som fastansat i Forsvaret har du pligt til at forrette tjeneste ved enheder, der opstilles, uddannes og udsendes til opgaver uden for landets grænser. Denne pligt gælder alle, uanset om du er militært eller civilt ansat. Personel ansat før 1994 har haft mulighed for én gang for alle at melde fra overfor deltagelse i visse internationale operationer (fredsskabende operationer) mod til gengæld at acceptere begrænsninger i karrieren og i de tjenestestillinger, man kan bestride. For civilt personel ansat før 1994, der ikke fik mulighed for at melde fra til fredsskabende operationer, gælder særlige forhold, men dette personel har som Forsvarets øvrige ansatte pligt til at lade sig udsende til fredsbevarende operationer.

Forsvaret vil tilrettelægge tjenesten for medarbejderne, således at byrden ved udsendelser fordeles bedst muligt. Frekvensen af udsendelser vil dog afhænge af din uddannelse og funktion, idet visse uddannelser og funktioner vil være mere efterspurgt end andre.

Hvis du ønsker at blive udsendt, vil Forsvaret søge at opfylde dette ønske. Hvis du af personlige grunde i en periode ikke ønsker at blive udsendt, vil Forsvaret også søge at tage hensyn til det.

Beordringsretten

Som ansat i Forsvaret kan du, afhængigt af ansættelsesforholdet, blive beordret til en anden tjenestestilling inden for dit ansættelsesområde. For en stor del af Forsvarets medarbejdere betyder det i praksis, at man i en tidsbegrænset periode eller varigt kan blive beordret til tjeneste i et andet geografisk område. Du kan endvidere blive beordret i en anden tjenestestilling inden for dit nuværende tjenestested.

Forsvaret vil anvende beordringsretten under videst muligt hensyn til dine ønsker og de forhold, der fremgår af familiepolitikken, ligesom Forsvarets behov vil indgå i vurderingen af, om beordring eventuelt skal finde sted imod dit ønske. Forsvaret lægger vægt på at give dig et rimeligt varsel ved evt. beordring.

Leje- og tjenesteboliger samt kvarterer

Forsvaret har mulighed for at udleje boliger og kvarterer til vores ansatte. Formålet med Forsvarets lejeboliger er, at de skal være til gavn for ansatte med tjeneste af begrænset varighed i et geografisk område og for forflyttet personel for en kortere periode, indtil anden bolig findes. Derfor udlejes lejeboligerne som hovedregel højst for en periode af 4 år.

Lejeboligerne fordeles efter et skøn, og foruden de forhold, der er nævnt ovenfor, kan der eksempelvis blive taget sociale hensyn ved fordelingen af boliger.

Forsvaret råder over en række kvarterer af forskellig størrelse, som du kan leje i kortere per-

ioder, eksempelvis hvis du er på tjenesterejse eller udstationering. Hvis det er praktisk muligt, kan du leje et kvarter til dig og din familie under private rejser.

For enkelte tjenestestillinger er der krav om, at man bor på eller i nærheden af tjenestestedet. I disse tilfælde stiller Forsvaret en tjenestebolig til rådighed, som den ansatte har pligt til at bebo.

Kompetenceudvikling

At være kompetent betyder, at du er i stand til at løse dine opgaver med de kvalifikationer (viden, færdigheder og holdninger), som du besidder. Det drejer sig både om dine faglige og personlige kvalifikationer. Forsvarets opgaver ændrer sig hele tiden. Derfor er det vigtigt, at din kompetence også udvikler sig, så Forsvaret altid vil være i stand til at løse både nuværende og kommende opgaver. En løbende kompetenceudvikling betyder også, at du får en større sikkerhed for, at du nu og i fremtiden vil være en attraktiv medarbejder i Forsvaret og i samfundet som helhed. Kompetenceudvikling er et særligt indsatsområde, som er i både din og Forsvarets interesse.

De lokale samarbejdsudvalg skal drøfte og fastsætte principper for den samlede kompetenceudvikling ved den enkelte myndighed. Disse principper skal hænge sammen med Forsvarets og myndighedens vision, mål og opgaver.

Forsvarets Personeludviklings- og bedømmelsessystem

Forsvaret har et personeludviklings- og bedømmelsessystem (FORPUBS), der anvendes for alle ansatte. Civile medarbejdere på manuelt niveau er som hovedregel ikke omfattet af bedømmelsesdelen, men kan blive det, såfremt de selv ønsker det.

Din chef eller leder skal holde en udviklings- eller medarbejdersamtale med dig mindst én gang om året. Her skal I bl.a. fastlægge de områder, hvor der er behov for kompetenceudvikling. I skal sammen identificere et antal udviklingsmål samt lægge planer for, hvordan målene kan nås. Kompetenceudvikling kan ske på mange måder, f.eks. ved uddannelse, i det daglige arbejde eller ved jobskifte. Det er vigtigt, at de planer, I lægger, bliver ført ud i livet, og at I følger op på, om du når de mål, der er sat for dig. Din chef eller leder skal sørge for, at du får mulighed for at anvende nyerhvervede kvalifikationer med det samme, for kun på den måde kan dine kvalifikationer blive omsat til kompetence. Det er meget vigtigt, at du selv tager et medansvar for din egen udvikling og gør opmærksom på områder, hvor du oplever, at din kompetence ikke er tilstrækkelig eller ikke udnyttes.

Udover de årlige udviklings- eller medarbejdersamtaler bliver du også med jævne mellemrum bedømt. Hvis du er militært ansat, sker det mindst hvert andet år, og hvis du er civil mindst hvert femte år.



Særligt for militært personel

Som militært ansat, skal du være opmærksom på, at både din chef eller leder og personelforvaltningen er involveret i din kompetenceudvikling. Det er derfor vigtigt, at du oplyser personelforvaltningen om dit behov for kompetenceudvikling, såfremt det kræver, at personelforvaltningen bliver inddraget, eksempelvis i forbindelse med tilrettelæggelse af læn- gerevarende uddannelsesforløb.

For at give dig størst mulig indflydelse på dit tjenesteforløb kan du, udover ønsker angivet i

FORPUBS, indsende særlig ønskeseddel, således at personelforvaltningen i samråd med dig kan tilrettelægge et individuelt tjeneste- og uddannelsesforløb. Dette forløb beskrives i en personplan, der i forskellige detaljeringsgrader dækker en periode på 6 år. Personplanen er tiltænkt som dit personlige planlægningsværktøj, men da uforudsete forhold kan nødvendiggøre ændringer af planen, må der ikke disponeres alene på grundlag af planen. Planen opdateres kontinuerligt dog mindst én gang årligt.

Særligt for civilt ansat personel

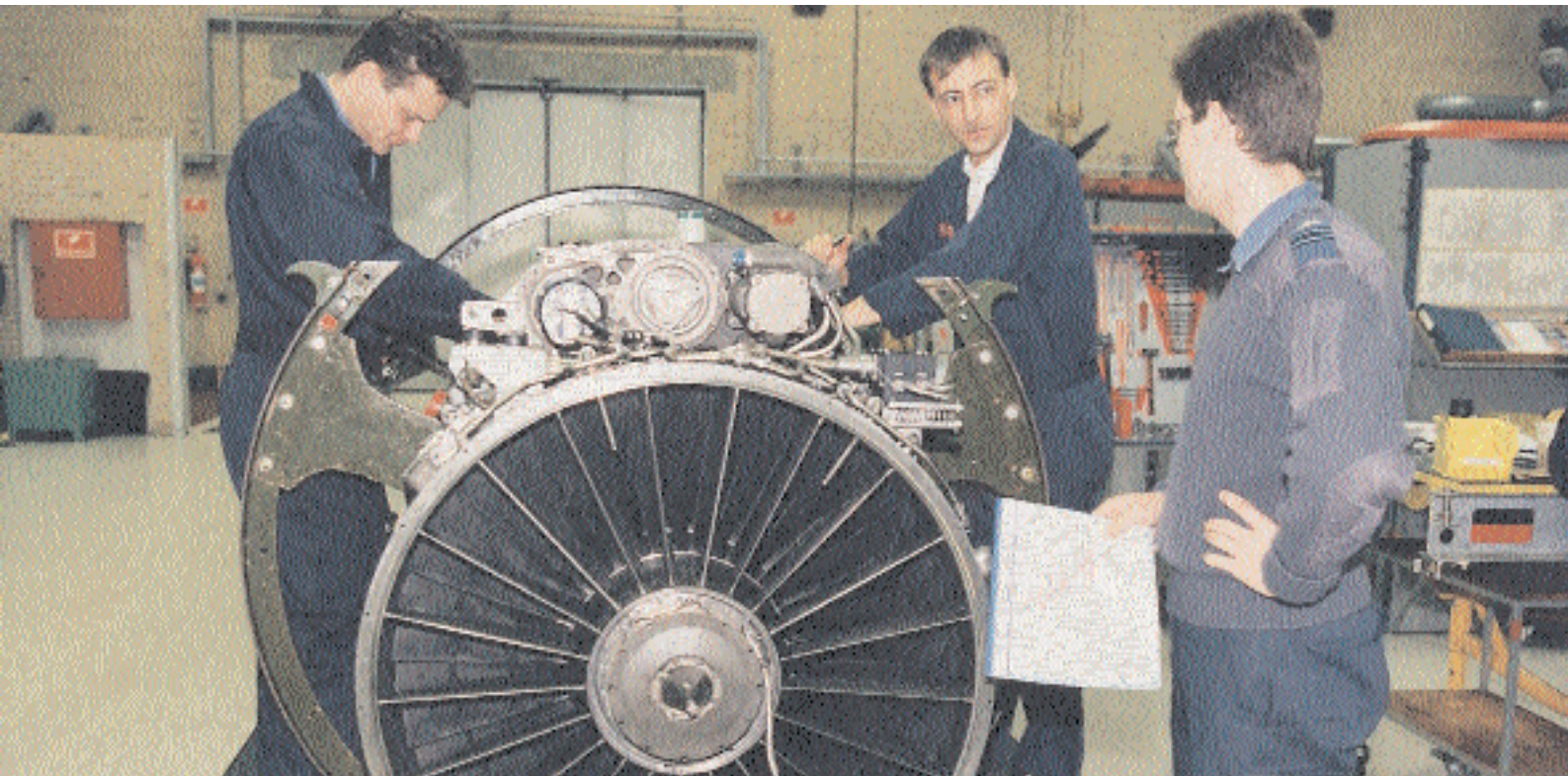
Forsvarets civilt ansatte medarbejdere kan komme i betragtning til civile advancementsstillinger. Det er selvfølgelig en forudsætning, at du har de rigtige kompetencer, og at du er vurderet egnet hertil. Såfremt du er egnet, bør du have mulighed for at gennemgå de efter- og videreuddannelser, der er nødvendige, for at du kan komme i betragtning til de advancementsstillinger, der er relevante for dig og Forsvaret. Du har mulighed for at se funktionsbeskrivelsen for de stillinger, du er interesseret i, så du kan se, hvilke kvalifikationskrav der stilles.

Særligt for værnepligtige

Hvis du er værnepligtig, er formålet med din

tid i Forsvaret at give dig en uddannelse, der sætter dig i stand til at indgå i løsningen af Forsvarets opgaver. Dine foresatte vil gøre deres bedste for, at din uddannelse og tjeneste vil give dig mulighed for en faglig og personlig udvikling.

Såfremt du gennemfører din værnepligt på tilfredsstillende vis, vil du have mulighed for at blive fastansat, optaget på en af Forsvarets uddannelser eller for at tegne en reaktionsstyrkekontrakt. Du har også mulighed for efter aftjent værnepligt at blive udsendt i international tjeneste. Dine muligheder afhænger dog af Forsvarets behov og af dine kompetencer i forhold til den stilling eller uddannelse, du søger.



Anerkendelse af uddannelseskompetencer

Forsvaret ser positivt på muligheden for at anerkende civilt erhvervede kompetencer i forhold til de uddannelser, Forsvaret kan tilbyde. Er det relevant for dig, kan du drøfte dette med din personelforvaltning. Dine ønsker vil blive afvejet i forhold til Forsvarets behov og de normale uddannelseskrav.

På samme måde arbejder Forsvaret for, at vores uddannelser i større omfang bliver anerkendt i det civile uddannelsessystem og i erhvervslivet.

Krav om omstilling

Forsvaret bliver stillet overfor krav om omstilling på samme måde som arbejdspladser i det øvrige samfund. Omstilling er nødvendig, bl.a. når Forsvaret skal tilpasse sig nye opgaver, i forbindelse med at der bliver indført ny teknologi, eller når der bliver stillet øgede krav til effektiviteten. Dette kan medføre, at du vil skulle løse nye opgaver, måske endda på et andet tjenestested. I værste fald kan det betyde, at Forsvaret ikke længere har mulighed for at beskæftige dig.

For at give dig de bedst mulige forudsætninger for at håndtere de udfordringer, som kravet om omstilling stiller til dig, er det vigtigt, at du aktivt medvirker til en løbende faglig og personlig kompetenceudvikling. Du skal også være parat til at prøve nye udfordringer, herunder at skifte job. Gør du det, vil Forsvaret have de bedste muligheder for at give dig tryk i ansættelsen.

Forsvaret har oprettet en omstillingsorganisation, der yder en bred og kvalificeret rådgivning til såvel enkeltpersoner og grupper af ansatte som myndigheder, både i det daglige og når større ændringer i Forsvaret bliver gennemført. Står du foran afskedigelse, vil omstillingsorganisationen også kunne hjælpe dig.

Fortrinsret

Personel i Forsvaret, der er afskedstruet som følge af arbejdsmangel, har fortrinsret til stillinger, de er kvalificerede til.

Stampersonel på korttidskontrakt har fortrinsret til ledige civile stillinger, der ikke er avancementsstillinger, inden for Forsvarsministeriets område. Det er dog en forudsætning, at din tidligere tjeneste har været tilfredsstillende, og at du er kvalificeret til den ledige stilling.

Det hele menneske

Dygtige og motiverede medarbejdere er afgørende for at Forsvaret kan løse sine opgaver. Derfor ønsker Forsvaret at fastholde disse medarbejdere. Ét af midlerne hertil er at give dig og dine kolleger gode rammer for, at I kan udfolde jer med den mangfoldighed af ressourcer, som I besidder. De gode rammer etableres bl.a. ved, at Forsvaret betragter dig og dine kolleger som hele mennesker, der har ret til et sammenhængende og harmonisk familie- og arbejdsliv.

Ligebehandling

I Forsvaret bygger samarbejde og ledelse på den grundholdning, at alle mennesker er forskellige og skal mødes med respekt og åbenhed. Forsvaret består af en mangfoldighed af mennesker med hver deres forudsætninger. Sameksistens af forskellige livssyn og gensidig påvirkning er nøgleord. Det tilfører samtidig løsningen af arbejdsopgaverne kvalitet og bredde.

Du og dine kolleger bliver betragtet som ligeværdige i jeres forskellighed. Alle skal have de samme muligheder i Forsvaret uanset køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse. Lige muligheder for forskellige mennesker betyder, at du og dine kolleger ikke altid vil blive behandlet ens. I nogle situationer er en individuel behandling, der tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders forudsætninger og livssituation, betingelsen for, at du og dine mange forskellige kolleger kan opnå lige muligheder. Forskellige mennesker, der bliver behandlet individuelt, tilfører helheden kvalitet og effektivitet. Det forudsætter imidlertid, at individuelle hensyn bliver afvejet i forhold til helhedens interesser.

Forsvaret har et ønske om, at medarbejdere i højere grad skal afspejle Danmarks befolkning. Det sikrer en øget mangfoldighed i medarbejderskaren. Forsvaret opfordrer derfor mænd og kvinder uanset etnisk oprindelse til at blive ansat i Forsvaret enten i civile jobs eller på Forsvarets militære uddannelser.

Familievenlige arbejdspladser

Det giver den bedste trivsel, når der er sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv. Mange i Forsvaret har skiftende arbejdstider, og mange af Forsvarets medarbejdere skal arbejde i forskellige dele af landet i forskellige perioder i løbet af deres karriere. Nogle skal i perioder gøre tjeneste i udlandet, bl.a. i internationale operationer.

Det er forhold, der med tidens ændrede og forskelligartede familiemønstre, stiller særlige krav til dig og din familie. Du kan i perioder opleve, at det er vanskeligt at "få enderne til at nå sammen". Det gælder, hvad enten du har børn eller ej, og opstår der pludselig særlige behov i baglandet, kan dagligdagen blive vanskelig.

Løsningen på problemerne er ofte fleksibilitet. Flexibilitet i planlægning af arbejdstiden. Flexibilitet i forhold til at afholde afspadsring og ferier. Flexibilitet der tillader, at du og dine kolleger har mulighed for at afspadsere, hvis der opstår sygdom i den nærmeste familie. Forsvaret er som udgangspunkt imødekommende overfor dine ønsker om fleksibilitet. Du og din chef må i fællesskab søge at finde løsninger, der tilgodeser dine ønsker afstemt med Forsvarets prioriterede opgaver. Dette kræver, at din chef, du selv og dine kolleger samarbejder fleksibelt om at prioritere opgaverne og tilrettelægge arbejdstiden.

Du skal dog være opmærksom på, at prioriterede opgaver kan i særlige situationer gøre det vanskeligt at imødekomme dine ønsker.



Geografisk stabilitet

I Forsvaret er arbejdslivet for mange forbundet med en pligt til at flytte arbejdsplads med jævne mellemrum. Forsvarets arbejdspladser er spredt ud over et stort geografisk område, der også rækker ud over Danmarks grænser.

Forsvaret forsøger så vidt muligt at gennemføre en planlægning, der sikrer din familie geo-

grafisk stabilitet i længere sammenhængende perioder. Særlige vilkår gør det i perioder vanskeligt at opfylde dette mål. Du kan komme i situationer, hvor dit fravær fra hjemmet eller flytning til et nyt geografisk område kan have meget negative konsekvenser for dig eller din familie. Forsvaret vil i disse tilfælde søge at finde en løsning.

Hvis dine helbredsmæssige eller sociale forhold er sådan, at det af hensyn til dig selv eller din familie ikke vil være forsvarligt at forflytte dig, vil Forsvaret finde en løsning, så du ikke bliver forflyttet. Det kan blive aktuelt at inddrage læge og socialrådgiver i vurderingen. En sådan løsning vil kunne få konsekvenser for både dig og Forsvaret, hvilket Forsvaret vil drøfte med dig, før beslutninger tages.

Ved strukturtilpasninger, hvor enheder nedlægges eller flyttes, kan Forsvaret ikke garantere, at du ikke vil blive forflyttet, uanset at der måtte være personlige forhold, der taler mod

en forflyttelse. Forsvaret vil dog i videst mulig udstrækning søge at afbøde konsekvenserne af en sådan forflyttelse.

International tjeneste

Forsvaret lægger stor vægt på det internationale engagement, hvilket stiller specielle krav til dig. I forbindelse med din pligt til at deltage i international tjeneste, kan du med kort varsel blive sendt ud til områder uden for Danmarks grænser, hvor der er krise eller krig. Længere tids fravær under sådanne forhold kan ikke undgå at være en belastning for fa-



milien, hvad enten familien er dine forældre, børn, ægtefælle eller samlever. Det er ulemper, der kan være svære at kompensere for. Forsvaret opfordrer de pårørende til at skabe netværk og formidler forskellig relevant information vedrørende dette. På denne måde bidrager Forsvaret til, at de pårørende får lettere ved at håndtere ulemperne.

Der kan være personlige, helbredsmæssige eller sociale grunde til, at du midlertidigt ikke kan leve op til denne pligt.

Hvis du af personlige grunde i en kortere periode ikke ønsker at blive udsendt, eller dit fravær fra hjemmet vil have meget negative konsekvenser for dig eller din familie, vil Forsvaret søge at tage hensyn til det.

Hvis dine helbredsmæssige eller sociale forhold er sådan, at det for dig selv eller din familie ikke vil være forsvarligt at udsende dig, vil Forsvaret finde en løsning, så du ikke bliver udsendt. Det kan blive aktuelt at inddrage læge og socialrådgiver i vurderingen.

Indgår du i Forsvarets reaktionsstyrker som fastansat eller med reaktionsstyrkekontrakt, har du pligt til at oplyse Forsvaret, om du af helbredsmæssige eller sociale grunde i en periode ikke er i stand til at lade dig udsende med kort varsel i tilfælde af, at din enhed bliver aktiveret.

Orlov når der kommer børn i familien

Mange af Forsvarets medarbejdere vil i løbet

af deres karriere stifte familie. Det er vigtigt, at starten på denne fase i livet bliver god. Det kræver blandt andet tid. Som højgravid kvinde og nybagt mor eller far har du ret til såvel orlov i forbindelse med fødsel som siden hen. I Forsvaret vil du møde en positiv holdning overfor dine ønsker om orlov, når behovet opstår.

Seniormedarbejdere

Seniorer er ved deres viden og erfaring en vigtig ressource for Forsvaret. Derfor ønsker Forsvaret at fastholde, udvikle og nyttiggøre seniorers viden og erfaring.

Forsvaret betragter kompetenceudvikling som en fortløbende proces. Kompetenceudvikling i Forsvaret har derfor heller ingen alder. Det betyder, at du gennem hele dit arbejdsliv i fællesskab med dine chefer og ledere aktivt skal tage stilling til, hvordan din viden og erfaring bedst bliver udviklet og anvendt til glæde for Forsvaret og dig selv. Uanset din alder vil dine udviklingsmuligheder derfor altid være en naturlig del af den årlige udviklingssamtale.

Er du senior, kan du have forskellige behov, som du ønsker den attraktive arbejdsplads skal tilgodesee, for at du kan yde dit bedste. Måske er det en mere fleksibel arbejdstid, afklaring af fratrædelsestidspunkt eller muligheder for aftrapning. Du har mulighed for at drøfte dine muligheder for seniorordninger med din chef i den årlige udviklingssamtale og med personelforvaltningen.

Aldersbetinget fratræden

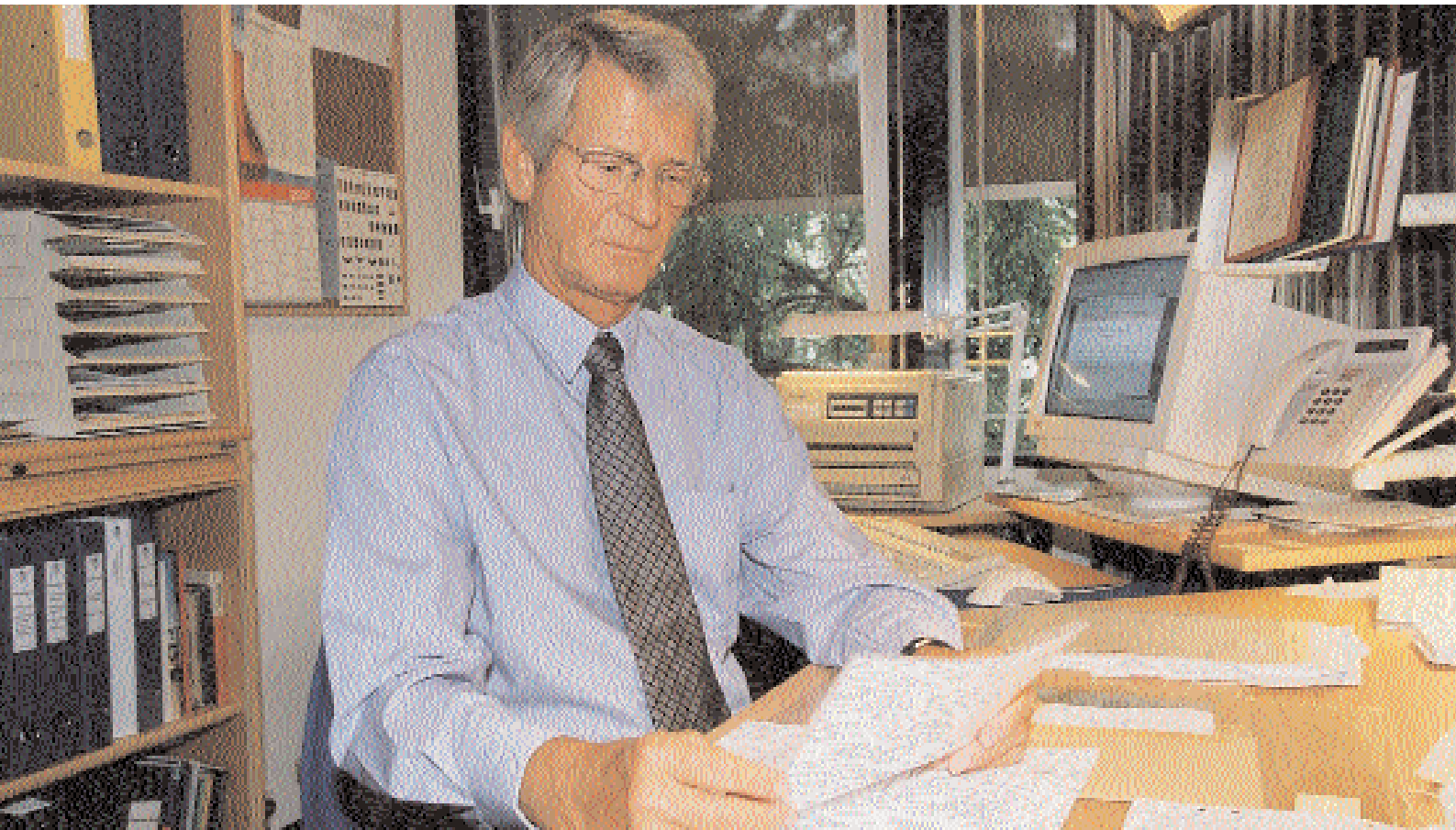
Forsvaret afholder seminarer for kommende pensionister, som du kan vælge at benytte dig af, når du nærmer dig det tidspunkt, hvor du skal gå på pension. Seminaret giver dig lejlighed til i god tid inden din pensionering at overveje, hvad du vil bruge din "tredje alder" til. Du bliver desuden præsenteret for nogle af de udfordringer, som den "tredje alder" kan stille dig overfor.

Udvikling uden for Forsvaret

På et tidspunkt i dit liv kan det være behov for

andre udfordringer, der tæller. Det kan være, at du oplever et behov for at tilegne dig ny viden og høste nye erfaringer uden for Forsvaret i en periode. Forsvaret vil i de fleste tilfælde kunne få glæde af dine nye ressourcer, hvis du vender tilbage.

Som ansat i Forsvaret har du, afhængig af dit ansættelsesforhold, mulighed for at søge om tjenestefrihed uden løn i en periode, der bliver aftalt mellem dig og Forsvaret. Forsvaret ser i øvrigt positivt på ansøgninger om orlov til uddannelse.



Selv om du er afskediget fra Forsvaret er der mulighed for, at du senere kan blive ansat i Forsvaret igen.

Forsvarets sociale ansvar

På grund af de militære opgavers særlige karakter har Forsvaret et udpræget ønske om at leve op til sit sociale ansvar. Forsvaret ønsker specielt at tage et socialt ansvar, hvis du som ansat kommer i en situation, hvor du ikke længere kan passe dit job af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Tilskadekomst

Forsvarets særlige forhold gør, at tjenesten kan medføre, at enkelte af de ansatte bliver påført fysiske eller psykiske skader.

Hvis du kommer til skade i tjenesten vil Forsvaret hurtigst muligt tilbyde at yde dig og dine nærmeste pårørende den størst mulige hjælp på alle områder.

Psykiske efterreaktioner

For at mindske risikoen for at du og dine kolleger pådrager jer psykiske efterreaktioner på grund af voldsomme hændelser i tjenesten, lægger Forsvaret stor vægt på forebyggelse. Omhyggelig udvælgelse og uddannelse skal bidrage til, at du og dine kolleger i videst muligt omfang kan håndtere belastende situationer. Hvis en medarbejder alligevel har risiko for eller lider af psykiske efterreaktioner på grund

af hændelser i tjenesten, eksisterer der tilbud om støtte. Tilbuddet gælder, hvad enten du er ansat eller hjemsendt, og dine pårørende er også omfattet af tilbuddet. Støtten er gratis.

For at dække behovet for hurtig professionel indsats i tilfælde af en psykisk belastende hændelse, har Forsvaret oprettet et psykologisk udrykkeberedskab.

Job til medarbejdere der kommer til skade eller bliver ramt af sygdom

Hvis du som følge af tjenesten pådrager dig fysiske eller psykiske skader og rammes af nedsat arbejdsevne, vil Forsvaret gøre en stor indsats for at placere dig i en stilling, som du både ønsker og har mulighed for at varetage på normale vilkår. Hvis du ikke er i stand til at følge en tidligere planlagt tjeneste eller karriere, vil Forsvaret i videst muligt omfang prøve at finde alternativer, der ligner det forløb, der ellers var stillet dig i udsigt.

Hvis du kommer til skade eller på anden måde bliver ramt af nedsat arbejdsevne, uden at dette er en følge af tjenesten, vil Forsvaret ligeledes søge at placere dig i en stilling på normale vilkår og give dig en karriere, hvor din erfaring og viden kan blive anvendt, og som du har mulighed for at varetage. Forsvaret er parat til at tage hensyn, som ligger ud over, hvad normale ansættelsesmæssige regler stiller krav om.

Forsvaret ansætter også medarbejdere under socialt kapitel, såfremt en medarbejder med nedsat arbejdsevne ikke kan varetage en funk-

tion på normale vilkår. Dette gælder både allerede ansatte medarbejdere og udefra kommende medarbejdere.

Sikkerhed, sundhed og trivsel

Arbejds miljø

Forsvarets politik for sikkerhed, sundhed og trivsel har til formål at sikre din fysiske, psykiske og sociale velfærd. Politikken skal også medvirke til at forebygge arbejdsmiljøskader, herunder arbejdsulykker, arbejdsskader, erhvervs sygdomme og nedslidning.

Chefer, ledere og medarbejdere har en fælles interesse i og pligt til at sørge for, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er bedst muligt. Samtidig har du naturligvis et særligt ansvar for dit eget helbred.

Forsvaret arbejder for sikkerhed, sundhed og trivsel gennem det lovbestemte arbejds miljøarbejde. Desuden kan den enkelte myndighed iværksætte projekter, der fremmer sikkerhed, sundhed og trivsel, efter samråd med det lokale samarbejdsudvalg.

Idræt

Idræt er en del af Forsvarets virksomhedskultur. Derfor prioriterer Forsvaret idræt og en



god fysisk træningstilstand højt. Forsvaret ønsker, at alle medarbejdere ad frivillig vej dyrker idræt efter ønsker, evner og behov, da fysisk aktivitet forebygger helbredsmæssige skavanker.

Det er først og fremmest dig selv, der har ansvaret for din fysiske træningstilstand, men Forsvaret ønsker at støtte denne indsats - også i arbejdstiden. Det forudsætter imidlertid, at den øvrige tjeneste tillader det. Forsvaret råder over idrætsuddannet personel, som kan støtte dig i den fysiske træning. Den organiserede idrætsvirksomhed i Forsvaret finder sted i samarbejde med Dansk Militært Idrætsforbund og dets idrætsforeninger. Idrætsvirksomheden er primært rettet mod breddeidræt, men Forsvaret lægger også vægt på eliteidrætten, herunder de militære landshold. Forsvaret stiller i muligt omfang faciliteter til rådighed, så du og din familie kan udøve idræt i fritiden.

For det militære personel kan fysisk formåen være en forudsætning, for at de pålagte opgaver kan løses. Forsvaret stiller derfor fysiske krav til denne medarbejdergruppe og gennemfører årlige træningstilstandsprøver. Manglende evne til at leve op til de fysiske krav kan medføre, at en medarbejder bliver forflyttet til en mindre fysisk krævende stilling. Det kan også betyde, at en ansøgning om optagelse på grund- og videreuddannelser ikke bliver imødekømt.

Forsvaret stiller normalt ikke krav om fysisk formåen til civile medarbejdere, men tilbud om deltagelse i idrætsvirksomhed gælder også for civile.

Rygning, alkohol og øvrige rusmidler

De lokale samarbejdsudvalg har med henvisning til lovgivningen på dette område til opgave at sikre, at der bliver truffet foranstaltninger til at begrænse ikke rygende medarbejders gener ved tobaksrøg, og at der bliver udformet retningslinier for rygning på arbejdspladsen.

Forbrug af alkohol må ikke resultere i forringet arbejdsindsats, dårlige samarbejdsrelationer samt brud på arbejdssikkerheden. Et overforbrug af alkohol skal behandles på samme måde som andre sociale og sundhedsmæssige problemer. Forsvaret er parat til at gøre en indsats for at hjælpe en medarbejder ud af et eventuelt misbrug.

Det er den enkelte myndighedschefs ansvar, at der lokalt er fastsat regler for udskænkning og indtagelse af alkohol i eller i forbindelse med tjenesten. Disse regler bør udformes i de lokale samarbejdsudvalg.

I Forsvaret er det forbudt at indtage andre former for rusmidler end alkohol i forbindelse med tjenesten, eller når det kan have indflydelse på forestående tjeneste. Overtrædelse af lov om euforiserende stoffer eller anden lovgivning, om besiddelse eller indtagelse af visse rusmidler kan føre til strafforfølgning og kan få konsekvenser for ansættelsesforholdet eller den fremtidige tjeneste og karriere. Overforbrug eller misbrug af medicin bliver behandlet efter samme administrative retningslinier som overforbrug af alkohol.

Udgivet af Forsvarskommandoen 2002

Forsvarskommandoen

Postboks 202
2950 Vedbæk

Telefon 4567 4567
e-mail fko@fko.dk
www.fko.dk

