

Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

Beretning for perioden 2012-2013

Januar 2014

Indhold

Indledning.....	3
Overenskomst 2013.....	3
Forsvarsforlig.....	4
HR- strategi.....	7
Organisation	8
Medlemstal.....	8
TR-området.....	8
Aftalemæssige forhold	9
Samarbejde.....	10
Hæren.....	10
Søværnet	11
Flyvevåbnet	13
Hjemmeværnet.....	14
Beredskabsstyrelsen.....	14
Andre forhold	15
Juridisk bistand	15
Mulighedskommission og arbejdsskader	16
Karriereafklaringsforløb.....	16
Nordisk Officers Alliance (NOA).....	17
Evaluering af veteranpolitik.....	17
IT og kommunikation.....	18
Arbejds miljø og Egentlig militær tjeneste (EMT)	22
Projekt Social Kapital	22
Afslutning.....	23

Indledning

Perioden 2012–13 har været karakteriseret ved en fortsat lavkonjunktur, nyt forsvarsforlig 2013–17, ny HR-strategi samt OK 13.

Lavkonjunktoren satte ind under den tidligere beretningsperiode. Finanskrisen satte sine tydelige spor på først og fremmest det private arbejdsmarked. I Forsvaret mærkedes finanskrisens virkning på det private arbejdsmarked ved en kraftig aftagen af uforudset afgang. Ledige stillinger på det private arbejdsmarked var der færre af, og ganske naturligt forbedrede det Forsvarets fastholdelsessituation ganske markant, ligesom rekrutteringen til Forsvarets officersskoler ligeledes blev kraftigt forbedret. Disse to karakteristika har været fremherskende i beretningsperioden og har ligeledes sat sit præg på den HR-strategi, som er formuleret i beretningsperioden.

Det offentlige arbejdsmarked blev indledningsvis ikke påvirket af finanskrisen, men statens økonomi har gennem beretningsperioden været sat under pres, idet der gennem perioden generelt set har været underskud på de offentlige finanser. Dette har været anledningen til effektiviseringer i det offentlige, enten i form af konkret tværgående projekter som "effektiv administration" eller direkte omorganiseringer. Forsvaret var omfattet af "effektiv administration" og blev tillige omfattet af effektiviseringsbølgen i form af et nyt forsvarsforlig 2013–17, der blev indgået af en bred kreds af forligspartier i november 2012.

Overenskomst 2013

Allerede tilbage i maj måned 2012 afleverede HOD kravene til OK 13. Som hidtil var der i AC's forhandlingsudvalg og i hovedbestyrelsen gennemført en lang række drøftelser frem til maj måned om indholdet af den kommende overenskomst. Ingen af stederne var der tvivl om, at lavkonjunktoren ville påvirke rammens størrelse, således at OK 13-resultatet næppe blev økonomisk bedre end OK 11. Drøftelserne drejede sig ikke mindst om evt. ændring af pensionsalderen for de tjenestemænd i Forsvaret, der skulle pensioneres før 2019, overenskomstperiodens længde samt reguleringsordningens fremtid - og endelig var der en forventning om, at arbejdsgiverne ville fremsætte krav på arbejdstidsområdet.

Overenskomstforløbet blev som forventet inden for AC's område. Kravene om ændringer i pensionsalderen for militære tjenestemænd bortfaldt relativt tidligt i forhandlingsforløbet. Kravet om bortfald af reguleringsordningen blev ligeledes opgivet af arbejdsgiveren. Omend rammen var beskeden, kunne HOD dog konstatere, at i en tid med økonomisk krise er det lykkedes at sikre, at lønudviklingen i staten ikke sækker agterud i forhold til lønudviklingen på det private arbejdsmarked.

Overenskomstperiodens længde blev desværre kun 2 år. HOD kunne have ønsket sig en længere periode, men det ønskede arbejdsgiveren ikke. Herudover indeholder overenskomstresultatet generelt en række tiltag, der skal styrke tilliden og samarbejdet på den enkelte arbejdsplads. Ligeledes er der fortsat fokus på kompetenceudvikling.

Inden for Forsvaret opsagde FPT samtlige aftaler, hvilket skabte en del furore blandt medlemmerne. HOD har ønsket åbenhed om overenskomstprocessen og har derfor offentliggjort parternes overenskomstkrav. Erfaringen fra den nyligt overståede proces er, at dette er hensigtsmæssigt, men at offentliggørelsen skal ledsages af en orientering om praksis for overenskomstforløbet, således at medlemmerne ikke foruroliges unødvendigt. Faktum er, at der skal to parter til at ændre en aftale, og derfor kan den ene part – her FPT – udmærket opsige samtlige aftaler, men det ændrer intet, førend HOD indgår i reelle forhandlinger.

Sammenfattende skete der kun få og små ændringer i Forsvaret. Beklageligvis må HOD endnu en gang konstatere ved en overenskomstforhandling, at Forsvaret ikke har en klar strategi for lønområdet i Forsvaret. Man læner sig klart op ad Moderniseringsstyrelsen og har ikke selvstændige tanker om, hvorledes Forsvaret som arbejdsplads kan udvikles, hvor der kan rekrutteres kompetente medarbejdere, og hvordan nuværende medarbejdere fastholdes og udvikles mod fremtidige udfordringer.

Forsvarsforlig

Effektiviseringsforliget var overskriften på lederen, der behandlede forliget. Hovedvægten af forligets besparelser findes da også gennem effektiviseringer. Forud for forliget var der ingen tvivl om, at der ville ske en betragtelig reduktion af forsvarsbudgettet. Men det var også det eneste, Forsvarets ansatte kunne forholde sig til. Forligsprocessen har været usædvanligt tillukket af årsager, som HOD fortsat ikke forstår. Forventningsafstemning med Forsvarets ansatte fravalgte man - og det netop med et forlig, hvis indhold tilsagde, at netop forventningsafstemning ville være vigtigere end ved tidligere forlig, idet alle ansatte på den ene eller anden måde berøres af forliget.

Det betimelige i at spare 2,7 milliarder på Forsvaret er en politisk vurdering, som det enkelte medlem må forholde sig til ved sammensætningen af et nyt Folketing. At Forsvarets ledelse ikke vil forholde sig hertil, men blot loyalt gennemfører den politiske beslutning, er forståeligt. Alternativet kan kun være, at ledelsen fratræder deres stillinger. Længere er den ikke. At selv samme ledelse med stor sandsynlighed har tilkendegivet deres militærfaglige vurdering både i forhold til det politiske niveau og forsvarsministeren er HOD derimod heller ikke i tvivl om.

Et kendetegn ved forliget er, at de operative kapaciteter i videst muligt omfang ikke berøres. På flere områder forstærkes de operative kapaciteter oven i købet. Hertil kan HOD ikke have indvendinger. Forsvarets raison d'être er nu en gang de operative kapaciteter, og understøttes det synspunkt, er det umuligt ikke at anerkende, at besparelsen først og fremmest må findes i stabe, skoler, funktionelle tjenester og gennem effektiviseringer, hvis man vil bevare sin troværdighed. Bevar de operative kapaciteter – gerne på bekostning af mursten og stillinger, har HOD fremhævet i forbindelse med orienteringer om HOD's syn på forliget. Forsvaret bruger nær 50 % af forsvarsbudgettet på lønsum, hvorfor det ikke kan være overraskende, at minimum 50 % af besparelsen forsøges indhentet på lønsumsområdet.

Forligsteksten er ualmindeligt detaljeret vedrørende effektiviseringerne. Det kan undre, at de forsvarspolitiske ordførere i den grad har ønsket et så detaljeret forlig, som uundgåeligt vanskeliggør implementeringsprocessen, idet afvigelser i forhold til forliget må forelægges forligspartierne og dermed hæmmer Forsvarets manøvfrihed i relation til at indhente besparelser på den bedst mulige måde. Hvorfor politikerne har ønsket den detaljeringsgrad er HOD ubekendt, men den kan næsten kun bero på manglende tillid til Forsvaret og er næppe et udtryk for de forsvarspolitiske ordføreres særlige interesser og viden om de mange særdeles detaljerede effektiviseringsinitiativer.

Sammenholdes budgetanalysen med forligsteksten, springer det i øjnene, at hvor budgetanalysen opererer med et spænd for besparelser for de enkelte forslag, har forligsteksten fastsat provenuet til det størst mulige i spændet. Det siger sig selv, at der vil opstå situationer, hvor besparelsen reelt ikke kan hentes, og nye besparelsesforslag skal identificeres.

Forliget består af en skønsom blanding af effektiviseringer i de tre værn i form af reorganiseringer, sammenlægninger af enheder i en værnsmæssig ramme og som konsekvens heraf lukning af enheder. Desværre kunne politikerne ikke ved forligets indgåelse forholde sig til etableringsområdet og en evt. sammenlægning af Forsvarskommandoen og Forsvarsministeriet. De manglende beslutninger har uundgåeligt forsinket implementeringsprocessen – ikke mindst på hærens område.

De mange effektiviseringer på indkøbs- og materielområdet vil ikke blive kommenteret yderligere. Derimod er det på sin plads at fremhæve en række af de øvrige såkaldte effektiviseringsinitiativer.

Afskaffelse af idræt i arbejdstiden gav indledningsvis anledning til nogen debat. Uanset hvorledes man vender og drejer initiativet, kan det kun karakteriseres som en intelligent grønthøsterbesparelse. Det intelligente ligger alene i, at ikke alle myndigheder rammes, og at man i udregning af provenuet dog har skelet til omfanget af idræt i arbejdstiden ved myndighederne. Dette sammen med justeringer af Sundhedstriaden er klart forringelser for officerskorpset og skaber skel i officerskorpset, om man er tjenestegørende i det operative miljø, med de krav der her er gældende til fysisk formåen og helbredstilstanden, eller om man er tjenestegørende i støttestrukturen med helt andre og lempeligere krav.

Af øvrige krav skal peges på hele arbejdstidsressourcen, hvor der skal identificeres betydelige besparelser. Disse var allerede i vid udstrækning indhentet før forligets indgåelse, og HOD kan ikke have indvendinger imod et øget fokus på brugen af arbejdstidsressourcen, blot aftalekomplekset overholdes. Tværtimod kan det undre, at Forsvaret ikke for længst har haft fokus på det betydelige forbrug, der har været af merarbejdsbetaling og andre variable ydelser. Problemet kan imidlertid blive, at besparelserne bliver så omfattende, at det reelt ikke er muligt for de operative kapaciteter at øve i tilstrækkeligt omfang, eller at arbejde i stabe m.v. søger hen til medarbejdere, der ikke modtager merarbejdsbetaling, eller at medarbejderen i loyalitet løser opgaverne uden at registrere merarbejdet. Endelig må ikke forglemmes den mulighed, at opgaverne faktisk løses inden for den normale arbejdstid, men i en kvalitet, som officeren i det lange løb ikke vil eller kan lægge navn til. Der er mange faldgruber, og HOD må naturligvis monitorere udviklingen, således at en u hensigtsmæssig udvikling stoppes i tide.

Midlertidig tjeneste skal reduceres. Desværre viste det sig hurtigt, at datagrundlaget var fejlbehæftet, således at det stipulerede provenu på ingen måde kunne nås. Dette har afledt andre initiativer så som stop for 2–4 års-ordningen og begrænsning af funktion i højere stilling. HOD har set et antal eksempler, hvor officerer efter gensidig forståelse med FPT er blevet beordret til midlertidig tjeneste eller på en 2–4 års-ordning, hvor Forsvaret nu ændrer dette til varig tjeneste. Aftalemæssigt kan HOD ikke kritisere dette, da det ligger inden for ledelsesretten, men hverken etisk eller moralsk kan Forsvaret - efter HOD's opfattelse - lægge navn til det tillidsbrud, som forvaltningshandlingen er et udtryk for.

I relation til funktion har HOD set et antal eksempler på, at man sparer funktionsvederlaget ved at hævde, at stillingsindehaveren ikke løser samtlige opgaver i stillingen. Forvaltningen af området var indledningsvis temmelig rigtigt, men har nu fundet et andet og mere nuanceret niveau. HOD er dog uenig i, at man overhovedet kan udspare funktionsvederlaget, som det er blevet anført. Derfor har HOD rejst sagen for AC og efterfølgende CFU, der er indstillet på at rejse en sag på området.

Grund- og videreuddannelser for officerskorpset skal ændres. I relation til officersgrunduddannelsen var der overvejelser om SU til kadetter. Under forligsforhandlingerne bortfaldt dette forslag. Til gengæld blev officersuddannelsen ændret radikalt. I stedet for at være en videreuddannelse ændres karakteren af uddannelsen til at være en voksenefteruddannelse på diplomniveau. Dette stiller imidlertid krav til eleverne, som enten skal komme med en bacheloruddannelse fra et universitet eller en professionsbacheloruddannelse. For så vidt angår Forsvarets stampersonel, skal de forinden optagelse på officersskolerne gennemføre dels sergent- og oversergentuddannelse samt en erhvervsakademiuddannelse. Eleverne på Forsvarets officersskoler har således et højere uddannelsesmæssigt niveau ved indtræden på uddannelsen end for nuværende. Til gengæld er selve diplomuddannelsen kun på 12 måneder, og hertil kommer en række andre moduler før og efter diplomuddannelsen, som medfører, at officersuddannelsen har en varighed på godt 2 år mod de nuværende 3 år. Videreuddannelserne ændres ligeledes. I stedet for de to tilstedeværelsesuddannelser VUT I/L og VUT II/L etableres et modulariseret forløb, der fører frem mod en militær masteruddannelse. Der er intet konkret forløb frem mod KN/KL-niveauet, idet dette vil bero på en konkret vurdering i forhold til Forsvarets mange stillinger. De modulariserede forløb kan læses over en given tidsperiode og vil hovedsageligt bestå i distant learning og relativt få tilstedeværelsesmoduler.

Disse ændringer medfører en stor besparelse, men bliver produktet – den nyudnævnte officer – af samme kvalitet som for nuværende? De uddannelsesmæssige forudsætninger for eleverne ved indtræden på officersskolerne er højere end for nuværende, men kan dette opveje afkortningen af officersuddannelserne? Gennem drøftelser med bl.a. skolecheferne er svaret foreløbig, at de kommende officerer kvalitativt vil være yderst kompetente til løsning af stillede opgaver. I hæren må man imødesæ, at den nyudnævnte officers overhøjde er mindre end for nuværende. Officeren vil indledningsvis kunne fungere som delingsfører, men ikke som næstkommanderende i underafdelingen, hvilket i sig selv indikerer en forringelse i et operativt scenarium, ligesom fleksibiliteten nationalt i relation til anvendelsen af den unge officer reduceres. Der foreligger desværre ikke noget éntydigt svar, men HOD må forvente, at forsvarschefen hverken i dag eller fremadrettet vil udsende personel til løsning af operative opgaver, som det ikke har den fornødne uddannelse til at løse.

Omlægning af videreuddannelser i sig selv vurderes ikke at medføre et kvalitativt tab. Problemet her er først og fremmest overgangsordningerne, hvor mange unge officer kommer i klemme - samt naturligvis kravet om at skulle bruge en større del af fritiden på at studere.

Afsluttende skal der i relation til forliget omtales en evt. reduktion af officerskorpset gennem afskedigelser. Oprindeligt ville Forsvaret pr. 1. september sammenholde officersstrukturen med det aktuelle antal officerer med henblik på en vurdering af behovet for evt. afskedigelser. Henset til de igangværende strukturændringer flere steder i Forsvaret var opgaven mere kompliceret end som så. Heri indgik også, at grundlaget tillige ville være udgangspunktet for NIV II-myndighedernes fremadrettede løn- og organisationsstyring. Først ultimo december kunne Forsvaret konkludere, at der faktisk var et overskud af officerer, men at man ikke på denne baggrund ville indlede afskedigelser, idet Forsvaret ville afvente beslutningen om sammenlægning af departementet og Forsvarsstaben og evt. etablering af en værnssfælles operativ kommando.

HR- strategi

Som en del af forsvarsforliget blev Forsvaret omfattet af en sammenfattende HR-strategi. At Forsvaret således forsøger at skabe en helhedsorienteret strategi for personelområdet, som dækker alle aspekter, hilses velkomment. Udmøntningen af HR-strategien i ti forskellige delstrategier forløber langsomt, idet der for nuværende kun er udgivet to af delstrategierne. HOD er involveret i udviklingen af delstrategierne gennem arbejdet i en følgegruppe, hvor delstrategierne præsenteres og drøftes, inden ledelsen færdiggør disse og implementerer dem. HOD er bestemt ikke enig i alt, men det er påskønnelsesværdigt, at der skabes et sammenhængende hele på personaleområdet, samt at personelorganisationerne bliver hørt.

Bemandingssystemet er en del af strategien og den mest omtalte del af strategien. Mangt og meget er sagt og skrevet om bemandingssystemet, som indledningsvis omtaltes som et ansøgningssystem. Det er vigtigt at holde sig for øje, at budgetanalyserne forudså et langvarigt analysearbejde, såfremt man besluttede sig for et komplet ansøgningssystem. Det blev imidlertid beslutningen, og analysearbejdet blev afkortet til godt en måned. I stedet for et større analysearbejde findes løsningerne, efterhånden som problemerne opstår. Dette er ikke en måde at arbejde på, som normalt kendetegner Forsvaret. Og ikke en anstændig måde at arbejde på for dem, der rammes af de mange problemer. Hvorvidt det så bliver gennemtænkte løsninger, der er holdbare på den lange bane, vil vise sig. Det vil være underligt, om der ikke træffes forkerte beslutninger, der må omgøres på et senere tidspunkt. Det triste er imidlertid, at det er mennesker, man har med at gøre. De ansatte og deres familier vil med sikkerhed betakke sig for at være en del af et eksperiment.

Set fra HOD's side er der imidlertid en række spændende perspektiver i bemandingssystemet, som dog fordrer en anden form for tænkning blandt officererne end hidtil - og tilsvarende blandt cheferne.

For det første er det positivt, at officererne gennem ansøgningssystemet selv beslutter, om de er aktivt jobsøgende i Forsvaret - og herigennem tillige, hvor i Danmark eller udlandet de ønsker at forrette tjeneste. For det andet vil bemandingssystemet forhåbentlig medføre en adfærdændring i Forsvarets tilgang til bl.a. officerskorpset, således at Forsvaret erkender, at lidet attraktive stillinger ikke bliver ansøgt og derfor skal gøres attraktive. Pessimistisk kan man befrygte, at Forsvaret i de situationer vælger fortsat at anvende beordringssystemet og derigennem underminerer tilliden til bemandingssystemet. Forsvaret lægger vægt på at "ligne" den øvrige del af staten i sin tilgang til sine ansatte - lad det så også slå igennem her.

For det andet er det positivt, at det tillægges vægt, at den enkelte officer selv må tage ansvar for sin udvikling i Forsvaret. Det skal være lyst og evnerne, samt herunder hensynet til familien, der skal være grundlaget for den enkeltes officers fremtid i Forsvaret, og ikke et puslespil, der lægges af Forsvaret, og hvor nogle tilgodeses, mens andre blot flyttes rundt for at skabe plads til andre.

For det tredje betyder decentraliseringen af lønsums- og organisationsstyringen fra FKO til NIV II og forhåbentlig senere til NIV III, at mulighederne for at opnå effektiviseringer lokalt sammen med medarbejderne til glæde for Forsvaret og de ansatte forøges markant, således at kommende effektiviseringer ikke presses ned over hovedet som i det nuværende forlig, men er gennemtænkte løsninger baseret på lokale forhold og et lokalt samarbejde. Med baggrund i et utal af undersøgelser omhandlende videnarbejdere generelt og i relation til officerskorpset specielt er der belæg for at hævde, at det, der gør officersvirket attraktivt, i særdeleshed er opgavernes indhold, forholdet til kollegerne og i mindre grad det mere pekuniære, idet dette naturligvis forudsættes at være på plads. Opgavernes indhold

og forholdet til kollegerne skabes lokalt og ikke centralt. Ligeledes vil der med en decentraliseret lønsumsstyring ved NIV III blive større muligheder for at honorere de medarbejdere, der i særdeleshed bidrager til myndighedens opgaveløsning. Skønne tanker, som i de kommende år må omsættes i realiteter, idet HOD er ganske vidende om, at der også er kræfter fra centralt hold, der vil forsøge at modsætte sig en sådan udvikling, uagtet at det ikke nødvendigvis bliver dyrere for Forsvaret, men fordi grupper af ansatte opnår en lønudvikling, der ligger ud over det i staten generelle.

Overenskomst for officerer er indeholdt i HR-strategien. Baggrunden herfor er ifølge budgetanalysen, at tjenestemandsansættelsen er ufleksibel og pensionsmæssigt dyr for staten. HOD deler ikke den holdning, idet tjenestemandsansættelsen efter HOD's opfattelse er en pakkelsning med gode og mindre gode elementer både for arbejdsgiveren og den ansatte.

Det ufleksible i tjenestemandsansættelsen er efter arbejdsgiverens opfattelse rådighedsløn-ordningen, som er unik sammenholdt med en normal overenskomstsansættelse. Da Forsvaret ikke gennem et utal af forlig har haft behov for afskedigelse af tjenestemandsansatte officerer, er det ikke erfaringerne fra tidligere forlig, der ligger til grund for afskaffelsen, men mere det principielle aspekt. Fastsættelse af ansættelsesform er et ledelsesansvar og ikke aftalestof. HOD må dog påpege, at beslutningen ikke forekommer gennemtænkt. Tjenestemandsansættelsen indeholder ud over rådighedsløn-ordningen, som reelt ikke har været i brug for officerer de seneste 40 år, også beordringsretten, som Forsvaret hidtil har været storforbruger af, og som Forsvaret også vil fastholde fremadrettet - vel i en erkendelse af, at Forsvaret ikke kan virke uden. Ligeledes indeholder tjenestemandsansættelsen tillige en pensionsordning, der med den fortsat lave pensionsalder i Forsvaret er ganske god, men dog isoleret set billigere for Forsvaret end en arbejdsmarkedspension. Værdien af tjenestemandspensionen udhules imidlertid af den stigende pensionsalder, og de grundlæggende regnestykker i budgetanalysen om værdien af tjenestemandspensionen holder således ikke på den lange bane. Yderligere indeholder tjenestemandsansættelsen ingen konfliktret for de ansatte, ligesom den indeholder en række sikkerheder ved tilskadekomst og endelig nogle yderst billige arbejdstidsaftaler sammenholdt med de i staten generelle arbejdstidsaftaler. Forhandlinger om en overenskomst for officerer forventes påbegyndt primo 2014.

Organisation

Medlemstal

Udviklingen i medlemstallet for HOD er som følger.

	2011	2012	2013
Aktive	3484	3541	3503
Kadetter	451	417	312
Passive	1365	1324	1314

TR-området

HOD har gennem perioden arbejdet målrettet på at italesætte begrebet tillidsrepræsentant i HOD's organisation. Dette beror på en hovedbestyrelsesbeslutning fra 2010 om at koncentrere HOD's indsats i forhold til tillidsrepræsentanter frem for lokalafdelinger, idet lokalafdelinger kun eksisterer, fordi HOD altid

har valgt at organisere sig sådan. Tillidsrepræsentanter som begreb er aftalebestemt – altså noget, HOD har krav på at vælge i forskellige konstellationer -, mens der ikke er krav om HOD-lokalafdelinger eller -bestyrelser.

Med hovedbestyrelsesbeslutningen in mente har HOD's sekretariat indarbejdet processer i forhold til at få anmeldt valgte tillidsrepræsentanter over for respektive myndigheder, således at tillidsrepræsentanterne nyder den beskyttelse, der ligger heri, lige som de også på denne måde anmeldes som lovlige forhandlere af lokale forhold. Der mangler dog stadig anmeldelse af en del tillidsrepræsentanter, idet lokalafdelingerne endnu ikke har indberettet alle forhold til sekretariatet.

I perioden har HOD gennemført 4 grunduddannelser à to dages varighed for nye tillidsrepræsentanter og desuden et antal temadage, hvor forskellige "oppe i tiden"-emner er gennemgået mere indgående. Med tegn i sol, måne og stjerner på, at den lokale tillidsrepræsentant også i fremtiden bliver om muligt endnu mere anvendt til lokale forhandlinger m.m. og med udsigt til de lokale chefers større spillerum og ansvar på HR-området, må det forudses, at der skal investeres yderligere i uddannelse og træning af tillidsrepræsentanter i HOD.

Aftalemæssige forhold

Aftaleområdet var gennemgående præget af overenskomstfornyelsen i 2013 og forsvarsforliget i november 2012.

Ved overenskomstfornyelsen i 2013 blev HOD enig med Forsvarets Personeltjeneste om følgende:

- Basislønnen for sprogofficerer harmoniseres med lønnen for reserveofficerselever (ROFF).
- Harmonisering af sats for tilkaldevagttillæg for officerer under Hjemmeværnskommandoen med satsen for officerer under Forsvarskommandoen og Forsvarets Efterretningstjeneste.
- Officerer med specialoperationsstyrketillæg fik dels officerstillæg og dels mulighed for forhandling af personligt kvalifikationstillæg.
- Harmonisering af reglerne for betaling for midlertidig funktion i højere stilling, således at den centrale statslige aftale følges.
- Redaktionelle ændringer i aftalekomplekset vedrørende nyt lønsystem, herunder indskrivning af pensionsskyggeforsøg for ledergruppen i det statslige redningsberedskab.

Dette var ved udgangen af 2013 kun i mindre omfang blevet implementeret i reviderede aftaler af to årsager: Dels blev hele overenskomstfornyelsen i 2013 forsinket på grund af konflikten på undervisningsområdet, og dels medførte forsvarsforliget markante ændringer i Forsvarets Personeltjeneste.

Ændringerne i Forsvaret som følge af forsvarsforliget betød blandt, at udstikkerfunktionen blev nedlagt, hvilket medførte et ønske om, at den militære ledergruppes personlige kvalifikationstillæg ikke længere skulle forhandles mellem den enkelte officer og udstikkeren men mellem den enkelte officer og den lokale chef. I den forbindelse var det afgørende for HOD at sikre, at intentionen i aftalen om tillægssdannelse for så vidt angår de personlige kvalifikationstillæg forblev intakt, og at der fortsat ville være midler til reelle forhandlinger selv ved de små myndigheder. Begge disse kernepunkter blev tilgodeset i den prøveordning, som HOD opnåede enighed med Forsvarets Personeltjeneste om. Netop fordi der er tale om en

prøveordning, er der ikke ændret i den grundlæggende aftale om tillægsgdannelse, men alene indgået et "forståelsespapir".

Fra prøveordningen er det væsentligt at notere sig, at ordningen bortfalder med udgangen af 2014, hvis ikke der opnås enighed om en forlængelse i en eller anden form, samt at kompetencen til at forhandle personlige kvalifikationstillæg er delegeret til Niveau III, dog med mulighed for yderligere delegering, hvis der indgås skriftlige aftale mellem Niveau III-chefen og HOD TR.

HOD har i hele forhandlingsforløbet for den militære ledergruppe efterspurgt en beskrivelse af de militære chefers forhandlingsmuligheder for personlige kvalifikationstillæg som konsekvens af udstikkerfunktionens nedlæggelse. Senest har HOD rettet henvendelse til Forsvarskommandoen uden resultat.

Der blev i et mindre omfang indgået aftaler mellem Forsvarets Personeltjeneste og HOD for enkeltpersoner - f.eks. vedrørende konvertering af variable ydelser, herunder merarbejde, til et fast månedligt beløb. De individuelle aftaler vil ikke blive omtalt yderligere i denne beretning – dog medfører Forsvarskommandoens nye retningslinjer for NyLøn i Forsvaret behov for øget opmærksomhed fra HOD's side, når der fremover skal indgås aftaler om konvertering af variable ydelser til et fast månedligt beløb.

Samarbejde

HOD's samarbejde med arbejdsgiveren foregår i en række etablerede udvalg på alle niveauer i Forsvaret. Det lokale samarbejde foregår i samarbejdsudvalgene, hvor HOD har styrket den lokale TR gennem en forbedret uddannelse, temamøder m.v., jf. afsnittet ovenfor om TR-området.

På Niveau II sker samarbejdet gennem FÆLSU og kontaktudvalgene for så vidt angår samarbejdet med øvrige personelorganisationer. De næste afsnit omhandler således FÆLSU-samarbejdet ved/i HOK, SOK, FTK, HJV og BRS.

I forhold til samarbejdet med Forsvarets øverste militære ledelse sker dette gennem hovedsamarbejdsudvalget, der normalt afholder fire årlige møder, hvoraf det ene tillige omfatter en temadag. I relation til forsvarsforliget har hovedsamarbejdsudvalget været indkaldt til ekstraordinære møder. I tilknytning til hovedsamarbejdsudvalget er nedsat to udvalg, der dels følger forsvarsforligsimpliceringen, dels følger HR-strategien. Førstnævnte udvalg ledes af forsvarsstabschefen, generalløjtnant Bjørn Bisserup, og sidstnævnte af Forsvarskommandoens stabschef for personelstaben, kontreadmiral Finn Hansen.

I samtlige udvalg foregår samarbejdet i en konstruktiv og åben tone.

Hæren

Samarbejde generelt

Hærens fællessamarbejdsudvalg mødes fire gange om året, hvoraf et møde traditionelt gennemføres som et 12-12 seminar på et af Forsvarets tjenestesteder. Hærens fællessamarbejdsudvalg har i 2013 drøftet og vedtaget en ny forretningsorden, som dels tager stilling til ændringerne i selve samarbejdsaftalen, dels sikrer, at udvalget sikrer en god dialog mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter om aktuelle og øvrige relevante emner.

Som det sikkert er de fleste bekendt, afløste generalmajor Per Ludvigsen i 2013 generalmajor Agner Rokos som chef for Hærens Operative Kommando - og dermed også som ny formand for samarbejdsudvalget. Samarbejdet har i hele perioden fungeret meget tilfredsstillende, og den gode trend ses videreført og måske endda udbygget under den nye formand. Hærens Operative Kommando fører en meget åben politik over for udvalget og lægger generelt meget få begrænsninger for materiale, der fordeles til orientering for udvalgets medlemmer.

Udvalgets sammensætning er ændret i medfør af den vedtagne forretningsorden. Det har den konsekvens, at stabens divisioner repræsenteres af stabschefen alene, men også at chefen for partnerelementet fra Forsvarets Personeltjeneste allerede indgår som fast medlem af udvalget.

Implementering af nyt forsvarsforlig.

Forsvarsforliget har været det altoverskyggende emne i perioden, og fællessamarbejdsudvalget har ved flere lejligheder været indkaldt ekstraordinært for at blive orienteret om status i forligsimpliceringen. Forligsprocessen har dog samlet og overordnet set været mere lukket end ved tidligere forlig, og medarbejderrepræsentanterne har ikke haft egentlig indflydelse på strukturtilpasningernes form eller indhold.

Hæren fik kort før årsskiftet en godkendelse af den fremtidige struktur, herunder også at hæren kunne videreføre det aktuelle overskud af PL og KN. Da der fortsat er usikkerhed om udviklingen på det værnfælles område, herunder specielt i relation til en evt. sammenlægning af Forsvarsministeriets Departement og Forsvarsstaben, eventuel etablering af en værnfælles operativ kommando og samling af officersskolerne, er hærens officerer fortsat frustrerede over processen og bekymrede for fremtiden.

Søværnet

Samarbejde generelt

Samarbejdet har fungeret godt og udviklet sig positivt i den forløbne periode. Søværnets fællessamarbejdsudvalg skiftede formand 15. april 2013. Afgående formand, kontreadmiral Finn Hansen, takkede af for et godt samarbejde. Formanden tydeliggjorde, at samarbejdet i udvalget tillægges stor værdi, idet et godt samarbejde er afgørende for, at opgaverne bliver løst på en professionel måde.

Udvalget afholdt ekstraordinært møde den 22. april 2013 med den ny formand, kontreadmiral Frank Trojahn. Efter en kort introduktion til udvalget afsluttede formanden gennemgangen og konstaterede, at udvalgets repræsentanter i et stort omfang har mange års viden og erfaring inden for fællessamarbejdsudvalg og samarbejdsudvalg, hvilket formanden glædede sig over. Formanden bemærkede, at samarbejdet fortsat vil følge principperne i samarbejdsaftalen. Desuden lægger formanden stor vægt på en åben og fri dialog i udvalget.

Arbejdet i udvalget har i høj grad koncentreret sig om implementeringen af nyt forsvarsforlig samt at følge, hvordan de store besparelser i Forsvaret vil påvirke søværnets fremtidige virke og organisering. Herudover er søværnets økonomi drøftet og behandlet, herunder rammer for NyLøn samt lønsum.

Samarbejdsstrukturen

Sammensætningen af udvalget samt samarbejdsudvalgene ved de underlagte Niveau III-myndigheder er i

perioden i takt med implementeringen af forsvarsforliget 2013-2017 løbende blevet tilpasset de organisatoriske ændringer i søværnet.

Fællessamarbejdsudvalget er således i perioden blevet udvidet med en repræsentant fra Danske Redningsmænd (FDR) som følge af Farvandsvæsenets integration i SOK's myndighedsområde samt et ønske herom fra OAO.

Udvalget er herefter sammensat af 6 ledelsesrepræsentanter og 8 medarbejderrepræsentanter. Udvalget har i perioden benyttet VTC ved afholdelse af møderne - en model, som udvalget har evalueret og fundet anvendelig til de fleste møder, herunder de mange ekstraordinære møder, der i perioden er blevet afviklet som konsekvens af forligsimpliceringen.

Udvalget har i 2012 afholdt 4 ordinære møder samt 4 ekstraordinære møder. I 2013 er der ligeledes afholdt 4 ordinære møder samt 3 ekstraordinære møder.

Implementering af forsvarsforlig

For søværnet har det betydet en række organisatoriske tilpasninger og justeringer.

Fællessamarbejdsudvalget har i perioden ud over de ordinære møder afholdt en række ekstraordinære møder med det formål at holde udvalget orienteret om udviklingen i arbejdet i de mange arbejdsgrupper og resultaterne heraf.

Orienteringsprocessen gav i starten af perioden en del frustration for udvalgets repræsentanter, idet mange af orienteringerne var meget overfladiske, og en del information blev tilbageholdt i en snæver kreds af Forsvarets øverste ledelse.

Arbejds miljø i SOK's myndighedsområde

På den årlige (2012) arbejdsmiljødrøftelse i SOK HAMU blev det erkendt, at målene for 2012 ikke er opfyldt 100 % i forhold til HAMU's egen målsætning. De gamle målsætninger for 2012 blev derfor videreført i 2013, samtidig med at nye blev tilføjet.

HAMU konstaterede dog, at der i 2012 er sket:

- Et øget ledelsesmæssigt fokus på arbejdsmiljøet.
- En styrkelse af samarbejdet med det formål at øge det gode arbejdsmiljø.
- En øget synlighed af arbejdsmiljøet centralt og lokalt.

NyLøn

2011 var første år, hvor SOK fik ansvaret for løn og årsværk. HOD har i samarbejde med de øvrige personelorganisationer på den baggrund opfordret SOK til en øget åbenhed i forbindelse med NyLøn-processen i lighed med den, FKO har indført.

HOD har således flere gange spurgt ind til SOK's lønbudget, for at der kunne opnås den ønskede åbenhed. Presset fra organisationerne medførte, at CH SOK ultimo 2012 besluttede at være mere åben om emnet og i den forbindelse meddelte, at hele disponeringsrammen for 2013 på 7,8 mio. kr. vil blive brugt.

Flyvevåbnet

Samarbejde generelt

Flyvevåbnets fællessamarbejdsudvalg mødes fire gange om året. Her udveksler ledelse og medarbejderrepræsentanter synspunkter om relevante emner og enes om politikker. Endvidere drøftes udviklingen inden for udvalgte nøgleområder som bemanning, økonomi, friheder og sygefravær.

Samarbejdet fungerer tilfredsstillende, og dialogen er åben. Det forventes, at samarbejdet fremover vil have større betydning for medarbejderne, da indførelse af Forsvarets Personeltjenestes partnerelement vil medføre, at en række kompetencer og beslutninger overføres til Niveau II. Der udestår en opgave med at fastlægge samarbejde på disse områder.

Implementering af nyt forsvarsforlig

Perioden 2012-2013 har været præget af besparelsen i Forsvaret på 2,7 mia. kr. Først sent i processen er medarbejderrepræsentanterne informeret og inddraget i besparelserne, og de har derfor kun i ringe omfang haft mulighed for at påvirke processerne og resultaterne. Processen har kørt meget overordnet og lukket.

Flyvevåbnet har løbende effektiviseret strukturen via tidligere forsvarsforlig, og indledningsvis var der en forventning om, at besparelserne ikke ville ramme flyvevåbnet hårdt. Flyvevåbnet havde en forventning om at ville støtte de medarbejdere, der eventuelt ville blive ramt af besparelserne. Mulighederne herfor blev stærkt begrænsede, da Moderniseringsstyrelsen tidligt i forløbet fastlagde regler for gennemførelse af tilpasningerne.

For at minimere behovet for afskedigelser på chefniveauet har der i en periode været indført ansættelsesstop på chefstillinger. Dette med henblik på at friholde plads til chefer, der berøres af enten reduktioner i hjemlig struktur eller er udsendt i NATO-struktur. Ansættelsesstoppet er med udgangen af 2013 endnu ikke ophævet.

Forsvarsforliget og besparelserne i flyvevåbnet medfører store ændringer for bl.a. CAOC1, Combat Support Wing og Flyvevåbnets Officersskole. Opgaver er samlet eller skåret bort. Mange medarbejdere berøres, enten direkte ved at opgaver og stillinger flyttes, eller indirekte ved at kontakten til Forsvarets Personeltjeneste ændres.

Der har været en lang periode, hvor den enkelte medarbejder har haft svært at kunne gennemskue, hvordan fremtiden kommer til at se ud. Den lukkede proces har skabt frustrationer og bekymringer.

Internationale operationer

Flyvevåbnet har i perioden støttet en række internationale operationer; især Air Transport Wing, Combat Support Wing og Air Control Wing har været berørt. C-130 har været i Afghanistan og Mali. Challenger har deltaget i Operation Ocean Shield i flere omgange. MACC har været udsendt til Afghanistan. Endvidere har en lang række enkeltpersoner været udsendt.

Nye kapaciteter

Helicopter Wing Karup har arbejdet målrettet på at holde EH-101 flyvende samt at implementere Tung Troppe Transport, som forventes operativ medio 2014. Endvidere er afløseren for LYNX valgt, og Forsvarets Materieltjeneste samt Helicopter Wing Karup arbejder for, at implementeringen skal forløbe gnidningsfrit.

Hjemmeværnet

Samarbejde generelt

Efter skiftet af værnsformand i 2012 er det gode og givende samarbejde med chefen for Hjemmeværnet fortsat. Samarbejdet har været præget af åbenhed og tillid gennem en ofte uformel dialog mellem HOD/Hjemmeværnet og Hjemmeværnskommandoen, både i forbindelse med de værnsvise møder under formandskonferencerne og ved de årlige ERFA-seminarer for lokalafdelingsformændene i Hjemmeværnets struktur.

Hovedsamarbejdsudvalgsmøderne i Hjemmeværnet er foregået i en god og samarbejdsvillig atmosfære, hvor der har været en udtalt vilje til at løse de opgaver og udfordringer, perioden har budt på. Ikke mindst fornyelsen af forsvarsforligsaftalen 2013-2017 samt det nye "Cirkulære om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner" er blevet behandlet med den fornødne prioritet og åbenhed. Underudvalg til behandling af økonomi-, personale- og lønforhold samt arbejdsmiljø har gennem perioden fungeret tilfredsstillende, og udvalgene er blevet orienteret og involveret, når behovet er opstået. Ligeledes forventes Koordinationsgruppen vedr. personelforhold i Hjemmeværnet at blive aktiveret under en eller anden form i forbindelse med de forventede strukturændringer i Hjemmeværnet i 2. halvår af 2014 som følge af den budget- og strukturanalyse, Hjemmeværnet blev pålagt som en del af forsvarsforligsaftalen. Ny bestemmelse for Hjemmeværnets samarbejdsstruktur samt nye kommissorier m.v. for underudvalg forventes på plads i 1. halvår af 2014.

Sammenlægning af personelstrukturer

Den 1. januar 2013 blev Hjemmeværnets officersstruktur sammenlagt med Forsvarets officersstruktur. Sammenlægningen er generelt gået godt, dog er der enkelte eksempler på, at officerer i Hjemmeværnets driftsstruktur er blevet "glemt" af deres nye stamregiment, hvilket er drøftet med chefen for Hjemmeværnet. I forbindelse med sammenlægningen deltog chefen for Hjemmeværnet ved samtlige generalforsamlinger i lokalafdelingerne i Hjemmeværnets struktur i foråret 2013, hvilket gav lejlighed til en god dialog mellem medlemmerne og chefen for Hjemmeværnet. Herudover har HOD i samarbejde med FPT's HR-element i Hjemmeværnskommandoen udbudt et kompetenceafklaringsforløb/karriereudviklingskursus for den enkelte officer med henblik på at "klæde officeren på" til de fremtidige udfordringer, et ansøgningssystem medfører. De første kurser blev gennemført sidst i 2013, og kurserne fortsætter her i 2014.

Beredskabsstyrelsen

Samarbejde generelt

Der har i perioden været afholdt regelmæssige møder med såvel Beredskabsstyrelsens ledelse som med HR-enheden. Møderne er præget af en god dialog og afspejler fra arbejdsgiversiden den overordnede politik og de personalepolitiske værdier, som formes og udøves fra Moderniseringsstyrelsen, og som er gældende for hele statens område.

I regi af HSU er der udarbejdet nye og opdaterede strategier for trivsel og kompetenceudvikling, lige som der i perioden er gennemført den obligatoriske arbejdsklimamåling. Målingen for Beredskabsstyrelsens

samlede område ser positiv ud, uden indikation af egentlige problemområder. Generelt afslører målingen dog et ringe kendskab til de personalepolitiske værktøjer omhandlende mobning, stress og kompetenceudvikling.

Politisk aftale

I 2012 blev der indgået en politisk aftale for redningsberedskabet. Aftalen blev en etårig teknisk forlængelse af den gældende aftale. Aftalen medførte de samme generelle tilpasninger og effektiviseringer, som er gældende for den øvrige del af staten, herunder en generel besparelse på ca. 5 % og en reduktion i indtaget af værnepligtige.

I 2013 blev der igen indgået en politisk aftale for redningsberedskabet. Aftalen blev toårig, gældende for 2013 og 2014, og indebar yderligere krav om effektiviseringer og besparelser i størrelsesorden ca. 7 %. Aftalen indeholder også en række krav om udviklingstiltag med henblik på at understøtte redningsberedskabets robusthed og omkostningseffektivitet, krisestyringskapacitet, forebyggelsesindsats samt muligheder for indsættelse i Arktis og i forbindelse med internationale operationer. Værnepligten blev udvidet fra 6 mdr. til 9 mdr. og indtaget reduceret yderligere.

I perioden gennemføres endvidere et grundlæggende reformarbejde, som skal danne udgangspunkt for de politiske forhandlinger om redningsberedskabet efter 2014. Arbejdet sker i regi af redningsberedskabets strukturudvalg, hvori HOD deltager.

NyLøn

I Beredskabsstyrelsen afsættes ca. 1,4 % af den samlede lønsum til de årlige NyLøn-forhandlinger. De overordnede retningslinjer og principper for tildeling er aftalt i HSU, og forhandlingen finder sted decentralt og varetages af de stedlige TR. Der er fuld åbenhed om såvel proces som resultater. De senere års forhandlinger er som tidligere forløbet tilfredsstillende.

Andre forhold

Juridisk bistand

Udviklingen i udgifterne til juridisk bistand har i de sidste to år været nærmest eksplosiv, idet vi har oplevet et forholdsvis stort antal sager, som tillige har været ret tunge for fleres vedkommende. De fleste har været optaget i dagspressen, hvoraf der kan nævnes nogle enkelte; "Jægerbog-sagen", "Compound 91-sagen", "Papkassenotat-sagen" m.fl. Faktisk har udgifterne været direkte anledning til, at HOD i 2012 kom ud af året med et underskud.

Beløbsmæssigt ser udviklingen over de seneste fem år således ud:

År:	2009	2010	2011	2012	2013
Kr.:	324.484	500.847	331.556	3.799.077	935.126

Grunden til de mange tunge sager skyldes formentlig flere sammenfaldende omstændigheder, men nok primært det forhold, at Forsvaret er kommet under en øget politisk bevågenhed.

Af hensyn til sagernes kompleksitet har HOD valgt at samarbejde med flere advokathuse, hvor vi primært benytter Koch/Christensen til de større sager, Elmer & Partnere samt Sandager Advokater til

arbejdsskadesager samt Ret&Råd Greve som medlemsservice og til løbende enkeltsager. Derudover samarbejder vi tillige med andre advokater, særligt når vi har sager i AC-regi, hvor AC oftest ønsker at anvende egen advokat.

Mulighedskommission og arbejdsskader

I efteråret 2012 oprettedes Mulighedskommissionen (MUKOM) som en udløber af den tidligere indførelse af Sundhedstriaden.

Mulighedskommissionen skal se på mulighed for den enkelte – ikke fuldt egnede – medarbejders mulighed for:

- Ansættelse på hidtidige vilkår
- Ansættelse på socialt kapitel i Forsvaret
- Anden ansættelse i Forsvaret
- Hjælp til civilt job uden for Forsvaret i tilfælde af forestående afskedigelse
- Helbredsbetiget afskedigelse,

idet et ansættelsesforhold ikke vil blive bragt til ophør, hvis der mellem Forsvaret og medarbejderen kan findes en mindre indgribende løsningsmodel.

Siden efteråret 2012 er 16 officerer blevet behandlet i kommissionen og er blevet indstillet behandlet således af Forsvarets Personeltjeneste:

- 8 er indstillet til fortsat ansættelse på hidtidige vilkår
- 2 er indstillet til fornyede helbredsundersøgelser
- 6 er indstillet til helbredsbetiget afskedigelse.

Det er HOD's opfattelse, at en helbredsbetiget afskedigelse af en officer, der i øvrigt gør fyldest i sin nationale stilling, er i strid med ansættelsesforholdet som tjenestemand, og HOD følger derfor nøje de seks sidstnævnte sager. HOD er klar til at "gå hele vejen" for at få afprøvet, om varig uegnethed til international eller sejlende tjeneste er lovlig afskedigelsesårsag.

I de sidste repræsentantskabsperioder – og især denne – er HOD's indsats på arbejdsskadeområdet blevet forstærket, idet der kommer flere og flere anmeldelser om arbejdsskader. I flere tilfælde har HOD's medvirken således gjort, at sager er blevet anerkendt og erstatning tilkendt.

Skaderne fordeler sig procentuelt således:

Stress, depression, PTSD, selvmord	34 %
Ledskader	20 %
Rygskader	20 %
Hjerte-/lungeskader	9 %
Muskel-/seneskader	11 %
Høreskader	6 %

Karriereafklaringsforløb

I perioden 2012–2013 har HOD engageret sig yderligere i det statslige kompetenceudviklingsarbejde og indgår således i mange styregrupper og projektgrupper, hvor kompetenceudvikling for officerskorpset kan tilgodeses.

Således har HOD - sammen med FKO, HJK, HOK m.fl. - blandt andet taget initiativ til oprettelse af karriere- og kompetenceafklaringsforløb for officerer. Der er tale om et todages kursus, hvor der sættes fokus på den enkelte officers kompetencer og disses anvendelighed i et nyt bemanningssystem, hvor den enkelte er mere ansvarlig for sin egen karriere- og kompetenceudvikling end hidtil.

Disse kurser gennemføres såvel som åbne kurser, hvor alle interesserede officerer kan deltage, hvis der er en chef, der er villig til at betale for deltagelsen, og som lukkede forløb, hvor en myndighed eller enhed betaler for gennemførelse af et forløb for sine egne officerer. Endvidere indgår kurset som det væsentligste indhold i et særligt projekt for Hjemmeværnet, idet Hjemmeværnets egen personelsøjle blev nedlagt pr. 1. januar 2013, og officererne derfor blev overført til de tre øvrige værnets personelsøjler. I dette forløb, hvor alle officerer i Hjemmeværnet tilbydes deltagelse, indgår også mulighed for personlig karriereudviklingssamtale for alle deltagere.

Nordisk Officers Alliance (NOA)

HOD var i 2013 vært for to møder i regi af Nordisk Officers Alliance, hvor formænd og sekretariatsmedlemmer fra 6 nordiske organisationer fra Finland, Norge, Sverige og Danmark deltager. Formålet med NOA er dels at holde forbindelse til vore nordiske officerskolleger, dels at udveksle synspunkter, viden og resultater fra de respektive nordiske lande.

I organisationerne er der en erkendelse af, at de nordiske forsvarsministre, forsvarschefer og personalechefer jævnligt mødes for at udveksle erfaringer m.v. Derfor er det hensigtsmæssigt, om et tilsvarende samarbejde finder sted på medarbejdersiden.

På møderne gives der traditionelt en orientering om, hvad der er sket siden sidst i de fire nordiske lande.

I Sverige, der afholdt møderne i 2012, var fokus sat på officersprofessionen.

I årets første møde i Danmark var fokus fortsat på officersprofessionen gennem indlæg ved professor Mikkel Vedby Rasmussen, kontreadmiral Nils Wang og orlogskaptajn Vilhelm Holsting, der dækkede områderne officersprofessionen generelt, uddannelse og træning samt udviklingsforløb for chefer.

På årets andet møde i Danmark var der fokus på en sammenligning af vilkårene for officerer til midlertidig tjeneste, officeren af i dag og endelig decentralisering af HR-forhold i landene. Herudover var der fra svensk side ønsket en opdatering af erfaringerne fra udviklingsforløb for chefer, hvilket blev givet af Vilhelm Holsting.

Evaluering af veteranpolitik

Som aftalt, da regeringens veteranpolitik blev lanceret, skulle politikken evalueres efter 2 år. Dette arbejde pågik i perioden 2012–2013, og HOD deltog heri. Evalueringen af politikken foregik i god samarbejdsånd mellem ministerium, Forsvarskommando, veterancenter og aktører fra de enkelte Niveau II-myndigheder samt frivillige og faglige organisationer. HOD's fokus i forbindelse med evalueringen var at sikre, at også forholdene for enkeltmandsudsendte blev tilgodeset i arbejdet, på trods af at der ikke var et særskilt indsatsområde i politikken, der vedrørte disse personer, hvoraf størstedelen er HOD's medlemmer. Dette fokus medførte blandt andet, at det i den afsluttende rapportering fremgår, at "Flere af veteranpolitikens initiativer har vist sig kun at favne enkeltmandsudsendte i mindre grad. Derfor skal gruppen af enkeltmandsudsendte tænkes ind i videreudviklingen af veteranpolitikens initiativer, fx 'Kammeratstøtte

forbedres'. Det samme forhold gør sig gældende for den generelle veteranindsats. Fx er arrangementer for pårørende, akklimatiserings- & reintegrationsforløb primært målrettet udsendelse af hold, og den generelle veteranindsats bør derfor i større omfang også rettes mod enkeltmandsudsendte og deres pårørende."

IT og kommunikation

HOD's samlede driftsudgifter til elektronisk kommunikation og udgivelse af fagbladet udgør ca. 2,2 mill. kr. (ekskl. lønninger) om året, svarende til 15 pct. af budgettet. De stigende udgifter til produktion af fagbladet medførte i beretningsperioden et behov for at reducere omkostninger til især tryk og distribution.

I efteråret 2012 arbejdede redaktionen med en metode til ændring i udgivelsen af Fagbladet "Danske Officerer", hjemmesiden, det elektroniske nyhedsbrev, mobilsitet og HOD's profil på Facebook. Formålet var dels at kanalisere ressourcer fra bladproduktionen til udvikling og drift af organisationens elektroniske platforme og dels at fremsætte forslag til en ny kommunikationspolitik og -strategi for HOD.

Med hovedbestyrelsens beslutning i 2012 om en længere udgivelsesfrekvens for fagbladet blev der skabt et økonomisk råderum til udvikling af HOD's digitale medier og til at styrke informationer om HOD's faglige aktiviteter og resultater. Hertil kom et ønske om at fremme HOD's og officersgruppens offentlige profil og synlighed.

Forudsætningerne for de på repræsentantskabet vedtagne budgetter for 2012, 2013 og 2014 var, at Danske Officerer blev udgivet 10 gange om året med 5 ugers interval. Med hovedbestyrelsens beslutning om 6 udgivelser om året fik redaktionen frigjort ressourcer til at varetage skrivning, redigering og produktion af fagbladet, de digitale medier og nyhedsbrev m.m. Det planlagte forbrug i 2013 på de respektive konti blev som følge heraf reduceret betydeligt, således at der kunne afsættes midler til investeringerne i bl.a. ny hjemmeside med flere "selvbetjeningsfunktioner", et digitalt nyhedsbrev og et kraftigere bredbåndsnet til sekretariatet allerede fra 2013.

Spørgeskemaundersøgelse

Med henblik på løbende at kunne optimere HOD's kommunikationsplatforme gennemførte redaktionen i november 2013 en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmerne om brugen af HOD's elektroniske medier samt medlemmernes kontakt til HOD. Der indkom 90 besvarelser.

På spørgsmålet om, hvad man som medlem bruger HOD til, svarede 47 pct., at "det er til at få rådgivning og information om løn, ydelser og skat".

Ønsket om at modtage faglige relevante nyheder lå helt i top: 75 pct. svarede henholdsvis "I høj grad" og "I meget høj grad".

Respektive 36 pct. og 27 pct. af deltagerne i undersøgelsen svarede, at de var "enige" i og "delvis enige" i, at "det er nemt at få fat i en medarbejder fra HOD, der kan hjælpe mig", mens 32 pct. svarede "hverken/eller".

Næsten den samme fordeling gjorde sig gældende med udsagnet: "Jeg får altid fyldestgørende svar på mine spørgsmål, når jeg kontakter HOD".

En stor gruppe på 56 pct. kunne godt tænke sig, at HOD havde flere medlemsfordele og -tilbud, mens 36 pct. mente "hverken/eller".

Ny kommunikationspolitik

På HB-mødet den 13. december 2012 blev vedtaget en ny kommunikationspolitik og -strategi. HOD's kommunikationsplan skal omfatte en strategi, som sikrer størst mulig overensstemmelse mellem HOD's kommunikationsmål og målgruppernes informationsbehov.

Kommunikationspolitikken baserer sig på begreber som troværdighed, synlighed samt dynamik og initiativ. Med afsæt i dette er det redaktionens mål at fremme HOD's formål og perspektivplanen samt at styrke officersgruppens profil.

Med den aktuelle sammensætning af HOD's kommunikationsmålgruppe er der behov for at imødekomme brugerne på flere forskellige platforme.

Det er redaktionens mening, at HOD fortsat skal udgive et fagblad på print. For en faglig organisation er det en fordel at kunne pushe informationer. Hertil kommer, at mange af HOD's medlemmer - unge som ældre - ikke har adgang til elektroniske platforme i tjenestetiden.

I en ph.d.-afhandling fra arbejdsmarkedsjournalist Malene Mølgaards citeres medieforsker Preben Sepstrup for følgende udtalelse:

"Fagbladene er et led i kommunikationen mellem forbund og medlemmer. De skal orientere om praktiske forhold, bevare og skabe sammenhold - og de skal være et led i det "udbytte", medlemmerne får for deres kontingent."

I spørgeskemaundersøgelsen svarede mere end halvdelen af deltagerne, at de var "delvis enige" og "enige" i udsagnet: "Med HOD får jeg nyheder og baggrundshistorier, der er relevante for min tjeneste".

HOD's nye kommunikationspolitik og -strategi omfatter følgende mål:

- Inden for det vedtagne budget for udgivelsen af Danske Officerer, hjemmeside, nyhedsbrev og mobilsite foreslås det at kanalisere ressourcer fra bladproduktionen til drift af de elektroniske platforme samt fortsat udvikling af disse.

- Formålet er at skabe et økonomisk råderum til udvikling af HOD's elektroniske medier og styrke informationen om de faglige aktiviteter og resultater.

Ændringerne af budgettet fra 2013 for fagbladet og den elektroniske kommunikation medførte bl.a.:

- 1) at der kunne produceres flere faglige informationer,
- 2) at HOD News blev ændret til et elektronisk nyhedsbrev som supplement til fagbladet, udsendt ugentligt til alle HOD's medlemmer, samt
- 3) at arbejdet med HOD's elektroniske medier (herunder det nye elektroniske nyhedsbrev og HOD's site på Facebook) blev styrket.

HOD's kommunikationsaktiviteter

I 2012 udgav redaktionen en policy for debatindlæg i Fagbladet "Danske Officerer", hjemmesiden og de sociale medier (Facebook).

Heraf fremgår bl.a., at redaktionen ikke ønsker at censurere debatindlæg fra medlemmer, der er kritiske over for HOD's aktiviteter, organisation, sekretariatet, tillidsrepræsentanter, hoved- og lokalafdelingsbestyrelser eller medlemmer af disse.

For HB-medlemmer gælder især, at hvis man ønsker at publicere en kommentar på et socialt medie (Facebook), skal det af signaturen fremgå, hvorvidt det bringes som et personligt indlæg eller som medlem af HOD's hovedbestyrelse.

I hele beretningsperioden har der været arbejdet med at udvikle og opbygge en ny udgave af www.hod.dk. Det er foregået i tæt samarbejde med vores IT-leverandør, Datagraf, og omfatter et nyt CSM-system, et mere tidssvarende design og navigation på såvel den åbne som de lukkede sider. Arbejdet forventes færdigt primo 2014.

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at 28 pct. af medlemmerne bruger www.hod.dk flere gange om ugen

og/eller hver dag. 21 pct. svarede, at de bruger hjemmesiden en gang ugentligt, og 21 pct. flere gange månedligt, mens 30 pct. bruger den mindre.
42 pct. er delvis enige i, at "Det er nemt at finde svar på mine spørgsmål på www.hod.dk", mens 33 pct. svarede "hverken/eller".

Redaktionen

HOD's formand er ansvarshavende redaktør af alle HOD's medier. Informationschef Henning Lahrman er redaktør for fagbladet, hjemmesiden, HOD News, pressetalsmand samt ansvarlig for HOD's PR og kommunikation. Endvidere er Henning Lahrman medlem af "Udvalget til Beskyttelse af Videnskabeligt Arbejde (UBVA)", som er et stående udvalg under Akademikerne.

Ud over en række funktioner i sekretariatet varetager webredaktør Lonnie G. Henriksen den daglige opdatering af hjemmesiden og mobilsite samt udgivelsen af HOD News.

I beretningsperioden har følgende journalister leveret stof og fotos til fagbladet og hjemmesiden: Leif O. Nørgaard, Alice Binns, Ingrid Pedersen, Morten Fredslund, Steen Cadan, Martin Burcharth, Frank Ulstrup, Steen Ramsgaard, Finn B. Rasmussen, Morten Thomsen, Laurits Holdt, Anne Marie Bohnsen samt et antal freelance-fotografer.

Fagbladet 2012-13

I beretningsperioden har fagbladets temaer og stofområder bl.a. været: Debat, kommentarer og analyse, nyt materiel, internationalt stof, faglige noter, kompetence, uddannelse, militærhistorie, Officerens Frikvarter, personelpolitik, arbejdsmiljø og stress, beredskabskorpset, sundhed, boganmeldelser, ledelse, fastholdelse og møder i HOD.

Formandens lederartikler har bl.a. beskæftiget sig med social kapital, chefgruppen, ny forsvarschef, Forsvarets "skandalesager", forsvarsforliget, Forsvarets struktur, officerskorpsets fremtid, Forsvarets økonomi, budgetanalyserne, konsekvenserne af at spare 2,7 mia. kroner, effektiviseringstiltag, de ansattes frustrationer, åbenhed eller lukkethed om Forsvaret, produktivitetskommissionen, officerskorpsets frustrationer og debatkulturen i Forsvaret.

Udover at fagbladet fordeles til HOD's aktive og passive medlemmer i ind- og udland, sendes det til pressen, Folketinget, arbejdsgiverrepræsentanter, organisationer m.fl.

Fagbladet produceres af bureauet Gregorius Design, København og trykkes af Zeuner Grafisk A/S, Odder.

"Danske Officerer" i magasinformat

Fagbladets overordnede layout har været uændret i hele beretningsperioden. Men i 2013 satte redaktionen sig som mål at relancere fagbladet som et magasin på print.

Magasinformatet skal være visuelt appellerende, og det forudsætter flere sider pr. nummer end det nuværende fagblad. Layout, tekst og fotos kræver mere plads. Kvaliteten af fotos skal øges. Redaktionen ønsker, at HOD distancerer sig fra FKO's nye medarbejderblad "Forsvarsavisen" – både indholdsmæssigt og grafisk.

I efteråret 2012 startede redaktionen i samarbejde med bl.a. Gregorius Design et udviklingsarbejde omkring fagbladets design. Der arbejdes med typografien, formatet, for- og bagside samt indholdskonceptet. Ændringerne vil få virkning fra første udgivelse i 2014.

Fagbladets annonceportefølje varetages af "Ocean Media" ved Casper Aistrup, Gilleleje. Indtægterne fra annoncer har været jævnt stigende i beretningsperioden. F.eks. blev der tegnet for ca. 50.000 kroner i blad 6/2013. Hertil kommer mindre indtægter fra bannerannoncer på hjemmesiden og i HOD News.

HOD News bringer faglige nyheder fra HOD, formandens ledere og kommentarer, nyt inden for TR-, SU- og arbejdsmiljøområdet, nyt om medlemstilbud og medlemsfordele, analyser og rapporter samt tilmelding til uddannelse, seminar m.m.

64 pct. af deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen syntes, at HOD's nyhedsbreve er et godt supplement til de øvrige informationer fra HOD (på web og i "Danske Officerer"). 63 pct. "kunne godt tænke sig, at der var flere artikler i nyhedsbrevet".

Redaktionen administrerer og opdaterer løbende HOD's profil på Facebook. Her bringes aktuelle, politiske kommentarer og andre relevante indlæg.

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at 65 pct. af HOD's medlemmer bruger henholdsvis ofte eller altid de sociale medier. Over halvdelen af deltagerne svarede, at de følger HOD på Facebook.

HOD er koblet op på Forsvarets Koncernfælles Informatiktjeneste. Sekretariatet abonnerer på 11 PC-arbejdspladser.

Vigtigt med et mobilsite

59 pct. af deltagerne i HOD's spørgeskemaundersøgelse oplyste, at de aldrig har brugt HOD's mobilsite. 20 pct. har været der en gang om måneden eller mindre. Næsten halvdelen oplyste, at de ikke vidste, at den fandtes. En tredjedel svarede, at de kun har brug for HOD's normale hjemmeside.

Til gengæld mente 63 pct. af deltagerne, at det er vigtigt, at HOD har en mobilsite, hvor man altid har adgang til relevante informationer.

66 pct. var delvis enig og helt enig i, at den nuværende mobilsite er overskuelig at finde rundt i.

Blandt de emner, der p.t. findes på HOD's mobilsite, er "HOD kontaktoplysninger", "Nyheder", "Nyt" og "FAQ" karakteriseret som mest eller meget relevant.

Lidt statistik

Fagbladet "Danske Officerer":

I 2012 blev der udgivet 10 fagblade med i alt 300 sider og et samlet oplag på 65.000 blade.

I 2013 blev der udgivet 6 fagblade med i alt 248 sider og et samlet oplag på 58.000 blade.

www.hod.dk:

Antallet af hits (viste sider) på hjemmesiden pr. måned var:

Januar 2012: 480.000

December 2012: 495.000

Januar 2013: 575.000

December 2013: 440.000

Antallet af unikke besøg på hjemmesiden pr. måned var:

Januar 2012: 11.000

December 2012: 13.000

Januar 2013: 13.000

December 2013: 13.500

HOD News:

Udgivelsen af det elektroniske nyhedsbrev blev intensiveret i april 2013, så at dette frem til udgangen af 2013 er blevet udgivet 22 gange. HOD News i det nye layout udsendes normalt hver fredag til ca. 2.400 abonnenter, dvs. medlemmer og tillidsrepræsentanter.

I undersøgelsen vedr. HOD's elektroniske medier svarede 80 pct., at de havde registreret sig som modtagere af det elektroniske nyhedsbrev.

Arbejdsmiljø og Egentlig militær tjeneste (EMT)

I perioden har en arbejdsgruppe under Forsvarsministeriet med deltagelse af FMN, HOD, CS, HKKF, FKO og FPT arbejdet på en udredning af problemerne med arbejdets tilrettelæggelse i forbindelse med Egentlig Militær Tjeneste (EMT).

Arbejdsgruppen blev blandt andet nedsat på baggrund af de afgørelser, der i efteråret 2012 blev truffet i Arbejdsmiljøklagenævnet om, at vagttjeneste i hæren, MP-vagter og skibsvagter i søværnet ikke var at betragte som EMT og derfor skulle planlægges arbejdstidsmæssigt under hensyntagen til Arbejdsmiljølovens kapitel 9 om hvileperioder og fridøgn.

Arbejdsgruppen afsluttede sit arbejde primo november 2013, og med baggrund i gruppens resultater, der er sanktioneret af Forsvarsministeriet, forsvarschefen og de militære personelorganisationer, har Forsvarskommandoen anmodet underlagte myndigheder om at overholde Arbejdsmiljøloven for så vidt angår hvileperioder og fridøgn for alle vagter, hvor det ikke har en negativ indvirkning på en effektiv opgaveløsning. HOD er bekendt med, at det kan medføre gener for enkelte officerer, der har planlagt anderledes, men HOD må støtte op om, at loven overholdes.

Projekt Social Kapital

På opfordring fra HOD rejste medarbejdersiden i Forsvarskommandoens Hovedsamarbejdsudvalg forslag om, at Forsvaret skulle undersøge begrebet social kapital i egen organisation. Social kapital er et nyere buzzword i HR-verdenen, og det defineres på flere forskellige måder, men den gængse definition er, at social kapital er summen af oplevet tillid, oplevet retfærdighed og oplevet samarbejdsvilje og –evne.

Social kapital er et lige så vigtigt begreb som human kapital, der er summen af de arbejdsmæssige kompetencer ved virksomhedens ansatte. For social kapital er det kit, der binder den humane kapital sammen og derved underbygger virksomhedens produktivitet.

I den sammenhæng er social kapital vigtig for HOD som faglig organisation, idet begrebet bør italesættes over for arbejdsgiveren – uanset om det er Forsvaret, Hjemmeværnet eller Beredskabsstyrelsen –, da det kan medvirke til at øge produktiviteten som følge af bedre relationer i organisationerne.

Med baggrund i drøftelserne i FKO HSU blev der iværksat et projekt i Forsvaret, støttet af midler fra Fonden til Udvikling af Statens Arbejdspladser (FUSA), hvor seks enheder indgår i arbejdet med at udforske, udvikle og styrke den sociale kapital.

De seks medvirkende enheder er:

- Dele af FMT
- FPT
- 2 FSBTN/TRR
- OPLOG FRH
- 2 distrikter i Hjemmeværnet.

Afslutning

Perioden 2012–2013 har været begivenhedsrig for HOD.

I den kommende periode 2014–2015 vil opgaverne i høj grad være centreret om den fortsatte implementering af forsvarsforliget og de heraf afledte effekter for medlemmerne. Herunder ikke mindst, om der skal gennemføres afskedigelser af officerer.

Arbejdet med HR-strategien vil komme til at fylde meget gennem den kommende beretningsperiode, herunder ikke mindst dens operationalisering - og her sigtes især til bemanningssystemet og de kommende officersuddannelser.

På aftaleområdet vil fokus bl.a. være på forberedelsen af overenskomstforhandlingerne i 2015, men også på forhandling af en ny overenskomst for officerer. Herudover vil der ultimo 2014 skulle vurderes, om ændringen af kvalifikationstillægsaftalen skal gøres permanent eller justeres baseret på indhøstede erfaringer i 2014.

M.h.t. arbejdsmiljø vil ikke mindst det psykiske arbejdsmiljø og projekt social kapital være to områder, der fortsat vil være i fokus.

Afsluttende vil organisationen have stadigt fokus på service i forhold til medlemmerne, herunder ændrede behov som konsekvens af HR-strategien.