



Perspektivplan

Kapitel 1 Indledning

HOD's perspektivplan beskriver det overordnede grundlag for organisationen samt de overordnede mål, som HOD på sigt skal arbejde på at opnå.

Perspektivplanen er udarbejdet af hovedbestyrelsen med udgangspunkt i medlemmernes holdninger og interesser. Perspektivplanen udgør på denne måde det overordnede grundlag for hovedbestyrelsens, sekretariatets, tillidsrepræsentanternes og lokalafdelingernes daglige og kommende arbejde.

Med udgangspunkt i perspektivplanens overordnede mål udarbejder hovedbestyrelsen politikker på de enkelte områder, som på kortere sigt og mere detaljeret angiver de mål som HOD skal arbejde for at opnå. I tilslutning til politikkerne udarbejdes strategier, hvis formål er at angive retning og mulige veje for at opnå målene.

HOD's Perspektivplan er et dynamisk dokument, som løbende bliver debatteret på organisationens møder, kurser og konferencer samt på repræsentantskabsmødet.

Hovedbestyrelsen opdaterer perspektivplanen.

Hvor der i perspektivplanen er anvendt begreber som forsvaret og officerer dækker dette samtlige medlemmer af HOD og deres arbejdspladser.

Kapitel 2.1 Forhandlings- og samarbejdsområdet

HOD arbejder målrettet via forhandlings- og samarbejdsområdet på at opnå optimale vilkår for medlemmerne i deres ansættelsesforhold med forsvaret.

HOD samarbejder og forhandler med mange interessenter herunder arbejdsgivere og andre faglige organisationer på forskellige niveauer.

Dette arbejde foregår primært gennem de formelle og aftale- og samarbejdsfora, hvor forskellige organisationer og interesser er repræsenteret.

Forhandlingsområdet

Gennem det formelle forhandlings- og aftalesystem bliver de forhold, som vedrører ansættelsesvilkår for HOD's medlemmer forhandlet og aftalt. HOD fremsætter overenskomstkrav via AC (Akademikernes Centralorganisation) til den centrale overenskomst som forhandles af CFU (Centralorganisationernes Fælles Udvalg) med Finansministeriet og omhandler blandt andet de generelle lønstigninger, ferie mv. Den centrale overenskomst giver rammerne for de efterfølgende lokale forhandlinger mellem HOD og forsvaret som arbejdsgiver.

HOD har som mål, at medlemmerne bliver omfattet af de bedst opnåelige aftaler for ansættelsesforholdet.

HOD prioriterer i den sammenhæng de faste løndelev forud for de variable. HOD's mål er at sikre, at der er balance mellem de to løndelev, så den faste indtægt ikke har for store udsving samtidig med, at der skal være en klar sammenhæng mellem aktivitetsniveau og honorering.

Samarbejdsområdet

Samarbejdsaftalen danner grundlaget for samarbejdet via samarbejdsudvalg, hvor HOD har mulighed for at påvirke forhold vedrørende blandt andet:

- Mål, strategi og resultatkontrakt for myndigheden
- Kompetenceudvikling
- Personalepolitiske forhold
- Organisatoriske forhold
- Fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold og trivsel
- Budget og finanslovsforslag

HOD er repræsenteret i samarbejdsudvalg på samtlige niveauer. På hovedsamarbejdsudvalgsniveau (HSU) etableres og aftales de overordnede rammer mellem arbejdsgiver og arbejdstager for hele det personalepolitiske område. Under HSU er der typisk nedsat en række faste- samt ad hoc udvalg, som behandler specifikke områder indenfor det personalepolitiske felt, f. eks. personalepolitik, arbejdsmiljø, ligestilling etc.

HOD vil via arbejdet i samarbejdsudvalg sikre, at der opnås maksimal indflydelse på de personalepolitiske forhold, som blandt andet vedrører officerens funktionsvilkår.

Det er HOD's mål, at arbejdsgiver varetager sit ansvar for at opfylde de minimumsbestemte lovkrav på det fysiske og psykiske arbejdsmiljøområde.

Herudover har HOD som mål, at arbejdsgiver skaber en attraktiv arbejdsplads, hvor det psykiske og fysiske arbejdsmiljø har høj prioritet i forhold til at skabe den attraktive arbejdsplads.

Ligeledes vil HOD gennem samarbejdsudvalgene øve indflydelse på anvendelsen af myndighedens

budgetter og økonomiske midler samt deltage i drøftelser af principperne for bevillingernes anvendelse.

HOD har som mål, at økonomien på alle niveauer understøtter de personalepolitiske tiltag, og at der via HOD's repræsentanter sikres økonomisk råderum til lokal løndannelse og tiltag på hele arbejdsmiljøområdet.

Sammenhæng mellem forhandlings- og samarbejdsområdet

HOD har således gennem samarbejdsvirket og aftalesystemet flere muligheder for at påvirke og øve indflydelse på arbejds- og ansættelsesforhold for officererne. I hele overenskomstperioden er der løbende forhandlinger mellem HOD og arbejdsgiver, hvor udmøntningen af indgåede aftaler følges og drøftes.

HOD øver på den måde dagligt indflydelse på alle de forhold, som vedrører officerens virke i tjenesten. Det er HOD's mål at officeren får de bedst mulige vilkår for at løse opgaver både som arbejdstager og arbejdsgiver. Dette medvirker til at "brande" officeren og dermed skabe et image af officeren som lederen og medarbejderen i én og samme person.

Det er derfor HOD's mål at arbejde på at fastholde og udvikle officerens profil. En profil som skal medvirke til at holde fokus på officerens særlige ledelseskompetencer og virkefelter overfor arbejdsgiversiden.

Kapitel 2.2 Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsklima sikres gennem indflydelse på egne arbejdsvilkår og på fastlæggelse af retningslinjer for opgaveløsninger og ressourceanvendelse.

Et godt arbejdsklima sikres endvidere ved vished om, at arbejdsgiver bestræber sig på at minimere skader, som kan forårsages af fysiske og psykiske påvirkninger.

Det er HOD's mål, at arbejdsmiljølovgivningen følges alle steder i forsvaret under alle former for aktiviteter.

Det er endvidere HOD's mål, at fokus rettes mod en fortsat forbedring af såvel det fysiske som det psykiske arbejdsmiljø, herunder særligt stressområdet.

Kapitel 3.1 Ansættelsesforhold

Ansættelsesformer

Tjenesten som officer baserer sig på den almindelige tjenestemandsansættelse inklusive åremålsansættelser. Herudover suppleres med kontraktansættelser, der anvendes for kortere perioder – eventuelt som en del af et uddannelsesforløb.

Det er HOD's mål, at tjenestemandsansættelsen fortsat er den primært anvendte ansættelsesform for HOD's medlemmer.

Beordrings- og/eller ansøgningsystem

Tjenestemandsansættelsen medfører jf. Lov om Tjenestemænd en beordringspligt for officeren, der kan medføre forflytninger og udstationeringer såvel nationalt som internationalt.

HOD har som mål, at beordringssystemet i så høj grad som muligt bliver suppleret med et ansøgningsystem, således at anvendelsen af beordringsretten i videst muligt omfang bliver begrænset.

Pensionsforhold

Tjenestemandsansættelsen medfører, at officeren er omfattet af Lov om tjenestemandspension.

Det er HOD mål, at værdien af tjenestemandspensionen fastholdes og udbygges med andre pensionsformer.

Adfærdskodeks

Tjenestemandsansættelsen medfører, at den enkelte officer er omfattet af et adfærdskodeks, dvs. et vandelskriterium, også kaldet dekorum, der forstås som moralsk og sømmelig adfærd.

I tilfælde af at officeren handler uden for dette adfærdskodeks i såvel tjenesten som i fritiden, kan arbejdsgiveren iværksætte en arbejdsretlig reaktion.

HOD har som mål at sikre, at officerer som kommer i konflikt med dette adfærdskodeks ikke straffes unødigt hårdt sammenlignet med øvrige offentligt ansatte samt borgere i det omliggende samfund.

Sundhed og trivsel

Arbejdsgiver stiller på en række områder krav til officerernes fysiske formåen.

HOD's mål er, at arbejdsgiver i arbejdstiden modsvarer disse krav gennem tilbud om idræt, anvendelse af idrætsfaciliteter, målrettet træning. Herudover er det HOD's mål, at officeren for at opfylde de krav, der er til fysisk formåen, får mulighed for at anvende arbejdsgiverbetalte læge- og behandlingstilbud.

Kapitel 3.2 Løn og ydelser

Løn

HOD vil arbejde for, at officerens løn er attraktiv, fastholdende og honorerer de kompetencer, kvalifikationer og erfaringer, som er opnået gennem uddannelse og tjenesteforløb.

HOD's mål er, at den enkelte officer har mulighed for lønudvikling gennem hele tjenesteforløbet uanset karriereforløb. Heraf følger, at der skal være mulighed for lønudvikling på trods af fastholdelse af samme funktionsniveau. HOD ser derfor ikke kun lønnen som afhængig af grad, funktion og uddannelsesniveau, men også af funktion og anvendte kompetencer ved karriere på samme niveau.

Ydelser

HOD anskuer ydelsesområdet som to bestanddele, nemlig 1) arbejdstidsbestemte ydelser og 2) ydelser til dækning af udgifter i relation til tjenestens udførelse samt ved forflytninger.

Det er et mål for HOD, at al tjeneste uden for den aftalte normale arbejdstidsnorm skal afspejles i den samlede løn, så der kompenseres for den ekstra arbejdstid og de ulemper, der følger heraf og at niveauet for compensation afspejler officerens lønniveau.

HOD har som mål, at omkostninger, som bliver pålagt officeren i forbindelse med gennemførelse af tjenesten, herunder forflytninger ansøgte som uansøgte, skal dækkes i fuldt omfang.

Kapitel 3.3 Karriereplanlægning og –udvikling

HOD arbejder for, at officerskorpset omfattes af en af arbejdsgiveren fastlagt, fortløbende og bestandigt rullende strategi for udvikling og uddannelse gennem hele tjenesteforløbet, som sikrer at officerskorpset samlet fastholdes på et akademisk niveau. En strategi, der omhandler forskellige karrierebegreber og veje, og som kan operationaliseres til og genfindes i den enkelte officers karriereplan.

Karriereudvikling

Tjenesten som yngre officer – frem til og med første videreuddannelsestrin – bør være tilpasset de enkelte værn, men med en ensartet struktur. Det giver den enkelte officer og forsvaret et godt grundlag for valg af fremtidige muligheder og karriere som erfaren leder.

I det videre tjenesteforløb skal officeren tilbydes en varierende tjeneste med henblik på at udvikle individuelle kompetencer mod chefniveau eller en specialistfunktion på lederniveau.

Det er HOD's mål, at tjenesten som yngre officer giver grundlag og forudsætning for at træffe kvalificerede valg i forhold til fremtidig karriereforløb. Det er ligeledes HOD's mål, at der kan være tale om specialistfunktioner på såvel leder- som chefniveau.

Kompetenceudvikling

Reelle karrieremuligheder gennem kompetenceudvikling på akademisk niveau og meritering af erhvervet viden inden for særlige fagområder skal være mulig, således at officeren vil være arbejdsgiverens naturlige valg til besættelse af flest mulige chefstillinger samt ledelses- og sagsbehandlerfunktioner i forsvaret.

HOD har således som mål, at officerens tjenesteforløb bliver kendetegnet ved at være en fortløbende kompetenceudvikling gennem uddannelse og varieret tjeneste.

Karriereplanlægning

Det er HOD's opfattelse, at arbejdsgiver er forpligtet til at inddrage den enkelte officer i planlægningen af karriereforløbet. Samtidig skal officeren tage ansvar i dette forløb for at opnå et tilfredsstillende karriereforløb.

Det er HOD's mål, at dette sker ved anvendelse af et personeludviklings- og bedømmelsessystem i sammenhæng med et kombineret ansøgnings- og beordringssystem, hvorigennem det planlagte karriereforløb tilrettelægges og gennemføres i enighed mellem officer og arbejdsgiver. Karriereplanen skal sikre, at der er den ønskede balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Kapitel 3.4 Udlandstjeneste

Officeren har gennem tjenesteforløbet mulighed for at gøre tjeneste i udlandet ved internationale stabe, hovedkvarterer m.v.

Udlandstjenesten er kendetegnet ved at strække sig over en længere periode - typisk flere år og giver i mange tilfælde officeren mulighed for at tage sin familie med til udlandet.

Udlandstjenesten giver særlige muligheder, men også særlige udfordringer for officeren og familien. For at tjenesten opfattes som attraktiv kræver det en individuel planlægning og en pakke af ydelser som muliggør, at officeren og familien kan opretholde et helt familieliv, hvad enten familien rejser med eller bliver hjemme.

Udstationeringsperiodens længde

HOD's mål er, at længden af udstationering planlægges sådan, at det tilgodeser officerens karriereudvikling og familiens behov såsom:

- Børns gennemførelse af skole og uddannelsesforløb.
- Ægtefælles jobmuligheder.

Honorering

For HOD er det et mål, at officerens og familiens omkostninger ved udstationeringen, f.eks. til flytning, boligudgifter, ægtefælles pension, skole etc., kompenseres fuldt ud.

Familie

Det er HOD's mål, at forsvaret forud for udstationeringen skal give familien mulighed for at forberede sig på deres nye tilværelse for eksempel vedrørende sproglige og kulturelle forhold.

Forsvaret skal skabe mulighed for at medbragte børn kan gennemføre et skole- eller uddannelsesforløb på udstationeringsstedet, som er internationalt anerkendt og akkrediteret i Danmark.

Forsvaret skal yde støtte og vejledning i forbindelse med hjemflytningen af officeren og familien.

I de tilfælde, hvor familien ikke medtages, skal medarbejderen gives økonomisk mulighed for at familien kan opretholde forbindelse med den udstationerede i form af besøgsrejser mv.

Kapitel 3.5 Internationale operationer

En naturlig del af officerens tjenesteforløb omfatter udsendelse i internationale operationer. Deltagelse i international tjeneste, katastrofer, kriser og krig stiller særlige krav til den enkelte officers indsats og til arbejdsgiverens ansvar for officeren. Disse krav skal afspejles i officerens tjenesteforløb.

Støtte og vejledning under udsendelsen

Tjeneste i internationale operationer er kendetegnet ved at strække sig over en kortere periode, hvor der ikke er mulighed for at tage familien med. Tjenesten giver derfor udfordringer, som kræver særlige ydelser og en individuel planlægning for at tjenesten skal blive attraktiv.

Det er HOD's opfattelse, at det er arbejdsgiverens ansvar at støtte og vejlede medarbejderen og hjemmeboende pårørende både før, under og efter udsendelsen.

Udsendeshyppighed og –længde

Udsendelsesperiodernes hyppighed og længde skal tilpasses således, at officeren kan skabe balance mellem familie- og arbejdsliv.

Udsendelsesperiodernes hyppighed og længde skal ligeledes kunne sikre et attraktivt karriereforløb, kendetegnet ved et struktureret uddannelsesforløb kombineret med et afvekslende tjenesteforløb.

Honorering

Internationale operationer er kendetegnet ved at stille høje krav til officeren og de pårørende. Honoreringen skal afspejle disse krav samt kompensere for officerens fravær fra familie og pårørende.

Familie og pårørende

I relation til officeren ses familie og pårørende at indtage en vigtig rolle. En rolle som er medvirkende til at officeren kan løse sine opgaver før, under og efter deltagelsen i internationale operationer. Familie og pårørendes trivsel er dermed afgørende for at officeren effektivt kan gennemføre udsendelsen.

Forsvaret har derfor en særlig pligt til via målrettede initiativer at ruste og støtte familie og pårørende før, under og efter udsendelsen - under alle forhold.

Veteranområde

Det er HOD's mål, at alle veteraner anerkendes for deres indsats, og at erhvervede kompetencer i forbindelse med deres deltagelse i internationale operationer efterfølgende anvendes i forbindelse med karriereudviklingen.

Det er også HOD's mål, at veteraner, der pådrager sig mén under udsendelsen, bliver anvist de bedst mulige vilkår for at restituere sig og genoptage tjenesten i forsvaret eller alternativt uden for forsvaret.

Kapitel 4 Medlemmernes faglige organisation

Generelt

HOD's vigtigste aktiv er officerernes medlemskab og engagement, og derfor er den lokale forankring af stor vigtighed, ikke bare for det enkelte medlem, men også for organisationen som helhed.

På denne baggrund har HOD struktureret organisationen sådan, at der lokalt bliver valgt tillidsrepræsentanter, som danner HOD's lokalafdelinger. Disse varetager og tegner HOD's lokale indsats.

Gennem lokalafdelingens formand har det enkelte medlem indflydelse blandt andet på repræsentantskabets valg af hovedbestyrelse, idet lokalafdelingsformanden indgår i repræsentantskabet, som vælger hovedbestyrelsen.

Hovedbestyrelsen er på den måde ansvarlig over for repræsentantskabet, og udøver dette ansvar gennem jævnlige møder, hvor aktuelle spørgsmål drøftes med udgangspunkt i hovedbestyrelsesmedlemmernes erfaringsgrundlag og perspektivplanens retningsanvisninger.

Den praktiske udførelse af hovedbestyrelsens anvisninger og beslutninger varetages blandt andet af formand og sekretariatet gennem forhandling og drøftelse med arbejdsgiveren og andre faglige organisationer.

HOD udøver den aftale- og forhandlingsret, der er givet ved lov om statens tjenestemænd og dertil knyttede aftaler og ved hovedaftale for ikke-tjenestemandsansatte medlemmer.

HOD's organisation på alle niveauer skal til enhver tid matche den samarbejds- og forhandlingsstruktur, der vælges af arbejdsgiver.

HOD's mål er at varetage medlemmernes interesser i spørgsmål relateret til tjenesten i overensstemmelse med gældende love og indgåede aftaler.

Herudover er det HOD's mål, at alle niveauer i organisationen i samarbejds- og forhandlingssituationer arbejder målrettet efter opnåelse af perspektivplanens målsætninger.

Forståelsesgrundlag

Nærhed, dialog og vidensdeling skal være bærende elementer mellem organisationens forskellige niveauer. Det skal dels sikre at man lokalt kan være en væsentlig medspiller i udviklingen af de lokale forhold dels at man centralt er bevidst om medlemmernes konkrete behov og ønsker.

HOD vil være med til aktivt at forbedre rammerne for tjenestens udførelse og vilkår i spændingsfeltet mellem at være arbejdsgiver og arbejdstager. Dette medfører, at de lokale tillidsrepræsentanter varetager medlemmernes individuelle forhold, mens officeren som leder/chef varetager institutionens/forsvarets interesser.

HOD opfatter tillidsrepræsentanten som en katalysator for samarbejde, hvor vægten lægges på, at spørgsmål om rettigheder og pligter bedst løses gennem dialog på det lokale niveau.

For bedst muligt at synliggøre officerernes mål og holdninger, arbejdes der i HOD ud fra en samlet og særskilt kommunikationspolitik, idet medieverdenen til stadighed ændres.