

BERETNING

OM HOD'S VIRKSOMHED I PERIODEN 2016-2019



enløsningforalle.dk

EN LØSNING FOR ALLE

OK18



BERETNING OM HOD'S VIRKSOMHED I PERIODEN 2016-2019

Indledning

HOD kan ved repræsentantskabet se tilbage på tre udfordrende år, og da mange bekymrende forhold og indsatsområder stadig kræver vores opmærksomhed, så skygger det let over de mange store og små succeser, vi trods alt har opnået.

OK18 er det positive resultat, som umiddelbart rammer flest medlemmer. Efter en lang proces førte forhandlingerne til indfrielse af fagbevægelsens væsentligste krav om lønforbedringer og - ikke mindst – om en reguleringsordning, der sikrer parallelitet mellem offentlig og privat lønudvikling. Af positive resultater specifikt for officersgruppen skal specielt fremhæves, at vi fik fjernet 20-timers fradraget i optjent merarbejde for overenskomstansatte, og at vi med akademikernes restpulje fik øget officerstillægget, og uden for overenskomst også fik hævet kvalifikationstillægget til oberstløjtnanter og kommandørkaptajner.

HOD brugte i optakten til Forsvarsforliget en del kræfter på at udarbejde en hvidbog. Vi havde ingen forventning om, at vores hvidbog reelt ville sætte aftryk i det forlig, der ville blive indgået. Formålet var derimod, at ingen af forligspartierne efterfølgende ville kunne nægte kendskab til de personeludfordringer Forsvaret havde og stadig har.

Implementeringen af Forsvarsforliget har derfor i medfør af Forsvarets nyordning, og ikke mindst den iboende milliardbesparelse fra den forudgående budgetanalyse, heller ikke været uden udfordringer. Sekretariatet har derfor også haft behov for at støtte og vejlede mange af de medlemmer, der i stort og småt er blevet ramt af ændringerne. Arbejdet pågår stadig. Ikke mindst på grund af tillægsforliges ændring af placeringen af divisionens hovedkvarter, men også den noget uklare fordeling af ledelseskompetencer i det nye forsvar giver udfordringer for den fremtidige samarbejdsstruktur.

Selv om der stadig er plads til forbedring, kan vi dog være lidt stolte af, at der - blandt andet på grund af HOD indsats – har været en betydeligt bedre inddragelse af samarbejdsstrukturen i arbejdet med Forsvarsforliget end ved tidligere forlig.

Forsvaret har i perioden modtaget de første nyudklækkede officerer efter det nye uddannelseskoncept. Det har på en gang været både udfordrende og berigende, og der er for mig ingen tvivl om, at vi alle – med de nye officerer – har fået både gode og dygtige kolleger. Dermed ikke sagt, at uddannelsesområdet ikke stadig har udfordringer, og det skal der arbejdes intensivt med i den kommende periode. For grunduddannelsen drejer det sig både om at sikre tilstrækkelig rekruttering, men også om at få sikret at uddannelsen både i kvantitet og kvalitet er optimal, og at vilkårene holder afgangsniveauet på et niveau, vi kan leve med.

Fastholdelse og rekruttering var og er stadig Forsvarets største udfordring, og det mest positive på området i perioden er desværre nok, at Forsvaret nu også åbent erkender det. Desværre fordi man endnu ikke har taget målrettet og seriøst fat på problemstillingen.

Når problemet således også bliver et fokusområde i den kommende periode, er det imidlertid positivt, at vi nu oplever, at man seriøst overvejer mange af de tiltag, som blankt blev afvist i starten af perioden. Jeg har ved mange lejligheder advaret ledelsen mod generelle tiltag. Det er vigtigt, at bestræbelserne på

fastholdelse af officerer ikke bliver one size fits all, for det, som kan virke fastholdende for nogle, kan have den stik modsatte effekt på andre.

Den anden erkendelse, som ledelsen skal bibringes, er, at officerskorpset i de fleste sammenhænge ligner alle andre. Officeren vil have en tålelig balance mellem arbejdsliv og fritid, og de prioriterer familien højere end jobbet. Forsvarets ledelse kan derfor heller ikke regne med, at unge officerer er lige så flytt villige, som de selv har været. Det er i hvert fald sikkert, at de fleste officerer forventer, at de kompenseres for de ulemper, de oplever, hvis de skal overveje at acceptere i en periode at leve adskilt fra familien eller pendle over store afstande.

De nævnte og mange andre emner gør, at vi heller ikke bliver arbejdsløse i den kommende periode. Der er stadig et stort behov for en stærk organisation. Ikke kun i det daglige, hvor mængden af personsager og herunder også ydelsen af advokatstøtte til medlemmer, er stigende, men også i det strategiske arbejde for at sikre ordentlige vilkår for officersgerningen. Vi vil på repræsentantskabet sætte retningen for dette arbejde, og forankre det i et ambitiøst men realistisk handlingsprogram for de næste 3 år.

Organisation

Sekretariatet

I løbet af den treårige periode siden repræsentantskabet sidst samledes i 2016 har HOD's sekretariatet fortsat arbejdet med tilpasning af organisationen, og herunder de interne arbejdsgange og –fordelinger.

Indførelse af de nye regler, der følger af den europæiske GDPR-lovgivning, har kostet en del anstrengelser i sekretariatet, og vil også betyde en del på både kort og lidt længere sigt i forhold til kommunikationen mellem sekretariat og medlemmer. Blandt andet vil al kommunikation med medlemmer, hvori der findes personfølsomme oplysninger, fremover skulle foretages via sikker mail.

På nuværende tidspunkt består formandskab og sekretariat af formanden samt 10 fuldtids- og 3 deltidsansatte medarbejdere.

Medlemstal, herunder arbejdet med tilgang via kadetter

Udviklingen i medlemstallet giver et ret klart billede af den generelle udvikling i Forsvaret, hvor antallet af fastansatte officerer er faldende jf. Forsvarsforligets intentioner om en fordeling af de militære medarbejdere efter følgende procentsatser: 15 % officerer, 25 % befalingsmænd af sergentgruppen og 60 % menige og konstabler.

Medlemstallet har i perioden udviklet sig sådan:

Antal opgjort pr.	1. januar 2016	1. januar 2017	1. januar 2018	1. januar 2019
Aktive	3340	3122/230=3352*	2861/292=3153*	2716/320=3036*
Kadetter	132	153	280	362
Passive	1335	1321	1326	1363

Figur 1: *Tjenestemandsansatte/Overenskomstansatte=Total

Økonomi

HOD's økonomi er selvfølgelig afhængig af antallet af medlemmer, og da antallet af medlemmer er faldende, er der hele tiden fokus på at minimere omkostningerne på alle områder. Dog således, at det aldrig er økonomi, der hindrer varetagelse af medlemmernes interesser. I den forbindelse kan det nævnes, at udgifterne til juridisk bistand i perioden har været én af de største udgifter, og den har udgjort mellem 15 og 20 % af HOD's omsætning, heraf årligt mellem ca. 650.000,- og 1,1 mio. i direkte advokatombudsninger.

På det seneste repræsentantskabsmøde blev der vedtaget en ny model for økonomi til lokalafdelingernes faglige arbejde. Man gik fra et fast tildelt beløb pr. medlem til lokalafdelingen, til en model, hvor lokalafdelingen betaler nødvendige omkostninger med et udleveret MasterCard. Udgifterne er selvfølgelig forud budgetteret og forhåndsgodkendt. Det har samlet set betydet en fokusering af økonomien i retning af det faglige frem for det sociale indhold i arrangementerne og har ligeledes medført en reduktion af udgifterne til driften af lokalafdelingerne med ca. 50 %.

Ændring af vedtægter

Ved seneste ordinære repræsentantskab blev vedtægterne ændret, så alle valg til hovedbestyrelse og revision i HOD nu sker for en treårig periode. Samtidig blev det indskrevet, at lokalafdelingsbestyrelserne altid består som minimum af de valgte tillidsrepræsentanter evt. suppleret af flere personer. Endelig blev det vedtaget, at der årligt skal gennemføres en faglig samling, hvor der gives status på såvel økonomi som udvikling i forhold til det vedtagne handlingsprogram.

Der har i perioden været afholdt to af disse årlige samlinger, TR-seminarer.

I fortsættelse af arbejdet for at varetage alle officerers forhold bedst muligt, udvidede HOD sin mulige medlemskreds ved en vedtægtsændring i efteråret 2017. Vedtægtsændringen, der blev vedtaget på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde, gjorde det muligt for officerer af reserven at være medlemmer af HOD – også i deres reserveegenskab.

Fra HOD's side er der kun én farbar vej for det samlede officerskorps, og det er samling i én organisation, hvor ekspertisen på officersområdet – uanset beskæftigelsesgrad – er samlet.

Tillidsrepræsentantområdet

Også i denne periode har antallet af tillidsrepræsentanter (TR) ligget stabilt med en svagt opadgående kurve. På trods af den opadgående kurve er det for nogle enheder stadig sværere at få nogen til at påtage sig opgaven at være TR, og enkelte steder har der måttet mange forsøg til, inden det er lykkedes at finde en egnet og villig TR.

	Tillidsrepræsentanter	Fællestillidsrepræsentanter
Hæren	43	4
Flyvevåbnet	14	3
Søværnet	17	2
Fælles	22	3
Auditørfuldmægtige	1	
Udland	8	
Hjemmeværnet	17	1
Beredskabsstyrelsen	8	
I alt	130	13

Figur 2: Af de 13 fællestillidsrepræsentanter fungerer de 7 ligeledes som tillidsrepræsentanter, så det samlede antal er 130 (-7) + 13 = 136 lokalt tillidsvalgte.

I perioden 2016-2018 har HOD gennemført 7 kurser for TR af to dages varighed og et antal efteruddannelsesdage med varierende indhold. I alt ca. 140 TR har deltaget i disse todages kurser og et lidt mindre antal har deltaget i efteruddannelserne.

Hertil kommer, at HOD i vinteren 2017/2018 gennemførte et antal lokale kurser med vægt på lokale opgaver i relation til forligsimpliciteringsprocessen, herunder samarbejdsudvalgsregler og stillingsnormeringer m.v. Også disse kurser var godt besøgte.

På baggrund af nu flere års erfaringer med TR-uddannelsen i den kendte form og erkendte problemstillinger i forhold til de lokale opgaver, har HOD udvidet TR uddannelsen, så den fra januar 2019 består af to todages kurser. På den måde er det håbet at imødegå nogle af de (få) fejl, der begås lokalt i forbindelse med aftaleindgåelse og lignende.

Handlingsprogram

Som en nyskabelse for HOD har der for den forgangne treårige periode foreligget et handlingsprogram, som har beskrevet de aktiviteter, som HOD ved periodens start forudså skulle initieres i perioden. Hver aktivitet har været beskrevet i overskriftsform og med delementer, der skulle indgå i arbejdet.

Som eksempel kan anføres forligsarbejdet, der er beskrevet i handlingsprogrammet for 2016-2019 således:

	2016							2017												2018												2019						
	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	J	F	M	A	M	
Forsvarsforlig	■																															■						
FM-seminar	■																																					
drøftelse																																						
HB			■																																			
temadrøftelse				■																																		
Oplæg til FM seminar																																						
Folkemøde				■																																		
Revision					■																																	
Hvidbog						■																																
Mediefokus					■	■	■	■																														
Politisk/ledelses Lobby					■	■	■	■																														

Som altid ved planer er der afvigelser, men i store træk er alle elementer gennemført.

I de følgende punkter beskrives de væsentligste større aktiviteter i HOD i perioden.

OK-arbejdet, herunder OK 18, resultater og forløb

De interne forberedelser af OK18 forhandlingerne startede allerede i sommeren 2016 i forbindelse med hovedbestyrelsens 12-12 seminar i juni. Forberedelserne fortsatte i sekretariatet og hovedbestyrelsen frem til afsendelsen af høringen til lokalafdelingerne i januar 2017.

Der kom mange og relevante forslag retur fra lokalafdelingerne og enkeltmedlemmer til sekretariatet, så efter endnu en behandling i hovedbestyrelsen blev HOD krav til OK18 lagt til drøftelse på TR-seminaret i maj 2017.

HOD ønsker til krav blev sendt til Akademikerne i august 2017, og der blev udvekslet krav med arbejdsgiversiden i december 2017.

HOD krav indeholdt bl.a.:

Generelt

- Sanering af aftalekomplekset omkring Forsvarets opretholdelse af beredskab, herunder støtte til resten af samfundet og bidrag til NATO's assurance measures.
- Tilkaldevagttillæg til officerer forhøjes.

Tjenestemænd

- Den økonomiske godtgørelse for døgntjeneste for tjenestemænd gøres timelønsafhængig.

- Den økonomiske godtgørelse for døgntjeneste for tjenestemænd forhøjes.

Overenskomstansatte

- Rådighedstillægget til officerer i løngruppe 3 og 4 ændres til et militærtillæg af samme størrelse som rådighedstillægget

Fra FPS modtog HOD krav om bl.a.:

- Forenkling af arbejdstidsregler – herunder M331/U331 bortfald af ret til merarbejdsgodtgørelse.
- Forenkling og ajourføring af tillægsstruktur.
- Afbureaukratisering af forhandlings- og godkendelsesprocessen i forhold til tillægsaftaler.
- Etablering af grundlag for ansættelse af løjtnanter til operativ tjeneste.
- Justering af aftale om kvalifikationstillæg og funktionstillæg til piloter (kun tjenestemænd).
- Justering af specialoperationsstyrketillæg.

Efter denne traditionelle udveksling af krav i december 2017 ophørte enhver lighed med en normal overenskomstforhandling.

Indledningsvis ønskede organisationerne ikke at indlede forhandlingerne, før der var sikkerhed for, at forhandlingerne på lærerområdet var i god gænge. Som følge af denne pause kom forhandlingerne på HOD område først i gang i slutningen af januar 2018, hvor vi normalt har indledende møder i december.

Ydermere lykkedes det ikke at nå til enighed på det centrale område, hvorfor Forligsmanden måtte inddrages, og der blev udsendt konfliktvarsler.

Som bekendt lykkedes det dog at nå frem til et forlig både for staten, regionerne og kommunerne i slutningen af april 2018, så HOD og FPS kunne færdiggøre vores forhandlinger i starten af maj.

FPS og HOD nåede følgende resultat:

- Etablering af et ansættelsesgrundlag for løjtnanter.
- Overgang til årsnorm.
- Overenskomstansattes rådighedstillæg ændres til et forsvars- og beredskabstillæg med samme indhold som det nuværende militærtillæg.
- Tjenestemandsansatte officerers officerstillæg forhøjes med 15,5 %

Derudover er der enighed om, at

- Der kan i overenskomstperioden ændres i aftalerne om specialoperationsstyrketillæg, hvis parterne finder behov for det.
- Der gennemføres i overenskomstperioden et analyseprojekt vedr. honorering for deltagelse i internationale og nationale operationer med særligt fokus på INTOPS. Arbejdet afsluttes inden udgangen af 2019.

Status

Blandt andet som følge af forsinkelserne undervejs i processen er implementeringen af OK18 resultatet stærkt forsinket. Ingen af de centrale aftaler og overenskomster foreligger endnu i underskrevet form, og HOD har først for nyligt underskrevet aftalepakken for de tjenestemandsansatte grupper. Arbejdet med overenskomstprotokollatet er i god gænge, men kan ikke afsluttes, før akademikeroverenskomsten foreligger i underskrevet form.

På det overordnede plan er de aftalte lønstigninger dog blevet gennemført. Således er de aftalte lønstigninger og reguleringer pr. 1. oktober 2018 og 1. april 2019 blevet gennemført, ligesom den aftalte forhøjelse af officerstillægget til de tjenestemandsansatte officerer.

Endvidere er overgangen til årsnorm gennemført med virkning fra d. 1. april 2018, og rådighedstillægget til de overenskomstansatte officerer er blevet ændret til et forsvars- og beredskabstillæg med virkning fra samme dato.

Endelig har HOD og FPS igangsat det aftalte analysearbejde vedr. honorering for deltagelse i internationale og nationale operationer med særligt fokus på INTOPS. CS og HKKF indgår i dette arbejde.

Desværre har det efter indgåelsen af forliget på det statslige område vist sig, at enigheden ved det "store bord" omkring frokostpausen ikke strakte sig længere end til døren til forhandlingslokalet. Det ser desværre ud til, at denne uenighed kun kan løses gennem det fagretlige system. For hovedparten af HOD's medlemmer har denne uenighed ingen praktisk betydning i det daglige – pauser under 30 minutter tæller fortsat som arbejdstid - men for den gruppe af officerer, der er udstationeret til visse NATO-myndigheder uden for Danmark, betyder det, at deres arbejdstid ikke kan normaliseres i forhold til danske arbejdstidsregler på dette område, for processen er afsluttet, og der foreligger en afgørelse.

Forligsarbejde, herunder hvidbog

HOD har indtil nu ikke blandet sig politisk ved indgåelse af forsvarsforlig.

Det princip har vi i denne periode gjort op med, fordi det efter HOD's opfattelse var et uhyre vigtigt forlig, der denne gang skulle indgås.

Vi har ikke nogen militærfaglig mening om, hvilke kapaciteter Forsvaret skal råde over - men vi har en mening om, at de kapaciteter, der vælges, skal være hele kapaciteter. Der skal ikke længere være behov for at sejle for kort, fordi der mangler mandskab, eller acceptere mangel på arbejdskraft eller andre ressourcer i det hele taget.

Derfor udgav vi en "hvidbog" inden for de områder, vi personalepolitisk gerne så drøftet, inden forliget blev indgået. Det var emner som professionalisme, mobilitetskrav og -behov, organisering og HR-strategier, vi her delte vores meninger om.

Bogen byggede på de undersøgelser, vi selv har lavet gennem årene, suppleret med de udsagn fra medlemmer, som vi oftest hørte. Endelig er der brugt tal fra åbne kilder, da vi jo ikke hverken har eller har haft adgang til Forsvarets databaser.

Grundlaget for bogen var derfor medlemmernes holdninger og oplevelser som de var videregivet til os - suppleret af en central politisk stillingtagen til områderne.

Bogen blev torsdag d. 28. september 2017 udleveret til repræsentantskabet, og senere udleveret til forsvarsordførere i Folketinget ved møder på Christiansborg. Den blev godt modtaget, og har skabt grundlag for mange drøftelser af de faktuelle forhold for officerernes tjeneste i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen.

Forliget for perioden 2018-2023 blev indgået et stykke inde i forligsperioden. Det i sig selv er sjældent set, men vidner måske om, at der har været hårde forhandlinger, særligt om hvor stor en ramme budgettet skulle udvides med.

For det var epokegørende, at budgetterne blev forøget – det er ikke sket i mange årtier – men det sker, uden der er taget højde for rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne for Forsvaret. Som Forsvarschefen selv er citeret for at sige, så er de personelrelaterede udfordringer de samme efter forligsindgåelsen, som de var før. På den baggrund er HOD's indsats på uddannelses- og rekrutteringsområdet intensiveret, fordi succes på de områder er afgørende vigtigt for opretholdelse af officerskorpsets status som professionelle på et akademisk niveau.

Erfaringerne med udgivelse af hvidbogen har givet grundlag for at starte på at udarbejde yderligere hvidbøger. Der er således planer om at udarbejde hvidbøger på lønområdet specifikt og på uddannelsesområdet. Emnerne drøftes i den anledning på det kommende TR-seminar i forbindelse med Meningstorvet.

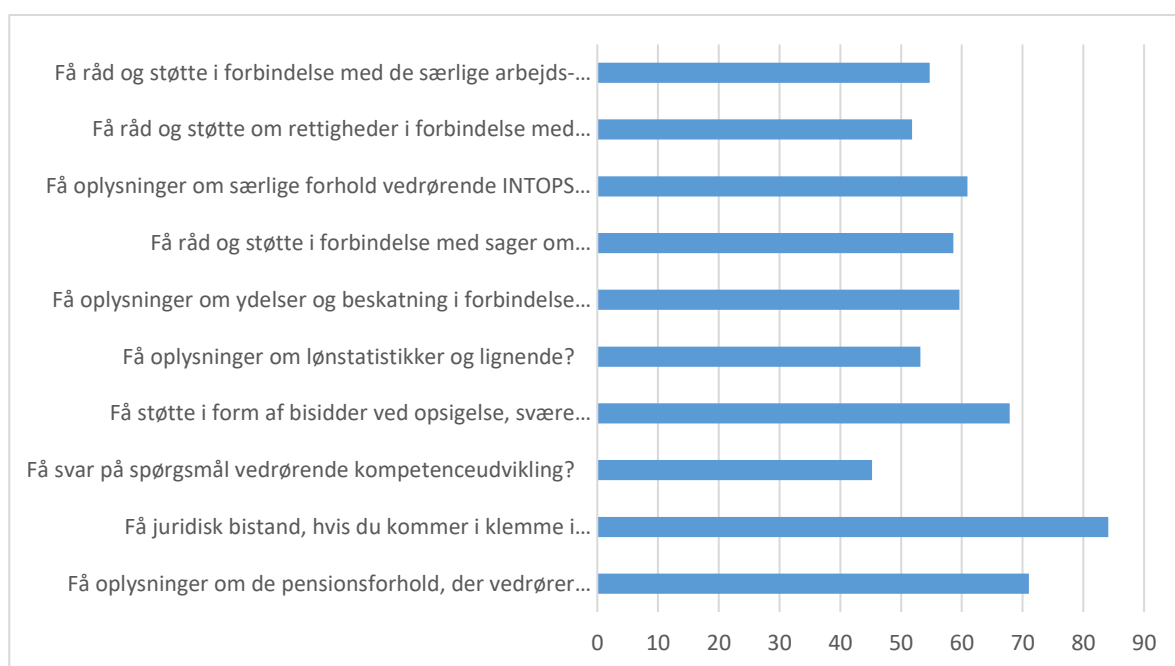
Medlemsundersøgelser

Undersøgelse af medlemmernes opfattelse af HOD

Som følge af det besluttede handlingsprogram for perioden, har HOD i efteråret 2016 gennemført en undersøgelse af medlemmernes opfattelse af HOD som organisation og af de indsatser, der ydes. Udvalgte resultater er gengivet i en artikel i Officeren 1/2017.

De overordnede resultater var, at vi gør det godt, og at medlemmerne gerne ser, at vi engagerer os på det politiske niveau.

I undersøgelsen bad vi officererne om at give udtryk for, hvor vigtige udvalgte fagområder vurderes at være.

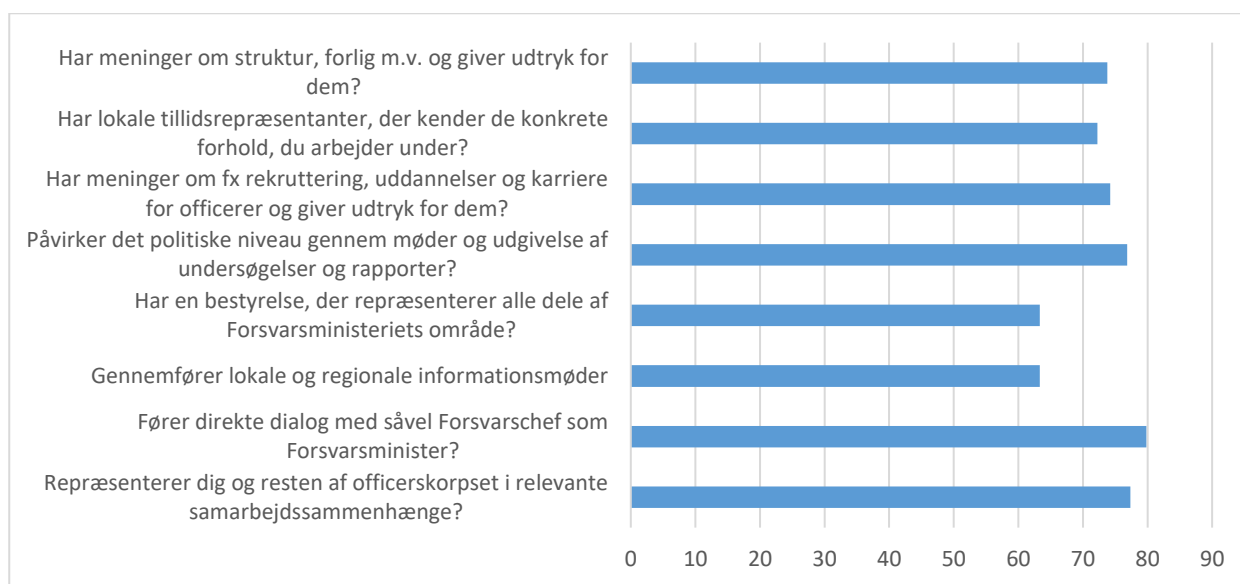


Resultatet var ikke overraskende, da vi desværre (stadig) oplever flere og flere officerer, der får behov for juridisk bistand i relation til tjenesten, og da nogle af sagerne i sidste ende kan resultere i afskedigelse er det åbenlyst, at det fortsat er vigtigt med denne ydelse.

Vurdering af HOD's organisatoriske arbejde

Gennem de senere år har HOD markeret sig kraftigere på det politiske område, herunder blandt andet ved gennemførelse og udgivelse af undersøgelser, der markerer officerernes opmærksomhedspunkter i forhold til den daglige tjeneste og karrieren.

Undersøgelsen skulle derfor også naturligt omhandle officerernes vurdering af vigtigheden af denne indsats, og det sås tydeligt, at det (stadig) er vigtigt for officererne, at HOD tager en aktiv rolle på sig i relation til samarbejdet med såvel politikere som Forsvarets øverste ledelse.



Som det ses er de tre topscorere emner, der alle direkte er relateret til samarbejde og påvirkning af det politiske niveau. Dette resultat tolkes som en blåstempling af HOD's ønske om at markere sig kraftige i forhold til fastsættelse af rammerne for udviklingen af Forsvaret på det personalepolitiske område.

Det ses også, at det, der vurderes relativt mindst vigtigt er sammensætning af hovedbestyrelse og gennemførelse af lokale og regionale informationsmøder. Begge emner vil hovedbestyrelsen se nærmere på i indeværende repræsentantskabsperiode, der udløber i foråret 2019.

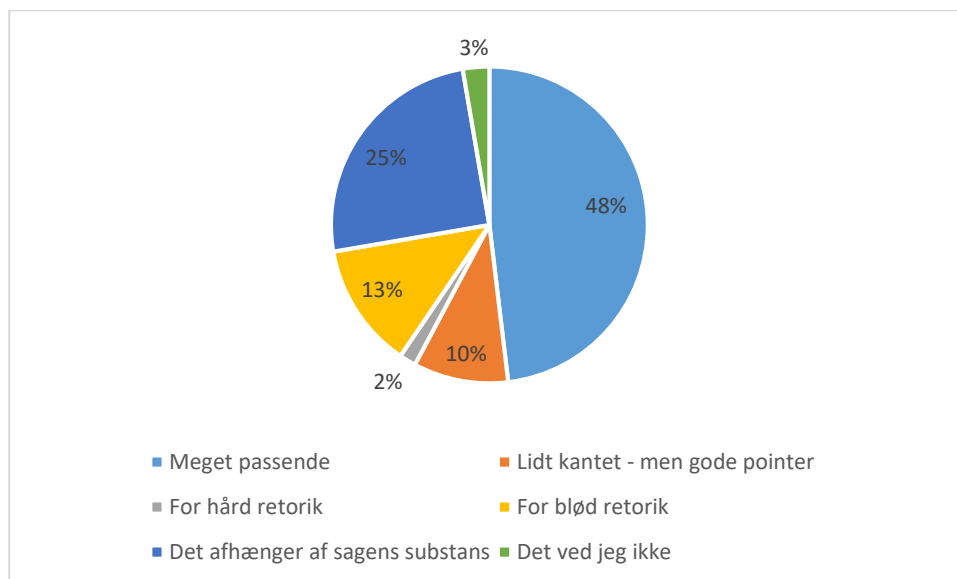
I øvrigt viste undersøgelsen, at der er stor tillid til, at vores lokale tillidsrepræsentanter er tilstrækkeligt uddannet til at håndtere almindeligt forekommende faglige spørgsmål. Og det er meget positivt, lige som det er meget positivt, at 93 % af officererne ved, hvem der er deres lokale tillidsrepræsentant, 5 % tror, de ved det og kun 2 % giver udtryk for ikke at vide, hvem det er.

HOD's kommunikation

HOD benytter i øjeblikket et antal kommunikationsformer, herunder hjemmeside, medlemsblad, Facebook og nyhedsmails. Hertil er kommet ad hoc VTC-møder, som af mange årsager ikke er blevet gennemført så konsekvent som det var meningen fra starten.

45 % af officererne, der har besvaret undersøgelsen, følger HOD på Facebook, 77 % læser medlemsbladet næsten hver gang, det udkommer, 86 % er tilfede med det fagligt relevante indhold af medlemsbladet og i alt 90 % vurderer, at de får tilstrækkelig information om HOD's holdninger gennem medlemsbladet – når der suppleres med andre nyhedskilder.

Når disse tal sammenholdes med oplevelsen af HOD's profil som talerør for officerskorpset, så må det samlede resultat på kommunikationsområdet siges at være meget tilfredsstillende.



Hvis man lige dvæler et øjeblik ved de to yderpunkter – henholdsvis for hård og for blød retorik – er der en forventning om, at det vil være de unge, der kræver hårdere optrukne linjer, mens den ældre del (og ikke mindst chefniveauet) trækker i den anden retning. Og det billede er helt i overensstemmelse med besvarelsene af undersøgelsen.

Undersøgelse af officerernes arbejdslivsbalance

Som opfølgning på tidligere undersøgelser af såvel officerernes arbejdslivsbalance som kadetternes motivationer og intentioner i forhold til uddannelse og karriere gennemførte vi i efteråret 2018 en undersøgelse på disse områder samt oplevelser med bemandingssystemet blandt medlemmerne af HOD. Nogle af resultaterne er gengivet i Officeren 1/2019, men især de nye spørgsmål om opfattelsen af (og oplevelserne med) bemandingssystemet kan godt tåle at blive trukket frem her.

For hvordan er tilfredsheden med bemandingssystemet?

En ny del af undersøgelsen var et antal spørgsmål om oplevelserne med bemandingssystemet. Resultaterne her er interessante, fordi der er en tendens til, at jo yngre officererne er, jo større er tilfredsheden med systemet.

	Chefgruppen Alder: 52-60+		M331 (LG5 og M332) Alder: 45-60+		OF uden videreuddannelse Alder: 52-60+		OF i alderen 18-35 (undtaget kadetter)	
Antal søgte stillinger	4,2		4,13		3,2		2,8	
Tilfredshed med processen	12,7	- 53,4	8,9	-42,1	17,1	- 36,6	23	- 24,2
Begrundet svar	23,6		27,7		30,8		43,7	
Antal stillingsskift	0,96		1,15		1,17		1,45	
Hitrate	22,9 %		27,9 %		36,6 %		51,8 %	

Figur 3: I opgørelsen er kun medtaget de besvarelser, hvor officeren har ansøgt om mindst én stilling.

Der kan være mange årsager til tilfredshedsgraden, men tallene viser, at der er en klar sammenhæng mellem hitrate (antal stillingsskift i forhold til antal søgte stillinger), modtagelse af et tilfredsstillende, begrundet afslag og graden af (u)tilfredshed. Med baggrund i tallene vil en indsats for at give gode, begrundede afslag være hensigtsmæssig i forhold til at højne tilfredsheden med bemanningssystemet.

HR-strategier, udfordringer forbundet hermed

Også gennem hele denne periode har HOD arbejdet for at mindske de negative konsekvenser, der har fulgt indførelsen af de nye HR-strategier. HOD's fokus har her været på at minimere officerernes ulemper, der er fulgt af at overgå til et bemanningssystem i stedet for et beordringssystem.

De store hurdler her har været at mindske de økonomiske udfordringer, der er fulgt for mange officerer ved, at stillingsskift i langt større udstrækning har været til varige stillinger i stedet for midlertidige, og at sikre, at ansøgninger behandles efter hensigten – herunder følge opslagsbekendtgørelsen.

Alle parter har skullet lære at begå sig i et nyt system, der indledningsvis hovedsageligt var beskrevet som et ansøgningssystem. I løbet af perioden har denne beskrivelse vist sig ikke at være den mest velegnede, idet systemet består af tre elementer, ansøgninger, tjenesteplaner og beordringer, hvor de to sidstnævnte har fundet mere og mere anvendelse, som tiden er gået.

Her sidst på perioden har FPS således også meddelt, at der vil ske ændringer i bemanningssystemet – indledningsvis på oberst/kommandør-niveauet, men formentlig med en senere udbredelse over andre personalegrupper. Om det bliver sådan, må den kommende periode vise.

Hovedbestyrelsens aktiviteter og arbejde frem mod nyt handlingsprogram

I hele perioden har hovedbestyrelsens indsats været fokuseret på aktuelle problemstillinger, lige som strategiske drøftelser om indsatser på de enkelte områder har fundet sted. Et stort emne i hovedbestyrelsens arbejde har selvfølgelig været forberedelse op til overenskomstforhandlingerne i 2018 og den efterfølgende indgåelse af aftaler i den forbindelse.

Men det seneste års møder har især været præget af arbejdet frem mod en ny periode, idet alle emner, der i øjeblikket fremgår af det foreløbige handlingsprogram er drøftet på politiske niveau, hvor der er taget stilling til emnernes relevans og vigtighed.

Samarbejde

Hovedsamarbejdsudvalg og underudvalg

Samarbejdet i Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg har fungeret godt i hele perioden. Det er vigtigt for HOD at have dette forum til drøftelse af de overordnede og strategiske forhold, der præger dagligdagen for alle medlemmerne.

Der gennemføres planmæssigt fire årlige møder, hvoraf det ene er et 12-12 seminar, hvor der går i dybden med særligt vigtige emner. Samtidig benyttes seminaret til at besøge enheder fra hele Forsvarsministeriets område. Det kan selvfølgelig ikke undgås, at sager som dem, der dukker op i medierne om forskellige uhensigtsmæssigheder (fx sager om inhabilitet og nepotisme) kommer til at fylde i drøftelserne. For de har jo indflydelse på mange medarbejderes daglige forhold og herunder de spørgsmål, som naturligt stilles i mange situationer til medarbejderne af udenforstående.

Hovedsamarbejdsudvalgets forskellige underudvalg, (Samarbejde, HR og Arbejdsmiljø) har alle i perioden været engageret i emner, der relaterer sig til samarbejdsvirket. Fx har Underudvalget vedrørende samarbejdsvirksomhed (USAM) behandlet ansøgninger om oprettelse (og nedlæggelse af samarbejdsudvalg) og besvaret spørgsmål om samarbejdsvirket, Underudvalget vedrørende HR (UHR) har behandlet afgangsårsager, mangfoldighedspolitik og kompetenceudvikling og endelig har Underudvalget vedrørende Arbejdsmiljø (UVA) et pågående arbejde om ny arbejdsmiljøbestemmelse for ministerområdet i støbeskeen.

Det centrale samarbejdsudvalg for Værnsfælles Forsvarskommando (nu Forsvarskommandoen) har ligeledes i perioden fungeret efter hensigten. Mange emner er taget op på såvel de ordinære møder som på seminarer og ekstraordinære møder, herunder har især implementeringen af forsvarsforliget med fokus på de personelrelaterede spørgsmål haft stor bevågenhed.

Hæren, Søværnet, Flyvevåbnet, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen

Værnsformanden for Hæren

Der har i 2018 været fokus på forliget 2019-2023. I den forbindelse har der været flere ekstraordinære KSU ved HST og ligeledes ekstraordinære SU ved de daværende NIV III myndigheder i Hæren. Der har været fokus på personeltilpasningsprocessen (PTP) ift. årsværk og vandringer af opgaver indenfor nyordningen af Hæren.

Første halvår af 2018 var med fokus på de mange PBC, og hvordan den nye Hær skulle være organiseret og garnisoneret. Andet halvår af 2018 startede ud med PTP for hele Hæren, som blev gennemført over to dage i ét stort bemandingsmøde (PTP) i Fredericia, hvor HOD deltog sammen med de øvrige organisationer. Dette var positivt og i ånden af samarbejdsaftalen.

Der har på baggrund af nyordningen af Hæren været fokuseret meget på implementeringen hele efteråret 2018, og det har været omdrejningspunktet ift. KSU/SU søjlen, så Hæren kunne gå i nyordning per 1. januar 2019.

En stor opgave, hvor alle har bidraget positivt, og hvor et godt samarbejde har vist sin værdi både centralt i KSU og helt klart ude lokalt ved de mange SU på NIV III og ANSV 4 i Hæren. Der har generelt været en god dialog, og samarbejdsaftalens intention har været fulgt langt de fleste steder. De få udfordringer, der har været, er blevet drøftet og ses på nuværende tidspunkt at være tæt på løst.

Der udestår på nuværende tidspunkt en enkelt afklaring af, hvordan Hæren vil forvalte "rotationsstillinger", som er et nyt begreb i Hæren. Rotationsstillinger er indenfor ledelsesretten og det er derfor pålagt Hærens myndigheder at afgive personel midlertidigt i op til 2 år, så våbenartsspecifikke kompetencer kan bringes i anvendelse ved andre myndigheder i og udenfor Hæren.

Værnsformanden for Søværnet

Samarbejde generelt

Samarbejdet har fungeret godt og udviklet sig positivt i den forløbne periode 2016-2019.

Der har i Søværnets Koordinerende Samarbejdsudvalg (SKS) i 2016 og 2017 været afholdt de planlagte 5 ordinære møder om året, hvor emner primært har været fokuser om den almindelige drift. I 2018 har der i SKS været afholdt 4 ordinære møder og 5 ekstraordinære møder, som følge af nyt forsvarsforlig 2018-2023. SKS skiftede formand 1. juni 2017. Første ordinære møde med ny FM KA Torben Mikkelsen, blev afholdt den 23. juni 2017, hvor ny FM bl.a. orienterede om sine forventninger til arbejdet i SKS, som han kort beskrev som følger:

- Jeg ønsker fri og åben debat
- Tingene skal kunne siges som de er – og at sker det i en sober og konstruktiv tone
- Vi drøfter/orienterer om de emner der bedst muligt kan styrke samarbejdet på tværs af organisationen.
- Jeg betragter SKS som et særdeles vigtigt organ og jeg glæder mig meget til samarbejdet

Arbejdet i SKS har i høj grad koncentreret sig om, søværnets nyordning i 2018, som har medført en del omorganisering, herunder op og nedlæggelse af stabe samt myndigheder og som følge heraf bemanning af den nye struktur.

Der har i 2019 været afholdt et ordinært SKS møde som primært drejede sig om status for søværnets nyordning samt et ekstraordinært SKS møde som var en orientering og Forsvarets vedligeholdelsestjeneste.

Samarbejdsstrukturen.

Sammensætningen af SKS samt SU ved de underlagte niveau III myndigheder er i perioden, i takt med implementeringen af Søværnets nyordning blevet tilpasset til den nye organisering.

Værnsformanden for Flyvevåbnet

Det overvejende arbejde i Flyvevåbnets koordinerende samarbejdsudvalg (KSU) i perioden har været koncentreret omkring forberedelse, gennemførelse og implementering af nyordning for Flyvevåbnet samt driften af Flyvevåbnet, herunder økonomi. Herudover har rekruttering og fastholdelse samt bemanning og forbrug af merarbejde ofte været drøftet.

KSU blev orienteret om at forberedelsen til nyordning (budgetanalysen) blev iværksat. Samarbejdsudvalget var kun i meget begrænset omfang orienteret om, men aldrig direkte inddraget, i analysearbejdet med at forberede nyordningen.

KSU blev orienteret om resultatet af budgetanalysen og blev præsenteret for en tidsplan for implementering. Tidsplanen er i flere omgange justeret og beslutning om enkelte tiltag er trukket ud. Der er fortsat ikke truffet beslutning om forligsimpliciteringsprojekt F71 (overførsel af Lager Danmark til Forsvarets Forsyning, Depot og Distribution).

Udgangspunkt for nyordning i Flyvevåbnet var at samle Flyvevåbnets stab i en ny Flyverkommando samt fastholde de operative wings og indføre et administrativt fællesskab, i regi af Operativ Support Wing, som opstår på resterne af Air Force Training Centre, der nu er nedlagt.

Flyvevåbnets koordinerende samarbejdsudvalg har deltaget i arbejdet med nyordningen i store dele af processen. Indledningsvis via orientering, men senere i højere grad ved involvering. Samarbejdsudvalget har deltaget i to seminarer, hvor principper og struktur for nyordningen har været til debat.

Det er HOD opfattelse, at samarbejdet ved forligsimpliciteringen har udviklet sig positivt over processen. En efterfølgende evaluering har synliggjort behovet for at afklare forventninger mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter forud for iværksættelse af denne type opgaver. Men der er enighed om, at udviklingen har været positiv og bør fastholdes og udvikles yderligere.

Værnsformanden for Hjemmeværnet:

Hjemmeværnets organisation er præget af et antal mindre myndigheder, der jf. Samarbejdsaftalen ikke er forpligtet til at opretholde en samarbejdsorganisation, men dog fortsat skal samarbejde efter samarbejdsaftalens principper. Det er dog besluttet, at der ved alle Hjemmeværnets myndigheder opretholdes et selvstændig samarbejdsudvalg. HOD er repræsenteret i alle samarbejdsudvalg med en valgt officer. Der er ingen organisatorisk sammenhæng i samarbejdsstrukturen, men paraplyen for samarbejdsorganisationen i Hjemmeværnet er det centrale samarbejdsudvalg.

Den manglende organisatoriske sammenhæng mellem de lokale og det centrale samarbejdsudvalg kan til tider give udfordringer i forhold til principielle emner, der ønskes behandlet på tværs af organisationen, idet vidensdelingen kun foregår via basisorganisationen.

Perioden har været præget af to forligsimpliciteringer, hvor den operative struktur blev tilpasset i 2016 og den logistiske og administrative struktur blev tilpasset i 2017. Der har ved begge forligsimpliciteringsprocesser været en god dialog i samarbejdsorganisationen, hvor ledelsen fuldt ud har opfyldt informationspligten. Det kunne overvejes at inddrage samarbejdsorganisationen på et tidligere tidspunkt i processen, for at sikre alle aspekter belyst inden beslutning.

Værnsformanden for Beredskabsstyrelsen

HOD ser med glæde, at Beredskabsstyrelsen blev en del af Forsvarsforliget.

Beredskabsstyrelsen har igennem de seneste år ikke haft et forlig, men tekniske forlængelser og en stemmeaftale. Det har medført stor usikkerhed hos Beredskabsstyrelsens personale og ikke mindst hos officererne, da der var tale om stort indhug i det operative beredskab. Et forsvarsforlig, der styrker Beredskabsstyrelsen og ikke mindst længden af forliget har således givet ro. I forbindelse med forligsforberedelserne er det HOD's klare opfattelse, at HOD og Beredskabsstyrelsen havde stort set samme visioner og indmeldinger til politikerne.

HOD kan også glæde sig over, at HOD er begyndt at være med ved bordet i flere nye udvalg herunder uniformsudvalg og lønudvalg. Det er nye toner, som ses naturligt og hilses velkomment. Det, der nok har fyldt allermost i Beredskabsstyrelsen de seneste år, er den såkaldte hviletidssag, hvor Beredskabsstyrelsens døgnvagtsaftale ikke var lovlig, og man derfor var nødt til at overgå til en delt vagt. Det lykkedes efter lang tid HOD at få en god aftale i hus i samarbejde med departementet. Aftalen er gældende for hele koncernen.

Beredskabsstyrelsen var i 2016 igennem en afskedigelsesrunde. Det var med stor undren, at Beredskabsstyrelsen valgte at afskedige officerer set i lyset af, at styrelsen i dag mangler officerer. Det er dog glædeligt, at Beredskabsstyrelsen har indgået et samarbejde med FAK og FLOS om uddannelse af officerer i rammen af FAK med en vision om at rekruttere flere officerer.

Ses der overordnet på HOD's hovedformål om løn- og ansættelsesvilkår, har Beredskabsstyrelsens officerer et lønefterslæb i forhold til forsvaret. Endnu værre er det med aflønning i forbindelse med internationale udsendelser, hvor emnet har været fremført gennem mange år uden Beredskabsstyrelsen har foretaget sig noget. Det er derfor positivt, at Beredskabsstyrelsens udsendelsesvilkår indgår i kommissoriet for aflønning ifm. INTOPS.