



Hovedorganisationen af Officerer i Danmark

Beretning for perioden 2014-2015

Januar 2016

Indhold

Indledning.....	3
Organisation	6
Sekretariatet.....	6
Medlemstal.....	6
Arbejdet mod en fremtidig struktur.....	7
Aftalemæssige forhold	8
Vagt ved Beredskabsstyrelsens centre.....	8
OK ansættelse.....	8
Overenskomst 2015.....	8
Omlægning af aftale om personligt kvalifikationstillæg (PKVAL) og sag om bod	10
Red Knight/Red Lion	11
M322 området.....	12
Samarbejde.....	13
Struktur og organisation.....	14
Forsvarsforlig.....	14
Arbejdet for opretholdelse af et dueligt beredskab.....	14
Budgetanalyse i Hjemmeværnet	14
Udlisitering	15
HR-området	17
HR- strategi.....	17
Bemandingssystemet	17
Overenskomstansættelse af officerer	17
Videreuddannelser	18
HR-målinger.....	18
HOD's indsatser vedrørende uforudset afgang og fastholdelse	18
Andre forhold	21
Juridisk bistand.....	21
Mulighedskommission.....	21
IT.....	22
Kommunikation	22
Afslutning.....	23

Indledning

Perioden 2014–15 var karakteriseret ved en begyndelse på enden af en lang periode med lavkonjunktur, fortsat implementering af forsvarsforlig 2013–17 og HR-strategi, indgåelse af aftale om overenskomstansættelse af officerer samt indgåelse af aftaler i relation til Overenskomst 2015.

Et stort flertal i Folketinget besluttede i forsvarsforliget 2013-17 hurtigst muligt at ophøre med tjenestemandsansættelser i forsvaret. HOD måtte selvfølgelig tage beslutningen til efterretning, men finder fortsat at beslutningen var forkert. Man skal jo erindre, at filosofien bag forsvarets anvendelse af tjenestemænd var, at man gennem en stor sikkerhed i ansættelsen kunne sikre en højere grad af loyalitet, uvildighed og integritet hos de ansatte, som ultimativt skal forsvare landet, befolkningen og demokratiet ved anvendelse af våbenmagt.

Aftalen om overenskomstansættelse af officerer blev med afsæt i den akademiske fællesoverenskomst faktisk en rigtig god overenskomst. Ikke kun i sammenligning med andre grupper eller HOD's vurdering af det opnåelige resultat, men også i forhold til honorering af nogle af de særlige tjenestevilkår, som i særlig grad kendetegner officersgruppen. Overgangen til overenskomstansættelser blev imidlertid unødigt forplumret af brudte løfter over for de årgange af officerselever, som var indtrådt på officersskolen med en klar og flere gange bekræftet forventning om efterfølgende ansættelse som tjenestemænd. Ikke den bedste start på et ansættelsesforhold, som stadig må fordrer en høj grad af gensidig tillid og loyalitet – selv om man ikke længere vil tilbyde sikkerhed i ansættelsen.

De ordinære overenskomstforhandlinger blev som forventet ikke påvirket af den vigende lavkonjunktur, og førte på det centrale plan til et resultat, der kun netop sikrer reallønnen. De decentrale overenskomstforhandlinger med Forsvarsministeriets Personalestyrelse var derfor også et nulsumsspil. Dette til trods, fik vi med forhandlingerne et resultat, som fjernede nogle mulige knaster for officerernes lønforhold af vejen. Primært ved at personlige kvalifikationstillæg i udgangspunktet nu skal være varige og pensionsgivende, men også ved at knytte de tidligere uddannelsestillæg til stillingen, så usikkerheden ved meritering af specielt eksterne uddannelser undgås.

Konsekvenserne ved forsvarsforliget 2013-17 har gennem perioden trådt tydeligere og tydeligere frem, og det står klart at forliget har operative konsekvenser. Der er ikke sammenhæng mellem mål og midler, og forsvaret kan hverken med materiel eller personel mønstre de kapaciteter, der er forudsat i forliget. Samtidig skabte man med aprilforliget 2015 en ledelsesstruktur i forsvarets øverste ledelse, som fjernede forsvarschefens mulighed for at udføre en operativt orienteret helhedsledelse. Den koordinerende ledelse ligger nu i forsvarsministeriets departement, der, næsten som en naturlov, vil fokusere på ministerbetjening.

Det er næppe realistisk at fæste lid til, at man politisk vil indrømme, at besparelsen på 2,7 mia. var en fejl, eller blot at man med henvisning til ændrede forudsætninger griber regulerende ind midt i forligsperioden. Alt imens problemerne på personelområdet bliver mere og mere presserende, og løsninger begrænses af forligets rammer, er der stor risiko for at ansvaret for at tage de nødvendige beslutninger falder ned mellem de mange stole i koncernledelsen.

Stigende afgangstal og trenden i HR-målinger taler et tydeligt sprog. Hvis ikke afgangsen bremses og indtaget til officersskolerne øges, kan vi i 2019 stå med en mangel på 600 officerer. Det kunne være udtryk

for en kynisk kalkule at udnytte afgangen til at fortsætte den næsten systematiske udrensning af militære stillinger i støttestrukturen. Anerkendelsen af officersgruppens kompetencer opleves så fjern, at det nu fremstår som en af de væsentligste årsager til den lave jobtilfredshed. Problemet er desværre nok, at man allerede har fjernet så mange militære chefstillinger, at det påvirker evnen til at se den værditilvækst og kvalitetssikring det militærfaglige råd generelt tilfører i alle facetter af forsvarets virksomhed. Nogle vil nok endda mere end antyde et fravær af militærfaglige råd i det forligsforberedende arbejde, vurderingen af kampflykapaciteten eller den manglende efterretningsmæssige erkendelse af den russiske intervention i Ukraine. Dertil kommer så, at reduktionen af militære stillinger i støttestrukturen øger belastningen af enkeltmandsudsendinger på den operative del af forsvaret. Det var ikke uden grund, at man i et tidligere forlig indførte militære stillinger i støttestrukturen som sikkerhed for maksimalt én udsending af 6 måneders varighed i en tre års periode. Den garanti er taget af bordet, og med den er robustheden til samtidig udsending af enheder, træningsmissioner og stabsbidrag væsentligt reduceret. Forsvaret har ved flere lejligheder talt P-83 i graven, men man mangler at fjerne den fuldstændigt fejlslagne opfattelse, at stillinger i udgangspunktet er civile. Hvis ikke noget taler imod, bør stillinger i udgangspunktet være militære – det giver den største fleksibilitet i løsningen af kerneopgaven.

Manglende sammenhæng mellem mål og midler, svigtende anerkendelse og tillid til ledelsen ligger højt på listen over kilderne til den stigende utilfredshed, men det må ikke fjerne fokus fra de forringede vilkår som er skabt med HR-strategierne, hvoraf der stadig mangles at blive sat ord på én af de vigtigste, nemlig delstrategi 3 om løn- og ansættelsesstrategi. Manglende synlige karriereveje og kvalificeret rådgivning af den enkelte, rimelige vilkår ved tjeneste adskilt fra familien – hvad enten det er varigt eller midlertidigt, herunder ikke mindst ordentlige vilkår for gennemførelse af videreuddannelse. Uddannelse fravælges eller gennemføres på et netop bestået niveau, for at opnå en tålelig balance mellem arbejde, familie og uddannelse. Det er en stråmand at sige, at uddannelserne skulle evalueres. Rationalet var alene økonomisk, men uddannelse er nok det mest tåbelige at spare på i et forsvar, der er dybt afhængig af viden.

HR-strategierne er med sine forringelser af ansættelsesvilkårene forståeligt nok presset ned over forsvaret med ledelsesretten. En trend, som, på trods af tillidsreform og finansministeriets krav om god arbejdsgiveradfærd, ses i store dele af den offentlige sektor. Det kan man slippe afsted med i nedgangstider, men det er en kortsigtet taktik, der hævner sig når der igen er økonomisk vækst. Hvis ikke man behandler folk ordentligt, når krisen kradser, er de svære at fastholde, når der er kamp om arbejdskraften. Det må forsvaret nu sande, og i takt med den stigende utilfredshed og ekstraordinære afgang, kommer erkendelsen af behovet for samarbejde med organisationerne langsomt men sikkert tilbage. Godt motiveret af HOD's villighed til om nødvendigt også at anvende de arbejdsretlige værktøjer i værktøjskassen, er der med udgangen af perioden kortere mellem nye aftaler og resultater til gavn for officerskorpset.

HOD har i perioden valgt at anlægge en intensiv og proaktiv kommunikationsstrategi. HOD har aktivt søgt at kommunikere om alle centrale problemstillinger med relation til organisations formål. Dels gennem direkte kontakt til og udbygning af netværk til journalister og medier, dels gennem en målrettet dialog med partiernes forsvars- og beredskabsordførere. HOD skal ikke aktivt kommunikere om alle forsvarsforhold, og afstår principielt fra at tage partipolitisk stilling, ligesom spørgsmål i forhold til værnbalance, prioritering af anskaffelser, kasernelukninger eller andre forhold, der bør henføres til forsvarschefens militære rådgivning. Modsat må det ofte anerkendes, at mediedagsordenen ikke sættes af HOD, og at vi derfor lejlighedsvis kan

blive taget til indtægt for forhold eller dagsordner, som vi helst undgik, men fejlraten er da heldigvis fortsat på et acceptabelt lavt niveau.

Det står imidlertid også fast, at den øgede kommunikationsindsats har fået HOD på de forsvarspolitiske landkort. Det er nu reglen, at HOD høres på minimum samme niveau som CS eller HKKF, og vi har nu et veludbygget netværk og løbende dialog med de politiske ordførere og toneangivende forsvarspolitiske journalister. Det vurderes, at dette forhold har spillet en central rolle i genskabelse af en forpligtende dialog med forsvarsministeriets departement. Men det har ikke mindst også givet en synlig mediemæssig og politisk opbakning bag HOD's holdninger til forsvarsforligets personelmæssige konsekvenser, herunder ikke mindst årsagerne til den store uforudsete afgang af specielt yngre officerer, men også hele debatten om bevarelsen af det statslige beredskab.

Organisation

Sekretariatet

HOD's sekretariat har i perioden 2014-2015 fortsat arbejdet med at tilpasse organisationen til de forventede forhold omkring dels et midlertidigt faldende indtægtsgrundlag grundet færre officerer i Forsvaret, dels et politisk ønske om at prioritere udvikling og strategi.

Som følge af denne proces, er sekretariatet udvidet med en konsulent og en deltidsansat journalist, mens der er nedlagt en stilling i det administrative område, hvorved reception og service generelt er minimeret og udlagt på de øvrige ansatte.

Formandsskab og sekretariatet består ved årsskiftet 2015/16 af formanden, 10 fuldtidsansatte og tre deltidsansatte medarbejdere.

Medlemstal

Udviklingen i medlemstallet for HOD er som følger:

	2013	2014	2015
Aktive	3503	3487	3340
Kadetter	312	226	132
Passive	1314	1616	1335

1: Det bemærkes, at der er væsentligt større antal passive medlemmer (pensionister, OF på TUL o. lign.) i 2014. Dette beror på en optællingsfejl, og det korrekte antal ligger på niveau med årene 2013 og 2015.

Som det ses af tallene er der som følge af strukturændringer og en uforholdsmæssigt stor uforudset afgang af officerer et stort fald i antallet af medlemmer af HOD. Strukturændringer og uforudset afgang behandles andetsteds i beretningen.

Tillidsrepræsentantområdet

Antallet af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter for officerskorpset har ligget forholdsvis stabilt gennem perioden – med en svagt stigende tendens. Pr. januar 2016 er der anmeldt følgende tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter for officererne under Forsvarsministeriets område:

	Tillidsrepræsentanter	Fællestillidsrepræsentanter
Hæren	41	4
Flyvevåbnet	12	2
Søværnet	18	2
Fælles	18	2
Auditørfuldmægtige	1	
Udland	5	
Hjemmeværnet	20	1
Beredskabsstyrelsen	8	
I alt	123	11

2: Af de 11 fællestillidsrepræsentanter fungerer de 5 ligeledes som tillidsrepræsentanter, så det samlede antal er $123 (-5) + 11 = 129$ lokalt tillidsvalgte.

I perioden har HOD gennemført 4 grundlæggende kurser for tillidsrepræsentanter á to dages varighed på Hotel Koldingfjord, der danner en god ramme om de intensive kurser. På kurserne opnår deltagerne

kendskab til de grundlæggende elementer inden for de væsentligste arbejdsområder for tillidsrepræsentanter, herunder samarbejds- og tillidsrepræsentantsaftalerne, forskellige ansættelsesformer, arbejdstidsregler, arbejdsmiljø, løn- og tillæguddannelse samt bisidderollen.

I alt 108 deltagere har gennemført det grundlæggende tillidsrepræsentantkursus i perioden.

Der har i perioden ligeledes været et egentligt forhandlingskursus á en dags varighed under udvikling, og det bliver – sammen med dedikerede kurser inden for arbejdstid- og arbejdsmiljø samt funktionsvederlag – udbudt til såvel central som decentral gennemførelse fra og med 2016.

Da der er et stigende antal tillidsrepræsentanter og dermed også en større omskiftelighed på området, er det ligeledes besluttet – med de gode kursuserfaringer fra 2014 og 2015 in mente – at udvide antallet af grundkurser til tre om året fra og med 2016.

Det har vist sig vanskeligt visse steder i organisationen at vælge tillidsrepræsentanter, da der ikke har været tilstrækkelig interesse for at melde sig til at varetage hvervet på kollegernes vegne. Om det skyldes frygt for arbejdets omfang, indhold eller indvirkning på karriere er endnu ikke undersøgt, men vil blive gjort til genstand for undersøgelse i 2016.

Arbejdet mod en fremtidig struktur

I perioden har en arbejdsgruppe under hovedbestyrelsen arbejdet på at forbedre sammenhængskraften i organisationen HOD. Indledningsvis gennem drøftelser om ny organisering efterfulgt af konference om organisationens udvikling i forbindelse med formandsseminaret i maj 2015.

Gruppen har haft det erklærede sigte, at de lokale afdelinger skal føle sig som en integreret del af HOD og at kommunikation og information skal flyde uhindret mellem de enkelte dele af organisationen. Med henblik på fortsat at kunne udvikle på det faglige arbejde og ikke mindst uddannelsen af de lokale repræsentanter, har det ligeledes været et fokuspunkt for gruppen at se på fordelingen af midler til fagligt arbejde mellem de enkelte lokalafdelinger og mellem centrale udgiftsposter og lokale. Endelig har sigtet været at vedtægtsbeskrive tillidsrepræsentanternes rolle i organisationen, idet hovedbestyrelsen i 2010 valgte at lægge fokus mere på tillidsrepræsentanter end på lokalafdelinger.

Det foreløbige resultat af gruppens arbejde fremlægges på repræsentantskabsmødet i maj 2016 i form af et oplæg til vedtægtsændringer, der danner basis for at opnå den væsentligste del af de opstillede mål.

Aftalemæssige forhold

Vagt ved Beredskabsstyrelsens centre

Beredskabsstyrelsen havde igennem en årrække gennemført sin vagttjeneste som døgntjeneste til trods for, at de fornødne dispensationer mv. fra hviletidsreglerne ikke var indhentet. BRS og de forhandlingsberettigede organisationer blev i 2013 enige om at arbejde frem imod en lovliggørelse af området.

Efter et meget langvarigt forarbejde – drøftelser i en arbejdsgruppe og efterfølgende forhandlinger – blev der i august 2015 indgået aftaler om hviletid og honorering for døgnvagter for BRS område. Aftalerne ville muliggøre, at BRS kunne fortsætte med at gennemføre sine vagter i beredskabscentrene som døgntjeneste.

Hviletidsaftalen skulle godkendes ved Arbejdstilsynet, som imidlertid meddelte, at aftalen ikke kunne godkendes. BRS var derfor nødt til at overgå til 2-delt vagt med virkning fra d. 19. oktober 2015.

Der er fortsat enighed mellem parterne om, at der skal forhandles om en døgnvagtsløsning. Forhandlingerne vil blive genoptaget snarest

OK ansættelse

I forlængelse af budgetanalysen på forsvarets område samt forsvarsforliget blev forsvaret pålagt at afskaffe anvendelsen af tjenestemandsansættelsen i videst muligt omfang. FMN indkaldte derfor de relevante forhandlingsberettigede organisationer til forhandling ultimo 2013 mhp. at orientere om, at tjenestemandsgupperne ville blive lukket. I forlængelse heraf blev der indledt et forhandlingsforløb ved FPS mhp. at nå til enighed om den fremtidige ansættelsesform for officerer i forsvaret.

Parterne blev indledningsvis enige om, at officerer i fremtiden skulle ansættes under Akademikeroverenskomsten og altså følge denne overenskomsts vilkår i videst muligt omfang. Kun på de områder, hvor forsvarets særlige forhold gør det relevant, skulle overenskomsten fraviges. Fravigelserne fremgår af det særlige protokollat til overenskomsten og vedrører i hovedsagen løn- og arbejdstidsvilkår.

”HOD-protokollatet” blev underskrevet d. 19. maj 2014, og tjenestemandsguppen blev lukket for tilgang med virkning fra d. 1. september 2014. De kadetter, der blev udnævnt imellem disse to datoer fik valget mellem overenskomst- eller tjenestemandsansættelse. Alle ansættelser efter d. 1. september 2014 er sket iht. overenskomsten.

HOD finder fortsat, at udnævnelsesårgangene fra 2014 og 2015 er blevet lovet en tjenestemandsansættelse, da de blev rekrutteret til respektive officersskole, og der arbejdes fortsat for at – som minimum – give alle på disse årgange valget om at overgå til tjenestemandsansættelse.

Overenskomst 2015

Overenskomstfornyelsen i 2015 fandt som vanligt sted ved lokale forhandlinger (delegeret) mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og HOD. Imidlertid var der også et forsvarsspecifikt resultat i de centrale forhandlinger mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) om nedsættelse af en arbejdsgruppe med repræsentanter fra de centrale parter samt Forsvarsministeriet og de respektive organisationer på området for at se på lønstatistik inden for Forsvarsministeriets område.

Der foreligger nu en beskrivelse af lønstatistikken inden for Forsvarsministeriets område. Herfra skal fremhæves

- Der findes myndighedsspecifikke ("niveau II") statistikker på FIIN for alle personalegrupper.
- Fra arbejdsgruppens rapport skal over for TR fremhæves

Lønoplysninger som kan udleveres til den enkelte tillidsrepræsentant

På opfordring fra myndighedschefer, udarbejder Forsvarsministeriets Personalestyrelse desuden lønoplysninger på individniveau omfattende alle medarbejdere for niveau III og ansvar IV og V. Disse lønoplysninger sendes til chefen ved myndigheder, hvor der forhandles. Chefen udleverer herefter løndata til de enkelte tillidsrepræsentanter (hvis tillidsrepræsentanterne ønsker det) omfattende de/den personalegruppe, som tillidsrepræsentanten repræsenterer eller forhandler for. I de tilfælde, hvor en medarbejder selv varetager forhandlingerne, udleveres oplysninger om egen løndannelse.

Der udestår et videre arbejde vedrørende kortlægning af de løndelevet/tillæg og tilhørende timer, der er aftalt ydet ved tilkøb af mere arbejdstid end dagsnormen.

Overenskomstfornyelse i 2015 for HOD fandt sted under følgende overordnede rammer

- Det var den første overenskomstfornyelse efter, at HOD havde indgået Protokollat til Akademikeroverenskomsten i foråret 2014 som beskrevet ovenfor. Derfor skulle der forhandles for både de overenskomstansatte officerer og de tjenestemandsansatte officerer.
- At der nu skulle forhandles for begge ansættelsesformer medførte blandt andet et meget komprimeret forløb, fordi udmelding fra de centrale parter i januar pludselig lød, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse og HOD skulle være færdige *inden* de centrale forhandlinger af hensyn til forhandlingerne mellem Finansministeriet og Akademikerne om Akademikeroverenskomsten.
- Den klare udmelding fra arbejdsgiver var, at der ville ikke være midler til finansiering af nye tiltag eller ændringer af det bestående, så skulle der ske ændringer, så skulle vi finde finansiering inden for det eksisterende, altså "spise af egen hale".

Overenskomstfornyelsen i 2015 for de overenskomstansatte officerer medførte en arbejdsmarkedspensionsordning på 3% til elever på forsvarrets grundlæggende officersuddannelse, mod en tilsvarende modregning i basislønnen. Denne modregning kunne accepteres, fordi der – på daværende tidspunkt – endnu ikke var elever med den ansættelsesform.

Videre medførte overenskomstfornyelsen i 2015 et uenighedsreferat vedrørende natpenge til overenskomstsatte officerer. Situationen er, at HOD Protokollatet tog udgangspunkt i, at vagttjeneste bestrides som døgtjeneste, ikke som en 12-12-ordning. HOD Protokollat medfører højere betaling for døgtjeneste til overenskomstansatte officerer end til de tjenestemandsansatte officerer. Men ved omlægningen af vagttjenesten fra døgtjeneste til 12-12-tjeneste skabtes en situation med ringere betaling til de overenskomstansatte for ensartet tjeneste. FPS var ikke indstillet på en forhandlingsløsning, hvorfor der blev udarbejdet et uenighedsreferat.

Overenskomstfornyelsen i 2015 for de tjenestemandsansatte officerer medførte to store ændringer – dels vedrørende uddannelsestillæg og dels vedrørende Aftale om tillægsgdannelse. Sidstnævnte beskrives særskilt i et efterfølgende afsnit af beretningen.

Uddannelsestillæggene for de militære tjenestemænd i ledergruppen blev ændret fra at være et tillæg for gennemgang af bestemte definerede uddannelser til at være tillæg, der knyttes op på basisløngrupperne. Således vil officerer, der bestrider en stilling i

- basisløngruppe 1 (M312-niveau) få et tillæg, der svarer til det tidligere "OGU-tillæg",
- basisløngruppe 2 og 3 (M321 og M322-niveau) få et tillæg, der svarer til det tidligere "VUT-I-tillæg" og
- basisløngruppe 4 (M331-niveau) få et tillæg, der svarer til det tidligere "VUT-II-tillæg".

Omlægningen vil blive implementeret i løbet af foråret 2016.

Forhandlingerne om nye aftaler efter overenskomstfornyelse i 2015 krævede afklaring af det såkaldte "stillingsbegreb" – ikke kun i forhold til de nye uddannelsestillæg og den nye aftale om tillægsgdannelse, men også i et bredere perspektiv.

Diskussionen kan kort beskrives, som: er stillingen "en konkret stol (SAP ID-nummer)", eller er det "graden" f.eks. "kaptajn" eller "generalmajor"? HOD finder, at stillingen er "en konkret stol (SAP ID-nummer)", hvilket også er det, der er grundlaget i aftalerne ved overenskomstfornyelsen i 2015. Arbejdsgiveren finder i nogle situationer, at stillingen er "graden" f.eks. "kaptajn" eller "generalmajor".

Denne uklarhed håbes afklaret i løbet af foråret 2016.

HOD havde også rejst krav om afklaring af den fremtidige forvaltning af M322 og anvendelse af et eventuelt provenu. Ved overenskomstfornyelse i 2015 var der enighed om drøftelser om dette emne, og disse drøftelser skulle være afsluttet medio juli 2015.

I skrivende stund er disse drøftelser endnu ikke afsluttede.

Omlægning af aftale om personligt kvalifikationstillæg (PKVAL) og sag om bod

Overenskomstfornyelsen i 2015 medførte en omlægning fra den tidligere aftale om tillægsgdannelse for de militære tjenestemandsansatte officerer i ledergruppen til en ny aftale om tillægsgdannelse.

Udgangspunktet er nu, at de personlige kvalifikationstillæg er varige og pensionsgivende – dog kan andet aftales. Videre kan der nu forhandles individuelle funktionstillæg. Endelig medfører den nye aftale, at piloter nu også er omfattet af muligheden for at forhandle individuelle kvalifikations- og funktionstillæg, og at den såkaldte "pulje" er ophævet. Der forhandles nu inden for myndighedens lønsum.

Jf. den nye aftale om tillægsgdannelse er der fortsat individuel forhandlingsret for den enkelte officer, dog kan det ske med bisidder eller forhandlingen kan overdrages til HOD.

På arbejdsgiversiden gælder, at forhandlingskompetencen ligger ved den "forhandlingsberettigede chef", der kan vælge at delegere forhandlingskompetencen ud i sin organisation. I så fald skal chefen meddele officererne til hvem, forhandlingskompetencen er delegeret.

Samme princip gælder for de såkaldte uenighedsforhandlinger.

Den nye aftale om tillægsgdannelse beskriver de ændringer, der er gældende for HOD's aftale- og forhandlingsområde i forhold til den centrale Rammeaftale om nye lønsystemer. Det er et gennemgående

element i den centrale Rammeaftale om nye lønsystemer, at de centrale parter forudsætter aftalekompetencen delegeret videst muligt, hvilket HOD efterlever fuldt ud via den individuelle forhandlingskompetence. Det er ligeledes gennemgående i Rammeaftalen om nye lønsystemer, at lokale aftaler *forhandles og indgås* mellem de parter, der er *bemyndiget* hertil samt, at der er ret til mindst én årlig lønforhandling.

Det skal fremhæves fra den nye aftale om tillægsgdannelse, at et personligt kvalifikationstillæg videreføres ved beordrede stillingskift, og at den personlige tillægsgdannelse er ”i spil” ved ansøgte stillingskift. HOD forudsætter, at den enkelte ansættelsesprocedure først er endeligt afsluttet, når der har fundet lønforhandling sted. Kun herved kan den enkelte officer tage endelig stilling til, om den nye stillings vilkår er tilfredsstillende.

Der er aftalt en overgangsordning fra den gamle aftale om tillægsgdannelse til de nye. Det følger heraf, at et personligt kvalifikationstillæg, der er aftalt ud fra den gamle aftale, kun kan blive mindre, hvis den enkelte officer selv accepterer det. Hvis ikke andet aftales, videreføres personlige kvalifikationstillæg fra den gamle ordning med uændret størrelse og uændrede pensionsvilkår.

Det er en forudsætning for aftalen om tillægsgdannelse, at stillingen er ”stolen”, ikke ”graden”. Derfor vil der kunne blive tale om genforhandling af aftalen om personligt kvalifikationstillæg, såfremt afklaringen af stillingsbegrebet måtte blive, at stillingen er ”graden”.

Uden direkte forbindelse til overenskomstfornyelsen i 2015 var året også præget af den såkaldte ”bodssag”.

HOD finder det rimeligt, logisk og ufravigeligt, at vi skal kunne stole på, at arbejdsgiver har evnen og viljen til at efterleve de aftaler, der indgås.

Sagen er kort fortalt, at den 18. november 2013 blev FPT og HOD enige om en prøveordning for forhandling af PKVAL, hvorefter kompetencen på arbejdsgiverside blev delegeret fra FPT (”udstikkerne”) til ”Niveau III-chefen”. Det var fortsat et krav, at ledelsen havde pligt til at initiere genforhandling af et personligt kvalifikationstillæg senest 3 måneder før udløb. HOD kunne siden denne delegering konstatere en stigning i antallet af aftaler, der ikke blev genforhandlet rettidigt. Det blev påpeget adskillige gange over for FPT/FPS, der lovede at ”sætte gang i processen”. I juli 2015 fandt HOD, at der ikke var fremdrift i sagen, tværtimod, hvorfor HOD d. 2. juli 2015 begærede ordensbod for ét brud på Aftale om tillægsgdannelse.

HOD kunne ikke påvise, at pågældende havde lidt et tab, hvorfor der alene var tale om ordensbod for brud på den overliggende aftale, ikke den individuelle aftale om PKVAL.

Sagen blev afsluttet med et historisk stort forlig i januar 2016, hvor Forsvarsministeriets Personalestyrelse anerkender at skulle betale en bod på kr. 750.000 til HOD.

Red Knight/Red Lion

I efteråret 2014 besluttede Hæren at henlægge flere planlagte aktiviteter til Baltikum som et led i NATO Assurance Measures. Aktiviteterne var oprindeligt planlagt til gennemførelse i Danmark under kendte ydelses- og arbejdstidsmæssige vilkår mv., men skulle nu gennemføres som øvelse. De militære organisationer var ikke enige i de forudsætninger, som Forsvaret opstillede, ligesom organisationerne

fandt, at de pågældende aktiviteter skulle foregå under vilkår, som ikke var dækket af de kendte aftalegrundlag.

Efter et længerevarende forhandlingsforløb blev der d. 22. juni 2015 indgået aftale om at yde et fast beløb pr. dag til deltagere i Branch Training/Red Knight samt Red Lion 1. Beløbet ydes for de særlige vilkår under aktiviteten og kun på dage med "daglig tjeneste" og altså ikke på dage, hvor aktiviteterne blev gennemført på fx øvelsesvilkår. Aftalen indebar også, at hviletidsreglerne skulle overholdes, samt at arbejdstid skulle registreres efter de normale regler.

Hvor aftalen vedr. Branch Training/Red Knight samt Red Lion 1 var møntet udelukkende på disse aktiviteter, blev der d. 25. august 2015 indgået en mere fremadrettet aftale, som kan anvendes på fremtidige aktiviteter af tilsvarende karakter. Denne "Red Lion II" aftale indebærer for ledergruppen, at der føres arbejdstid som for øvelsesaktivitet i hele perioden. Chefgruppen ydes et fast beløb pr. dag med "daglig tjeneste". For alle grupper gælder, at hviletidsreglerne skal overholdes i perioder med daglig tjeneste.

M322 området

M322 blev ikke berørt i sammenhæng med OK 15 og eksisterer dermed fortsat, idet aftalegrundlaget er uændret. I efteråret 2014 intensiverede FPT/FPS arbejdet vedr. fremtidige vilkår for majorer/orlogskaptajner på M322-niveau, ikke mindst på baggrund af, at et større antal kaptajner/kaptajnløjtnanter, M321, sad eller havde siddet til funktion i M322-stillinger – nogle endda i op til 5-6 år uden at blive udnævnt. De manglende udnævnelser skyldtes et af Forsvaret selvpålagt udnævnelsesstop.

29 OKT 2014 udgav Forsvarsministeriet en skrivelse vedr. den fremtidige forvaltning af M322-området. Skrivelsen slog tre ting fast – nemlig:

- At MJ/OK, M322, kan søge stillinger på lige vilkår med alle andre.
- At alene allerede udnævnte MJ/OK, M322, vil kunne varigt ansættes i M322-stillinger.
- At der ikke vil kunne finde udnævnelse sted til MJ/OK, M322.

Forsvarsministeriet anmodede i samme skrivelse FPS om at evaluere ordningen ultimo 2015. Resultatet af denne evaluering er ikke offentliggjort endnu.

Samarbejde

Som følge af det seneste forsvarsforlig er der sket mange ændringer på det overordnede organisatoriske område under Forsvarsministeriet. Forsvarskommandoen, der tidligere var øverste myndighed, er nu som Værnsfælles Forsvarskommando en styrelse på niveau med Forsvarsministeriets Personalestyrelse, Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse, Forsvarsministeriets Etablissementsstyrelse, Forsvarets Efterretningstjeneste, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen.

Den nye organisering medførte også, at der skulle findes en ny måde at beskrive samarbejdsrelationerne, hvorfor det daværende FKO Hovedsamarbejdsudvalg lod underudvalget vedrørende samarbejdsvirke (USAM) udarbejde nye retningslinjer for samarbejdsvirket under Forsvarsministeriet.

Arbejdet mandede ud i, at der nu er oprettet et koncernfælles hovedsamarbejdsudvalg under Forsvarsministeriet (FMN HSU), lige som der på styrelsesniveau er oprettet centrale samarbejdsudvalg (CSU). De steder i organisationen, hvor der under CSU-niveauet er behov for yderligere myndighedsfælles koordination, er der nu oprettet koordinerende samarbejdsudvalg (KSU). Det gælder fx ved de tre værnstabe og SOKOM.

HOD har medvirket i arbejdet og finder det helt naturligt, at samarbejdssystemet revideres, når der er så store organisatoriske ændringer, som tilfældet har været i den forgangne periode.

Det har været HOD's pejlemærke, at samarbejdssystemet skal give lokal mening, og at dette skal afspejles i den organisation, der opbygges. Samtidig har det også været vigtigt for HOD, at repræsentationen på de forskellige samarbejdsniveauer har været hensigtsmæssig og passende. Det har medført, at der for størstedelen af styrelsernes CSU'er, for en del KSU'er og for alle lokale samarbejdsudvalgs vedkommende er udpeget lokale tillidsrepræsentanter som medarbejderrepræsentanter i udvalget. Ved øvrige CSU'er og KSU'er er der udpeget repræsentanter fra HOD's hovedbestyrelse. Fx er det sådan i de tre værn KSU'er, at værnformændene i HOD's hovedbestyrelse indtager medarbejderrepræsentantrollen.

Det er HOD's intention at følge samarbejdsområdet nøje, idet det netop er her, der er allerstørst medarbejderindflydelse på de ledelsesmæssige beslutninger, der danner rammen om officerernes ansættelsesforhold.

Struktur og organisation

Forsvarsforlig

I løbet af perioden er der sket mange forandringer under Forsvarsministeriets område som følge af Forsvarsforliget 2013-2017.

Nogle af de største organisatoriske ændringer skete som følge af "april-aftalen" fra 2014. Denne politiske aftale medførte, at Forsvaret på de øvre niveauer opdelttes i styrelser således, at fx Forsvarschefen nu er chef for Værnsfælles Forsvarskommando, mens han ikke i den egenskab har direkte råderet over materiel fra Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse, personel fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse, garnisoner under Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse m.v.

Disse ændringer har betydet en del for HOD's medlemmer, og utilfredsheden med organiseringen er kommet stærkt til udtryk i de undersøgelser, som HOD har gennemført i relation til afgang og fastholdelse samt ikke mindst i forbindelse med HOD's kvalificerende undersøgelse vedrørende 4. HR-måling (se nærmere i afsnittet om HR-målinger).

HOD anvender disse udtalte frustrationer som grundlag for drøftelser om opgave- og ressourcefordeling i alle de samarbejdsrelationer, hvor det er naturlige emner at drøfte.

Arbejdet for opretholdelse af et dueligt beredskab

Kommunernes Landsforening og Finansministeriet indgik i 2014 en aftale om kommunernes økonomi. Aftalen omfattede helt overraskende og ekstraordinært en hensigtserklæring om at spare 125 mio. kr. på Beredskabsstyrelsen.

En sådan besparelse ville reelt betyde en nedlæggelse af de operative kapaciteter i Beredskabsstyrelsen og Danmark ville derfor stå uden en dedikeret, mobil og national indsatsstyrke med den nødvendige kommandostruktur, logistik og kapacitet til at disponere og indsætte de nødvendige operative kapaciteter og holde længerevarende indsatser kørende på tværs af kommune- og regionsgrænser samt landsdele.

HOD har efterfølgende arbejdet intenst på at informere pressen samt kommunal- og landspolitikere om konsekvenserne, og i skrivende stund har ministeren meddelt, at han er optaget af, at vi kommer til at have en struktur med beredskabscentre i alle egne af Danmark. Der skal spares penge, men han forventer at kunne finde den besparelse, uden der skal lukkes centre.

Budgetanalyse i Hjemmeværnet

Som en del af indholdet i "Aftalen på forsvarsområdet 2013-2017" af 30. november 2012 og den efterfølgende "tillægsaftale af 10. april 2014" blev det blandt andet fastslået, at Hjemmeværnet skulle gennemføre en budgetanalyse i samarbejde med et civilt konsulentfirma – valget faldt på Deloitte.

Budgetanalysen blev bygget op over fem "hovedoverskrifter": organisation, logistik, information/kommunikation, administration af ydelser til frivillige samt uddannelse.

Budgetanalysen blev indledt i januar 2014 og en rapport blev - med et ½ års forsinkelse - afleveret til politisk godkendelse i december 2014. Godkendelsen udeblev, så en ny "omgang" blev - efter folketingsvalget - iværksat i juli 2015. En ny, justeret rapport blev afleveret til Forsvarsministeriet i

december 2015 og afventer nu (i januar 2016) en politisk godkendelse, så en implementering kan iværksættes. Dette vil kunne medføre en overgang til ny struktur i Hjemmeværnet fra 1. januar 2017.

Midt i denne proces flyttede Hjemmeværnskommandoen med ca. 100 medarbejdere fra København til Vordingborg, hvor de har haft domicil siden 1. august 2015.

Rapporten beskriver blandt andet en sammenlægning af de to totalforsvarsregioner i Vestdanmark til én region, en nedlæggelse af to distrikter (Marinehjemmeværnet og Virksomhedshjemmeværnet) samt en yderligere effektivisering af distriktsniveauet i Hjemmeværnet.

For HOD's medlemmer har dette blandt medført usikkerhed omkring fremtiden på grund af især tre parametre:

Sammenlægning af Totalforsvarsregioner, der i dag er placeret i Skive og i Odense til en ny region, der endnu ikke er domicileret, men forventes at blive placeret i Østjylland i området fra Århus til "trekantsområdet".

Uafklaret anvendelse af de nuværende majorer på M322-niveau (der er pt. 46 ansat i M322-stillinger).

Budgetanalysens langvarige proces, der nu har været i gang i mere end to år. Denne usikkerhed om fremtiden belaster det ansatte personel og har blandt andet medført, at officerer i Hjemmeværnet nu søger jobs i det øvrige forsvar eller søger ud af forsvaret, hvilket jo blot følger "trenden" i det øvrige forsvar.

Endelig vil den i rapporten foreslåede samlede besparelse på Hjemmeværnets budget på ca. 15 % medføre afskedigelse af mellem 90 og 100 primært civile medarbejdere i Hjemmeværnet. Hjemmeværnet har i dag i alt ca. 600 medarbejdere. Hvem der skal "løfte" deres arbejdsbyrde er ikke afklaret, men en del vil, især på distriktsniveauet, forventeligt ende som en del af officerernes fremtidige arbejdsportefølje.

Udlicitering

Forsvaret har igennem flere år været pålagt at effektivisere bl.a. ved at udlicitere cafeteriedrift, arealpleje, vedligeholdelse af bygninger og køretøjer. Fra januar 2016 er også havmiljøovervågningen udliciteret. Et norsk firma har vundet opgaven og skal på vegne af den danske stat overvåge dansk farvand og dokumentere eventuelle overtrædelser.

Ved udlicitering skæres opgaver bort og struktur samt driftsøkonomi reduceres. For at opnå et provenu (skabe effektivitet) skal strukturen og økonomien reduceres ud over, hvad der tidligere blev anvendt på at løse de udliciterede opgaver lokalt. Denne besparelse påvirker den resterende struktur og nye økonomiske ramme negativt.

Når strukturen reduceres påvirkes muligheden for fleksibilitet. Et eksempel herpå er, at de medarbejdere, som vedligeholdte forsvarets standardkøretøjer, også bidrog til løsning af andre opgaver som støtte til øvelser og operative missioner. Denne fleksibilitet forsvinder i takt med at støttestrukturen reduceres. Opgaverne skal fortsat løses, men rammer i stedet de operative enheder, som bruger ressourcer på støtte i stedet for på operative opgaver.

Sammen med fleksibiliteten forsvinder også den viden og erfaring som opbygges inden for Forsvarets rammer og som fremover kun kan benyttes, såfremt man køber den hos den eksterne leverandør, når leverandøren har tid til at levere den.

Et andet væsentligt forhold er de sikkerhedsmæssige udfordringer som anvendelse af civile virksomheder medfører. Forsvaret stiller krav om sikkerhedsgodkendelse af de civile medarbejdere, men der er flere tilfælde af, at medarbejdere dukker op på tjenestestederne uden den nødvendige sikkerhedsgodkendelse. Civile virksomheder vedligeholder nu flere af forsvarets kampanlæg og har bl.a. adgang til netværk, kommunikation, klassificerede områder og andre essentielle ressourcer for forsvaret. Endnu har forsvaret ikke oplevet væsentlig kompromittering af sikkerheden eller konkurs, men der er flere fortilfælde i kommunalt regi, og disse eksempler skræmmer. Derfor skal anvendelse af udlicitering overvejes grundigt inden gennemførelse. Det kan være en høj pris for en gevinst, der i sidste ende viser sig at være alt for lille eller endda ikkeeksisterende i sammenligning.

Sidst skal det påpeges, at udlicitering af et område ikke er en engangsopgave. Udbud og leverancer i forhold til udbuddet skal løbende vurderes og genudbydes.

Dette kræver dels mange ressourcer og dels en viden om, hvad området/opgaverne indeholder i detaljer.

Da området nu er udbudt til en ekstern leverandør, har Forsvaret ikke længere forudsætninger for at genudlicitere og må således forventes at skulle støtte sig til eksterne konsulenttydelser for at gennemføre løbende udbud.

HOD følger området nøje gennem deltagelse i alle de fora, der er relevante i forhold til påvirkning af officerernes arbejdsvilkår.

HR-området

HR- strategi

Forsvarsministeriet har i perioden fortsat implementeringen af den HR-strategi, der blev skabt under den forudsætning, at den kunne udrulles over et forsvar, der var i balance. Som bekendt var det sidste ikke tilfældet, men med et ønske om ændret ansættelsesform for officerer, et beordringssystem, der ikke svingede i takt med et nyt Forsvar og et ønske om at tilnærme Forsvarets HR til noget lignende det, der er fremherskende i samfundet omkring os, blev det alligevel gjort.

Det har medført visse problematikker at gennemtvinge implementeringen af strategien, hvilket der vil blive redegjort for senere i denne del af beretningen.

Bemandingssystemet

Den oprindelige tilgang til, hvordan ansatte skulle bevæge sig rundt i Forsvaret, var, at det helt og fuldt skulle ske gennem et ansøgningssystem, dog undtaget udsendelse i internationale operationer, hvortil personalet skulle beordres.

Som bekendt har der i perioden været mange udfordringer på netop dette område, idet der ikke har kunnet holdes en ren vej at gå i forbindelse med placering af medarbejdere. HOD har gennem hele perioden haft en positiv, men kritisk, tilgang til indførelse af et ansøgningssystem, men har også plæderet for, at skulle det være ansøgningssystem, skulle det være et rent ansøgningssystem. Som bekendt har der været mange sager, hvor arbejdsgiver, på trods af ønsket om at anvende ansøgninger som basis for personalerokader, har anvendt beordringsretten enten i forbindelse med myndighedsomlægninger, hvor det har haft en naturlig anvendelse, men også i forbindelse med "forretningskritiske stillinger" eller stillinger, hvor det har været "operativt nødvendigt" at rokere uden ansøgning. HOD har, hvor disse beordringer har været til ugunst for medlemmerne, ført sager på enkeltbeordringer, men som udløber heraf også drøftet på det mere principielle niveau med arbejdsgiver om det hensigtsmæssige i sådanne beordringer. Det er HOD's opfattelse, at der nu er skabt forståelse hos arbejdsgiver om, at beordringer underminerer hensigten med HR-strategien, og at der er lukket op for drøftelser om andre muligheder ved ønskede personalerokader m.v. Drøftelserne fortsætter ind i 2016.

Overenskomstansættelse af officerer

Som resultat af et politisk ønske om afskaffelse af tjenestemandsansættelser blev HOD ultimo forrige repræsentantskabsperiode indbudt til forhandlinger om vilkår i forbindelse med ansættelse af officerer på overenskomst. Det var ikke HOD's ønske, at officerer ikke længere skulle ansættes som tjenestemænd, men da det er arbejdsgiver, der bestemmer ansættelsesformen, indvilgede HOD i at indgå i disse forhandlinger, da der ellers var frygt for, at ansættelsesvilkår ville blive fastlagt fra arbejdsgivers side, eventuelt som individuelle forhandlinger, hvor styrken i sammenholdet i HOD ikke ville kunne komme til udtryk.

Der blev derfor primo 2014 indgået aftale om overenskomstansættelse af officerer. En aftale, der har sit udspring i akademikeroverenskomsten (for det statslige område), og som i store træk giver lønudvikling på samme niveau som for tjenestemænd. Enkeltområder, hvor der er for stor afvigelse fra det kendte ansættelsesforhold er dog senere identificeret, og er ført videre ved forhandlingsbordet, herunder fx natpengebetaling for overenskomstansatte.

Arbejdsgiver valgte at afvige fra løftet om at tjenestemandsansætte de kadetter, der på daværende tidspunkt var på de respektive officersskoler, så som nævnt andetsteds i beretningen (under punktet juridisk bistand) har HOD forberedt anlæggelse af sag på området mod Forsvarsministeriet.

Videreuddannelser

Som led i besparelserne på uddannelsesområdet blev elevårsværkerne fjernet, hvilket har medført, at uddannelsesbyrden enten påhviler den pågældende elevs myndighed eller den enkelte officer, der må bruge fritid på at uddanne sig i forsvarets og egen interesse.

Videreuddannelsen er i grove træk bygget op med et antal videreuddannelseskurser (VUK) for premierløjtnanter, der ønsker udnævnelse til kaptajn-/kaptajnløjtnantsgraden og med Master i Militære Studier (MMS) for kaptajner/kaptajnløjtnanter, der ønsker udnævnelse til major-/orlogskaptajnsniveauet.

Som bekendt – og beskrevet i afsnittet om HR-målinger m.v. – har denne uddannelsesform medført en del utilfredshed, da der er taget udgangspunkt i ”en civil måde” at kompetenceudvikle sig på, som ikke tager højde for de ekstraordinære belastninger som officerer er udsat for i forbindelse med tjeneste, herunder store mængder af øvelser, sejlads, INTOPS m.v. Alt sammen forhold, som holder den enkelte officer væk fra studierne, som så må gennemføres siddende i infanterikampkøretøjet eller ombord på skibet. Samtidig er modulopbygningen af såvel VUK som MMS medvirkende til at trække uddannelsestiden i langdrag – den enkelte officer kan ikke se enden på uddannelsesforløbet – lige som de forholdsvis korte fravær fra arbejdet i forbindelse med modulerne medfører, at det hjemlige arbejde skal løses samtidig med tilstedeværelse på skolebænken, hvilket heller ikke er optimalt for læringen.

Blandt andet på baggrund af resultaterne fra HOD’s afgang- og fastholdelsesundersøgelser og de i øvrigt indhøstede erfaringer er der nu fra Forsvarsakademiet fokus på at afkorte uddannelserne og minimere fjernundervisningselementerne i særligt VUK-delen.

HR-målinger

Som en integreret del af HR-strategien er der indført regelmæssige HR-målinger. Indledningsvis benævnt HR Early Warning måling, men allerede ved 2. runde slet og ret benævnt HR-måling.

Bortset fra enkelte meget specifikke ændringer er målingerne gennemført på samme vis og med samme spørgsmål gennem alle fire omgange, hvilket giver god mening, hvis de skal bruges til at sammenligne én periodes måling med en anden. Men hvis målingerne skal give afsæt for udvikling må der handles på hver enkelt måling, hvilket vil afføde ændring af spørgsmål og fokus fra måling til måling. Dette ses ikke at være sket, hvilket HOD har påpeget i forskellige sammenhænge, blandt andet ved forudgående præsentation af en målings resultater.

HOD’s indsatser vedrørende uforudset afgang og fastholdelse

Allerede i efteråret 2014 kunne vi efter den tredje HR-måling konstatere, at det stod skidt til med tilfredsheden blandt Forsvarets ansatte – og især blandt officererne, der allerede på det tidspunkt i store tal forlod Forsvaret.

Derfor satte vi os i HOD for at forsøge at finde ud af, hvad der var årsag til afgang, men også, hvad der kunne få officererne til at blive i Forsvaret.

På baggrund af de resultater vi fandt i vores daværende undersøgelser, gennemførte vi nogle stormøder med repræsentanter fra Forsvarsministeriet, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Værnsfælles Forsvarskommando for at drøfte løsninger på udfordringerne. Desværre mandede disse møder kun ud i en rundrejse med samme besætning, dog ikke fra HOD, til et antal militære tjenestesteder, for at drøfte de lokale udfordringer. HOD bekendt kom der ikke meget ud af dette – i hvert fald har vi ikke kunnet konstatere en konkret indsats på betydende områder som følge af rundrejsen.

I efteråret 2015 kom så resultaterne af den 4. HR-måling – og endnu engang pegede pilen længere nedad hvad angår tilfredshed og motivation. Målingens resultater gjorde, at vi i HOD iværksatte en undersøgelse blandt medlemmerne for at identificere indsatsområder, der på både kort og længere sigt kunne vende udviklingen.

Resultaterne er nærmere gengivet i den rapport, som er offentliggjort på HOD's hjemmeside.

Et hurtigt overblik over disse de seneste resultater viser, at det står helt galt til med sammenhængen mellem mål og midler i Forsvaret, lige som tilliden til Forsvarets ledelse er på et kritisk lavt niveau. I prioriteret rækkefølge peger officererne således på følgende forhold som utilfredshedsfaktorer:

1. Manglende sammenhæng mellem mål og midler
2. Manglende tillid til Forsvarets ledelse
3. Manglende synlige karriereveje
4. Manglende kompensation for omkostninger som følge af midlertidig tjeneste eller flytninger
5. Manglende balance mellem videreuddannelsesform (blended learning) og arbejds-/familieliv

HOD har masser af løsningsforslag, der kan findes bagerst i rapporten, men i kort form er de:

- Der må og skal skabes karriereveje for officerer på lederniveau i et større omfang end den nuværende struktur giver mulighed for – alle skal kunne se en mulighed for at nå major-/orlogskaptajnsgraden.
- Der skal skabes mulighed for at der i forbindelse med stillingsbesættelse kan aftales mere end én stilling i rækkefølge.
- Beordringer til ikke-ansøgte stillinger skal som udgangspunkt være midlertidige beordringer. Åremålsansættelse skal være almindeligt forekommende, hvor Forsvaret har brug for midlertidighed eller hvor officeren ikke ønsker at/kan flytte familien.
- Officerernes efter- og videreuddannelse skal gentænkes i forhold til den virkelighed, der er i Forsvaret. Tilstedeundervisning skal prioriteres, og kun den allermest nødvendige del lægges på fjernundervisning, hvor der som standard samtidigt gives rum/tid til dette.
- Kommunikér ærligt og troværdigt om Forsvarets situation – og skab en organisation, der også på højeste niveau giver mening i forhold til en militær opgaveløsning.

Sideløbende med gennemførelse af vores egen undersøgelse er forholdene drøftet med flere politikere, herunder selvfølgelig Forsvarsministeren, Peter Christensen, lige som vi har deltaget i forskellige fora, hvor løsninger måske kan findes.

Ud over vores eget arbejde, har ministeriet nedsat en "Task Force HR", som har til opgave at komme med løsningsforslag i forhold til genoprettelse af tillid og motivation blandt Forsvarets ansatte. Her ud over har hovedsamarbejdsudvalget bedt underudvalget vedrørende samarbejdsvirksomhed i Forsvaret (USAM) foretage en rundrejse til udvalgte SU'er for at drøfte og sætte fokus på de lokale initiativer i forhold til HR-

målingernes resultater. Endelig er der igangsat et arbejde med udvikling af ny personalepolitik, som forhåbentlig kan blive til andet end pæne ord på glittet papir. HOD deltager selvfølgelig i USAM's rundrejse og i arbejdet med udvikling af personalepolitikken, lige som vi altid stiller op, når der er mulighed for at blive hørt.

Både Task Force HR og USAM har delrapporteret i december 2015 til henholdsvis koncernledelse og hovedsamarbejdsudvalg og skal endeligt rapportere til samme i marts 2016, således at indsparkene kan anvendes på fx hovedsamarbejdsudvalgets seminar i marts. Vi havde selvfølgelig gerne set, at man hurtigere kom i "løsningsmode", men respekterer, at der er brug for en vis processuel behandling, før der kan iværksættes konkrete initiativer.

Vi er i HOD meget opmærksomme på, at Forsvaret er mangfoldigt, og at problemstillingerne, og dermed også løsningerne, varierer fra personalegruppe til personalegruppe. Dette ændrer selvfølgelig ikke på, at vi til stadighed fokuserer på officerernes udfordringer i ansættelsen.

Andre forhold

Juridisk bistand

Medlemmerne har mulighed for at søge juridisk bistand ved indstilling til Hovedbestyrelsen, i forbindelse med sager af løn- og ansættelsesmæssig karakter, ud over den bistand, som sekretariatet kan yde.

I perioden har der været afholdt ekstraordinært store udgifter til advokatbistand, idet HOD har afregnet nogle ganske store sager, som eksempelvis ”Compound 91” og ”papkassenotatet”.

Ud over de mange ordinære sager, så har HOD selv valgt at føre nogle principalsager på det ansættelsesretslige område for at få afklaret grænserne mellem ledelsesret og aftaleret. Konkret drejer sagerne sig om eksempelvis stillingsklassificering på tjenestemandsområdet, ansættelse af kadetter på overenskomstvilkår på trods af ledelsens tilsagn om ansættelse som tjenestemand, pilotillæg m.fl.

Fleere af sagerne er stadig igangværende og forventes ikke afsluttet foreløbig.

Som noget forholdsvis nyt har HOD valgt at føre en del arbejdsskadesager med bistand fra ekstern advokat. Inddragelsen af ekstern advokatbistand skyldes kompleksiteten i de sager, der når forbi det punkt, hvor der er klaget over en afgørelse, og hvor fx præcedens og diagnostisk historik er i spil.

HOD budget til ekstern juridisk bistand har typisk ligget omkring 600 ts. kr. årligt, hvor det faktiske forbrug i perioden har været hhv. 726 ts. kr. (2014) og 1.049 ts.kr. (2015).

Det forventes ikke, at udgifterne til juridisk bistand vil afvige væsentligt fra periodens forbrug i de næstkommende år.

Mulighedskommission

I 2014 og 2015 er der i alt gennemført 6 møder i Mulighedskommissionen, hvor alle ikke fuldt egnede (til INTOPS og sejlads) ansatte skal have vurderet deres muligheder i forbindelse med ansættelsesforholdet.

I alt er 36 officerers ansættelsesforhold behandlet i Mulighedskommissionen, siden den blev oprettet i 2012. 8 officerer er indstillet til helbredsbetings afskedigelse, hvor HOD har været enige, og hvor det har været i tråd med den enkelte officers ønsker og muligheder, men 6 officerer er – på trods af HOD's udtalte uenighed – blevet indstillet til helbredsbetings afskedigelse som følge af kommissionens drøftelser. HOD har gennem drøftelser med Forsvarsministeriet opnået gunstigere afskedigelsesvilkår end tjenestemandsløvgivningen lægger op til for flere af disse officerer, men det ændrer ikke ved, at HOD er uenige i afskedigelsesgrundlaget. HOD har derfor besluttet at føre en principalsag ved domstolene for at få afprøvet retsgyldigheden af grundlaget for disse afskedigelser. Der arbejdes i skrivende stund på stævning af Forsvarsministeriet i sagen.

IT

HOD har i perioden gennemført forsøg med fordeling af medlemmer på lokalafdelingerne ved hjælp af de oplysninger om omkostningsstednumre (der bl.a. beskriver lønudbetalingsstedet) som bliver oplyst fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse ved den månedlige overlevering af kontingentoplysninger. Desværre har forsøget påvist en række uhensigtsmæssigheder ved en ellers god idé, som har gjort, at forsøget er aflyst. Til gengæld har lokalafdelingerne nu fået mulighed for direkte – on demand – at trække aktuelle oplysninger om medlemmer via et downloadet program og adgangskode.

Alle sejl er dog stadig sat i forhold til at skabe gode IT-løsninger, der kan mindske den administrative byrde, såvel centralt som lokalt.

Gennem det sidste halvår af perioden er der centralt arbejdet med udvikling af ny hjemmeside (ibrugtages primo 2016) og indkøb af ESDH-system, der begge skal medvirke til både at skabe bedre overblik over det enkelte medlems engagement (forsikringer, medlemsvilkår m.v.) og grundlag for udvikling af bedre informationssøgning, så det enkelte medlem oplever at få bedre overblik over service fra HOD centralt.

Kommunikation

Ved indgangen til 2015 blev fagbladet omdøbt fra "Danske Officerer" til slet og ret "Officeren". Det skete som en naturlig følge af, at bladet alligevel var kendt under dette navn.

Ved årsskiftet 2015/16 er der i HOD ansat ny pressechef, som, assisteret af den tidligere redaktør, der nu er ansat som seniorjournalist på deltid, skal medvirke til at profilere HOD skarpere i mediebildet.

I øvrigt er der på kommunikationsfronten intensiveret, idet formand med flere nu mere systematisk besøger lokalafdelinger med henblik på udveksling af informationer og budskaber. Disse besøg finder både sted ved møder for alle medlemmer, men også ved møder kun med de lokalt tillidsvalgte.

Der er i perioden udsendt et antal nyhedsbreve, "HOD-News", indeholdende de nyheder, der ikke har kunnet afvente spalteplass i "Officeren". Mange medlemmer abonnerer på nyhedsbrevet, hvilket man kan gøre via tilmelding på hjemmesiden.

Afslutning

Samlet set har perioden 2014-2015 været kendetegnet af store udfordringer og et generelt højt aktivitetsniveau, men den sammenfattende vurdering er heldigvis også, at perioden samlet set slutter i et langt mere lyst skær, end de mørke skyer der kendetegnede periodens start.

Her ved indgangen til næste periode, strammer den høje afgang støt men sikkert skruetvingen om forsvarrets øverste ledelse i både departement og styrelser. Man kan ikke længe sidde på hænderne, men vil være tvunget til handling, og vi vil derfor stå i en gunstigere forhandlingsposition til at få genskabt rimelige vilkår for alle officerer.

Det betyder til gengæld også, at vi i den kommende periode må gå meget mere stringent til værks i forhold til vores strategidannelse. Der må skabes en rød tråd gennem vores positioner i den politiske dialog op til næste forlig, oplæg til overenskomstforhandlingerne 2018 og et aktiv bidrag til den nødvendige revision af forsvar HR-strategier. Omdrejningspunktet dannes af vores perspektivplan, og de politiske valg af strategier skal forankres i den løbende dialog med vores forhandlingsmodparter, samarbejdet med de øvrige organisationer, samt interne og eksterne kommunikation med medier og politiske netværk. Der udestår derfor et stort arbejde i revisionen af plankomplekse, så vi kan få skabt den nødvendige sammenhæng.

Det gælder også vores eget interne arbejde med udvikling og kvalitetssikring af organisationen, samt støtten til medlemmer, Tillidsrepræsentanter og lokalafdelinger, så HOD til enhver tid vil stå som det naturlige valg af faglig organisation for alle officerer i forsvaret.

Sekretariatets ressourcer er med udgangen af perioden forøget med ansættelsen af en ekstra konsulent, og forudsætningerne er dermed skabt for at vi med repræsentantskabet og det efterfølgende seminar kan sikre det bedst mulige grundlag for de kommende år.