

# **HOVEDORGANISATIONEN AF OFFICERER I DANMARK**

**BERETNING FOR PERIODEN 2010 – 2011**

## Indholdsfortegnelse

<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>Organisation</b> .....	<b>5</b>
Perspektivplan .....	5
Udvikling i medlemstal i løbet af perioden.....	5
TR området .....	6
<b>Aftalemæssige forhold</b> .....	<b>7</b>
Overenskomst 2011 og lønudvikling .....	7
Ændringer i den pligtige afgangsalder.....	14
Aftalebrud.....	14
<b>Samarbejde</b> .....	<b>15</b>
Hæren .....	15
Søværnet .....	16
Flyvevåbnet .....	17
Hjemmeværnet.....	18
Beredskabsstyrelsen.....	19
<b>Andre forhold</b> .....	<b>20</b>
Juridisk bistand .....	20
Ansættelsesforhold, arbejdsskader.....	20
Nordisk Officers Alliance (NOA).....	20
Veteranområdet .....	20
IT og kommunikation.....	21
<b>Afslutning</b> .....	<b>22</b>

## Indledning

Overskrifterne for denne beretningsperiode er lavkonjunktur, overenskomst 2011, forsvarsforlig 2010 – 2014, veteranpolitik og perspektivplan

Perioden 2010 – 2011 adskiller sig markant fra den forrige periode 2008 - 2009, der var præget af højkonjunktur. En højkonjunktur, der resulterede i en af de bedste overenskomster nogensinde, men som også var præget af massive fastholdelsesproblemer. Allerede kort efter indgåelsen af OK 08 viste der sig de første tegn på, at højkonjunktoren bevægede sig i retning af en lavkonjunktur.

Statens voksende finansielle underskud samt en stigende arbejdsløshed har også sat sit præg på forsvaret. Ydermere har behovet for at reducere statens underskud sat samtlige forvaltningsområder under pres. En forværring af Danmarks konkurrencesituation i forhold til omverdenen satte den private lønudvikling i stå, og den heraf afledte afsmitning på det offentlige arbejdsmarked trådte tydeligt igennem i overenskomstresultatet i 2011. Ligeledes var forringelsen af officerskorpsets pensionsalder et eksempel på behovet for at reducere statens omkostninger på tjenestemandspensionsområdet. For at skaffe de nødvendige ressourcer til finansiering af nye tiltag opfandt den tidligere regering begrebet fokuseret administration, som reelt blot er et effektiviserings tiltag. Den nye regering videreførte tiltaget, som betyder, at forsvaret skal udspare 2½ pct. i 2012 og 5 pct. i 2013 og fremover. Der må ikke ske besparelser på kerneopgaverne, så besparelserne skal findes i støttefunktionerne. For HOD's område betyder det, at der efter det oplyste nedlægges 17 officersstillinger med 13 i Forsvarskommandoens myndighedsområde, 1 i HJV's område og 3 stillinger inden for Beredskabsstyrelsen. Nedlæggelse af de tre stillinger inden for Beredskabsstyrelsens område medfører afskedigelse af tre af vore medlemmer.

I relation til statens finansielle situation er der næppe tvivl om, at denne lægges til grund for den udmeldte besparelse på forsvarrets budget fra næste forlig på 2 – 3 milliarder.

Lavkonjunktorens effekt på arbejdsløsheden har også påvirket fastholdelsesproblemerne i forsvaret, idet den uforudsete afgang har været ganske minimal i denne beretningsperiode. Det har desværre haft den effekt, at fokus på fastholdelsestiltag er forsvundet, og efter HOD's opfattelse vil forsvaret havne i præcis samme situation som tidligere, når højkonjunktoren atter indfinder sig. Denne situation har naturligt nok også influeret på arbejdsgiverens holdning til aftaleområdet, hvor det i beretningsperioden har været umuligt at opnå aftaleforbedringer, såfremt dette har medført en meromkostning. Uagtet et gensidigt positivt forhandlingsklima, har HOD måttet konstatere, at aftaler i beretningsperioden ikke kunne ændres eller nye indgås overhovedet, såfremt det påførte forsvaret meromkostninger. Hertil strækker arbejdsgiverens forhandlingsvilje sig ikke. Det har resulteret i en del eksempler på kreativ forvaltningspraksis, hvorfor HOD i stigende grad har måttet allokere ressourcer til at kontrollere, at indgåede aftaler efterleves fuldt og helt. HOD har gennem årene haft en pragmatisk tilgang til aftalerne og således accepteret afvigelser herfra, såfremt arbejdsgiverne har haft behov herfor, og det ikke har været til ugunst for medlemmerne. Denne pragmatisme har hidtil bygget på den forudsætning, at der var to ligeværdige parter, som løbende indgik aftaler og justerede aftaler til begges parter tilfredshed – noget for noget. Forsvarets Personeltjeneste har ikke i denne beretningsperiode udvist fleksibilitet, hvorfor HOD nødtvungent må indtage samme holdning. HOD fastholder nu aftalernes ordlyd og overvejer ved samtlige konstaterede overtrædelser, hvilke arbejdsretlige initiativer der skal gennemføres. Senest har en konkret sag om aftalebrud i relation til kontraktansatte officerer påført forsvaret en bod på 75.000.

Overenskomst 2011 var et klart modstykke til overenskomst 2008. Det samlede resultat kombineret med prisudviklingen har medført en reallønstilbagegang, som givet vil fortsætte ind i den næste beretningsperiode. Henset til rammerne for overenskomsten blev overenskomstens varighed reduceret fra 3 til 2 år. Endvidere blev der ikke afsat midler til lokale forhandlinger, men alt blev lagt i generelle lønstigninger med henblik på at sikre det mindst mulige reallønssald for medlemmerne. Pensionsalderen for bl. a. officerskorpset blev en del af overenskomsten. Allerede tilbage i juni 2006 ved indgåelsen af Velfærdsaftalen, der hævdede efterløns – og folkepensionsalderen, var der lagt op til, at der skulle

gennemføres forhandlinger om pensionsalderen for bl.a. officerer. I 2008 var emnet en del af overenskomstforhandlingerne, men arbejdsgiveren frafaldt kravet. Kravet blev rejst på ny i 2011, og hele situationen omkring overenskomstforhandlingerne stillede arbejdstagerne i en noget vanskeligere situation end tilbage i 2008. Denne gang fastholdt arbejdsgiveren kravet, og det var den generelle opfattelse på arbejdstagersiden, at kravet enten blev gennemført gennem forhandlinger eller forelagt Folketinget, hvor forslaget ville blive gennemført, jf. organisationernes drøftelser med forskellige politikere.

I juni 2009 blev der indgået et forlig om en ny aftale for forsvaret for perioden 2010 – 2014. HOD ønskede, at et nyt forsvarsforlig skulle medføre færrest mulige organisationsændringer – m.a.o. et vedligeholdelsesforlig. Dette ønske blev delvis indfriet. Forsvarets grundlæggende organisering blev bevaret, men også i denne forligsperiode måtte HOD se en række operative kapaciteter blive udfaset. Implementeringen af forliget var en uskøn proces. HOD har forståelse for, at implementeringen skal planlægges i de nødvendige detaljer. HOD har endnu større forståelse for, at hensynet til forsvarets personel kræver en uhyre omhyggelig planlægning for at reducere behovet for afskedigelser til det minimale. Men følgende forhold får alligevel HOD til at betegne processen som uskøn. Det viste sig hurtigt gennem udarbejdelsen af implementeringsplanen, at uagtet der var tilført flere øremærkede midler til forsvarets økonomiske ramme, var der alligevel ikke balance mellem mål og midler. Resultatet blev en tillægsaftale til forliget i juni 2010, hvilket medførte behov for en ny implementeringsplan, idet yderligere operative kapaciteter blev nedlagt. Selve implementeringen blev yderligere forsinket gennem regionalpolitisk indblanding, og selv de faglige organisationer forhalede processen med den heraf afledte usikkerhed for medarbejderne. Reel implementering i f.eks. hæren fandt sted i 1. halvår 2011 – altså 1½ år efter forligsperiodens begyndelse. Det er efter HOD's opfattelse for længe at vente på klarhed omkring ens fremtid i forsvaret.

Til forliget skal bemærkes, at selv efter tillægsaftalen til forliget var der fortsat ikke opnået balance mellem mål og midler. I 2012 skulle der politisk træffes beslutning om løsning af dette problem. Styringen af forsvaret har imidlertid i beretningsperioden været så stram, at misforholdet mellem mål og midler – 1½ milliard kroner - er indhentet gennem effektiviseringer primært på driften.

Veteranområdet var i særlig grad i fokus i beretningsperioden. Udarbejdelsen af veteranpolitikken var en del af det nu gældende forsvarsforlig. Selve veteranpolitikken blev udarbejdet i en arbejdsgruppe, hvortil de faglige organisationer ikke havde adgang. Til gengæld blev der etableret en følgegruppe med dels de faglige organisationer, dels interesseorganisationer på området. Sammenfattende har det været en positiv proces. Det er HOD's klare opfattelse, at der har været stor lydhørhed over for organisationernes synspunkter. Når resultatet gennemlæses, kan HOD genkende alle sine principielle krav til en veteranpolitik på nær spørgsmålet om finansiering. Her ønskede HOD omkostningerne afholdt uden for forligsrammen, men resultatet blev, at hovedparten af omkostningerne skal findes inden for den allerede udmeldte ramme til forsvaret. Fokus på veteranområdet blev yderligere forstærket derved, at forsvarschefen nedsatte Forsvarschefens Veteranforum med deltagelse af de faglige organisationer, interesseorganisationer samt niveau II-myndighederne. Forsvarschefen varetog selv formandskabet og signalerede dermed prioriteten af veteranarbejdet.

Internt i HOD har vi set afslutningen på overvejelserne om en ændring i organisationens politiske struktur. Forretningsudvalget og de fast nedsatte underudvalg under hovedbestyrelsen blev nedlagt, medens hovedbestyrelsen fortsætter med uændret værnfordeling og størrelse.

I beretningsperioden blev der nedsat en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde en ny perspektivplan for HOD. Efter hovedbestyrelsens opfattelse var tiden løbet fra den hidtidige perspektivplan. Perspektivplanen forelå i sin færdige form i efteråret 2011. I forlængelse heraf skal der nu i hovedbestyrelsen udarbejdes politikker på et antal udvalgte områder, der i større udstrækning operationaliserer perspektivplanen. Yderligere skal

der i forlængelse af politikkerne i sekretariatet udarbejdes konkrete handleplaner for opnåelse af målsætningerne i politikkerne og derved opfyldelse af perspektivplanens visioner for officerskorpset.

I 2011 påbegyndte forsvaret overvejelser omkring samarbejdsvirksomheden inden for Forsvarskommandoens område. Ikke på alle områder fandt man, at gældende aftaler og cirkulærer blev overholdt fuldstændigt. De faglige organisationer påpegede for det første, at der var et generelt godt samarbejde i forsvaret, som man skulle passe på ikke at sætte over styr for blot nidkært at overholde aftaler og cirkulærer, som i øvrigt i deres ordlyd åbnede mulighed for fortolkninger. Yderligere understregede organisationerne, at skete der misbrug af f.eks. bestemmelserne om frihed til organisationsarbejde, ville organisationerne værdsætte at blive orienteret herom, således at de kunne medvirke til at få dette stoppet. Ved beretningsperiodens afslutning er forsvarets overvejelser endnu ikke afsluttet, men alt tyder på, at HOD's tillidsrepræsentanter vil kunne fortsætte deres arbejde som hidtil. Om der er konsekvenser i forhold til hovedbestyrelsens arbejde er endnu uklart.

Om samarbejdet generelt er det HOD's opfattelse, at det er velfungerende i forsvaret. På hovedsamarbejdsniveau er der et glimrende og tillidsfuldt samarbejde. I forsvarschefens korte tale under hans afskedsparade fremhævede han netop samarbejdet i hovedsamarbejdsudvalget, som var karakteriseret ved tillid, loyalitet og troværdighed.

Beretningsperioden har bestemt været præget af den lavkonjunktur, der tynger som et åg på samfundet. HOD's arbejde har derfor i vid udstrækning, bortset fra veteranpolitikken, været af bevarende karakter frem for fornyende. Afslutningsvis skal denne indledning dog ikke undlade at pointere, at dette imidlertid ikke har præget dansk forsvars indsats, der fortsat har været på et meget højt professionelt niveau både i den operative opgaveløsning og i støttestrukturen. Dette karaktertræk ved forsvarets personel, at det yder en topprofessionel indsats uden skelen til forholdene (lavkonjunktur eller højkonjunktur) omkring sig, har vi grund til at fremhæve og være stolte af.

## Organisation

### Perspektivplan

Hovedbestyrelsen oprettede i beretningsperioden en arbejdsgruppe til revision af den eksisterende perspektivplan, idet der ønskedes en mere fleksibel struktur.

Arbejdsgruppen har på det grundlag udarbejdet en struktur i tre lag, hvoraf det øverste lag er selve perspektivplanen, der skal vise de langsigtede mål. Udkastet til perspektivplanen blev drøftet på formandskonferencen i maj 2011, og den endelige udgave blev offentliggjort i oktober 2011. I forbindelse med udarbejdelsen er der samtidig identificeret nye indsatsområder for HOD, herunder for eksempel ansøgningssystemet, sundhed og trivsel, veteranområdet samt et afsnit om medlemmernes faglige organisation, hvor HOD's syn på forståelsesgrundlag samt intern organisering er gengivet.

I andet lag skal der udarbejdes politikker for de enkelte indsatsområder, som er beskrevet i den overordnede perspektivplan. Politikkerne skal være mere konkrete – snævre områderne ind –, så der kan udarbejdes strategier (der er tredje lag) for, hvorledes målene nås. Arbejdet med udarbejdelse af politikker og strategier pågår stadig.

### Udvikling i medlemstal i løbet af perioden

Antal medlemmer	2009	2010	2011
Aktive	3.564	3.529	3.484

Kadetter	363	389	451
Passive	1.443	1.432	1.365

Efter en periode op til 2009, hvor der var et faldende medlemstal, primært på grund af den store afgang fra forsvaret, har vi oplevet en lille stigning og stabilisering. Variationerne i perioden 2009-2011 er således mere et udtryk for afgang/tilgang til officerskorpset, end for medlemsprocenten af det samlede officerskorps.

Medlemsprocenten udgør i 2011 ca. 95 pct..

### TR-området

I beretningsperioden har der været stort fokus på samarbejdsområdet – og ikke mindst tillidsrepræsentanterne, hvor uddannelse og valg af disse har været i højsædet. Samtidig har en stadig mere foranderlig organisationsstruktur i især forsvaret gjort, at der har været stort fokus på HOD's organisering på lokalafdelingsniveau. Det er fortsat HOD's opfattelse, at lokalafdelingerne danner rammen om HOD's lokale arbejde, men at tillidsrepræsentanterne, der er valgt ved de enkelte myndigheder og enheder, er HOD's vigtigste faglige kontaktpunkt i forhold til det lokale niveau.

Med baggrund i disse anskuelser har formanden og sekretariatet indledt en rundrejse til lokalafdelingerne, hvor den lokale organisering er blevet drøftet med såvel lokalafdelingernes bestyrelse som med de lokale arbejdsgivere. Denne rundrejse fortsættes ind i næste periode.

HOD har desuden gennemført en undersøgelse hos lokalt valgte om de vilkår, der er for lokalt arbejde. Ser man bort fra forhandlingerne om lokal løndannelse, så bruger 73 pct. af de lokalt tillidsvalgte i gennemsnit under 3 timer om måneden på tillidsrepræsentantarbejde, mens formænd for lokalafdelinger/interesseområder i gennemsnit bruger godt 5 timer. De områder, der bruges mest tid på, er:

- Medlemspleje
- Søgning af information på [www.hod.dk](http://www.hod.dk)
- Formidling af information til medlemmerne fra ledelse og SU
- Samtaler med medlemmer, der føler sig klemt eller på anden vis har brug for støtte
- Ydelsesspørgsmål
- Arbejdstidsspørgsmål

Og det er derfor naturligt, at disse emner i stor udstrækning danner grundlag for indholdet af de kommende uddannelser for tillidsrepræsentanter. Undersøgelsen viste også, at de lokalt tillidsvalgte i meget stor udstrækning nyder opbakning hos såvel chefer som medlemmer – og at de ikke finder, at deres virke som tillidsfolk giver problemer på arbejdspladsen.

Forsvarets Personeltjeneste har også arbejdet med tillidsrepræsentantområdet og sendte i sommeren 2011 et udkast til bestemmelse og vejledning for valg af tillidsrepræsentanter i forsvaret ud til niveau II-myndigheder. Dette kom selvfølgelig organisationerne for øre, og da de udsendte udkast ikke var spiselige for organisationerne, blev der iværksat et arbejde i Tillidsrepræsentantudvalget (TRU), der blev afsluttet med udgangen af 2011 med udkast til et sæt bestemmelser og vejledning, som organisationerne kan acceptere. Noget af det nye, der fremgår at sættet nu, er, at det er på det lokale niveau, det beslutes, om det er hensigtsmæssigt med mere end én tillidsrepræsentant pr. myndighed med eget samarbejdsudvalg. Dette har hidtil skullet drøftes i TRU. Men med de nye bestemmelser og vejledning er der også lagt op til en klarere definition af, hvad en tillidsrepræsentant skal og ikke skal gøre i forhold til hvervet – herunder anvende arbejdstid til. HOD ser frem til, at bestemmelse og vejledning bliver offentliggjort.

## Aftalemæssige forhold

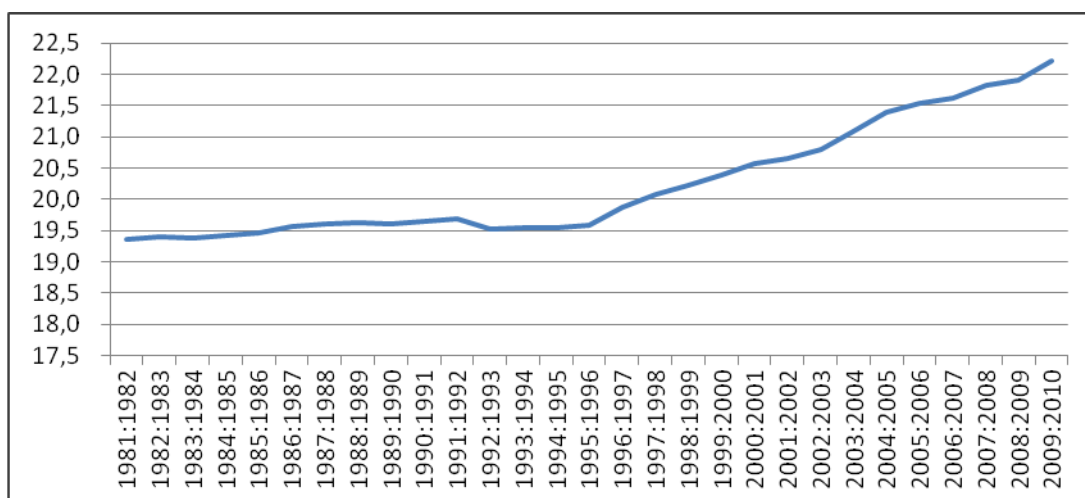
### Overenskomst 2011 og lønudvikling

Ved indgangen til 2010 kunne HOD se tilbage på en overenskomstforhandling med historisk store lønstigninger, de såkaldte 12,8 pct.. Men hvad var det for en tid, HOD befandt sig i og havde befundet sig i årene op til den overenskomst? Det var en tid med meget stort opsving i det private erhvervsliv - et opsving, som blandt andet betød kamp om arbejdsstyrken, altså lønstigninger, men også stor afgang fra det offentlige til det private. Derfor måtte de offentlige arbejdsgivere til lommerne og aftale en overenskomst med store penge.

Når HOD i starten af 2010 skulle se fremad, var der allerede tegn i sol og måne på, at tingene var ved at vende. Der var tegn på finansiel krise, og som følge heraf var forventningerne til de private overenskomster, at de ville resultere i ingen eller begrænsede lønstigninger.

Helt tilbage i 2006 havde den statslige arbejdsgiver, finansministeren, kørt hårdt frem med argumenter om store fremtidige stigninger i antallet af pensionister med længere forventet restlevetid, igen i kombination med kommende mindre ungdomsårgange. Det fik den daværende regering til at indgå den såkaldte "Velfærdsaftale" – i øvrigt i et meget bredt politisk forlig.

"Velfærdsaftalen" henviste til, at restlevetiden for 60-årige var steget fra de relativt stabile 19½ år i en længere periode frem til ca. 1996. Her begyndte restlevetiden at stige stabilt op mod de 21½ i 2006, hvor "Velfærdsaftalen" blev indgået. Når restlevetiden steg, betød det længere tid på pension – dermed længere tid på offentlige ydelser og det i en tid med færre på arbejdsmarkedet til at bære byrden.



Kilde: Danmarks Statistik, middellevetid for 60-årige.

Derfor måtte efterlønsalderen hæves fra 60 år til 62 år eller mere fra 2020. Samtidig blev folkepensionsalderen hævet fra 65 år til 67 år.

Politisk var der derfor et stort behov for at få set på de aftaler om lavere pligtige afgangsalde, som en række personalegrupper havde, f.eks. tjenestemandsansatte officerer. En del andre personalegruppers pligtige afgangsalde blev kendt ulovlige i medfør af "Lov om forskelsbehandling", men den lov kunne ikke anvendes overfor f.eks. de militære ansatte.

De tjenestemandsansatte officerers pligtige afgangsalder havde været 60 år siden 1982. Der var "sammenhæng" mellem efterlønsalderen og de militære tjenestemænd, hævdede finansministeren. Derfor kunne HOD i starten af 2010 se frem mod et krav fra finansministeren om at få genforhandlet de militære tjenestemænds pligtige afgangsalder.

Resultatet af de private overenskomstforhandlinger i 2010 blev som forventet "meget lavt" med meget snævre rammer. Lønstigningerne i det private blev derfor meget små, om overhovedet nogle.

De lave lønstigninger eller "nul-løsningerne" på det private arbejdsmarked kunne forudses at få stor betydning for de offentlige overenskomstforhandlinger, dels fordi der var angivet meget snævre rammer, og dels fordi lønudviklingerne på det private og det offentlige var (og fortsat er) knyttet meget tæt sammen i den såkaldte "reguleringsordning."

Reguleringsordningen betyder, at de offentligt ansatte er sikret en lønudvikling meget tæt på den lønudvikling, der måtte være på det private arbejdsmarked. Der er normalt tale om, at det offentlige "halter" bag efter det private arbejdsmarked, hvorfor reguleringsordningen er en positiv ordning for de offentligt ansatte. Men frem mod overenskomstforhandlingerne i 2011 kunne HOD som tidligere nævnt se lav eller ingen lønudvikling på det private arbejdsmarked. Resultatet heraf blev, at det offentlige arbejdsmarked reelt kom til at skylde arbejdsgiverne penge via reguleringsordningen.

Finansministeren fremførte endvidere krav om mere lokal og mere individuel løndannelse, hvor en større del af lønnen skulle aftales "lokalt" på den enkelte arbejdsplads – op mod 20 pct.. Her er problemet for HOD, at "den enkelte arbejdsplads", altså tjenestestedet, ikke er det samme som "ansættelsesområdet", og at arbejdsgiveren har beordringsretten.

Samlet set betød det, at HOD kunne se frem mod en overenskomstforhandling i begyndelsen af 2011, hvor:

- Der var meget få penge at forhandle om, og at de skulle gå til at forhindre en lønnedgang og på længere sigt at mindske nedgangen i reallønnen
- Lønforbedringer i forsvaret kun ville finde sted via omfordelinger fra eksisterende aftaler, og
- Der ville være angreb på den pligtige afgangsalder.

Alle kender resultatet af forhandlingerne i starten af 2011. De fremgår i øvrigt andetsteds i beretningen. Men under dette afsnits overskrift, "Lønudvikling", må perioden 2010 – 2012 siges at have budt på meget lille lønudvikling for HOD's medlemmer.

Her i starten af 2012 kan HOD se frem mod endnu en overenskomstforhandling med store udfordringer. For det første kender vi endnu ikke resultatet af overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked, men forventningerne er, at der igen bliver tale om meget snævre rammer og dermed meget små lønstigninger.

For det andet kender vi heller ikke resultatet af det serviceeftersyn, der blev iværksat som følge af overenskomstresultatet 2011 eller de eventuelle konsekvenser af budgetanalysen for forsvaret.

For det tredje har Folketinget i december 2011 vedtaget en ændring af Lov om arbejdsløshedssikring, således at efterlønsalderen ændres, så den forhøjelse, der tidligere blev aftalt i "Velfærdsaftalen", fremrykkes fra 2019 til 2014, og at efterlønsperioden nedsættes fra 5 år til 3 år. I den aftale, som ligger til grund for lovændringen (aftale om senere tilbagetrækning), som den tidligere regering indgik med Dansk Folkeparti og De Radikale, fremgår det videre, at finansministeren ved overenskomstforhandlingerne i 2013 skal optage forhandlinger med bl.a. HOD om justering af den pligtige afgangsalder.

For det fjerde er der i forsvaret (Forsvarsministeriet og Forsvarskommandoen) og muligvis i Finansministeriet en opfattelse af, at lønniveauet i forsvaret ligger højt med hensyn til løn blandt sammenlignelige grupper i staten. I den forbindelse opstår spørgsmålene:

1. Hvad er sammenlignelige grupper på tværs i staten?
2. Hvad kan en militær officer sammenlignes med?

For så vidt angår spørgsmål 1 kan der via Finansministeriet hentes oplysninger for forskellige personalekategorier i alle ministerområder. F.eks. personalekategorierne jurister og økonomer (DJØF), magistre (DM) samt ingeniører (IDA), der er ansat under samme overenskomst uanset ministerområde. Dermed er de grupper direkte sammenlignelige på tværs af ministerområderne.

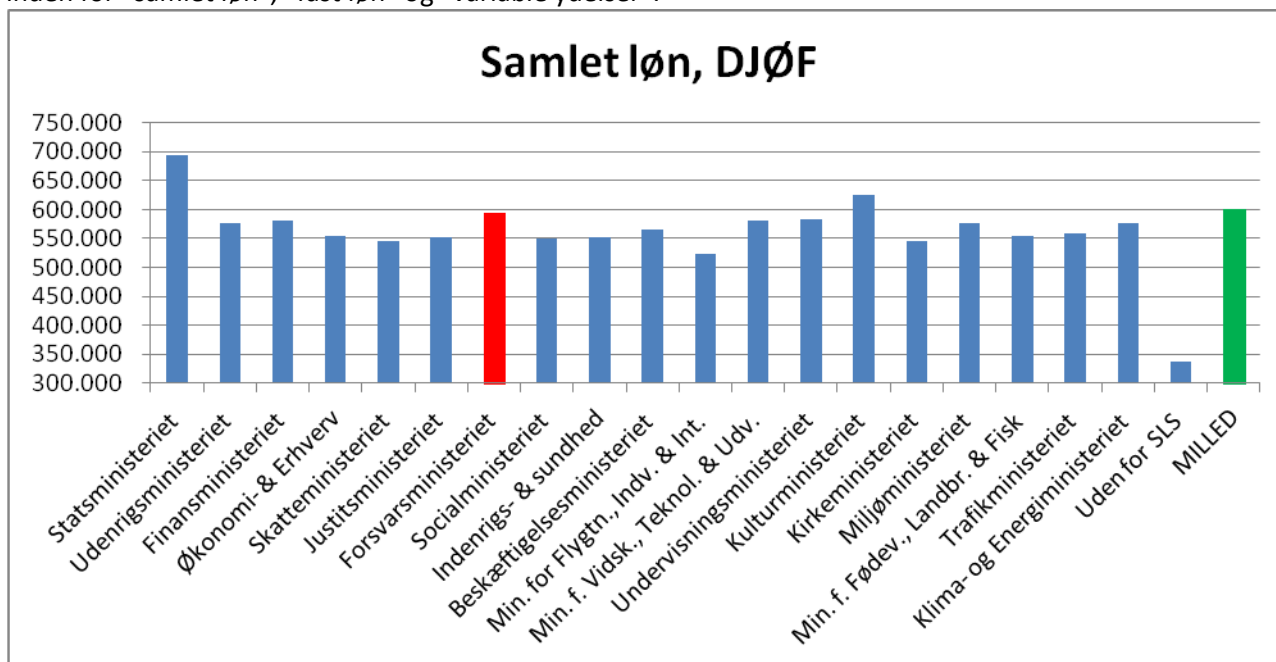
For så vidt angår spørgsmål 2 er der stort set alene ansat militære officerer under Forsvarsministeriet. Eftersom de førnævnte civile personalekategorier og de militære officerer alle er omfattet af AC's forhandlingsområde, kan det tvangsmæssigt hævdes, at der er en vis sammenlignelighed her.



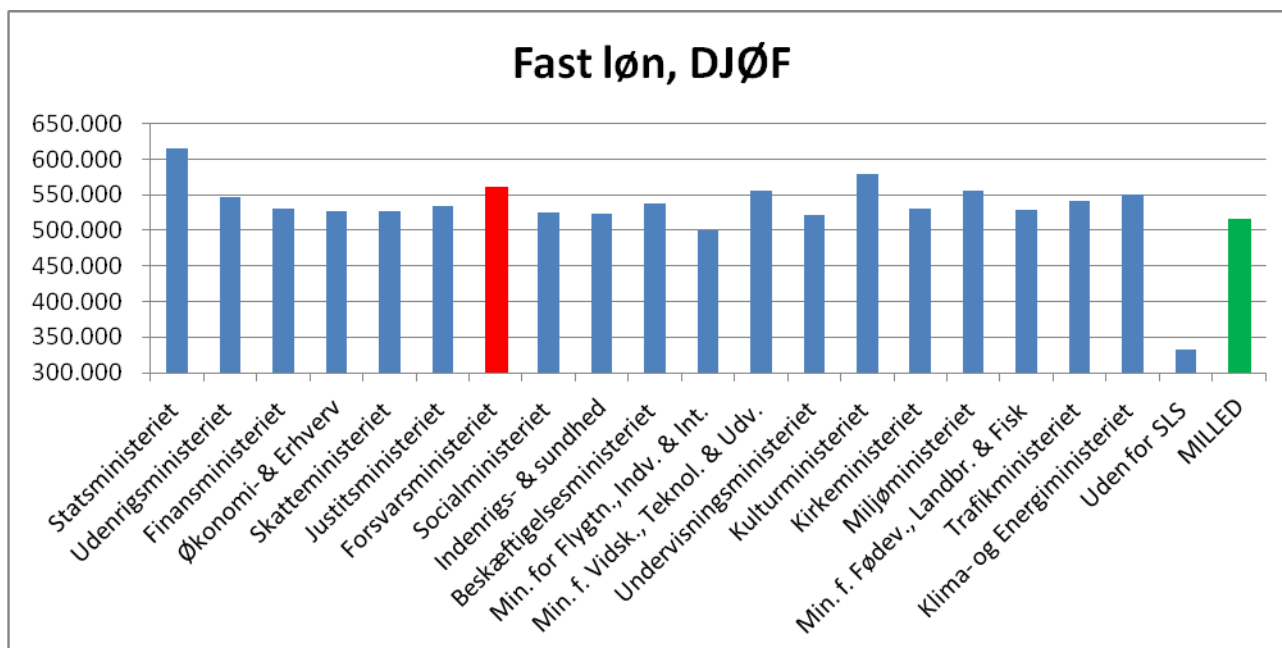
I det følgende anvendes der oplysninger vedrørende "samlet løn", "fast løn" og "variable ydelser" for hver af de fire personalekategorier.

Først ses der på de direkte sammenlignelige personalekategorier (jurister og økonomer, magistre og ingeniører) på tværs af ministerområderne for at få en indikation på, hvordan Forsvarsministeriet placerer sig i en direkte sammenligning på tværs i staten. Her indsættes dog også de militære ledere til yderligere sammenligning.

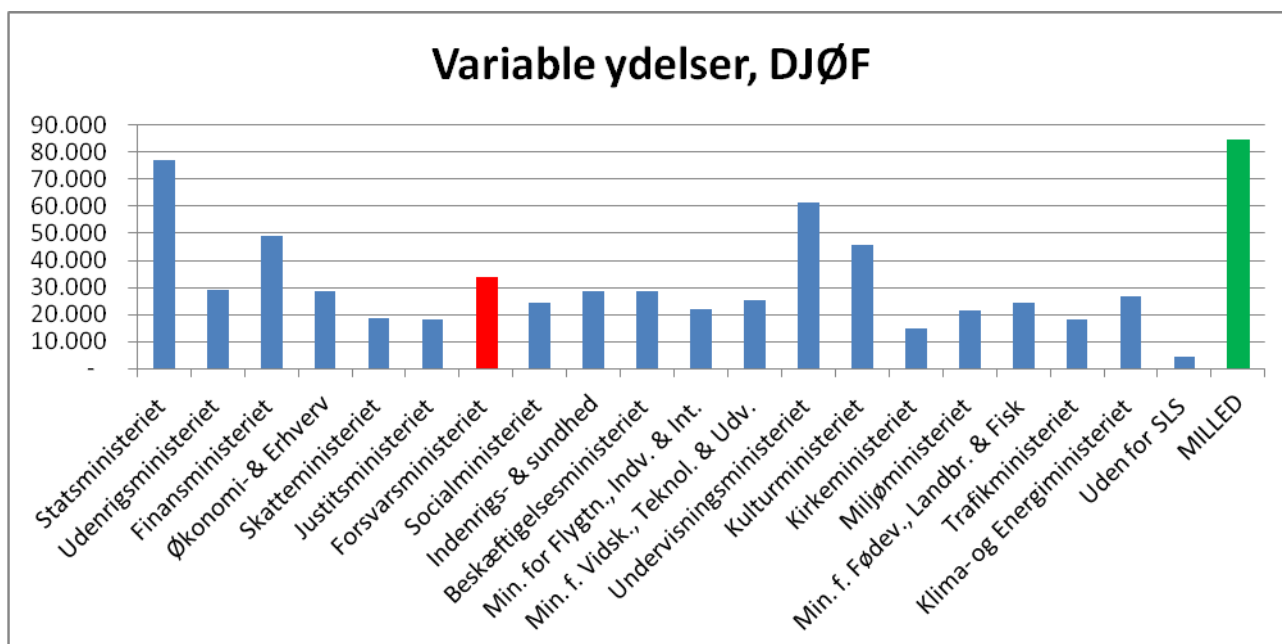
Dernæst ses der alene på Forsvarsministeriets område i en sammenligning af de fire personalekategorier inden for "samlet løn", "fast løn" og "variable ydelser".



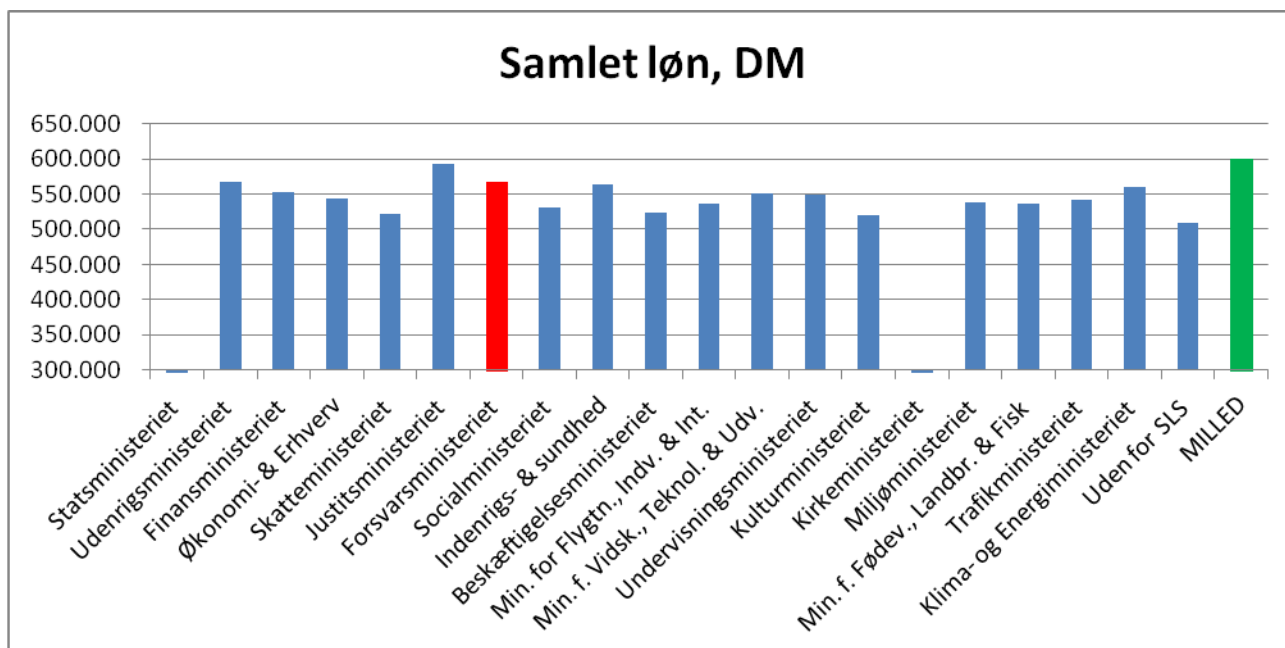
1. FMN placerer sig på en tredjeplads set over hele staten f.s.v.a. DJØF'ere med hensyn til den gennemsnitlige samlede løn.
2. Den militære leder ligger marginalt højere end DJØF'eren (ca. kr. 6.000 på årsbasis) inden for FMN's område.



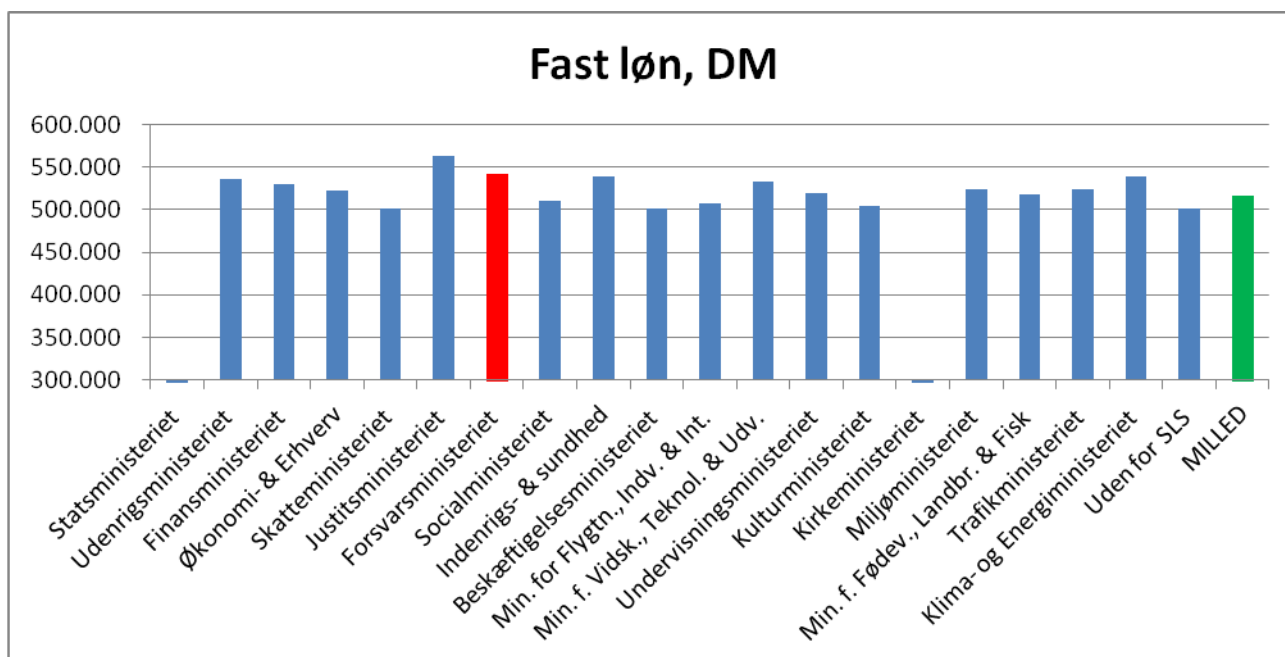
1. Når de variable ydelser trækkes ud, er DJØF'eren inden for FMN fortsat på en tredjeplads.
2. Den militære leder ligger nu noget under DJØF'eren (ca. kr. 34.000) på årsbasis inden for FMN's område.



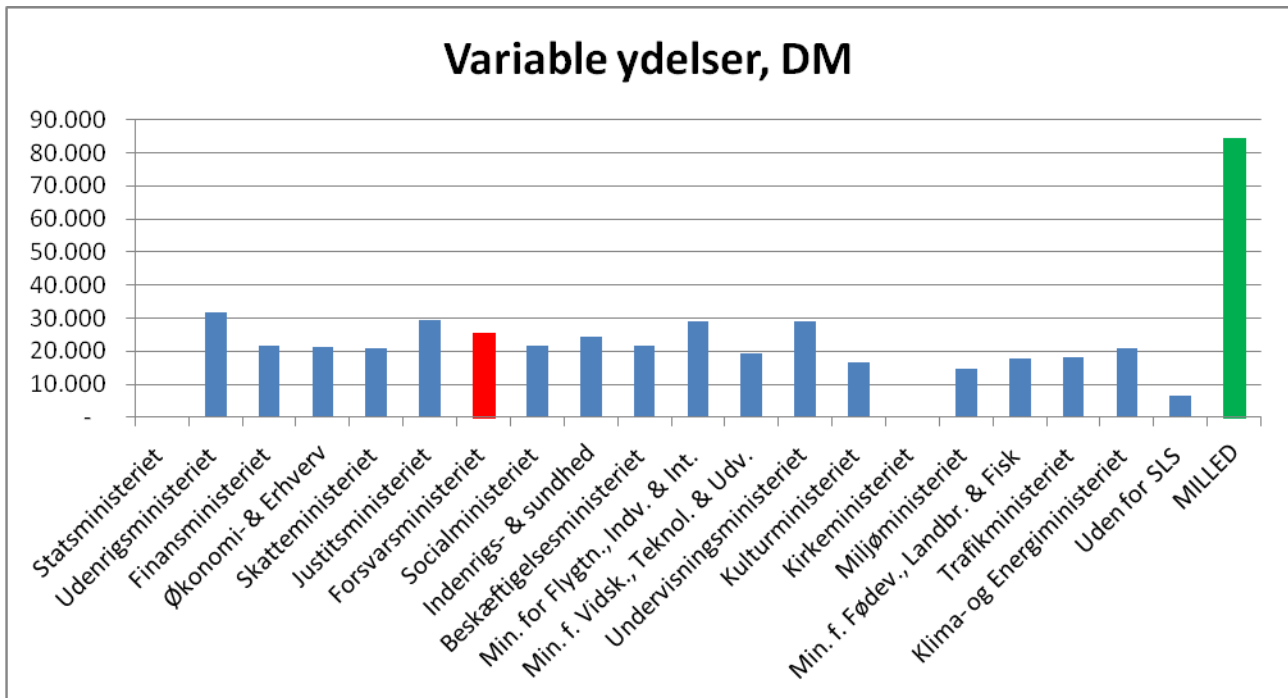
1. Her træder den militære leders løns afhængighed af variable ydelser tydeligt frem. Det er her væsentligt at holde sig for øje, at den militære leders tjeneste- og ansættelsesvilkår samt tjenesteomgangen gennem hele ansættelsen er væsentlig anderledes end DJØF'erens vilkår.



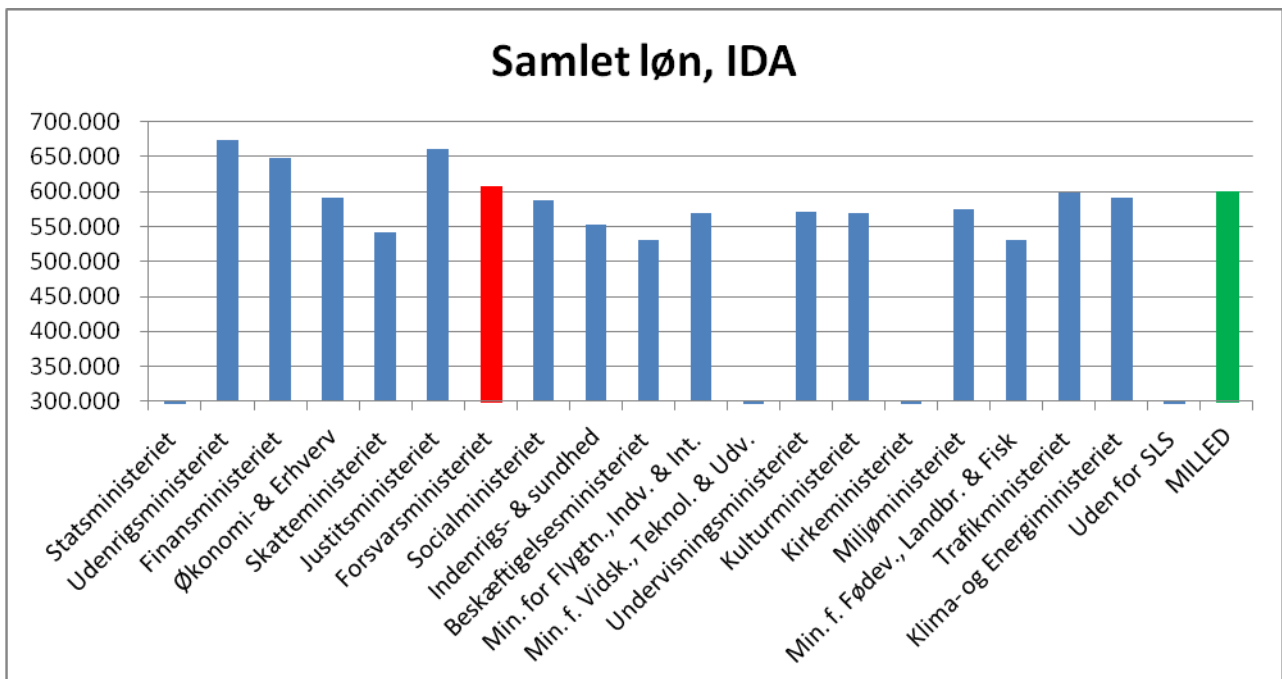
1. FMN placerer sig på en andenplads set over hele staten f.s.v.a. DM'ere med hensyn til den gennemsnitlige samlede løn.
2. Den militære leder ligger noget højere end DM'eren (ca. kr. 32.000 på årsbasis) inden for FMN's område.



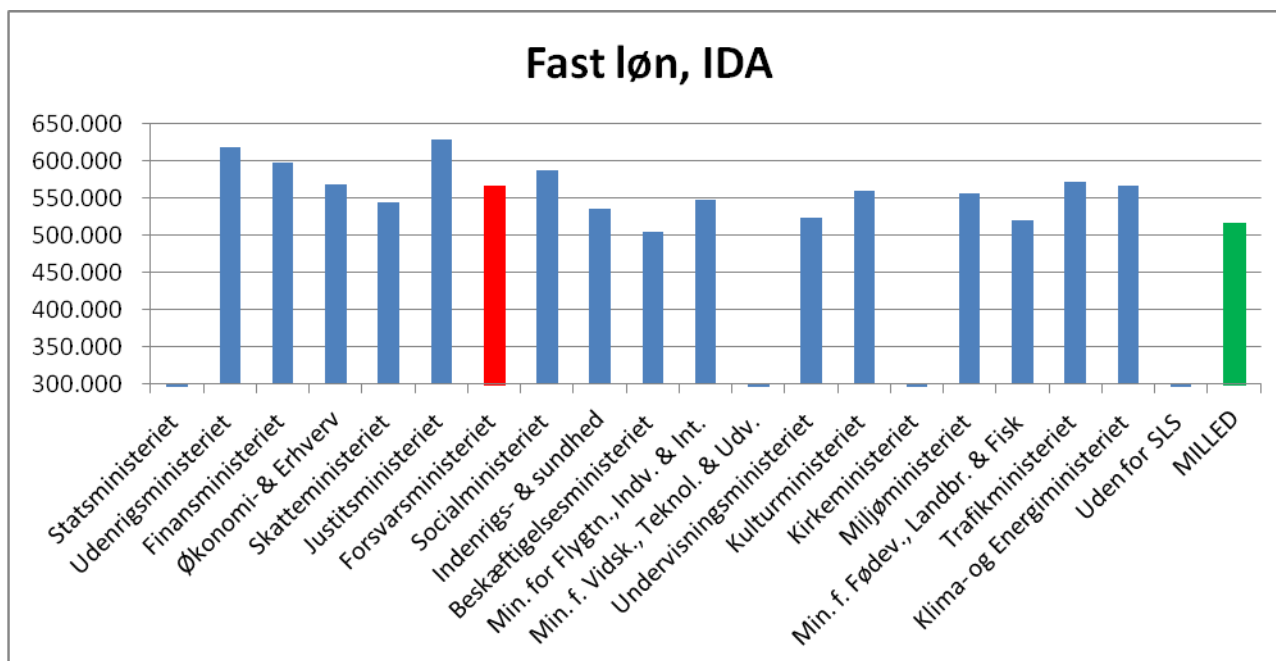
1. Når de variable ydelser trækkes ud, er DM'eren inden for FMN fortsat på en andenplads.
2. Den militære leder ligger nu under DM'eren (ca. kr. 26.000) på årsbasis inden for FMN's område.



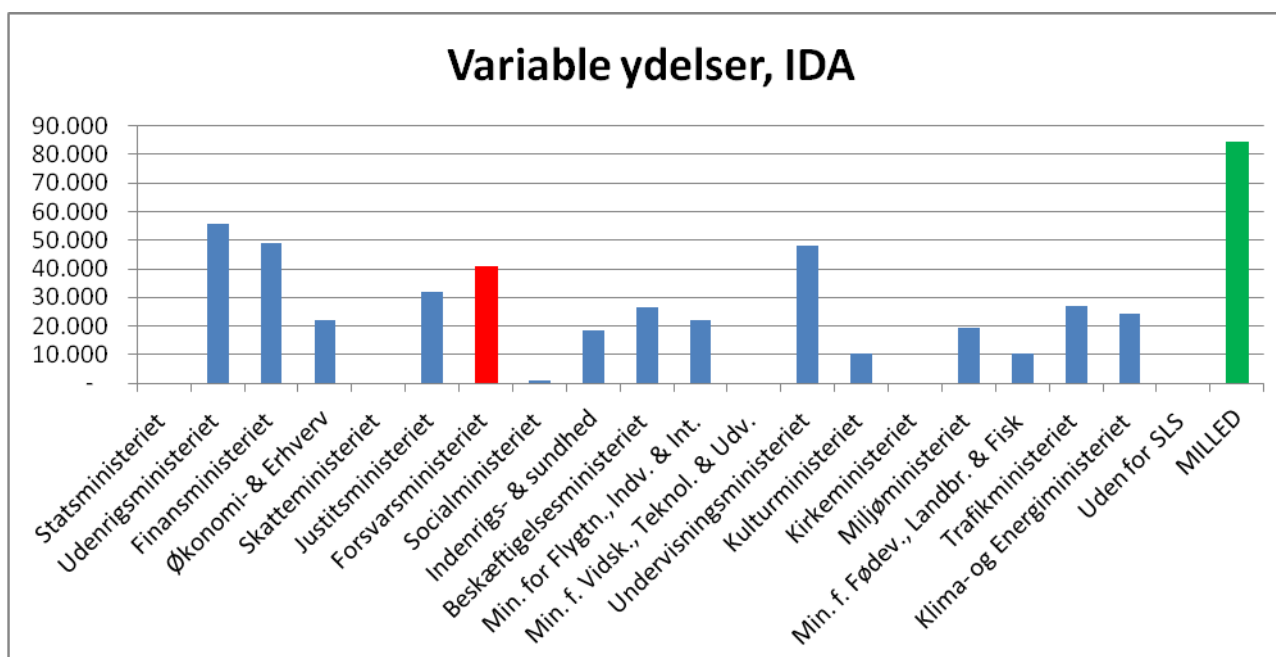
1. Det skal bemærkes, at de aktuelle beløb vedrørende variable ydelser er lavere end for DJØF'ernes område.
2. Her træder den militære leders løns afhængighed af variable ydelser meget tydeligt frem. Igen er det væsentligt at holde sig for øje, at den militære leders tjeneste- og ansættelsesvilkår samt tjenesteomgangen gennem hele ansættelsen er væsentlig anderledes.



1. FMN placerer sig på en fjerdeplads set over hele staten f.s.v.a. ingeniører med hensyn til den gennemsnitlige samlede løn.
2. Den militære leder ligger lidt under ingeniøren (ca. kr. 7.000 på årsbasis) inden for FMN's område.



1. Når de variable ydelser trækkes ud, er ingeniøren inden for FMN nede på en ottendeplads.
2. Den militære leder ligger nu noget under ingeniøren (ca. kr. 50.000) på årsbasis inden for FMN's område.



1. Ingeniøren er lidt mere afhængig af variable ydelser end DJØF'eren og DM'eren.
  2. Her træder den militære leders løns afhængighed af variable ydelser meget tydeligt frem.
- Igen er det væsentligt at holde sig for øje, at den militære leders tjeneste- og ansættelsesvilkår samt tjenesteomgangen gennem hele ansættelsen er væsentlig anderledes.

Det fremgår, at en forholdsvis stor andel af den militære leders samlede løn udgøres af variable ydelser. Det vil primært sige merarbejdsbetaling, betaling for døgntjeneste samt INTOPS.

Det kan betegnes som HOD's dilemma, at vi på den ene side har sikret og gerne vil sikre medlemmer en fair betaling for arbejde ud over de 37 timer pr. uge, men på den anden side er sådanne aftaler "helt i forsvarets vold", idet forsaret uden videre kan justere på aktivitetsniveauet, og dermed vil de

overenskomstmidler, som HOD har anvendt og eventuelt måtte anvende på at forbedre de variable ydelser, reelt være spildte.

Samlet set fremstår den kommende periode som en tid med store udfordringer for HOD.

### Ændringer i den pligtige afgangsalder

Der blev ved OK-11 aftalt ændringer i den pligtige afgangsalder for tjenestemandsansatte officerer i forsvaret og i det statslige redningsberedskab, som er født den 1. januar 1959 eller senere. I medfør af de aftalte ændringer i den pligtige afgangsalder blev der afsat en særlig pulje til pensions- og fratrædelsesbonusformål.

HOD og FPT indgik den 30. maj 2011 aftale om udmøntning af den særlige pulje. Aftalen er optaget i HOD's aftalesamling, der kan ses på [www.hod.dk](http://www.hod.dk).

I henhold til aftalen iværksættes udbetaling til personel, der er født i perioden 1. januar 1959 til 1967, med virkning fra 1. januar 2011 til 2018 i 96 portioner på anvist kapitalpensionskonto i NORDEA.

Indbetalingerne sker pr. måned jf. aftale efter fire satser:

- Sats 1 født i perioden 1. januar 1959 til 30. juni 1959 indbetales 715,40 kr.
- Sats 2 født i perioden 1. juli 1959 til 31. december 1959 indbetales 909,27 kr.
- Sats 3 født 1. januar 1960 til 30. juni 1960 indbetales 1.104,51 kr.
- Sats 4 født 1. juli 1960 eller senere indbetales 1.299,74 kr.

Satserne er pristalsregulerede.

FPT's indbetalinger til denne aftale iværksættes med lønkørsel i oktober 2011 med virkning fra 1. januar 2011 på lønkode 3987.

For personel født i perioden fra:

- 1968 til 1974 iværksættes udbetaling fra 2019
- 1975 til 1979 iværksættes udbetaling fra 2027
- 1980 til 1986 iværksættes udbetaling fra 2028.

### Aftalebrud

HOD har ved advokatfirmaet Koch/Christensen den 11. marts 2011 rejst sag om aftalebrud mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om løn- og ansættelsesvilkår for kontraktansatte officerer med reserveofficersuddannelse med såkaldt reaktionsstyrkekontrakt. Advokatfirmaet har den 4. januar 2012 meddelt Kammeradvokaten, at HOD foreløbig har besluttet ikke at gå videre med sagen, idet vi ønsker at genoptage forhandlingerne med FPT med henblik på, at ansættelse af reaktionsstyrkekontrakt igen bliver en del af aftalegrundlaget mellem HOD og FPT.

HOD har ved advokatfirmaet Koch/Christensen den 13. april 2011 rejst sag om aftalebrud mellem Forsvarets Personeltjeneste og Hovedorganisationen af Officerer i Danmark om løn- og ansættelsesvilkår for kontraktansatte officerer med reserveofficersuddannelse. Efter et længere forløb hen over foråret og sommeren har HOD og FPT lukket sagen vedrørende de konstaterede aftalebrud på aftalen af 2. maj 2006 om kontraktansatte officerer. Forliget indebar, at FPT har indbetalt en bod på 75.000 kr. til fuld og endelig afgørelse af sagen. I forløbet valgte FPT at undlade at genforhandle aftalens indhold og vilkår. Derfor må HOD lægge til grund, at FPT finder de nuværende vilkår tilfredsstillende, samt at FPT fremover vil være i stand til at efterleve aftalen uden yderlige sager om aftalebrud. Med forliget har HOD opnået sit mål med den rejste sag. Der er således blevet tegnet en streg i sandet omkring FPT's forvaltning af aftalen om kontraktansatte officerer.

## Samarbejde

### Hæren

#### *Samarbejde generelt*

En gennemgående problemstilling i hele perioden kan siges at være den fra tidligere perioder gentagne: Nemlig ønsket om og behovet for at opnå balance mellem opgaver og ressourcer. Dette har HOD hyppigt haft anledning til på forskellig baggrund at efterspørge. Baggrundene har f.eks. været belastende og vanskelige vilkår for at gennemføre forsvarlig forberedende uddannelse til farlige udsendelser, stor merarbejdsbelastning for mange kolleger – også for dem, som ikke arbejder direkte med uddannelsesopgaver - og flere tilfælde med stressrelaterede sammenbrud og sygdom.

#### *Ny samarbejdsstruktur*

Det nye forsvarsforlig betød for hæren, at der blev indført nye kommandostrukturer, hvilket samtidig betød, at den eksisterende samarbejdsstruktur ikke længere tilgodeså samarbejdet i hæren i forhold til samarbejdsordningens hensigt.

HOD har derfor i samarbejde med Hærens Operative Kommando og de øvrige personelorganisationer været med i udarbejdelsen af forslag til samarbejdsstruktur i hæren. Den nye struktur blev vedtaget af FÆLSU og efterfølgende implementeret af Hærens Operative Kommando med start 1. januar 2012. Af nye tiltag etableres der et overordnet samarbejdsudvalg på tjenestegrenscenter-niveau som en samlende overbygning til BTN/AA-niveauet. Der blev ligeledes etableret et orienteringsforum mellem de to brigader og de militære personelorganisationer. Brigaderne har taget meget positivt imod ordningen, og det første møde blev afholdt allerede i 2011.

#### *Implementering af forsvarsforlig*

Hærens Operative Kommando har i hele forløbet med implementering af forsvarsforliget gennem FÆLSU informeret organisationerne grundigere, end informationspolitikken, som blev fastsat af Forsvarskommandoen lagde op til. HOD har værdsat denne tilgang til processen og selvfølgelig haft fuld forståelse for den pålagte tavshedspligt i samme forbindelse.

HOD og Hærens Operative Kommando har i samarbejde presset på over for Forsvarskommandoen og Personeltjenesten for at få lukket op for udnævnelse af M322. Det er HOD's håb, at der i 2012 sker en forøget udnævnelse til M322-niveauet ud over den, der opstår ved naturlig afgang, idet der fortsat er mange ubesatte M322-stillinger i hæren.

#### *Uddannelse*

HOD har overfor Hærens Operative Kommando gjort opmærksom på de uhensigtsmæssigheder, som implementering af øgede fysiske krav til gennemførelse af VUT I medfører. Efter drøftelse på et FÆLSU-møde lovede Hærens Operative Kommando at revurdere kravene. Hærens Operative Kommando har efterfølgende suspenderet kravene.

#### *NyLøn*

HOD har i samarbejde med de øvrige personelorganisationer opfordret Hærens Operative Kommando til en øget åbenhed i forbindelse med NyLøn-processen i lighed med den, Forsvarskommandoen har indført. Hærens Operative Kommando har endnu ikke truffet beslutning herom. Det er HOD's håb, at der vil være mere åbenhed i forbindelse med den kommende proces primo 2012.

## Søværnet

### *Samarbejde generelt*

Samarbejdet har fungeret godt og tilfredsstillende i den forløbne periode. SOK FÆLSU skiftede formand 1. september 2010. Den afdgående formand, KA Nils Wang, takkede for et godt samarbejde med SOK FÆLSU, hvor han i perioden har oplevet både med- og modspil fra HOD's medlemmer. Det faglige niveau samt åbenheden og tilliden har været stor og er blevet brugt konstruktivt.

Den tiltrædende formand, KA Finn Hansen, fortalte, at han altid har haft fokus på en god dialog med personalet. Han er opmærksom på, at medarbejderne ofte kommer med gode forslag, hvor det er vigtigt at kvittere for modtagelse af forslagene og efterfølgende forklare resultatet af overvejelser i relation til behandling af forslagene. Det er ligeledes vigtigt, at den gensidige respekt bevares, og man som leder tager hånd om personalet.

Arbejdet i SOK FÆLSU har bl.a. koncentreret sig om implementeringen af nyt forsvarsforlig og som følge heraf en tilpasning af samarbejdsstrukturen, fokuseret administration, Arbejdsklimamålinger i Søværnets Operative Kommandos myndighedsområde, organisatoriske ændringer samt NyLøn.

### *Samarbejdsstrukturen*

Sammensætningen af SOK FÆLSU samt SU ved de underlagte niveau III-myndigheder er i perioden løbende blevet tilpasset i takt med implementeringen af de organisatoriske ændringer i søværnet som konsekvens af forsvarsforliget samt den efterfølgende nedlæggelse af Farvandsvæsenet ved regeringsskiftet.

### *Implementering af forsvarsforlig*

For søværnet har det betydet, at alle enhederne af FLYVEFISKEN-klassen i såvel kamp- som minerydningsrollen er udfaset. Det er selvsagt et markant indgreb i søværnets struktur, og det har naturligvis i særlig grad berørt det personel, der gjorde tjeneste i enhederne. For at fastholde en vis minerydningskapacitet er der i stedet etableret et modulært MCM-system i søværnet. Søværnets isbryderkapacitet er blevet nedlagt. Fremtidens behov for isbrydere er p.t. ikke afklaret.

Herudover har det været nødvendigt at udskyde opstillingen af tredje fregatbesætning, til de økonomiske muligheder er til stede. Indfasningen af de nye fregatter vil i den kommende tid have fokus på at skabe nye, komplekse kampenheder, der kan løse opgaver i hele konfliktspektret overalt i verden.

Forligsimpliciteringen identificerede 55 militære medarbejdere, som der ikke var matchende stillinger til inden for Søværnets Operative Kommandos myndighedsområde. Almindelig personelforvaltning gjorde dog, at flytning af medarbejdere begrænsede sig til et minimum, således at 5 medarbejdere blev flyttet geografisk, 4 medarbejdere fik midlertidig tjeneste i 2010, og 5 medarbejdere kunne vente til 2011.

### *Fokuseret administration*

Fokuseret administration inden for Søværnets Operative Kommandos myndighedsområde blev af Forsvarskommandoen fastsat til 6,86 mio. kr. Lønandelen af Søværnets Operative Kommandos reduktion udgjorde ca. 25 pct. - og ikke halvdelen som for reduktionen som helhed. Det blev besluttet, at man inden for Søværnets Operative Kommandos myndighedsområde i 2012 vil reducere rejseaktiviteten i SOK STAB samt ved underlagte myndigheders stabsfunktioner, bl.a. ved i højere grad at anvende VTC-baserede møder. SOK FÆLSU har således i 2011 afholdt en række af sine møder på VTC med et godt resultat. Resultatet af den reducerede rejseaktivitet forventes at medføre en besparelse på 5,19 mio. kr. (øvrig drift) og 1,67 mio. kr. i variable ydelser til over- og merarbejde.

### *AKM i SOK myndighedsområde*



Resultatet af den tidligere gennemførte Arbejdsklimamålinger (AKM) udkom medio 2011, og billedet var generelt positivt. Der var dog enkelte grupper, som udskilte sig i forhold til det generelle billede. Bl.a. M400-gruppen, der oplevede det psykiske arbejdsklima mere negativt end tilsvarende grupper. Ligeledes var gruppen af kvinder i alderen 41- 50 år markant mere negativ ved udsagnet "alle behandles lige respektfuldt uanset køn, alder, baggrund m.m." Det var generelt holdningen i SOK FÆLSU, at behandlingen af resultatet af AKM skulle foregå decentralt, ved niveau III-myndighederne. HOD påpegede dog i den forbindelse, at ikke alle forhold kunne behandles decentralt, herunder tilbagemeldingen fra M400-gruppen, hvilket formanden var enig i. HOD afventer Søværnets Operative Kommandos behandling og evt. tiltag på dette område.

#### *Organisatoriske ændringer*

I forbindelse med Farvandsvæsenets nedlæggelse blev det besluttet at overføre Kystredningstjenesten og VTS Øresund med tilhørende struktur til SOK, idet den udførende del af søopmålingen ligeledes forblev i SOK-regi.

Denne organisatoriske ændring har medført, at 124 årsværk blev overført fra Farvandsvæsenet til SOK. Kystredningstjenesten er overført til 1. ESK og VTS Øresund til SOK STAB. Samtidig hermed er DIANA-KL overført fra 1. ESK til 2. ESK.

#### *NyLøn*

År 2011 var første år, hvor SOK fik ansvaret for løn og årsværk. HOD har i samarbejde med de øvrige personelorganisationer på den baggrund opfordret SOK til en øget åbenhed i forbindelse med NyLøn-processen i lighed med den, Forsvarskommandoen har indført. HOD har således flere gange spurgt ind til SOK's lønbudget og bl.a. på det seneste SOK FÆLSU-møde opfordret FM til at fremlægge et detaljeret lønbudget for SOK's myndighedsområde. SOK forventes at fremlægge lønbudgettet for år 2012 på det førstkommende SOK FÆLSU-møde. HOD forudser, at dette kan være med til at bringe mere åbenhed i forbindelse med den kommende proces i 2012.

### **Flyvevåbnet**

Perioden startede med en konstatering af, at flyvevåbnets koncentrerede indsats med at få MF-kontoen nedbragt var lykkedes. I alt blev der udbetalt for 46.000 timer, hvoraf 20.000 udgjorde gammel gæld fra 2008 og bagud. Fokus blev herefter rettet mod den resterende del af "skyldnerkontoen", fridøgnbanken og omsorgstimerne. Fridøgnbanken blev registreret i DeMars med et udestående på i alt 47.000 timer, heraf de 40.000 fra de flyoperative enheder, og omsorgstimerne blev opgjort til 165.000 timer. Enhedscheferne blev pålagt at indregne den fremtidige afvikling af timerne fra fridøgnbanken i den operative planlægning. HOD har gentagne gange peget på merforbrugets negative påvirkning af arbejdsmiljøet.

De mange opsparede timer, som flyvevåbnet fortsat genererer, skal ses i lyset af en særdeles aktiv operativ periode med INTOPS-bidrag til UNIFIL i Libanon, C-130 i Kabul til hærens rotationer, OMLT i Helmand, Libyen-operationen fra Sigonella samt Baltic Air Policing fra Litauen. De mange bidrag har en naturlig afledt påvirkning på den hjemlige arbejdsindsats.

Akkreditering af de 4 uddannelsesretninger i officersuddannelsen GRO var i perioden prioriteret, hvilket resulterede i egentlig godkendelse medio 2011. Samtidig blev det understreget, at der de kommende år skal skrues op for blusset både på GRO og de to VUT-trin, hvis flyvevåbnet skal komme i mål med opbygningen ved forligets afslutning ultimo 2014.

Drøftelser om afskaffelse af FTK niveau II-lønpolitik endte med, at den bibeholdes og opdateres for herved at sikre nogle overordnede retningslinjer for udarbejdelse af niveau III's egne lønpolitikker.

Søværnets sommervindjakke blev indført til anvendelse som tilbehør til M72.

Indførelsen af decentral lønstyring ved niveau II blev drøftet igennem hele 2010 og resulterede i, at der fra og med 2011 blev optaget et fast punkt på dagsordenen, hvorunder FÆLSU får forelagt status i årsværk og

lønsom. FTK har stillet krav om, at lønsumsstyringen overdrages uden gamle regninger og på et grundlag, hvor der er balance mellem økonomi og personel.

NATO's beslutning om reduktion i kommandostrukturen til 9.000 mand medfører en nedlæggelse af CAOC1. FTK analyserer i øjeblikket, hvilke opgaver der fremover skal løse nationalt. Konsekvenserne for personalet er i skrivende stund endnu ikke afklaret, men officererne forventes at kunne overføres til den hjemlige struktur.

Forsvarskommandoens udsættelse af styrkeopbygningen i forslag til finanslov (FFL) får som konsekvens, at opbygningen af op til 92 medarbejdere i stedet gennemføres i 2013 og 2014 for at nå den fulde forligsimplicering inden udgangen af 2014. En udskydelse vil således sætte uddannelsesstrukturen under et betydeligt pres i 2013 og 2014. Med henblik på ikke at påføre forsvaret unødvendige ekstraomkostninger er det FTK's hensigt at fastholde personel, der allerede er i uddannelsesstrukturen. Strukturanalysen viser, at flyvevåbnets officersstruktur ikke synes at være i balance. Med baggrund i analysens argumenter blev der etableret en arbejdsgruppe mellem FTK og Forsvarskommando. Deadline for dette arbejde var medio 2011, men resultatet foreligger endnu ikke.

Med iværksættelse af Kvalitetsledelse i flyvevåbnet har HOD stillet spørgsmål ved, om der ved projektets start var taget højde for det afledte personelressourceforbrug. Projektet holdes inden for tildelte normer, og HOD finder det problematisk, at der ikke er oprettet stillinger og afsat personel til gennemførelse eller den fremadrettede vedligeholdelse.

Med baggrund i, at CH FTK har måttet lægge øre til udmeldinger fra forskellig side om, at samarbejdet mellem organisationer og forsvaret generelt forløber meget dårligt, og at forsvarets ledelse ikke er samarbejdsvillig, blev emnet drøftet i FÆLSU. Konklusionen blev, at flyvevåbnet generelt ingen problemer har med samarbejdet i SU og FÆLSU.

CH FTK roste personalet for en fremragende indsats i forbindelse med iværksættelse af Libyen-operationen, både i forhold til selve operationen og for den uforstyrrede gennemførelse af flyvevåbnets øvrige opgaver. Den hurtige iværksættelse var en stor belastning for personalets familier, som samtidig også fik tak for den forståelse, de udviste. CH FTK beklagede de mange fejl i udbetaling af løn og andre ydelser, som udsendelsens hurtige gennemførelse medførte. Desværre viste det sig, at indrapporteringen i DeMars ikke kunne følge med i samme høje tempo.

Flyvevåbnets struktur er i perioden blevet godkendt og implementeret. Dog udestår fortsat en klassificering af flyvevåbnets chefstillinger på M4XX-niveau samt 2 Flight Commander-stillinger ved ESK 721.

HOD har udtrykt tilfredshed med den større åbenhed, som afspejles i Forsvarskommandoens nye direktiv for håndtering af lokal løndannelse, og i særdeleshed, at det er blevet fastslået, at det ikke er FPT's lønkonsulent, men den forhandlende chef, der har den endelige afgørelse.

FPT's forslag til ændringer i bestemmelserne vedr. tillidsrepræsentanter har været drøftet. HOD finder det dybt beklageligt, at FPT fokuserer på at finde begrænsninger i stedet for at se tillidsrepræsentanter og samarbejde som en ressource, der kan anvendes til gavn for både medarbejdere og ledelse. På den baggrund blev emnet taget op på et 12-12-seminar med drøftelser af tillidsrepræsentantaftalens samt samarbejdsaftalens forskellige virkefelter og evt. sammenfald. FPT's endelige bestemmelse på området afventes med spænding.

På samme seminar drøftedes forsvarets seniorpolitik samt samarbejdsaftalens krav om afholdelse af seniorsamtaler. Hensigten var at få startet en debat om, hvorledes ledelse og medarbejdere i fremtiden vil forholde sig til emnet – specielt set i lyset af den øgede tjenestepligt.

Den kommende periode vil bringe rigeligt med udfordringer til flyvevåbnet. Helmandplanen indeholder udsendelse af bidrag fra bl.a. ATW, ACW, CSW. Dertil kommer overvågningsindsættelse i forbindelse med piratbekæmpelse og dertil hele den normale opgaveportefølje til flyvevåbnet. Der bliver behov for en nøje kontrol med, at personalet fortsat opfatter flyvevåbnet som en god arbejdsplads med en passende balance mellem opgaveløsning, ressourceanvendelse samt et godt arbejdsmiljø.

Efter 12 år som HOD-repræsentant i FLV FÆLSU takker major Bjarne Terkelsen nu af med det håb, at hans afløser må få en lige så givende tid i udvalget, som han selv har haft.

## Hjemmeværnet

HOD har efter skift af chefen for hjemmeværnet fastholdt et særdeles godt og givende samarbejde i lighed med tidligere chefer. HOD/HJV har da også i perioden været foregangsmand for, at de værnsvise møder i forbindelse HOD's formandsseminarer fastholdes med hovedsigt på, at respektive lokalafdelingsformænd også kan få en meget direkte dialog med chefen.

Møderne i hjemmeværnets hovedsamarbejdsudvalg, der har hjemmeværnets chef som formand, har i løbet af 2010 og i 2011 været præget af en udtalt vilje til at fastholde den gennemførte fastlæggelse af samarbejdsordningerne og herunder udbygge denne ordning i takt med tilkommende emneområder.

Der er således gennemført oprettelser af underudvalg til behandling af bl.a. ligestilling, løn, og uddannelse samt arbejdsmiljøområdet. Sidstnævnte har i perioden bearbejdet områderne arbejdspladsvurderinger og fysisk arbejdsmiljø - nogle områder, der blev ganske aktuelle pr. 1. januar 2011, idet hjemmeværnet her gennemførte en større organisationsændring med sammenlægning og fysisk flytning af flere myndigheder.

Hovedsamarbejdsudvalget har videreført arbejdet med, gennem vejledninger og bestemmelser, at få den kultur, der er gældende i dette samarbejdsudvalg, bredt ud til hjemmeværnets underliggende myndigheder og enheder - et arbejde, der ses at bære frugt og vil præge fremtiden.

På baggrund af stillingskift for VF/HJV primo 2011, har det været nødvendigt, at suppleanten for VF/HJV overtog de påhvilende HOD-pligter i bl.a. HSU; dette har hverken for ledelsen eller HOD givet anledning til problemer.

I forbindelse med den førnævnte organisationsændring pr. 1. januar 2011 blev der igen for alvor brug for det af hjemmeværnet bibeholdte udvalg Koordineringsgruppe vedrørende Personelforhold (KOGPERS). Dette udvalg har således igen været aktivt, idet de strukturelle og stillingsmæssige ændringer i forbindelse med organisationsændringen krævede flere møderækker og forhandlinger, før alle var tilfredse.

Samlet set fremstår såvel hjemmeværnets hovedsamarbejdsudvalg som Koordineringsgruppe vedrørende Personelforhold fortsat som fora, der er af meget stor betydning for de ansatte i hjemmeværnet, og dette også for dem, der er tilknyttet HOD. Generelt set forløber møderne i en meget tilfredsstillende og konstruktiv ånd, og særforhandlinger uden for de formelle møder forløber ligeledes i en meget positiv atmosfære.

## Beredskabsstyrelsen

Der har i perioden været afholdt flere dialogmøder med styrelsens ledelse, hvorunder der har været en god dialog og forståelse for samspillet mellem HOD og styrelsens øverste ledelse.

Arbejdet i HSU har i perioden været præget af en god stemning og en positiv vilje til at samarbejde om alle væsentlige områder, som er beskrevet i samarbejdsaftalen. Der er blevet udarbejdet et årshjul og en forretningsorden for HSU's arbejde. Det er sket som opfølgning på det uddannelsesforløb, som alle udvalgets medlemmer var igennem i sidste periode. HSU besluttede i perioden at give personalepolitikken et eftersyn, og det er sket i en positiv proces, hvor stort set alle grupper af ansatte har været repræsenteret i fokusgrupper og på den måde har bidraget til det endelige resultat.

Den færdige, overordnede personalepolitik er baseret på styrelsens værdier, den personalepolitiske strategi for rekruttering, trivsel, kompetenceudvikling, løn, ledelse og fastholdelse af seniorer samt en personalehåndbog for hele styrelsen, hvor konkrete regler og bestemmelser for vores dagligdag kan findes. Håndbogen vil blive forelagt HSU i udkast i løbet af foråret 2012. De to første strategier, der skal laves, bliver for trivsel og kompetenceudvikling, og det er aftalt i HSU, at de bliver færdige i 2012.

I forbindelse med den politiske aftale for 2012, hvoraf det bl.a. fremgik, at der skulle ske personalereduktioner, har direktøren været i tæt dialog med HSU gennem hele processen. Og selv om det er på en trist baggrund, er det rart at kunne se tilbage på en hurtig og veltilrettelagt proces med en stor åbenhed og inddragelse af TR gennem HSU.

## Andre forhold

### Juridisk bistand

Udviklingen i udgifterne til juridisk bistand fra HOD har i løbet af de seneste fem år været følgende:

År:

2007	2008	2009	2010	2011
------	------	------	------	------

Kr.:

232.834	522.637	324.484	500.847	331.556
---------	---------	---------	---------	---------

Udgifterne til juridisk bistand er særlige ved, at de ikke alene varierer efter antal sager, men også efter sagernes kompleksitet. Ligeledes kan udgifterne påvirkes ikke alene af selve sagen, men også af det forhold, at vi ønsker en principafgørelse med henblik på at kunne vurdere efterfølgende sager af lignende karakter. Det er dog interessant, at sagerne i perioden 2009-2011 har skiftet karakter fra de mere forvaltningsprægede prøvelser - som eksempelvis skattesager og lønspørgsmål - over imod sager om arbejdsmiljø og strafferet.

Af samme grund har HOD valgt at benytte endnu et par samarbejdspartnere på det juridiske område. Ud over advokatfirmaet Sydkysten Ret & Råd, som vi fortsat anbefaler og benytter, så har vi indledt samarbejde med advokatfirmaet Koch/Christensen, som har speciale i juridiske afgørelser om bl.a. politiets brug af magtmidler - herunder skydevåben -, samt advokatfirmaerne Elmer & Partnere samt Sandager Advokater, som begge har speciale i bl.a. arbejdsskadesager.

### Ansættelsesforhold, arbejdsskader

HOD har gennem den seneste periode oplevet flere anmeldelser vedrørende arbejdsskader end tidligere. Der er tale om mange forskelligartede arbejdsskader, spændende fra let overbelastning af led til alvorlige psykiske arbejdsskader. HOD har ikke tidligere haft udpræget fokus på dette område, men vil i fremtiden prioritere indsatsen på området, da det er af stor betydning for – desværre – flere og flere af medlemmerne.

### Nordisk Officers Alliance (NOA)

Der er i perioden gennemført 4 møder i Nordisk Officers Alliance (NOA), 2 i 2010 i Finland og 2 i 2011 i Norge, hvor deltagerne på sidste møde besøgte det norske Forsvarets Veteransenter, der er placeret en god times kørsel fra Oslo. Dette besøg understøttede det arbejde, der er gennemført i én af de nedsatte fællesnordiske arbejdsgrupper, der har arbejdet med forhold for veteraner i de nordiske lande. Der er i gruppen lavet sammenligninger mellem de nordiske landes veteranforhold, og med indførelse af såvel veteranpolitik som veterancenter har Danmark lagt sig klart i spidsen i nordisk regi. De øvrige arbejdsgrupper i NOA har arbejdet med komparative lønanalyser landene imellem og med de udfordringer, der er for blandt andet officersuddannelserne i forsvar, hvor økonomien til stadighed presses.

### Veteranområdet

Med vedtagelse af regeringens veteranpolitik blev der i løbet af beretningsperioden sat ekstra skub i arbejdet med danske veteraners forhold.

Politikken blev udarbejdet på baggrund af en lang række af drøftelser i forskellige fora, hvor HOD er repræsenteret, og de mange debatter og drøftelser bar da også frugt, idet der blev lanceret en politik, som

HOD på næsten alle punkter kan stå inde for. Kun området vedrørende finansiering er HOD ikke enig i, idet en stor del af omkostningerne, som følger af politikken, skal tages af forsvarrets kasse, og det finder HOD ikke er rimeligt, da det er en samfundsopgave, som soldaterne har varetaget ude i verden – ikke kun forsvarrets opgave.

HOD arbejder fortsat med veteranområdet, idet HOD's indsats primært tager form af vidensformidling og hjælp til de medlemmer, der har lidt skade under indsatsen. Men også på udviklingsfronten deltager HOD aktivt gennem de fora, der er etableret hertil.

## IT og kommunikation

I beretningsperioden 2010-11 har redaktionen fortsat arbejdet med at udvikle nye IT-løsninger på kommunikationsområdet.

Informationschefens opgave er at understøtte og løbende styrke HOD's interne og eksterne kommunikation. Informationschefen er også ansvarlig for at fastlægge organisationens PR-profil såvel internt i HOD som i forhold til andre organisationer, samarbejdspartnere, offentligheden m.fl.

Til at kommunikere med HOD's målgrupper har redaktionen i beretningsperioden rådet over følgende kommunikationsværktøjer:

- Fagbladet "Danske Officerer"
- En hjemmeside (hod.dk) og et mobilsite (app.hod.dk)
- HOD-NEWS (elektronisk nyhedsbrev)
- Pressemeddelelser
- Kontakter til pressen
- HOD på Facebook.

Det har været redaktionens mål at udnytte den synergieffekt, der kan skabes mellem de trykte og elektroniske medier.

Ved brug af flermediale medier, d.v.s. trykte og elektroniske medier (bladet, pjecer, hjemmeside, podcast, streaming, apps m.m.), har redaktionen ønsket at gøre brug af mediekonvergens, således at den samme information fra HOD, som skal nå medlemsgruppen, kan skrives, redigeres og layouts på en række forskellige måder, alt afhængig af på hvilken platform informationen skal publiceres.

Tidens trend for fagblade er et grafisk udseende, der kan konkurrere med de mange specialmagasiner, som folk køber. Det er redaktionens mål at fremstille et fagblad, som informerer og prikker til læsernes følelser, d.v.s. giver oplevelser, gør os klogere, giver glæde, skaber debat og giver tryghed.

### *"Danske Officerer"*

Redaktionen udarbejder en årlig udgivelsesplan for fagbladet i samarbejde med sekretariat, grafiker, trykkeri og annonceagent. Forud for hver udgivelse udarbejdes en indholdsoversigt, som er tilgængelig for sekretariatets medarbejdere.

### *Hjemmesiden*

Hjemmesiden - [www.hod.dk](http://www.hod.dk) - opdateres med nyheder 2-3 gange om ugen. Hertil kommer opdatering af det faglige stof til brug for HOD's tillidsrepræsentanter og hovedbestyrelsen.

### *HODNEWS:*

En gang om ugen udsendes et elektronisk nyhedsbrev til hovedbestyrelsen og medlemmer, der har tilmeldt sig.

### *Mobilsitet*

HOD's nyeste initiativ til at sikre medlemmerne en nem og hurtig adgang til faglige informationer er et mobilsite til brug på smartphones og tablets (f.eks. iPad).

Formålet med app.hod.dk er at tilføje medlemskabet af HOD merværdi. Mobilsitet kan læses på både smartphones og tablets, f.eks. iPad. Indholdet og strukturen er tilpasset dette mobilsite.

Udviklingen af app.hod.dk er sponsoreret af tre HOD-samarbejdspartnere: Tryg Gruppeforsikring, Nordea Liv & Pension samt Forenede Gruppeliv.

HOD's medieværktøjer omfatter også 2D-kode-løsninger, også kendt som QR-koder (QR = Quick Response), så medlemmer med smartphones kan hente interaktivt indhold.

Koden kan indeholde forskellige typer information, f.eks.

- linke til en webadresse på et mobilsite
- sende en mail
- hente en visitkortfil (Vcard)
- sende en sms
- ringe op til en telefon
- vise en YouTube-video
- vise en tekst.

Redaktionens udvikling baserer sig på interaktivitet mellem primært trykte medier (Danske Officerer) og smartphones. Brugen af 2D-koder skønnes at få stor betydning for redaktionens og det øvrige sekretariats kommunikationsaktiviteter.

I efteråret 2011 havde HOD's mobilsite (app.hod.dk) fungeret i syv måneder. Der er allerede behov for en revitalisering af mobilsitet. Statistikken viser, at der i gennemsnit er 10 besøg på sitet pr. dag. Det har i gennemsnit haft 14 side-hits pr. dag.

Til sammenligning kan nævnes, at hjemmesiden (hod.dk) har 310 besøg i gennemsnit pr. dag. Den har i gennemsnit haft 14.300 side-hits om dagen.

Af ressourcemæssige årsager har redaktionen valgt, at mobilsitet administreres/redigeres som et led i den mediekonvergens, redaktionen i forvejen praktiserer. Det vil sige, at den samme nyhed fra HOD, som skal nå medlemsgruppen, kan skrives, redigeres og layoutes på en række forskellige måder, alt afhængig af om nyheden skal publiceres i bladet, på hjemmesiden, på mobilsitet, til HOD-News, som sms, som videosekvens o.s.v.

En revitalisering af mobilsitet vil bl.a. omfatte en undersøgelse af medlemmernes brug af smartphones, tablets m.m., emner i forb.m. formandsseminaret og repræsentantskabsmødet, forslag og prioriteringer op til OK 13, initiativer vedr. HOD's aktiviteter omkring TR-systemet, f.eks. valgte og godkendte TR samt løbende information om forhandlingsresultater.

I HOD's Perspektivplan fra oktober 2011 hedder det bl.a.:

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

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

## Afslutning

Perioden 2010 – 2011 har været begivenhedsrig for HOD, men sammenlignet med den forrige periode har opgaverne i stigende grad været af bevarende karakter end nyskabende.

I den kommende periode 2012 – 2013 vil opgaverne i høj grad være centreret om de forestående besparelser i forsvaret, der vil andrage op til 15 pct.. Hvor stor en del af disse, der kan identificeres gennem effektiviseringer eller nedlæggelse af operative kapaciteter, er endnu ukendt. Forsvarsministeren har imidlertid udtalt, at der vil blive færre stillinger i forsvaret – også færre officersstillinger. En del af besparelserne identificeres gennem budgetanalyser, som HOD ikke hidtil har haft adgang til. Fra udkast til kommissorier har HOD imidlertid erfaret, at der analyseres på omkostningerne til grund- og videreuddannelser i forsvaret, arbejdstidsområdet, tjenestemandsansættelsen samt en lang række andre områder relateret til personelområdet i forsvaret. Hvad resultatet af analyserne bliver, vides endnu ikke, men HOD må nødvendigvis forberede sig på en lang række ændringer i forhold til det hidtil gældende m.h.t. ansættelse, uddannelse, udvikling, arbejdstid og en række andre forhold knyttet til ansættelsen i forsvaret. Umiddelbart kan der næppe forventes forbedringer på området – tværtimod.

Perioden vil ligeledes indeholde overenskomstforhandlinger i 2013. Forberedelser hertil er startet. Lokalfdelingernes bidrag er modtaget og under behandling i sekretariatet og hovedbestyrelsen, således at HOD samlede krav kan fremsendes til AC primo maj 2012. Alt tyder i øjeblikket på, at lavkonjunkturen og afledt heraf statens finansielle situation endnu en gang vil medvirke til et pauvert overenskomstresultat. Det er endnu for tidligt at spå om arbejdsgivernes krav til overenskomsten, men ud over en yderst begrænset lønudvikling forventes endnu en gang krav rejst, som kan minimere statens udgifter og øge arbejdskraftudbuddet. Krav, som peger dels på pensionsalder, dels på arbejdstid. Hvorvidt der rejses krav om mere lokal løndannelse i en situation, hvor der næppe er noget at forhandle om, er usikkert.

Forsvarets HR-strategi vil være et fokusområde for HOD. I løbet af den nu afsluttede periode har HOD adskillige gange efterlyst forsvarets planer for at modvirke fastholdelsesproblematikken, når lavkonjunkturen på et tidspunkt vender til en højkonjunktur. Hidtil har ledelsen alene præsenteret skelettet af en HR-strategi, men endnu ikke været villig til at drøfte indholdet. Det er dog opfattelsen, at når budgetanalyserne foreligger i godkendt form f.s.v.a. de personelrelaterede dele heraf, vil der blive åbnet for drøftelser om HR-strategien og officerskorpset indplacering i denne.

Arbejdsmiljø og veteranområdet er to områder, der specielt m.h.t. det psykiske overlapper hinanden, og som for HOD-medlemmer i nogen udstrækning synes at forstærke hinanden negativt. I perioden vil fokus på dette område blive forstærket.

Aftaleområdet hænger i nogen udstrækning sammen med overenskomstforhandlingerne, men fokus vil i denne periode også blive rettet på effekten af ændringerne omkring de lokale forhandlinger, herunder om nødvendigheden af andre tiltag i relation til de lokale forhandlinger. Endvidere vil der fortsat være fokus på aftalen om personlige kvalifikationstillæg, og især hvorledes den forvaltes af arbejdsgiveren. Chefområdet vil have et særligt fokus, herunder især mulighederne for at rette op på de skævheder, der eksisterer i forhold til sammenlignelige grupper.

Endelig vil der være et særligt fokus på arbejdsgivernes overholdelse af gældende aftaler, idet afvigelser herfra vil blive vurderet arbejdsretligt i hvert enkelt tilfælde.

Internt i HOD vil der være fokus på fire områder.

For det første perspektivplanens operationalisering gennem politikker og strategier, hvor målsætningen vil være, at arbejdet kan afsluttes i løbet af 2012.

For det andet vil fokus være på HOD's lokale organisering, herunder valg og uddannelse af de lokale tillidsrepræsentanter. Også her er målet, at valg af tillidsrepræsentanter jf. gældende aftaler er på plads i løbet af 2012. Endvidere forventes det, at der i løbet af 2012 kan afholdes de første to af en lang række af

uddannelser, der kan uddanne HOD's tillidsrepræsentanter, således at de er bedst muligt forberedte på løsning af de lokale opgaver.

For det tredje vil der være fokus på sekretariatets service i forhold til medlemmerne samt ikke mindst i forhold til de lokale tillidsrepræsentanter. Hvad er medlemmernes behov, og i hvor stor udstrækning kan behovet tilgodeses under anvendelse af HOD hjemmeside m.v?

For det fjerde vil HOD fortsætte bestræbelserne på at blive proaktiv i stedet for reaktiv ved gennem undersøgelser af en række forhold omhandlende medlemmerne at tilvejebringe en så grundlæggende viden om medlemmerne, at HOD fremadrettet med større substans kan rejse forslag over for arbejdsgiveren om konkrete initiativer til glæde for officerskorpset og naturligvis forsvaret.

De kommende to år bliver med garanti udfordrende for HOD.