



Forsvarets Personelpolitik

Indledning

Forsvarets Personelpolitik udkommer nu i en revideret udgave og repræsenterer den opdaterede referenceramme for politikker og hensigter inden for personelområdet i Forsvaret. Politikken er udarbejdet af Forsvarets myndigheder og personelorganisationer i enighed for at opnå den største grad af åbenhed om - og fælles opfattelse af - hvad Forsvaret står for på det personelpolitiske område.

Personelpolitikken er derfor udtryk for et sæt af fælles holdninger og hensigter og danner dermed naturligt grundlag for daglig ledelse og samarbejde og for udviklingen af personeltjenestens forvaltning.

Personelpolitikken henvender sig direkte til alle i Forsvaret med det formål at sikre den enkelte leders og medarbejders overordnede forståelse for vores virksomhed i relationen mellem arbejdspladsen og det enkelte menneske. Politikken ses også som et rekrutterings- og fastholdelsesværktøj, idet de enkelte emneområder samlet set præsenterer Forsvaret, som det det er - nemlig en rummelig arbejdsplads med mange muligheder for udfordringer og udfoldelse for både civilt og militært ansatte.

Personelpolitikken er formuleret med det hele menneske i centrum - der er altså taget højde for de familiære relationer og hensynet til familien.

Forsvaret befinder sig i en tid, hvor de militære styrker - igennem rationaliseringer og effektiviseringer - skal omstilles og udvikles. Men Forsvarets særlige egenskab vil uændret være, at Forsvaret skal være en effektiv og kvalitetspræget arbejdsplads, og særligt at Forsvarets enheder skal kunne kæmpe og løse opgaver både i national og international ramme.

Alt dette kræver en god personelpolitik som inspiration og vejledning til at forstå behov og vilkår og til at handle hensigtsmæssigt med organisering og anvendelse af medarbejderne. Forsvarets opgaver, målsætninger, udvikling og omstilling skal varetages succesfuldt ved en høj grad af selvstændighed i tanke og handling, ved nyorientering og fleksibilitet og under anvendelse af de nødvendige kompetencer, herunder også den enkeltes fysiske og psykiske styrke. Vi arbejder alle i et gensidigt forpligtende fællesskab, hvor den forenede mangfoldighed er fundamentet. Det er ikke hensigten, at vi alle skal kunne alt, men det er vigtigt at forstå, at vi tilsammen skal kunne det hele.

Det overordnede formål med personelpolitikken er derfor at inspirere ledere og medarbejdere til at omsætte politikkens ord til handling overalt i Forsvaret, og derved nå målsætningerne. Der er lagt vægt på at beskrive ansvar og pligter - rettigheder og muligheder med udgangspunkt i at personelpolitikken:

- Sætter rammen inden for det samlede personelområde med udgangspunkt i Forsvarets værdigrundlag, som hviler på et veldefineret samfunds-, menneske- og værdisyn,
- præsenterer en fælles opfattelse af, hvad det vil sige at være leder og medarbejder i Forsvaret,
- beskriver en styrket kompetenceudvikling med fokus på talent- og karriereudvikling,
- præsenterer hver enkelt leder og medarbejder i Forsvaret som det hele menneske,
- vedkender sig Forsvarets sociale ansvar samt
- fokuserer på sikkerhed, sundhed og trivsel.



Personelpolitikken formulerer og formidler – med udgangspunkt i Forsvarets værdier – målsætninger i forbindelse med omstilling og udvikling af Forsvaret som arbejdsplads. Forsvarets Personeltjeneste er på personelområdet en væsentlig del af omstillingen og udviklingen af vores arbejdsplads, og vil varetage personellens forhold som en central myndighed forankret i Forsvarets strategiske ledelse.

Lad personelpolitikken være det nyttige værktøj, som vedligeholder og styrker Forsvaret som en attraktiv og effektiv arbejdsplads – og som stimulerer til at se muligheder i stedet

for begrænsninger i tilrettelæggelsen af arbejdet i Forsvaret.

Jeg vil gerne opfordre til, at personelpolitikken anvendes som grundlag for relevante samarbejdsfora med henblik på at tilrettelægge arbejdsvilkårene bedst muligt for alle i Forsvaret.

Jesper Helsø
General, forsvarschef



Indhold

Værdigrundlag

Etik, moral og vandel
Gensidig respekt

Ansæt i Forsvaret

Ansættelse
Personelstruktur
Løn
International tjeneste
Beordringsretten
Leje- og tjenesteboliger samt kvarterer

Kompetenceudvikling

Ledelse
Strategisk og systematisk kompetenceudvikling
Forsvarets udviklings- og bedømmelsessystem
Særligt for militært personel
Særligt for civilt personel
Særligt for værnepligtigt personel
Anerkendelse af uddannelseskompetencer
Omstilling

Det hele menneske

Mangfoldighed og ligebehandling
Forsvaret, medarbejder og tro
Familievenlige arbejdspladser
Geografisk stabilitet
International tjeneste
Orlov når der kommer børn i familien
Seniormedarbejdere
Aldersbetinget fratræden
Udvikling uden for Forsvaret

Forsvarets sociale ansvar

Tilskadekomst
Psyriske efterreaktioner
Job til medarbejder der kommer til skade eller bliver ramt af sygdom

Sikkerhed, sundhed og trivsel

Arbejds miljø
Sygdom og sygefravær
Vaccination
Idræt
Tobaksrygning, alkohol, øvrige rusmidler og medicin



Værdigrundlag

Forsvarets værdier hviler på et humanistisk menneskesyn og en demokratisk samfundsopfattelse, hvor gældende regler, love og forordninger respekteres, og hvor Forsvaret bidrager til fred og stabilitet gennem hele sit virke i samarbejde med allierede og andre samarbejdspartnere.

Forsvarets værdisyn er baseret på fem grundværdier, som er nødvendige og karakteristiske for alt personel: Troværdighed, åbenhed, tillid,

selvstændighed og ansvarlighed. Du forventes at respektere og efterleve dette værdisyn i forbindelse med løsningen af dine opgaver og i din omgang med andre mennesker.

Forsvaret har særlige opgaver i krise og krig, hvilket blandt andet medfører udsendelse til internationale missioner i områder uden for Danmarks grænser. Disse områder vil ofte være præget af andre kulturer, traditioner og værdier, og det danske forsvar må derfor også i hverdagen beskæftige sig med disse forhold.





Etik, moral ogandel

Krig, krigslignende forhold og politisk uro medfører ofte, at moralske og værdibestemte holdninger går i forfald. Det er derfor af afgørende betydning, at Forsvarets personel kender og ønsker at opretholde det danske samfunds demokratiske principper og etiske normer, menneskerettighederne samt de tiltrådte internationale konventioner om krigens love.

Forsvaret forventer derfor, at du og dine kolleger udviser god moral under alle forhold, og at du efterlever særlige adfærdskodekser, når disse er gældende. Det er din pligt at gøre opmærksom på beslutninger og forhold, der efter din opfattelse ikke er i overensstemmelse med god moral.

Overtrædelse af samfundets regler og love samt utilfredsstillende varetagelse af tjenesten vil være et brud på det vandelskrav, der er knyttet til din aktuelle stilling, og som kan være forskelligt alt efter stillingens art og omstændighederne.

Gensidig respekt

Alle medarbejdere i Forsvaret har krav på at blive behandlet med respekt. Det gælder uanset hierarkisk placering, uddannelsesbaggrund, ansættelsesform eller typen af de opgaver, man løser. Det gælder for såvel fastansatte, personel af reserven som værnepligtige og uanset køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse. Som medarbejder i Forsvaret har du pligt til at behandle dine kolleger, chefer og dine egne medarbejdere med respekt og lydhørhed.

Krænkende adfærd er adfærd, der bliver oplevet som ydmygende eller truende. Krænkende adfærd underminerer kollegers værdighed og selvspekt og skaber et utrygt, ubehageligt eller fjendtligt arbejdsklima. Mobning, chikane, diskrimination og kønskrænkende adfærd er forskellige former for krænkende adfærd.



Det er et fælles ansvar at arbejde for, at krænkende adfærd ikke forekommer. Skulle du observere krænkende adfærd udspille sig blandt kolleger, forventes du at arbejde for at bringe adfærden til ophør. Forsvaret har desuden etableret et netværk af særlige rådgivere, som du altid kan henvende dig, hvis du oplever, at du selv eller dine kolleger udsættes for krænkende adfærd. Chefer og ledere har endvidere en tjenstlig pligt til at skabe et godt og trygt arbejdsklima, herunder at gribe ind, hvis der observeres stødende opførsel eller opstår mistanke om krænkende adfærd.

Ansæt i Forsvaret

Ansættelse

Forsvarets medarbejdere består af militært og civil ansatte samt værnepligtige. Ansatte kan være ansat som tjenestemænd, på tjenestemandslignende vilkår, på overenskomst eller på åremål.

Militært personel af reserven med rådigheds- eller reaktionsstyrkekontrakt har en militær uddannelse, men er hjemsendt med en kontrakt, hvor den enkelte stiller sig til rådighed

for fortsat uddannelse og øvelser i Forsvaret. Personel af reserven bliver hovedsageligt uddannet med henblik på at indgå i Forsvarets reaktionsstyrker, men kan også indgå i løsningen af Forsvarets andre opgaver. Personel med reaktionsstyrkekontrakt har derudover pligt til at lade sig udsende med deres enhed til løsning af internationale opgaver, såfremt enheder i Forsvarets reaktionsstyrker aktiveres.

Værnepligtige betragtes ikke som egentligt ansatte i Forsvaret, men som tjenestegørende i henhold til Værnepligtsloven.

Personelstruktur

Den nugældende personel- og uddannelsesstruktur er fastsat ved betænkning 902 af 1983 og kaldes P-83. Udgangspunktet er en stillingsnormeringsoversigt for hver enkelt af Forsvarets myndigheder og funktionsbeskrivelser for hver enkelt stilling, der skal besættes med fast personel ved myndighederne.

Stillingsnormeringsoversigten er en fortegnelse over samtlige stillinger ved en myndighed og angiver, om stillingen er civil eller militær samt stillingens niveau.

Af funktionsbeskrivelsen fremgår, hvilke opgaver den ansatte skal løse, kompetenceniveauet samt hvilke kvalifikationskrav, stillingsindehaveren skal opfylde.

Niveaufastsættelse af stillinger er for såvel civile som militære stillinger opdelt i fire hovedniveauer: Manuelt -, mellemlider-, leder- og chefniveau. Det militære mellemlider- og lederniveau opdeles herudover i laveste, højere og højeste funktionsniveau.

Løn

Forsvarets lønpolitik skal generelt understøtte mål og mærkesager, herunder personalepolitikens målsætninger.

Forsvaret ønsker, at lønpolitikken skal sikre kvalificeret arbejdskraft, kompensere for belastninger samt sikre og tydeliggøre sam-



menhængen mellem løn og indsats. Lønsmæssig honorering af den ekstraordinære indsats skal desuden understøtte personallets incitament til at fremme Forsvarets og den enkelte myndigheds overordnede strategier og målsætninger.

Lønnen for de enkelte medarbejdere eller personelgrupper bliver fastsat ved aftaler med personelorganisationerne. Dette sker såvel ved overenskomstforhandlinger som ved centrale, decentrale og lokale lønforhandlinger. Hensigten med det nye lønsystem er, at den del af løndannelsen, som er relateret til den enkelte medarbejders kompetencer og opgavevaretagelse, foregår lokalt.

Den lokale ledelse fastsætter myndighedens lønpolitiske mål efter drøftelse i et lønudvalg,

hvor både personelorganisationerne og ledelsen er repræsenteret. For såvel den enkelte medarbejder som for Forsvaret er det væsentligt, at løndannelsen sker efter saglige og forståelige principper.

International tjeneste

Som ansat i Forsvaret har du pligt til at forrette tjeneste ved enheder, der opstilles, uddannes og udsendes til opgaver uden for landets grænser. Denne pligt gælder alle, uanset om du er militært eller civilt ansat. Personel ansat før 1994 har haft mulighed for én gang for alle at melde fra over for deltagelse i visse internationale operationer (fredsskabende operationer) mod til gengæld at acceptere begrænsninger i karrieren og i de tjenestestillinger, de kan bestride. For civilt personel ansat før 1994,



der ikke fik mulighed for at melde fra til freds-skabende operationer, gælder særlige forhold, men dette personel har som Forsvarets øvrige ansatte pligt til at lade sig udsende til fredsbe-varende operationer.

Forsvaret vil tilrettelægge tjenesten for medarbejderne således, at byrden ved udsendelser fordeles bedst muligt. Frekvensen af udsen-delser vil dog afhænge af din uddannelse og funktion, idet visse uddannelser og funktioner vil være mere efterspurgt end andre.

Hvis du ønsker at blive udsendt, vil Forsvaret søge at opfylde dette ønske. Hvis du af tungt-vejende personlige grunde i en periode ikke ønsker at blive udsendt, vil Forsvaret også søge at tage hensyn til det.

Beordringsretten

Som ansat i Forsvaret kan du, afhængigt af ansættelsesforholdet, blive beordret til en anden tjenestestilling inden for dit ansættelses-område. For en stor del af Forsvarets med-arbejdere betyder det i praksis, at de i en tidsbegrænset periode eller varigt kan blive beordret til tjeneste i et andet geografisk om-råde. Du kan endvidere blive beordret i en anden tjenestestilling inden for dit nuværende tjenestested.

Forsvaret vil anvende beordringsretten under videst muligt hensyn til dine ønsker og de for-hold, der fremgår af familiepolitikken, ligesom Forsvarets behov vil indgå i vurderingen af, om beordring eventuelt skal finde sted imod dit ønske. Forsvaret lægger vægt på at give dig et rimeligt varsel ved eventuel beordring.

Leje- og tjenesteboliger samt kvarterer

Forsvaret har mulighed for at udleje boliger og kvarterer til ansatte. Formålet med Forsvarets lejeboliger er, at de skal være til gavn for an-satte med tjeneste af begrænset varighed i et geografisk område og for forflyttet personel for en kortere periode, indtil anden bolig fin-des. Derfor udlejes lejeboligerne som hovedreg-el højst for en periode af 4 år.

Lejeboligerne fordeles efter et skøn, og for-uden de forhold, der er nævnt ovenfor, kan der eksempelvis blive taget sociale hensyn ved fordelingen af boliger.

Forsvaret råder over en række kvarterer af forskellig størrelse, som du kan leje i kortere perioder, eksempelvis hvis du er på tjeneste-rejse eller udstationering. Hvis det er praktisk muligt, kan du leje et kvarter til dig og din familie under private rejser.

For enkelte tjenestestillinger er der krav om, at man bor på eller i nærheden af tjenestestedet. I disse tilfælde stiller Forsvaret en tjenestebolig til rådighed, som den ansatte har pligt til at bo.

Kompetenceudvikling

Ledelse

God ledelse i Forsvaret tager udgangspunkt i, at personalet er Forsvarets vigtigste ressource, og at udvikling og nyttiggørelse af personalets kompetencer er forudsætningsskabende for løsning af Forsvarets opgaver. God ledelse skal desuden bidrage til at fastholde og tiltrække attraktive medarbejdere på alle niveauer.



Forsvarets chefer og ledere skal tilvejebringe forudsætninger for personallets udvikling, herunder systematisk arbejde for, at medarbejderne kan udvikle kompetencer i størst mulig overensstemmelse med Forsvarets behov, individuelle ønsker og rådige ressourcer.

Chefer og ledere skal arbejde langsigtet og påtage sig ansvar for helhedstænkning på tværs af systemer og organisationer, og de skal skabe vilkår for, at medarbejderne målrettet kan nyttiggøre deres mangfoldige kompetencer i bestræbelserne på at nå de efterspurgte resultater på en effektiv og ressourcbevidst måde.

Strategisk og systematisk kompetenceudvikling

At være kompetent betyder at du er i stand til at omsætte dine kvalifikationer i forbindelse med udførelsen af dit job eller løsning af en opgave. Det drejer sig både om dine erfaringsmæssige, uddannelsesmæssige og personlige kvalifikationer.

Forsvarets struktur og opgaver er i konstant forandring, og det er derfor vigtigt, at dine kompetencer i form af viden, færdigheder og holdninger også udvikles. Kun derved vil Forsvaret være i stand til at levere resultater af høj kvalitet i forbindelse med løsningen af nuværende og fremtidige opgaver.

Samarbejdsudvalgene skal fastlægge en strategi med principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats ved den enkelte myndighed. Disse principper skal hænge sammen med myndighedens mål, strategi og opgaver. Kompetenceudviklingen af den enkelte medarbejder gøres derved strategisk.

Kompetenceudviklingen af Forsvarets personel skal også være systematisk. Det betyder, at der skal arbejdes bevidst med planlægning, gennemførelse og opfølgning af hver enkelt medarbejders kompetenceudviklingsforløb. Dermed får du større sikkerhed for, at du både nu og i fremtiden vil være en attraktiv medarbejder i Forsvaret og på arbejdsmarkedet generelt.



Kompetenceudvikling er derfor et særligt indsatsområde, som er i både din og Forsvarets interesse.

Forsvarets udviklings- og bedømmelsessystem

Alle ansatte skal som hovedregel udvikles og bedømmes ved anvendelse af Forsvarets udviklings- og bedømmelsessystem. Civile medarbejdere på manuelt niveau er som hovedregel ikke omfattet af bedømmelsesdelen, men kan blive det, såfremt de selv ønsker det.

Din chef eller leder skal mindst én gang årligt afholde en medarbejderudviklingssamtale med

dig. Her skal I sammen opstille og følge op på konkrete skriftligt og i enighed formulerede udviklingsmål samt lægge en plan for, hvordan disse mål kan nås. Kompetenceudvikling kan ske på mange måder, f.eks. ved uddannelse, læringsmiljøer i det daglige arbejde, jobbytte eller fagligt netværk.

Det er vigtigt, at din udviklingsplan bliver ført ud i livet, og at I følger op på, om du når de mål, der er sat for dig. Din chef eller leder skal sørge for, at du får mulighed for at anvende nyerhvervede kvalifikationer med det samme, for kun på den måde kan dine kvalifikationer blive omsat til kompetence. Det er også meget vigtigt, at du selv tager et medansvar for din

egen udvikling og gør opmærksom på områder, hvor du oplever, at dine kompetencer er utilstrækkelige eller ikke nyttiggøres.

Ud over de årlige medarbejderudviklingssamtaler bliver du også med jævne mellemrum bedømt. Hvis du er militært ansat, sker det mindst hvert andet år, og hvis du er civil mindst hvert femte år.

Særligt for militært personel

Som militært ansat skal du være opmærksom på, at både din chef eller leder og personaleforvaltningen er involveret i din kompetenceudvikling. Det er derfor vigtigt, at du oplyser personaleforvaltningen om dit behov for kompetenceudvikling, såfremt det kræver, at personaleforvaltningen bliver inddraget, eksempelvis i forbindelse med tilrettelæggelse af længerevarende uddannelsesforløb.

For at give dig størst mulig indflydelse på dit tjenesteforløb kan du indsende en særlig ønskeseddel, således at personaleforvaltningen i samråd med dig kan tilrettelægge et individuelt tjeneste- og uddannelsesforløb. Dette forløb beskrives i en personplan, der i forskellige detaljeringsgrader dækker en periode på 6 år. Personplanen er tænkt anvendt som dit personlige planlægningsværktøj, men da uforudsete forhold kan nødvendiggøre ændringer af planen, må der ikke disponeres alene på grundlag af denne. Planen opdateres kontinuerligt, dog mindst én gang årligt.

Særligt for civilt personel

Forsvarets civilt ansatte medarbejdere kan komme i betragtning til civile advancementsstillinger. Det er selvfølgelig en forudsætning, at du har de rigtige kompetencer og er vurderet egnet til forfremmelse. Såfremt du er egnet,



bør du have mulighed for at gennemgå de efter- og videreuddannelser, der er nødvendige, for at du kan komme i betragtning til de avancementsstillinger, der er relevante for dig og Forsvaret. Du har mulighed for at se funktionsbeskrivelsen for de stillinger, du er interesseret i, så du kan se, hvilke kvalifikationskrav der stilles.

Særligt for værnepligtigt personel

Hvis du er værnepligtig, er formålet med din tid i Forsvaret at give dig en uddannelse, der sætter dig i stand til at indgå i løsningen af Forsvarets opgaver. Dine foresatte skal gøre deres bedste for, at din uddannelse og tjeneste vil give dig mulighed for en faglig og personlig udvikling.

Såfremt du gennemfører din værnepligt på tilfredsstillende vis, vil du have mulighed for at blive fastansat, optaget på en af Forsvarets uddannelser eller tegne en reaktionsstyrkekontrakt. Du har også mulighed for efter aftjent værnepligt at blive udsendt i international tjeneste. Dine muligheder afhænger dog af Forsvarets behov og af dine kompetencer i forhold til den stilling eller uddannelse, du søger.

Anerkendelse af uddannelseskompetencer

Forsvaret ser positivt på muligheden for at anerkende civilt erhvervede kompetencer i forhold til de uddannelser, Forsvaret kan tilbyde. Er det relevant for dig, kan du drøfte dette med din personelforvaltning. Dine ønsker vil blive afvejet i forhold til Forsvarets behov og de normale uddannelseskrav.

På samme måde arbejder Forsvaret for, at dets uddannelser i stadig større omfang bliver anerkendt i det civile uddannelsessystem og i erhvervslivet.

Omstilling

Forsvaret bliver stillet over for stadige krav om omstilling på samme måde som arbejdspladser i det øvrige samfund. Omstilling er nødvendig, bl.a. når Forsvaret skal tilpasse sig ny struktur, nye opgaver i forbindelse med indførelse af ny teknologi, eller når der bliver stillet nye effektivitetskrav. Dette kan medføre, at du vil skulle løse nye opgaver, måske endda på et andet tjenestested. I værste fald kan det betyde, at Forsvaret ikke længere har mulighed for at beskæftige dig.



For at give dig de bedst mulige forudsætninger for at håndtere de udfordringer som kravet om omstilling stiller til dig, er det vigtigt, at du aktivt medvirker til en løbende faglig og personlig kompetenceudvikling. Du skal også være parat til at prøve nye udfordringer, herunder at skifte job. Gør du det, vil Forsvaret have de bedste muligheder for at give dig tryghed i ansættelsen.

I Forsvarets Personeltjeneste indgår en omstillingsorganisation, der yder en bred og kvalificeret rådgivning til såvel enkeltpersoner og grupper af ansatte som myndigheder, både i det daglige og når større ændringer i Forsvaret bliver gennemført. Står du foran afskedigelse, vil omstillingsorganisationen også kunne hjælpe dig.

Hvis du som følge af arbejdsmangel bliver afskedstruet, vil du have fortrinsret til ansættelse i ledige stillinger i Forsvaret, som du er kompetent til at besætte.

Stampersonel på korttidskontrakt har fortrinset til ledige civile stillinger, der ikke er advancementsstillinger, inden for Forsvarsministeriets område. Det er dog en forudsætning, at din tidligere tjeneste har været tilfredsstillende, og at du er kompetent til at besætte den ledige stilling.

Det hele menneske

Kompetente og motiverede medarbejdere er afgørende for, at Forsvaret kan løse sine opgaver. Derfor ønsker Forsvaret at fastholde disse

medarbejdere. Ét af midlerne hertil er at give dig og dine kolleger gode rammer for, at I kan udfolde jer med den mangfoldighed af kompetencer, som I besidder. De gode rammer etableres bl.a. ved, at Forsvaret betragter dig og dine kolleger som hele mennesker, der har ret til et sammenhængende og harmonisk familie- og arbejdsliv.

Mangfoldighed og ligebehandling

I Forsvaret bygger samarbejde og ledelse på den grundholdning, at alle mennesker er forskellige og skal mødes med respekt og åbenhed. Forsvaret består af en mangfoldighed af mennesker med hver deres forudsætninger. Sameksistens af forskellige livssyn og gensidig påvirkning er nøgleord. Det tilfører samtidig løsningen af arbejdsopgaverne kvalitet og bredde. Du og dine kolleger bliver betragtet som ligeværdige i jeres forskellighed. Alle skal have de samme muligheder i Forsvaret uanset køn, alder, hudfarve, politisk og religiøs anskuelse, seksuel orientering, national, social og etnisk oprindelse. Lige muligheder for forskellige mennesker betyder, at du og dine kolleger ikke altid vil blive behandlet ens. I nogle situationer er en individuel behandling, der tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders forudsætninger og livssituation, betingelsen for, at du og dine kolleger kan opnå lige muligheder. Forskellige mennesker, der bliver behandlet individuelt, tilfører helheden kvalitet og effektivitet. Det forudsætter imidlertid, at individuelle hensyn bliver afvejet i forhold til helhedens interesser.

Forsvaret har et ønske om, at medarbejderne i højere grad skal afspejle Danmarks befolkning.



Det sikrer en øget mangfoldighed i medarbejderskaren. Forsvaret opfordrer derfor mænd og kvinder uanset etnisk herkomst til at søge ansættelse i Forsvaret.

Forsvaret, medarbejder og tro

Forsvaret er en institution i et demokratisk samfund med de rettigheder og pligter, der følger af dette. Det er derfor en selvfølge, at du som medarbejder i Forsvaret har ret til at bekende dig til den religion, der stemmer overens med din overbevisning. Denne frihed inkluderer naturligvis også retten til at stå uden for et trossamfund.

Det religiøse tilhørsforhold har betydning for menneskers liv og adfærd, og de forskellige trossamfund influerer på forskellig vis på deres medlemmers dagligliv og på årets gang. Indarbejdet i arbejdsvilkårene i Forsvaret ligger en respekt for religionsfriheden, og denne di-

mension af mangfoldigheden er i fuld overensstemmelse med de principper, som det danske samfund og Forsvaret i øvrigt bygger på.

Det betyder, at du som udgangspunkt vil blive mødt med åbenhed, hvis du kommer i en situation, hvor du oplever, at de eksisterende arbejdsvilkår gør det vanskeligt for dig at praktisere elementer af din tro. Det kan for eksempel være i forhold til den kost, du får tilbudt, eller i forhold til at opnå frihed på helligdage. Det kan være i forhold til at opnå mulighed for at bede eller i forhold til at få respekteret særlige ønsker i forbindelse med sygepleje og død eller andet. På opfordring fra dig vil din nærmeste chef i samarbejde med dig og dine kolleger så vidt muligt finde en løsning, så dine behov kan blive tilgodeset. Du skal imidlertid være opmærksom på, at der kan opstå situationer, hvor hensynet til at Forsvarets opgaver bliver løst forsvarligt tilsidesætter individuelle hensyn.





Har du brug for råd og vejledning i forbindelse med religiøse spørgsmål – også af mere praktisk karakter – er du altid velkommen til at henvende dig til den præst, der er knyttet til din enhed. Som faglig leder af den gejstlige betjening ved enheden står præsten til rådighed som rådgiver og ressourceperson for dig, uanset hvilket trossamfund du bekender dig til. Det indebærer også, at præsten kan formidle en kontakt til det trossamfund, som du tilhører.

Familievenlige arbejdspladser

Det giver den bedste trivsel, når der er sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Mange i Forsvaret har skiftende arbejdstider, og mange af Forsvarets medarbejdere skal arbejde i forskellige dele af landet i forskellige perioder i løbet af deres karriere. Nogle skal i perioder gøre tjeneste i udlandet, bl.a. i internationale operationer.

Det er forhold, der med tidens ændrede og forskelligartede familiemønstre stiller særlige krav til dig og din familie. Du kan i perioder opleve, at det er vanskeligt at "få enderne til at nå sammen". Det gælder, hvad enten du har børn eller ej, og opstår der pludselig særlige behov i baglandet, kan dagligdagen blive vanskelig.



Løsningen på problemerne er ofte fleksibilitet. Flexibilitet i planlægning af arbejdstiden. Flexibilitet i forhold til at afholde afspadsning og ferier. Flexibilitet der tillader, at du og dine kolleger har mulighed for at afspadsere, hvis der opstår sygdom i den nærmeste familie.

Forsvaret er som udgangspunkt imødekommende over for dine ønsker om fleksibilitet. Du og din chef må i fællesskab søge at finde løsninger, der tilgodeser dine ønsker afstemt med Forsvarets prioriterede opgaver. Dette kræver, at din chef, du selv og dine kolleger samarbejder fleksibelt om at prioritere opgaverne og tilrettelægge arbejdstiden.

Du skal dog være opmærksom på, at prioriterede opgaver i særlige situationer kan gøre det vanskeligt at imødekomme dine ønsker.

Geografisk stabilitet

I Forsvaret er arbejdslivet for mange forbundet med en pligt til at skifte arbejdssted med jævne mellemrum. Forsvarets arbejdspladser er spredt ud over et stort geografisk område, der også rækker ud over Danmarks grænser.

Forsvaret forsøger så vidt muligt at gennemføre en planlægning, der sikrer din familie geografisk stabilitet i længere sammenhængende





Kilde: Fra bogen
"Min far er soldat"

perioder. Særlige vilkår gør det i perioder vanskeligt at opfylde dette mål. Du kan komme i situationer, hvor dit fravær fra hjemmet eller flytning til et nyt geografisk område kan have meget negative konsekvenser for dig eller din familie. Forsvaret vil i disse tilfælde søge at finde en løsning.

Hvis det af helbredsmæssige eller sociale grunde er uforeneligt med hensynet til dig selv eller din familie at forflytte dig, vil Forsvaret søge at finde en løsning, der tager hensyn til disse særlige forhold. Det kan blive aktuelt at inddrage læge og socialrådgiver i vurderingen. En sådan løsning vil kunne få konsekvenser for både dig og Forsvaret, hvilket Forsvaret vil drøfte med dig, før beslutninger tages.

Ved strukturløsninger, hvor enheder nedlægges eller flyttes, kan Forsvaret ikke garantere, at du ikke vil blive forflyttet, uanset at der måtte være personlige forhold, der taler mod en forflytelse. Forsvaret vil dog i videst mulig udstrækning søge at afbøde konsekvenserne af en sådan forflytelse.

International tjeneste

Forsvaret lægger stor vægt på det internationale engagement, hvilket stiller specielle krav til dig. I forbindelse med din pligt til at deltage i international tjeneste kan du med kort varsel blive sendt ud til områder uden for Danmarks grænser, hvor der er krise eller krig. Længere tids fravær under sådanne forhold kan ikke undgå at være en belastning for familien, hvad enten familien er dine forældre, børn, ægtefæl-

le eller samlever. Det er ulemper, der kan være svære at kompensere for. Forsvaret opfordrer de pårørende til at skabe netværk og formidler forskellig relevant information vedrørende dette. På denne måde bidrager Forsvaret til, at de pårørende får lettere ved at håndtere ulemperne.

Du kan kun blive fritaget for international tjeneste, hvis det af særlige helbredsmæssige eller sociale grunde er uforeneligt med hensynet til dig selv eller din familie at udsende



dig. Forsvaret vil søge at finde en løsning, der tager hensyn til disse særlige forhold. Det kan blive aktuelt at inddrage læge og socialrådgiver i vurderingen.

Indgår du i Forsvarets reaktionsstyrker som fastansat eller med reaktionsstyrkekontrakt, har du pligt til at oplyse Forsvaret, om du af helbredsmæssige eller sociale grunde i en periode ikke er i stand til at lade dig udsende med kort varsel i tilfælde af, at din enhed bliver aktiveret.

Orlov når der kommer børn i familien

Mange af Forsvarets medarbejdere vil i løbet af deres karriere stifte familie. Det er vigtigt, at starten på denne fase i livet bliver god. Det kræver blandt andet tid. Som højgravid kvinde og nybagt mor eller far har du ret til såvel orlov i forbindelse med fødsel som siden hen. I Forsvaret vil du møde en positiv holdning over for dine ønsker om orlov, når behovet opstår.

Seniormedarbejdere

Seniorer er ved deres viden og erfaring en vigtig ressource for Forsvaret. Derfor ønsker Forsvaret at fastholde, udvikle og nyttiggøre seniorers viden og erfaring.

Forsvaret betragter kompetenceudvikling som en fortløbende proces. Kompetenceudvikling i Forsvaret har derfor heller ingen alder. Det betyder, at du gennem hele dit arbejdsliv i fællesskab med dine chefer og ledere aktivt skal tage stilling til, hvordan din viden og erfaring bedst bliver udviklet og anvendt til glæde for Forsvaret og dig selv. Uanset din alder vil dine

udviklingsmuligheder derfor altid være en naturlig del af den årlige udviklingssamtale.

Er du senior, kan du have forskellige behov, som du ønsker den attraktive arbejdsplads skal tilgodese, for at du kan yde dit bedste. Måske er det en mere fleksibel arbejdstid, afklaring af fratrædelsestidspunkt eller muligheder for aftrapning. Du kan drøfte dine muligheder for seniorordninger med din chef under den årlige udviklingssamtale og med personelforvaltningen.

Aldersbetinget fratræden

Forsvaret afholder seminarer for kommende pensionister, som du kan vælge at benytte dig af, når du nærmer dig det tidspunkt, hvor du skal gå på pension. Seminaret giver dig lejligh-

hed til i god tid inden din pensionering at overveje, hvad du vil bruge din "tredje alder" til. Du bliver desuden præsenteret for nogle af de udfordringer, som den "tredje alder" kan stille dig over for.

Udvikling uden for Forsvaret

På et tidspunkt i dit liv kan der være behov for andre udfordringer, der tæller. Det kan være, at du oplever et behov for at tilegne dig ny viden og høste nye erfaringer uden for Forsvaret i en periode. Forsvaret vil i de fleste tilfælde kunne få glæde af dine nye kompetencer, hvis du vender tilbage.

Som ansat i Forsvaret har du, afhængig af dit ansættelsesforhold, mulighed for at søge om tjenestefrihed uden løn i en periode, der bliver





aftalt mellem dig og Forsvaret. Forsvaret ser i øvrigt positivt på ansøgninger om orlov til uddannelse.

Selv om du er afgået fra Forsvaret er der mulighed for, at du senere kan blive ansat i Forsvaret igen.

Forsvarets sociale ansvar

På grund af de militære opgavers særlige karakter har Forsvaret et udpræget ønske om at leve op til sit sociale ansvar. Forsvaret ønsker specielt at tage et socialt ansvar, hvis du som enkeltperson kommer i en situation,

hvor du ikke længere kan passe dit job af fysiske, psykiske eller sociale årsager.

Tilskadekomst

Løsning af Forsvarets særlige opgaver indebærer en risiko for, at du kan blive påført såvel fysiske som psykiske skader.

Hvis du kommer til skade i tjenesten, vil Forsvaret hurtigst muligt tilbyde at yde dig og dine nærmeste pårørende den størst mulige hjælp.

Psykiske efterreaktioner

For at mindske risikoen for at du og dine kolleger pådrager jer psykiske efterreaktioner på

grund af voldsomme hændelser i tjenesten, lægger Forsvaret stor vægt på forebyggelse. Omhyggelig udvælgelse og uddannelse skal bidrage til, at du og dine kolleger i videst muligt omfang kan håndtere belastende situationer. Hvis en medarbejder alligevel har risiko for eller lider af psykiske efterreaktioner på grund af hændelser i tjenesten, eksisterer der tilbud om gratis støtte. Tilbuddet gælder, hvad enten du er ansat eller hjemsendt, og dine pårørende er også omfattet af tilbuddet.

For at dække behovet for hurtig professionel indsats i tilfælde af en psykisk belastende hændelse, har Forsvaret oprettet et psykologisk udrykningsberedskab.

Job til medarbejdere der kommer til skade eller bliver ramt af sygdom

Hvis du som følge af tjenesten pådrager dig fysiske eller psykiske skader og rammes af nedsat arbejdsevne, vil Forsvaret gøre en stor indsats for at placere dig i en stilling, som du både ønsker og har mulighed for at varetage på normale vilkår. Hvis du ikke er i stand til at følge en tidligere planlagt tjeneste eller karriere, vil Forsvaret i videst muligt omfang prøve at finde alternativer, der ligner det forløb, der ellers var stillet dig i udsigt.

Hvis du kommer til skade eller på anden måde bliver ramt af nedsat arbejdsevne, uden at dette er en følge af tjenesten, vil Forsvaret ligeledes søge at placere dig i en stilling på normale vilkår og give dig en karriere, hvor dine kompetencer kan blive anvendt, og som

du har mulighed for at varetage. Forsvaret er parat til at tage hensyn, som ligger ud over, hvad normale ansættelsesmæssige regler stiller krav om.

Forsvaret ansætter også medarbejdere under socialt kapital, såfremt en medarbejder med nedsat arbejdsevne ikke kan varetage en funktion på normale vilkår. Dette gælder både allerede ansatte medarbejdere og udefra kommende medarbejdere.

Sikkerhed, sundhed og trivsel

Arbejds miljø

Forsvarets politik for sikkerhed, sundhed og trivsel har til formål at sikre din fysiske, psykiske og sociale velfærd. Politikken skal også medvirke til at forebygge arbejdsmiljøskader, herunder arbejdsulykker, arbejdsskader, erhvervs sygdomme og nedslidning.

Chefer, ledere og medarbejdere har en fælles interesse i og pligt til at sørge for, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er bedst muligt. Samtidig har du naturligvis et særligt ansvar for dit eget helbred.

Forsvaret arbejder for sikkerhed, sundhed og trivsel gennem det lovbestemte arbejdsmiljøarbejde. Desuden kan den enkelte myndighed, efter samråd med samarbejdsudvalgene, iværksætte projekter, der fremmer sikkerhed, sundhed og trivsel.



Sygdom og sygefravær

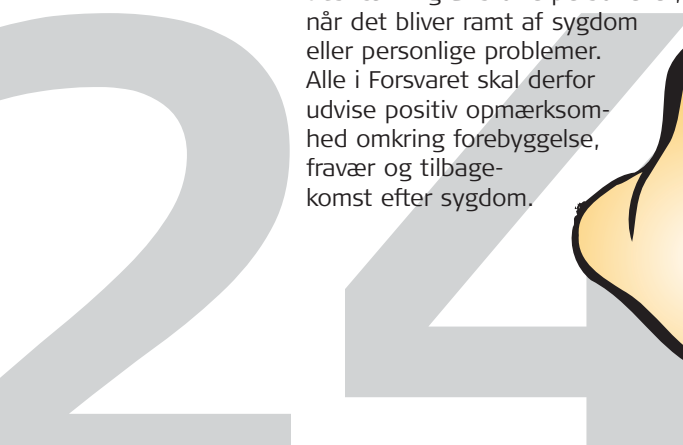
Det er Forsvarets mål at være en arbejdsplads uden arbejdsbetinget sygefravær, som så vidt muligt også kan fastholde personel, der rammes af sygdom. Forsvarets sygefraværspolitik har derfor til formål at afdække, forebygge og afhjælpe årsagerne til, at du eller dine kollegaer bliver sygemeldt.

Der findes ingen enkle definitioner eller forklaringer på, hvorfor eller hvornår en medarbejder er syg, og der er tilsvarende ingen simpel sammenhæng mellem sygdom og sygefravær. Årsagerne til sygefravær er mangeartede, men oftest kan disse tillægges det fysiske og psykiske arbejdsmiljø eller individuelle forhold.

Sygefravær må ikke være et tabubelagt område i Forsvaret. Fælles opmærksomhed om sygefravær fra såvel ledelse som medarbejdere skal sammen med øvrige tiltag understøtte sikkerhed, sundhed og trivsel på arbejdspladsen.

Forsvaret ønsker i størst mulig udstrækning at støtte personalet, når det bliver ramt af sygdom eller personlige problemer. Alle i Forsvaret skal derfor udvise positiv opmærksomhed omkring forebyggelse, fravær og tilbagekomst efter sygdom.

Sygefraværet og dets årsager varierer fra tjenestested til tjenestested, og retningslinier og handlingsplaner for indsatsen på området skal derfor udarbejdes i samarbejdsudvalgene. Den åbne dialog er sammen med sundhedsprojekter, regelmæssige arbejdsklimaundersøgelser, sygefraværstatistikker og opstilling af fælles målsætninger vigtige elementer, når sygefraværet skal nedbringes.





Vaccination

Forsvaret løser opgaver i områder, hvor det af hensyn til personellet sikkerhed og sundhed skønnes mest forsvarligt at lade personellet vaccinere forud for udsendelse. Du skal derfor som ansat i Forsvaret være indstillet på at lade dig vaccinere. Forsvaret vil som udgangspunkt udelukkende udsende personel, der er vaccineret så betids, at personellet er beskyttet af vaccinen.

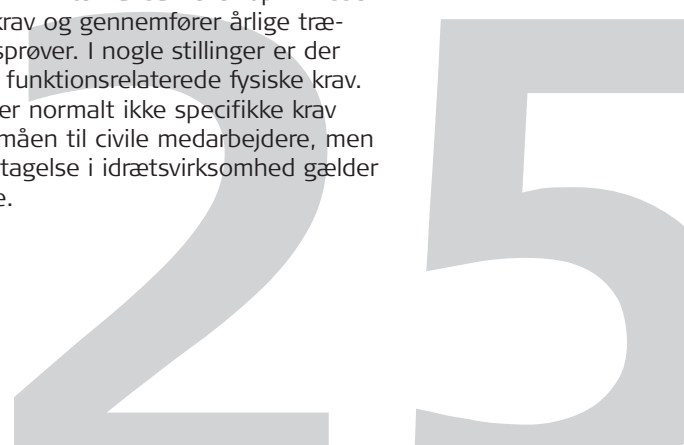
Idræt

Idræt er en del af Forsvarets virksomhedskultur. Derfor prioriterer Forsvaret idræt og en god fysisk træningstilstand højt. Forsvaret ønsker, at alle medarbejdere ad frivillig vej dyrker idræt efter ønsker, evner og behov, da fysisk aktivitet forebygger helbreds-mæssige skavanker, giver større velvære og fremmer den arbejdsmæssige indsats.

Det er først og fremmest dig selv, der har ansvaret for din fysiske træningstilstand, men

Forsvaret ønsker at støtte denne indsats i arbejdstiden. Forsvaret råder over idrætsuddannet personel, som kan støtte dig i din fysiske træning. Den organiserede idrætsvirksomhed i Forsvaret finder sted i samarbejde med Dansk Militært Idrætsforbund og dets idrætsforeninger. Idrætsvirksomheden er primært rettet mod breddeidræt, men Forsvaret lægger også vægt på eliteidrætten, herunder de militære landshold. Forsvaret stiller i muligt omfang faciliteter til rådighed, så du og din familie kan udøve idræt i fritiden.

For det militære personel kan fysisk formåen være en vigtig forudsætning for, at de pålagte opgaver kan løses. Forsvaret stiller derfor krav om, at du som militært ansat lever op til visse fysiske basiskrav og gennemfører årlige træningstilstandsprøver. I nogle stillinger er der tillige særlige funktionsrelaterede fysiske krav. Forsvaret stiller normalt ikke specifikke krav om fysisk formåen til civile medarbejdere, men tilbud om deltagelse i idrætsvirksomhed gælder også for civile.





Tobaksrygning, alkohol, øvrige rusmidler og medicin

Indtagelse af tobak, rusmidler og medicin kan have en negativ påvirkning på din sundhed og trivsel, og du bør derfor udvise omtanke ved omgangen med disse stoffer. I Forsvaret er det forbudt at indtage andre former for rusmidler end alkohol, og en sådan indtagelse - såvel før som i tjenesten - må ikke medføre en forringelse af arbejdsindsatsen, samarbejdsrelationerne eller arbejdssikkerheden. Det er den enkelte myndighedschefs ansvar, at der er fastsat regler for udskænkning og indtagelse af alkohol i relation til tjenesten. Disse regler bør udarbejdes i samarbejdsudvalgene.

Overforbrug og misbrug af alkohol, øvrige rusmidler og medicin, herunder dopingmidler, skal behandles på samme måde som andre sociale og sundhedsmæssige problemer. Forsvaret er derfor parat til at gøre en indsats for at hjælpe en medarbejder ud af et eventuelt misbrugsforhold. Du skal være opmærksom på, at overtrædelse af lov om euforiserende stoffer, dopingloven eller anden lovgivning om besiddelse eller indtagelse af visse stoffer kan medføre strafforfølgning.

Tobaksrygning er ikke blot skadeligt for din egen sundhed og trivsel, men har også en negativ indflydelse på dine kollegers arbejdsmiljø. Samarbejdsudvalgene skal derfor udarbejde retningslinjer for rygning på arbejdspladsen med henblik på at begrænse generne fra tobaksrøg.

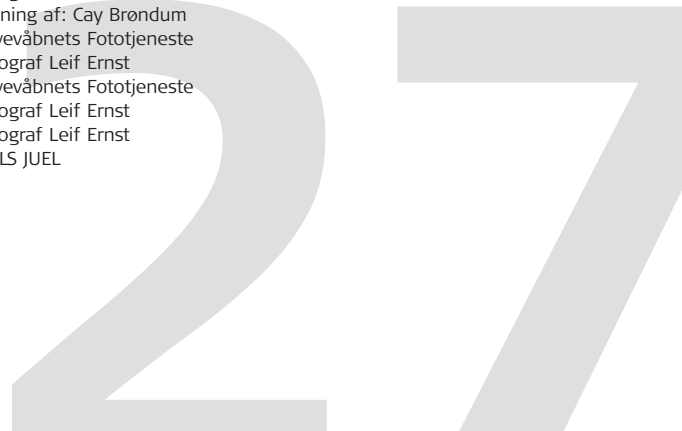


Udgivet af Forsvarskommandoen 2005 • Layout: Tanja Weikop og Jane Buntzen • Trykkeri: KLS Grafisk Hus • FKOPUB 401-1 erstatter FKOPUB PS 401-1

Fotografer:

Foto side 3: Forsvaret
Foto side 5: Kaptajn Christer V.F. Nielsen
Foto side 6: Forsvaret
Foto side 7: Forsvaret
Foto side 8: Fotograf Leif Ernst
Foto side 9: Oversergent Mads Rolf Poulsen
Foto side 11: Fotograf Martin Ravn
Foto side 12: Fotograf Leif Ernst
Foto side 13: Forsvaret
Foto side 14: Forsvaret

Foto side 16: Oberst Lasse Harkjær
Foto side 17: Flyvevåbnets Fototjeneste
Foto side 18: Fotograf Leif Ernst
Foto side 19: Tegning af: Cay Brøndum
Foto side 20: Flyvevåbnets Fototjeneste
Foto side 21: Fotograf Leif Ernst
Foto side 22: Flyvevåbnets Fototjeneste
Foto side 25: Fotograf Leif Ernst
Foto side 26: Fotograf Leif Ernst
Foto side 27: NIELS JUEL



Hvis du vil vide mere: <http://ffi.forsvaret.fiin.dk/C19/FPT/default.aspx>



Forsvarskommandoen

Postboks 202
2950 Vedbæk

Telefon: 4567 4567
e-mail: fko@mil.dk
Internet: forsvaret.dk

