



Værnsfælles Forsvarskommando  
Hjemmeværnskommandoen  
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse  
Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse  
Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse

Emne:

## Rekrutteringsfremmende værktøjer

Forsvaret har behov for at kunne besætte tidsbegrænsede stillinger og faste stillinger under behørigt hensyn til løn- og budgetanalysernes anbefalinger og personellets vilkår.

Til at støtte rekrutteringsprocessen har Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) i samarbejde med Forsvarsministeriet udarbejdet et katalog over rekrutteringsværktøjer, jf. vedlagte bilag.

Værktøjerne sammenfatter de overvejelser og tiltag, som kan anvendes i forbindelse med rekruttering til alle typer stillinger. Herudover oplistes en række værktøjer som kan bruges, hvis det måtte være vanskeligt at besætte en given stilling.

Ansættelsesprocessen skal følge de allerede fastlagte trin, som det fremgår af ["Jeg skal rekruttere en medarbejder"](#) på HR-portalén.

Når FPS har modtaget anmodningen om at genbesætte en stilling, vil chefen blive kontaktet af en HR-konsulent fra Bemandingsafdelingen for at aftale det nærmere forløb. Dialogen vil, udover at afklare de mere formelle aspekter af ansøgningsprocessen, sikre, at stillingsopslaget kommer til at indeholde alle de elementer, som kunne tænkes at gøre stillingen særlig tiltrækkende.

Hvis en stilling traditionel er vanskelig at besætte, og der fx er tale om et genopslag, bør chefen blandt andet overveje at tilbyde muligheden for fleksible arbejdsvilkår og fordelagtige vilkår i forbindelse med kompetenceudvikling/uddannelse, ligesom der bør have fornødent fokus på en evt. medflyttende familie.

Når kandidaten er valgt, kontaktes denne med henblik på forhandling af løn og tillæg for civile medarbejdere og personligt kvalifikationstillæg for de militære medarbejdere. Hvis der opnås enighed om løn og tillæg, udfærdiger chef/leder nødvendige aftaler og fremsender til FPS.

Dato: 9. december 2014  
Sagsnr.: 2014/016922  
Dok.nr.: 1377931  
Tillæg: Ingen  
Bilag: 1  
Sagsbeh.: CHBDKOOR

Forsvarsministeriets  
Personalestyrelse  
Lautruphøj 8  
2750 Ballerup

Tlf.: 3266 5000  
Fax: 3266 5599  
E-mail: fps@mil.dk  
www.forpers.dk

EAN: 5798000201576  
CVR: 16 28 71 80

Sagsbehandleren direkte:  
Tlf.: 3266 5574  
E-mail: fpt-chbdkoor@mil.dk

Der gives endvidere nedenstående muligheder for at anvende særlige økonomiske incitamer som middel til at afhjælpe konkret identificerede rekrutteringsproblemer. De særlige økonomiske incitamer bør som udgangspunkt først bringes i anvendelse i forbindelse med et genopslag af en stilling.

### **Tjenestemandsansatte officerer og personel omfattet af CS overenskomst**

Følgende overordnede prioritering bør forfølges:

1. Personligt kvalifikationstillæg (PKVAL)
2. Engangsvederlag
3. Belastningstillæg (gælder alene tjenestemandsansatte officerer)

#### **PKVAL**

Et tidsbegrænset PKVAL forhandles mellem den ansættende chef og medarbejderen og kan blandt andet begrundes med forhold som fx stor mobilitet og fleksibilitet, altså villighed til at påtage sig stillingen ved ansøgning på trods af de evt. private udfordringer der er forbundet hermed.

Der er som udgangspunkt ikke en øvre grænse for størrelsen af et PKVAL, men tillæg skal kunne afholdes inden for lønbudgettet. Det vil således være styrelseschefen og eventuelle underlagte stabe/myndigheder, som prioriterer, disponerer og godkender anvendelse af den samlede lønsum. Det betyder, at underlagte myndigheder eller enheder, som har større behov for at anvende PKVAL som "rekrutteringstillæg", kan tildeles en større lønsumsramme eller få en øget "trækningsret" inden for den ledige lønsum.

PKVAL genforhandles på anmodning eller ved udløb af aftalen typisk hvert tredje år. Det er muligt at aftale en kortere tidshorisont for tillægget, fx et eller to år. Aftalens 1/3-regel (altså at et tillæg nedsættes til 1/3, hvis man ikke kan blive enige om størrelsen af et tillæg ved udløb af aftalen) er fortsat gældende. Det betyder eksempelvis, at et ekstraordinært højt midlertidigt personligt kvalifikationstillæg på mellem 8.000-12.000 kr. pr. måned kan reduceres i henhold til 1/3-reglen, såfremt der ikke opnås enighed om et nyt tillæg ved udløb.

FPS vil løbende monitorere omfanget af myndighedernes anvendelse af ekstraordinært høje PKVAL aftaler med henblik på at kunne give respektive styrelseschefer den fornødne vejledning på området.

#### **Engangsvederlag**

Engangsvederlag kan også anvendes som rekrutteringsværktøj, fx i form af et forhåndsafalt vederlag. Størrelse og udbetalingsmønster aftales med tillidsrepræsentanten ved myndigheden, således at vederlagets "formål" opnås bedst muligt.

Aftalen må dog ikke have karakter af en tillægsaftale. Men der er en vis fleksibilitet i forhold til udmøntning af (forhåndsafalt) vederlag, og HR-konsulenten vil kunne bistå chefen med at få udarbejdet en hensigtsmæssig aftale.

### **Belastningstillæg (gælder alene tjenestemandsansatte officerer)**

Belastningstillæg kan ydes uden særskilt forhandling. Tillægget har en fast størrelse og ydes normalt som et månedligt tillæg i en fastsat periode op til et års varighed, men kan også ydes som et engangsvederlag, hvis det vurderes hensigtsmæssigt. Tillægget kan ikke forlænges ud over ét år.

Omkostningen afholdes af myndigheden selv. Der kan samlet set i Forsvaret ydes i alt op til 100 tillæg. Udmøntningen af tillæg kontrolleres af FPS.

### **Personel omfattet af HKKF overenskomster**

Ansatte under HKKF kan ydes tillæg og vederlag jf. [overenskomsten](#) for HKKF'ere. Tillæg og vederlag forhandles med tillidsrepræsentanten.

### **Overenskomstansatte officerer**

Overenskomstansatte officerer er omfattet af reglerne i AC-overenskomsten og protokollat om officerer, beredskabsofficerer, auditørfuldsmægtige og elever på sprogofficersuddannelsen og den grundlæggende officersuddannelse samt officersaspiranter ved Beredskabsstyrelsen under Forsvarsministeriet. Der kan ydes både funktions- og kvalifikationstillæg samt engangsvederlag og resultatløn, jf. aftalens §§ 8 og 9 samt AC overenskomstens bilag 8. [Link til protokollat](#)

### **Chefgruppen**

Chefer kan være ansat enten i henhold til [Cheflønsaftalen](#) eller [Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten](#) samt [Aftale om vilkår for militære chefer og chefer i det statslige redningsberedskab](#).

Chefer kan selv forhandle individuelle tillæg. Er en chef ansat i henhold til cheflønsaftalen, skal tillægsaftalen fremsendes til godkendelse hos den faglige organisation, jf. cheflønsaftalens § 6 stk. 2.

Relevante vejledninger på HR-portalen vil blive tilrettet og justeret, så de reflekterer incitamentsstrukturen.

FPS Bemandingsafdeling, Koordinationssektionen er sagsbehandlende afdeling. Henvendelse kan ske på telefon: 32 66 55 74

HENRIK RYBERG  
kommandør  
Divisionschef

Ref.:  
FMN skr. 2014/002796 af 10. oktober 2014.

Bilag:  
FMN katalog til rekruttering og afhjælpning af rekrutteringsproblemer, oktober 2014.

## **FORDELINGSLISTE**

Eft.:

Departementet/Forsvarsministeriet

Hærstaben

Marinestaben

Flyverstaben

Arktisk Kommando

Specialoperationskommandoen

Intern fordeling:

FPT-CH, FPT-STCH, FPT-CHBEMDIV, FPT-CHRDIV, FPT-CHHRSER, FPT-CHHRHOK, FPT-HRFTK03, FPT-HRSOKP, FPT-NKBEMAFD