

Udvidede karrieremuligheder for kaptajn(løjtnant)sgruppen og M322-gruppen.

Initiativet muliggør, at tjenestemandsansatte kaptajner/kaptajnløjtnanter kan udnævnes til major-/orlogskaptajnsniveauet på baggrund af erfaring og relevant efteruddannelse. Initiativet skal samtidig gøre det mere tydeligt, hvilke muligheder de nuværende M322-officerer har. M322-officerer er majorer/orlogskaptajner, som enten har en lang erfaring, eller som har specialiseret sig.

Udformningen af den nye ordning drøftes med HOD, og det forventes, at detaljerne er på plads inden den 1. juli 2016.

Initiativet består af to dele:

- Særligt egnede tjenestemandsansatte kaptajner/kaptajnløjtnanter, der fx har specialiseret viden og erfaring, får mulighed for at få en personlig udnævnelse på baggrund af relevant efteruddannelse. For at komme i betragtning forventes det, at medarbejderen har gennemført et antal års varierende tjeneste som premierløjtnant og kaptajn(løjtnant).
- Fremadrettet har M322-gruppen mulighed for at søge stillinger i løngruppe 4 og bevare (basis)løn og grad. Som for alle andre kan der forhandles tillæg.

M322-officerer kan lige som alle andre, der opfylder kravene – herunder om uddannelse på masterniveau – desuden søge løngruppe 5-stillinger. Hvis man opfylder kravene til at få stillingen som M331 fuldt ud, kan man ansættes som M331. Der vil således ikke længere være behov for særlige M322-stillinger, og disse nedlægges – ligesom øvrige tjenestemandstillinger. Det sker, når en stilling bliver ledig.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse forventer senest den 1. juli 2016 at udsende et opdateret forvaltningsgrundlag på området, hvor bl.a. uddannelseskra v i forbindelse med udnævnelse vil fremgå.

Udvidede karrieremuligheder for sergentgruppen

Initiativet fjerner pr. 1. juni 2016 det centralt fastsatte loft på antallet af chefssergentstillinger. Formålet er at sikre bedre advancements-/karrieremuligheder for sergentgruppen. Samtidig skal initiativet give styrelserne bedre mulighed for at tilpasse egen organisering i forhold til opgaveløsningen.

Initiativet medfører, at styrelserne får frihed til at beslutte, hvor mange chefssergenter der er behov for. Dette skal ske inden under hensyntagen til lønsumsrammerne og opgaveløsningen.

For at sikre et højt niveau vil der blive fastlagt uddannelseskra­v for seniorsergenter, der ansøger om stillinger på chefssergentniveau. Kravet svarer til det fulde akademiniveau (niveau 5) inkl. afgang­projekt eller tilsvarende.

Der er nedsat en teknisk arbejdsgruppe, hvor bl.a. de faglige organisationer deltager. Arbejdsgruppen skal frem til oktober 2016 undersøge og komme med en anbefaling til, hvilke uddannelser der bør være kompetencegivende fremadrettet. Frem til da følges gældende praksis for udnævnelse.

Synliggørelse af civiles karrieremuligheder

Formålet med initiativet er at skabe større gennemsigtighed i de eksisterende karrieremuligheder for civile medarbejdere inden for koncernen.

Initiativet skal give medarbejderne øget forståelse for fx mulighederne for kompetenceudvikling og karriereveje i forhold til en specialist-, generalist- eller chefkarriere.

Karrieremulighederne for civile medarbejdere vil fremgå på den kommende karriereportal, og her vil rådgivning og værktøjer blive koblet til vilkårene for civiles kompetenceudvikling og interne jobmuligheder.

Karrierevejledningsdage – ny mulighed for karrierevejledning

Formålet med initiativet er at tilbyde medarbejderne viden om, hvordan man kan tilrettelægge sin kompetenceudvikling og karriere.

Karrierevejledningsdagene afholdes løbende på koncernens arbejdspladser over hele landet og retter sig mod medarbejdere lokalt. Der vil her bl.a. være mulighed for en mere individuel vejledning.

Karrierevejledningsdagene er for alle medarbejdere i koncernen, og gennemførelse af dagene vil blive koordineret med arbejdspladsens aktivitetsoversigt.

På Karrierevejledningsdagene deltager repræsentanter fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse – afstemt efter myndighedernes behov. Desuden inviteres de faglige organisationer til at deltage.

På baggrund af de første erfaringer udarbejder Forsvarsministeriets Personalestyrelse et koncept for gennemførelse af karrierevejledningsdagene, herunder overvejes muligheden for på sigt at anvende eksterne vejledningsressourcer. De faglige organisationer inddrages i dette arbejde.

Karriereportal

Formålet med karriereportalen er at øge medarbejdernes adgang til information om job, uddannelse og karriere generelt i koncernen.

Portalen skal opfylde to behov; fastholdelse af medarbejdere i koncernen og tiltrækning af potentielle jobansøgere.

Karriereportalen er under planlægning og forventes overskueligt og enkelt at vise uddannelses- og karrierevejene for militære og civile medarbejdere. Karriereportalen etableres på internettet og baseres på eksisterende indhold fra HR-portalen, Forsvaret.dk, samt enkelte medarbejders egen fortælling om netop deres karriereforløb.

Oprettelse af karriereportalen kræver ny IT platform, og den endelige version forventes derfor at være færdig medio 2017. Indtil da benyttes HR-portalen, hvor de eksisterende værktøjer samordnes og forbedres.

Telefonisk kompetence- og karrierevejledning

Formålet med kompetence- og karrierevejledning er at give både chef og medarbejder generel viden om kompetence- og karriereområdet. Målet er at styrke den daglige dialog mellem chef og medarbejder om kompetenceudvikling og karrieremuligheder, også for eksempel til brug for udviklingssamtalen.

Kompetence- og karrierevejledningen varetages af Forsvarsministeriets Personalestyrelse og baseres på information og materiale på HR-portalens vedrørende fx FOKUS, uddannelse, karriere, merit/udnævnelse og økonomi til kompetenceudvikling.

Information fra andre relevante myndigheder inddrages, og vejledningen trækker desuden på et netværk af kontaktpersoner. De faglige organisationer er ligeledes inviteret til at deltage.

Den lokale chef har fortsat ansvaret for kompetence- og karriererådgivning af egne medarbejdere, ligesom den enkelte medarbejder har ansvaret for egen karriere. Initiativet er således en understøttelse af dialogen mellem chef og medarbejder.

Kompetence- og karrierevejledningen kan kontaktes på telefon 3266 5566 fra kl. 09.00 til 14.00.

FORSVARSMINISTERIETS
PERSONALESTYRELSE



Kompetence- og karrierevejledning for alle

Scan koden og find informationer om:

- Forberedelse til din udviklingssamtale
- Kompetence- og karrieremuligheder
- Uddannelsesmuligheder
- Personlig vejledning



**Ring 3266 5566 alle hverdage
fra kl. 9:00 - 14:00 og få direkte
vejledning eller aftal at blive ringet op.**

Kompetencebeskrivelser

Der iværksættes et arbejde med at afdække mulighederne for at lave generelle kompetencebeskrivelser for militære medarbejdere i sergent- og konstabelgruppen. Beskrivelserne skal kunne bruges til fx civil jobsøgning.

Et tilsvarende arbejde er allerede planlagt for medarbejdere med veteranstatus i form af udarbejdelse af kompetencekort. Arbejdet supplerer dette. Formålet er, at også medarbejdere uden veteranstatus skal gives gode muligheder for at kunne dokumentere deres erhvervede kompetencer.

Der nedsættes en teknisk arbejdsgruppe, hvor bl.a. de faglige organisationer deltager, som skal undersøge mulighederne. I arbejdet hentes bl.a. inspiration fra det amerikanske forsvar, hvor et initiativ benævnt "Cool" i stort omfang vurderes at være sammenligneligt med det ønskede.

Arbejdsgruppen skal levere en anbefaling senest den 1. oktober 2016. Anbefalingen skal være så konkret, at arbejdet kan udmøntes i handling ikke senere end den 31. december 2016.

Anerkendelse af Forsvarets uddannelser

Formålet er at give medarbejderne bedre muligheder for at kunne dokumentere og anvende deres erhvervede kompetencer inden for og uden for koncernen. Der er derfor iværksat et arbejde med at beskrive kompetencer i civile termer fsva. Forsvarets uddannelser.

Initiativet indebærer, at kompetencer fra Forsvarets uddannelser erhvervet fra 2012 og fremefter beskrives i de termer, der også benyttes i det civile uddannelsessystem. Det vil sige "Dansk kvalifikationsramme for livslang læring".

Initiativet blev iværksat i 2014, og det forventes at være fuldt implementeret for alle Forsvarets uddannelser i løbet af 2017.

Tydelige muligheder for lokale tjenesteplaner

Formålet med initiativet er todelt. Det skal være tydeligt for medarbejderne, hvilke stillinger der er underlagt et krav om lokale tjenesteplaner. Herudover skal det være tydeligt, hvad der forventes at kunne danne grundlag for medarbejdernes videre karriere.

Lokale tjenesteplaner anvendes på nuværende tidspunkt på de fleste af koncernens tjenestesteder. De består i et systemiseret forløb, hvor medarbejderne i en periode på op til tre til fire år efter færdiggørelsen af et militært grunduddannelsesforløb forvaltes i forskellige stillinger lokalt ved en myndighed.

De lokale tjenesteplaner er et integreret element i bemanningssystemet og gælder for nyudnævnte premierløjtnanter og nyudnævnte sergenter samt faguddannet M1XX-personel, der håndterer det tekniske vedligehold på Forsvarets komplicerede materielsystemer.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse udgiver pr. 1. september 2016 en opdateret vejledning om emnet. På den baggrund kan medarbejderne lokalt få information om tjenestestedernes og værnenes forventninger/forslag til medarbejdernes egen tilrettelæggelse af deres tjenesteforløb.

Større nyttiggørelse af det civile uddannelsessystem (AMU og Campus)

Formålet med initiativet er at nyttiggøre det civile uddannelsessystem yderligere, da det kan give medarbejderne bedre muligheder for at udbygge deres kompetencer og få dem anerkendt civilt. Initiativet tager afsæt i to hovedområder; AMU og Campus.

AMU (arbejdsmarkedsuddannelser) er en del af det erhvervsrettede voksen- og efteruddannelsessystem, og de eksisterende muligheder heri kan udnyttes bedre. Bl.a. kan de medarbejdere, der gennemfører uddannelser i rammen af AMU, fx gennemføre flere moduler af uddannelserne, end de gør i dag.

Campus er det offentlige fælles læringsløsning (IT-plattform), som anvendes af statens institutioner. Samtlige fastansatte medarbejdere i koncernen er automatisk oprettet som brugere i systemet, og data vedligeholdes automatisk via DeMars.

Initiativet indebærer to indsatser:

- Nedsættelse af en teknisk arbejdsgruppe vedr. bedre anvendelse af de eksisterende uddannelser i AMU-systemet. Formålet er at kortlægge mulighederne for at medarbejderne kan videreuddanne sig i efteruddannelsessystemet, herunder efter endt tjeneste eller under afspadsering. I arbejdsgruppen deltager bl.a. de faglige organisationer. Arbejdsgruppen skal levere en analyse med tilhørende anbefaling senest den 1. oktober 2016.

På baggrund af arbejdsgruppens analyse kan initiativet på sigt overvejes udvidet til også at omfatte andre dele af det erhvervsrettede voksen- og efteruddannelsessystem.

- Kommunikationsindsats vedr. mulighederne i Campus samt medarbejdernes adgang til at benytte dette system (inden for og uden for arbejdstiden).

Styrket HR-støtte til NIV III

Formålet med initiativet er at styrke kommunikationen med NIV III myndighederne samt at udvikle og opdatere informationer på HR-portalen på baggrund af identificerede behov ved myndighederne.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse opretter en funktion, som skal implementere og koordinere følgende aktiviteter:

- *HR i praksis*: En række moduler til uddannelse af lokale ressourcepersoner. Fokus vil være på de lokale muligheder og udfordringer inden for HR-området.
- *Værnsfælles Koordinationsgruppe HR*: Kvartalsvise møder med lokale HR-repræsentanter fra alle myndigheder under Værnsfælles Forsvarskommandos myndighedsområde.
- *Værnsvise HR Koordinationsgrupper*: Møder med lokale HR-repræsentanter fra de respektive værn.
- Årligt møde mellem Forsvarsministeriets Personalestyrelse og de respektive stabe og styrelses stabschefer.