



SKnyt



SKnyt

Udgives af:
Søværnets Konstabelforening
Kronprinsensgade 8, 2. sal
1114 København K
Telefon: 33 45 46 47
Telefax: 33 45 46 48
sk-nyt@maks.dk
www.maks.dk

Ansvarshavende redaktør:
Vagn Munkholm Christensen

Redaktion:
Hans Frederiksen, adm. redaktør
Karl-Erik Andersen, redaktør
Carsten M. Christensen
Kaj Friborg
Ole Hemmingsen
Bjarne Mørup Olsen
Jørn Boye Jensen, annoncer

Layout & tryk:
Hans Frederiksen og
SÆBY BOGTRYK + OFFSET
Tranåsvej 8 A, 9300 Sæby
Telefon: 98 46 13 66

Oplag:
1300 - SK nyt! nr. 6 / 05 udkommer
ultimo uge 36 / 2005

Læserbreve og artikler
skal være redaktionen i hænde senest
den 23. august 2005.
Indlæg sendes til adressen eller som
e-post.

Forsidefoto:
Karsten Karlsson

Bagsidefoto
Karl-Erik Andersen

Medlem af



Artikler, læserbreve, kommentarer m.v.
der trykkes i "SK nyt", er ikke nødven-
digvis udtryk for SK's officielle hold-
ning, bortset fra lederen. Alle artikler
m.v. lægges på SK's hjemmeside.

SKnyt forbeholder sig ret til at anven-
de modtagne artikler og billeder, med
mindre andet er aftalt.

Husk at melde adresseændring til
SK, hvis du flytter adresse.

ISSN 1601-3204

Indhold

[Leder - En justering af personelstrukturen skal også være en styrkelse](#) 24

[Ytringsfrihed](#) 03

Retten og pligten til at ytre sig.

[Kernegruppen sætter mål](#) 04-07

Fællestillidsmændene også benævnt som Kernegruppen og bestyrelsen har haft seminar, hvor nye mål blev sat.

[Fakta - fra STA - SK's a-kasse](#) 08

Hvis du vil vide mere om forlænget dagpengeret og de særlige forhold for 60 årige.

[Orientering fra Arbejdsskadestyrelsen](#) 09

- Ny borgervenlig vejledning om erhvervssygdomme.
- Flere psykiske sygdomme anerkendes.
- Andre nyheder

[Og så var den om det blå bevis](#) 10-11

Tanker om det blå bevis m.m.

[Barselsorlov](#) 12-13

Ny orientering om barselsorlov.

[Krigen i Søværnet - Så gør dog noget !!!!!](#) 14

StK skriver i sit ugebrev Sådan Set. En direkte henvendelse til Finansministeriet.

[Personelsammensætningen skal til gennemsyn](#) 15

Endelig kom den længe ventede justering af personelstrukturen.

Faste rubrikker

[SK-ORIENTERING](#) 16-17

[Fotokonkurrence](#) 18

[SK krydsen](#) 19

[SK Forsikringsområder](#) 20-21

[Beregn selv tj-mandspensionen](#) 21

[Opslagstavle](#) 22

[SK's lokale repræsentanter](#) 23

25 års jubilæer i 2005

Andet halvår

Marinespecialisterne:

15. jul Ole Riis-Larsen, 3. ESK

01. aug Morten Larsen, FLS FRH

???? Chris René P. Kokspang, 2. ESK

Personelpolitik

Ytringsfrihed

Retten og pligten til at ytre sig frit.

Frygten for forfølgelse, forflyttelse eller ligefrem afskedigelse afholder mange fra at følge op på kritiske forhold på arbejdspladsen.

Det gode kammeratskab blandt kolleger er meget ofte,

medarbejdere kan henvende sig, hvis de har noget på hjertet.

Det er jo godt, vil mange nok sige. Og det er det også, hvis det bruges rigtigt. Men den 'åbne dørs politik' bruges ofte af ledere til at sikre sig, at kritik af lederen eller andre forhold ikke kommer længere. Det kommer ikke i talsmands-

Chefen eller lederes kritiske forhold om ens egen person kan bygge på faktiske forhold. Men det kan også bygge på opdigtede forhold. Eller forhold, som lederen oplyser, er blevet fortalt medarbejderen, selv om samtalen aldrig har fundet sted. Det sidste er der faktisk mange eksempler på.

Der kan medarbejderens egne små notater om de arbejdsmæssige forhold være af meget stor betydning. De kan bl.a. medvirke til sikring af, at egne ansættelsesretslige forhold ikke bliver tromlet ned.

Nedskrevne ønsker om tjeneste og uddannelse er også med til at sikre sin egen pligt til at informere om, hvad man selv gerne vil som ansat i søværnet. Ledelsen kan jo ikke gætte sig til det. Og muligheden for at man får det hele med er også større, når man har nedskrevet det før samtalen. For der er mange, der 'glemmer' at få det hele

Det er ikke nødvendigvis dårligt. Ja det kan faktisk være ret så konstruktivt. For det er netop ved dialogen om kritiske forhold, at der kan ske en positiv og kreativ udvikling. Og det er uanset, om det er på personel- eller materielområdet.

Kritik bør altid være konstruktiv. Og uden kritik af eksisterende forhold, vil der stort set aldrig skabes udvikling.

Grundlovssikret ret

Ytringsfriheden er en grundlovssikret ret. Det forhold glemmer mange. Det er kun hensynet til landets sikkerhed eller person- og virksomheds-sikkerhedsmæssige forhold, hvor der kan være begrænsninger i ytringsfriheden.

Derfor er begrebet 'ytringsfrihed under ansvar' en sætning, man ofte hører, når der tales om ytringsfrihed.

Når man kritiserer noget eller nogen må man også forvente en modreaktion.

og ganske naturligt, et argument for at bide dårlige forhold i sig.

Et eksempel var chefen, der sprængte 500 g. sprængstof i Rønne havn med en anmeldt personarbejdsskade og betydelige materielle skader på tre skibe til følge.

Chefen blev senere personelofficer med ansvar for bl.a. konstablernes ansættelsesforhold, herunder konstabler, som havde været kritiske overfor hans adfærd i Rønne.

En af de kritiske konstabler blev afskediget i forbindelse med udsparringen af 400 ansatte i forsvaret. Den pågældende konstabel havde en uddannelse, som søværnet havde og har stort behov for, og han var en god og vellystet medarbejder i søværnet.

Den åbne dørs politik

Den åbne dørs politik er mange lederes opfattelse af god og åben ledelse, hvor alle

udvalget (TU) eller i samarbejdsudvalget (SU) eller til kendskab for højere myndigheder.

Notér

Vil man sikre sig, at egne meninger, kritiske synspunkter og lignende kommer frem de rigtige steder, skal man nedskrive sine oplevelser om de forhold, man vil have frem, når de opleves eller umiddelbart efter. Så kan man efterfølgende fremføre dem mundtligt og aflevere dem skriftligt det sted, hvor kritikken skal fremføres. Det kan være til lederen, chefen, TU eller SU.

At aflevere sine bemærkninger m.v. skriftligt i fx TU og SU har mindst to formål, 1) at sikre sig at blive citeret korrekt og 2) det letter referentens arbejds betydeligt.

Personelsamtaler

Det samme kan siges om forholdene omkring personel-samtaler.

Kritik skal bruges konstruktivt til at skabe en positiv udvikling.

med, når man sidder overfor en leder eller chef.

'Nervøsitet' kan forhindre hukommelsen i at fungere optimalt i den ofte korte tid, der er til rådighed.

Modreaktion

Når man kritiserer noget eller nogen, må man også forvente en modreaktion.

I år kan Dansk Fagpresse fejre sit 100 års jubilæum.

Og netop fagpressen har i de forløbne 100 år været med til at sikre dagsordenen om specielt arbejdspladsens forhold.

Det skal SKnyt som fagblad for søværnets konstabler bl.a. være med til at sikre.

Af Hans Frederiksen



Claus Holstrøm, Jens Godsk Jørgensen, Bjarne Mørup Olsen, Peter Emborg, Carsten M. Christensen, Bjarne Krogh, Vagn Munkholm Christensen, Alex Nielsen, Olav Hansen, Hans Philipsen, Karsten Karlsson, Vinni Nielsen, Karl-Erik Andersen, Michael Holm Jørgensen, Kaj Friborg og Jørn Boye.

Kernegruppen sætter mål for SK

Fællestillidsmændene, også benævnt som Kernegruppen (KG), og bestyrelsen for Søværnets konstabelforening (SK) afholdt i perioden fra den 2. juni til den 4. juni 2005, deres årlige kernegruppeseminar på kursuscenter Svenstrupgaard ved Korsør.

Vagn Munkholm Christensen, formand for SK, bød alle de delegerede velkommen til seminaret, og fortalte bl.a. i sin indledning, at SK aldrig som organisation har været stærkere end vi er i dag. Der er flere og flere, der melder sig ind i vores organisation, og selv om der forsvinder ca. 50-60 medlemmer om året, enten pga. af at nogle går på sergentskole eller tager deres afsked fra søværnet, kan vi sige, at vi holder status quo hvad angår medlemmer. Vores økonomi er sund med et pænt overskud, og vi har alene i 2004 fået 46.000 kr. i bonus fra tjenestemændenes forsikring. Den årlige bonus er afhængig af antallet af SK medlemmer i forsikringsordningen, og er parkeret til køb af sommerhus til medlemsudlejning.

"Vores krav til CFU til overenskomsten er blevet imødekommet på lige fod med

andre organisationer." Sluttelig ønskede formanden alle deltagerne et godt møde.

Organisatorisk udvikling

"Hvor skal vi hen?", spurgte næstformand Karl-Erik Andersen forsamlingen, "det vil vi i de nærmeste dage debattere nærmere og beskrive."

Større samarbejde er vejen frem

Kernegruppen havde i anledningen af seminaret inviteret flere gæster, en af dem var næstformand for Hærens Konstabel- og Korporalforening (HKKF) Vagn Jensen, der ud over at takke for invitationen, sagde flg. "Samarbejdet med SK har været godt, men kan godt udvikles, med nye tanker og idéer med flere fælles møder."

Vagn slog desuden fast, at organisatorisk samarbejde med Centralforeningen for stampersonel (CS) under ingen omstændigheder kan komme på tale, og understregede, at HKKF på kongressen i 2004 fik en kontingentstigning med det formål,

at vi skal være os selv. Ser vi på de overenskomst resultater, vi har forhandlet, syntes jeg ikke der er grund til at overveje den tanke igen. I skal huske at vi kan fordele vores overenskomstmidler selv, og skal ikke tage hensyn til hverken chefsergenter, seniorsergenter eller diverse teknikere i flyvevåbnet, før resten kan få."

Forsvarsforliget har også gjort sit til, at HKKF er blevet nødt til at ændre deres organisatoriske struktur.

HKKF's næstformand fortalte også, at ca. 70 % af HKKF's medlemmer var på NYLØN. I den forbindelse var HKKF klar til at afskaffe det gamle lønsystem ved at sikre, at livslønnen bliver den samme, og at de medlemmer der er gået på ny løn også bliver tilgodeset. Forslaget var afleveret til Forsvarets Personeltjeneste (FPT), ligesom FPT har stillet nogle krav overfor HKKF: Organisationsaftale med CS, samt ingen civiluddannelse (CU) til konstabler der har en faglig uddannelse. Det krav FPT havde om en sammenskrivning af organisationsaftalen er afvist af HKKF, og er ikke længere til diskussion.

“Til gengæld har vi et ønske om at få set på hele CU /kompetence området, det ønske skal ses i sammenhæng med den struktur som det nye forsvarsforlig lægger op til, vi skal finde en model som gør, at vores medlemmer når de ikke længere ønske at være i forsvaret, kan få en uddannelse som gør dem klar til det civile arbejdsmarked. Det kan bl.a. gøres ved at man begynder at optjene CU noget før end i dag, og starter uddannelsen så sent i forløbet, at uddannelsen er er up to date.”

Finansministeriet svigter

Et andet emne, der blev diskuteret, var Højesteretskendelse, hvor ingen var i tvivl om, at Højesteret siger at SK opfylder alle betingelser for at kunne tilkendes aftaleretten. Men på grund af Finansministerens manglende indsats i sagen, ligger aftalen stadigvæk hos CS.

Med aftaleret eller ej, har SK bevist igenem det foregående år, at problemer for vore medlemmer kan løses uden aftaleret. Men i den forbindelse skal det dog bemærkes, at selvom man er i besiddelse af aftaleretten er den ikke løsningen, hvis man ikke lige ved hvad man skal bruge

den til. Og det er dér, CS har et problem. De ved nemlig ikke, hvad de skal bruge den til. Måske lige bortset fra at tilgodese sergentgruppen.

Er søværnets chefer uvildige?

Et af de punkter på dagsordenen, der virkelig optog samtlige tillidsfolk var, at flere af søværnets chefer nægter at samarbejde med SK's tillidsmænd i diverse udvalg.

SK's våben mod det er en stærkere indsats fra Kernegruppen, bestyrelsen og igennem vores fagblad SKnyt, hvorigennem vi har nogle ressourcer, der er unikke. Desuden skal vi være mere synlige i lokalområderne. Derfor er det også et ultimativt krav, at vi i SK får vores frihed til at arbejde for medlemmerne og i organisationen på lige fod med andre organisationer i forsvaret. Muligheden er der. Det er et område centralorganisationen StK tager fat i.

NYLØN er lig med minus løn

Området omkring NYLØN blev selvfølgelig også berørt, selvom det stadigvæk ikke er SK's anbefaling for nuværende, at

medlemmerne overgår til NYLØN.

Det eneste der er at sige om NYLØN er, at de midler der er, skal bruges og ikke gemmes. For den måde som NYLØN nu er sammensat på, opfattes af medlemmerne som en regulær lønnedgang. Lidt i stil med slagteriarbejderne i Danish Crown. En rigtig arbejdsgiverløn, hvor medarbejderne skal yde mere for mindst muligt. En af grundene til, at det opleves sådan i det virkelige liv, er, at der ikke er mange chefer i forsvaret, der ved tilstrækkeligt om, hvordan man administrerer NYLØN, set fra konstablernes synspunkt.

Til det kan SK oplyse, at det eneste sted, hvor man kan forhandle Nyløn er igenem Forsvarets Personel Tjeneste (FPT) og Niv III myndigheder.

FPT informerer

Kernegruppen havde inviteret to gæster fra FPT til en informativ snak om FPT. Major Niels Gregart fra FPT's løn- og aftalesektion og orlogskaptajn Johnny Wulff fra forvaltningssektionen. De to gav de tilstedeværende tillidsmænd et indblik i den fremtidige struktur i FPT.



Johnny Wulff



Niels Gregart



Peter Waldorff



Olav, Peter og Jørn



Alex



Bjarne K.



Peter, Jens, Michael, Bjarne M. og Hans



Vagn Jensen



Karl-Erik



Olav

Niels Gregart oplyste, at FPT har udviklet et fornuftigt samarbejde med personelforvaltningen, og at rekrutteringsgrundlaget i den kommende forligsperiode årligt skal hæves fra i dag 1100 til 2000 mænd / kvinder.

Basisuddannelsen (BU) skal gå over værnepligten til totalforsvaret, og de, som ønsker at blive, vil sammen med konstabelejerne få en reaktionsuddannelse (RU) med en varighed på ca. otte måneder til internationale operationer. Udsendelser bliver højst en gang hvert tredje år med seks måneders udsendelse. Og hver gang der mangler én, skal der erstattes med en fastansat. Turnussen er oplyst for hærens opgaver. Men princippet gælder også for søværnet.

Til den sidste oplysning spurgte Vagn Munkholm, om det ikke ville være bedre med erfarne soldater i stedet for 'rookies'. Det var der ikke noget entydigt svar på, men man fik det indtryk, at det ville FPT udsendte helst ikke svare på.

Til hjælp ved lokale lønforhandlinger, er der ansat 45 konsulenter, der alle er civile jurister, eller 'politiske kommissærer' om man vil, til at hjælpe niveau III cheferne.

De 45 konsulenter er geografisk placeret med 38 på Holmen i København, to i Fredericia, to i Karup og tre i Hjørring. Uden disse såkaldte kommissærer kan lønforhandlinger lokalt ikke finde sted.

Det kan beskrives i flg. eksempel:

En niveau III chef (fx en eskadrechef) er forhandlingsleder, og hvis der er et behov for en lokal lønforhandling sker det hos niveau III chefen i samråd med FPT's områdekonsulent, FPT laver en vurdering (indenfor rammerne), sender aftalen tilbage til den lokale lønforhandler (niveau III chefen), der herefter underskriver aftalen på FPT's vegne. Herefter sendes aftalen tilbage til FPT. Bureaukratisk vil mange sikker mene, men lad det komme an på en prøve.

Intet gråt guld i manuelgruppen

Orlogskaptajn Johnny Wulff Andersen gav dagens anden informative indslag fra FPT. Johnny Wulff er tilknyttet forvaltningssektionen som daglig leder af søværns elementet.

Orlogskaptajnen fortalte, at den afdeling

han repræsenterer, stod for den endelige afgørelse, når det drejede sig om uddannelser.

Han oplyste bl.a., at det gamle beordringssystem var blevet afløst af et nyt, nemlig på frivillighedsprincippet. Den 'hårde beordring' vil blive minimeret.

For konstabelgruppen var der dårligt nyt, det viser sig nemlig, at man vil være yderst tilbageholden med langtidskontrakter til konstabelgruppen.

"En foryngelse af det manuelle personel er kernen i det kommende forsvar", fortalte Johnny Wulff.

SK finder det beklageligt, hvis det bliver tilfældet. SK mener at et stærkt forsvar, der er baseret på fagligt dygtige og erfarne soldater, er det eneste rigtige. Man må da håbe på, at fremtidens søværn ikke kommer til at bestå af rene teenagere.

FPT har sagt 'frys' til alt personel, for at kunne danne sig et overblik over, hvor den enkelte er placeret i den 'gamle' struktur, for så senere at finde den placering der er behov for i den ny struktur. Det

Arbejdsprogram juni 2005

1. Proaktiv lønpolitik

SK vil arbejde for, at den enkelte konstabel i søværnet får mulighed for en rimelig andel af lønpuljen i forbindelse med lønforhandlinger.

SK vil arbejde for at sikre sig størst mulig viden om NYLØN til brug ved lønforhandlinger.

I fremtiden vil der være ca. 80 % af konstabelgruppen i sejlede tjeneste, SK's lønpolitik skal afspejle denne virkelighed.

NYLØN skal styrkes, således at det bliver mere attraktivt for søværnets konstabler.

Der skal fastsættes regler for afvikling / udbetaling af søvøvelsesdage i NYLØN.

Kendskabet til NYLØN skal styrkes, til gavn for en konstruktiv udvikling for søværnets konstabler.

Alle tillæg skal være pensionsgivende.

2. Forbedring af konstablernes arbejdsvilkår

3. Søværnets konstabler skal sikres tryghed i ansættelsen

Trygheden i ansættelsen skal bl.a. ske ved kompetenceudvikling og gennem ledelsens anvendelse af værdibaseret ledelse, til gavn for udviklingen af den enkelte konstabel såvel som job og stillingsudvikling.

4. Organisationsstruktur

SK's organisatoriske struktur skal tilpasses til det 'nye forsvar' på alle niveauer lokalt og centralt samt personelstrukturen.

Styrkelse af medlemsgruppen organisatorisk herunder frihed til organisationsarbejde

5. Kommunikation

Styrkelse af SK's medlemsservice, nationalt og internationalt.

SK skal arbejde for en større synliggørelse af søværnets konstabler internt såvel som eksternt.

6. Uddannelse af tillidsrepræsentanterne

SK skal have den nødvendige uddannelse til varetagelse af medlemmernes interesser lokalt.

Den grundlæggende TR-uddannelse bør være obligatorisk.

kan godt være det samme sted. Men kan også være et helt andet sted.

Civilansatte kan i fremtiden udsendes på lige fod med de militære til internationale opgaver, dog ikke i operative stillinger, fx i sejlede enheder.

Civilansatte vil i en periode kunne besætte militære stillinger, omskoling kan komme på tale. I første omgang vil der blive set på civilansatte, der på et tidligere tidspunkt har været militært ansat. Overgang til disse stillinger vil ske på frivillig basis. Overgangen vil være indtil der er ansat det nødvendige antal militære forsvarsforliget har vedtaget. For søværnets vedkommende ser det ud til at være ca. 400 konstabler.

Alle operative enheder har højeste prioritet. Med operative enheder forstås skibene, MLOG og OPLOG (mobil og operativ logistik) nationalt. OPLOG er de tidligere flådestationer.

De internationale opgaver har også højeste prioritet. Her bidrager søværnet med personel til landopgaver ved Den Internationale Brigade og med skibe.

Kompetenceudvikling er et af de nye begreber i forsvarsforliget. Det kan beskrives ganske enkelt, FPT sikrer grunduddannelser og funktionsbestemte uddannelser gives lokalet.

Det vil fx give problemer, hvis en chef 'bremser' en evt. uddannelse for en konstabel. Men FPT kan gå i 'dialog' med den pågældende chef.

De erhvervede uddannelser og erfaring skaber tilsammen den enkeltes kompetence.

Ansøgninger om tjeneste og uddannelse sendes direkte til FPT. Men ønskerne skal også gives ved de 'årlige' personeludviklingssamtaler på tjenestestedet.

SK's arbejdsprogram

Karl-Erik spillede bolden op til et nyt arbejdsprogram for SK gennem en 'brainstorm', hvor han opfordrede samtlige repræsentanter fra KG, om at udarbejde et udkast. Bestyrelsen udarbejder det endelige arbejdsprogram.

Det var ikke fantasien, der manglede i de mange forslag, som blev fremsat.

Af Carsten M. Christensen

Foto: Karsten Karlsson, Jørn Boye Jensen og Hans Frederiksen

Fakta

Hvis du vil vide mere om forlænget dagpengeret og de særlige regler for 60 årige

Hvor længe har du ret til dagpenge?

Som hovedregel kan der udbetales dagpenge i 208 uger, som er det samme som 4 år. 208 ugers dagpenge kan udbetales indenfor en periode på 312 uger eller 6 år. Det svarer til et klippekort, hvor du har 208 klip, som du kan bruge inden for 6 år.

Hver gang du får udbetalt en ydelse i en uge, bliver der brugt en uge af både de 208 og de 312 uger. Når du har fået udbetalt 208 uger, eller der er gået 6 år, fra du blev ledig, har du opbrugt din ret til dagpenge, og der kan ikke udbetales dagpenge, før du har optjent ret til en ny periode.

Hvornår har du optjent ret til en ny periode?

I den 4 årige periode med dagpengeret, optjener du ret til at starte forfra på nye 208 uger, hvis du som fuldtidsforsikret har arbejdet 1.924 timer. Det svarer til et års arbejde på fuld tid.

Er du deltidsforsikret, optjener du en ny ret, når du har arbejdet 1.258 timer, som svarer til et års arbejde med 24,2 timer om ugen.

Hvad sker der, når de 208 uger er brugt?

Når du har brugt hele din dagpengeret, er kravet om arbejde lempeligere. Du skal som fuldtidsforsikret kun have arbejdet 962 timer svarende til et halvt års arbejde på fuldtid.

Er du deltidsforsikret er kravet om arbejde 629 timer svarende til et halvt års arbejde med 24,2 timer om ugen.

Eksempel 1:

Du har brugt 120 uger af din ret på 208

uger. Mens du har været ledig, har du haft flere vikariater og løse timer, hvor du i alt har fået løn for 1.924 timer. Når du har fået løn for den sidste time, har du ret til at starte forfra med 208 nye uger.

Eksempel 2:

Du har brugt hele din ret til dagpenge, men inden for de seneste 3 år har du haft arbejde som tilkaldvikar eller andre løse job, hvor du i alt har fået udbetalt løn for 962 timer. Du har du ret til at starte forfra med 208 nye uger dagen efter, din tidligere ret er brugt.

Eksempel 3:

Du har brugt hele din dagpengeret, og har inden for de seneste 3 år kun fået løn for 900 timer. 1 måned efter får du 3 ugers arbejde, og opfylder derfor kravet om at have fået løn for 962 timer inden for de seneste 3 år. Du har derfor ret til nye 208 uger.

Hvad sker der, hvis du mister din ret i perioden fra 55 - 60 år?

Opnår du ikke arbejde inden din ret til dagpenge udløber, kan perioden på 208 uger forlænges til du fylder 60 år.

Betingelserne er, at

- ❖ du har ret til efterløn den dag du fylder 60 år
- ❖ du fylder 55 år inden perioden er opbrugt.

Får du ikke arbejde, der kan opfylde kravet om en ny periode inden du fylder 60 år, skal du gå på efterløn som 60 årig.

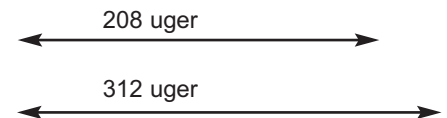
Hvad sker der, når du er fyldt 60 år?

Fra 60 års dagen ændres perioden med ret til ydelser fra 208 uger til 130 uger.

Har du brugt 130 uger eller mere, den dag du fylder 60 år, skal du gå på efterløn. Har du brugt f.eks. 50 uger, kan du vælge at vente med at gå på efterløn til du har brugt 130 uger.

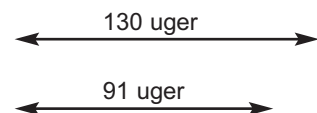
Eksempel:

Du er født den 1.5.1946 og bliver ledig den 1.8.2005 i en alder af 58 år og 3 måneder. Din dagpengeret ser sådan ud:



Har du været ledig, frem til du fylder 60 år, har du brugt 91 uger af din dagpengeret.

Den dag du fylder 60 år, træder reglen om 130 ugers dagpengeret i kraft.



Da du har brugt 91 uger forud for din 60 års dag, har du 39 ugers dagpengeret tilbage, som du kan bruge inden du går på efterløn.

Hvis du på 60 års dagen har brugt f.eks. 145 uger, skal du gå på efterløn som 60 årig.

Hvordan optjener du en ny ret efter det fyldte 60. år

Hvis du i perioden opnår 962 timers løn, optjener du ny ret på 130 uger. Du behøver først at gå på efterløn den dag, din dagpengeperiode er opbrugt, og du ikke længere kan opfylde arbejdsbetingelsen.

Af Helle Helmer, Arbejdsløshedskassen STA

Orientering fra Arbejdsskadestyrelsen

Ny borgervenlig vejledning om erhvervssygdomme

Elektronisk vejledning gør det lettere for alle at finde informationer om erhvervssygdomme.

Anmeldelser af erhvervssygdomme i 2005 og senere afgøres efter en helt ny fortegnelse over erhvervssygdomme med tilhørende vejledning. For at gøre det lettere at finde information om kravene til anerkendelse af de forskellige sygdomme, lancerer Arbejdsskadestyrelsen nu en elektronisk vejledning, hvor man let kan finde information om krav til sygdomme og påvirkninger på de enkelte områder. Vejledningen giver både en kort gennemgang af kravene til anerkendelse til brug for borgere og tilskadekomne og indeholder links til mere detaljerede beskrivelser.

Anne Lind Madsen, direktør i Arbejdsskadestyrelsen, mener, det er helt centralt at have mulighed for at betjene sig selv og få hurtigt svar på mange spørgsmål ved nogle få klik på www.ask.dk:

- Vi har fået positive tilbagemeldinger på de korte vejledende tekster på hjemmesiden til borgerne og vores interessenter. Her har vi gjort komplicerede budskaber så enkle som muligt. Det har vi videreført på betingelserne for at få anerkendt en erhvervssygdom efter den nye fortegnelse.

Det er muligt at komme ind til vejledende tekster om erhvervssygdomme ved at vælge:

1. Arbejdsskader
2. Skader efter 1. januar 2004
3. Hvad er en arbejdsskade?
4. Erhvervssygdomme

Da den nye fortegnelse over erhvervssygdomme netop trådte i kraft ved årsskiftet, er de fleste eksempler i vejledningen konstruerede. Men med tiden vil der udvikle sig en praksis, og Arbejdsskadestyrelsen vil indarbejde flere virkelige eksempler i vejledningen.

Yderligere oplysninger:

Æbeløgade 1, 2100 København Ø
Telefon 39 17 77 00, Fax 39 17 7 71
E-mail: ask@ask.dk

Flere psykiske sygdomme anerkendes nu hurtigere

Nu kan sager om den psykiske sygdom posttraumatisk belastningsreaktion som følge af ekstraordinære psykiske belastninger på arbejdet anerkendes hurtigt, selv om de er anmeldt før 1. januar 2005.

Arbejdsskadestyrelsen og Erhvervssygdomsudvalget har netop revideret den gamle erhvervssygdomsfortegnelse, som Arbejdsskadestyrelsen anvender til at vurdere, om sygdomme anmeldt før 1. januar 2005 kan anerkendes.

Når sygdommen optages på den gamle fortegnelse, skal sagen ikke længere forelægges Erhvervssygdomsudvalget, før den kan anerkendes. Det betyder en kortere sagsbehandlingstid for en lang række sager.

Arbejdsskadestyrelsens direktør, Anne Lind Madsen, udtaler:

- Vi signalerer nu, hvor posttraumatisk belastningsreaktion er kommet på fortegnelsen, at en psykisk sygdom som denne kan skyldes arbejdet. For den tilskadekomne er det også vigtigt, at de specifikke krav til anerkendelse kan læses i fortegnelsen. Hidtil har sagerne om posttraumatisk belastningsreaktion optaget meget af Erhvervssygdomsudvalgets tid. De mennesker, der lider af posttraumatisk belastningsreaktion, kan nu få deres sag afgjort hurtigere.

Et eksempel på en sag, som fremover vil kunne anerkendelse uden forelæggelse for udvalget:

En socialpædagog arbejdede på et bo- og udviklingscenter for udviklingshæmmede. I en periode på et halvt år fik hun ansvaret for en ny beboer, der var meget aggressiv. Beboeren truede ofte socialpædagogen med vold. Flere gange om ugen var socialpædagogen udsat for, at beboeren skubbede og puffede til hende eller gav hende en albue i siden. Beboeren havde også flere gange kastet med ting mod hende og andre ansatte. Efter at have været udsat for disse jævnlige psykiske belastninger i flere måneder begyndte hun at få psykiske symptomer. En speciallæge stillede diagnosen posttraumatisk belastningsreaktion.

Andre nyheder på den gamle fortegnelse:

Følgende andre sygdomme kan nu også anerkendes uden forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, hvis fortegnelsens betingelser er opfyldt:

- ❖ Slidigt i knæled efter knæliggende og/eller hugsiddende arbejde i en længere årrække
- ❖ Biceps-tendinit efter arbejde med løftede arme eller kraftbetonet og skulderbelastende arbejde (forandringer i bicepssenen i skulderen)
- ❖ Pleurale plaques efter asbest (lungehindepletter)

De nye betingelser på den gamle fortegnelse svarer til udvalgets nuværende praksis. Arbejdsskadestyrelsen forventer derfor ikke at anerkende flere sygdomme end hidtil på grund af ændringerne.

Det er også nyt, at der ikke længere kræves arbejdsophør eller kvalitativt jobskifte, for at sygdommen kroniske nakke-skuldertmerter kan anerkendes. Dette stemmer godt overens med beskæftigelsespolitikken.

Og så var der den om det Blå bevis



Jeg var engang medlem af en ølklub. Ikke noget særligt med betaling af kontingent og tage til ølsmagning, for at vurdere de sidste nye bryggerlav og metoder. Nej, det gik i alt sin enkelthed ud på at få drukket noget øl og gerne i rigelige mængder.

Hvis der i selskabet var nogen bemærkninger til øllet, så var det som regel fordi der var for varmt eller for tyndt eller uden skum. Lidt stolthed havde vi dog. Men det var også lidt med hvilket humør vi var i - på starttidspunktet - og ikke mindst beværtningens udseende og opførsel og

andre udefra kommende påvirkninger.

Jeg kan ikke mindes at have oplevet nogen i klubben, indgående studere et glas øl og udbrede sig om farvenuance, klarhed og skummets struktur. Som regel lå bedømmelsen først efter at glasset var vel tømt fx: "Det var godt!" eller "Det var lige hvad jeg trængte til!" og så måske derefter en bemærkning om, hvordan øllet føltes nede i maven.

Hvis en øl blev betragtet, var det fordi der var faldet noget ned i øllet. Betragtningstiden var afhængig af, hvor

I den standardiserede verden vi lever i, med bl.a. krav til konstablernes helbred, er der i Karl-Eriks streg en klar associering til et bilsyn.

lang tid ejeren var om at bestemme sig for, om øllet skulle hældes ud eller ned, efter at have analyseret fremmedlegemet som levende, dødt og / eller bundfældende.

Man kan godt sige at medlemsbeviset var en ølbrik. En ølbrik var vores vigtigste redskab.

Uanset på hvilket tidspunkt af døgnet man mødte et klubmedlem, skulle man kunne fremvise en ølbrik. Ikke nogen bestemt type, bare en ølbrik. I fald man ikke kunne det, var man skyldig en omgang. Og så var det lige meget om det var en sen natte-time eller hos bageren søndag morgen.

Med tiden blev det noget man huskede lige som nøgler og pung og den slags. Der var nogen, der lærte hurtigere end andre. Og der var nogen, der betalte. Der var dem der garderede sig ved at have en ølbrik i hvilket som helst stykke tøj, de kunne finde på at iklæde sig. Det kunne blive til mange ølbrikker, men var effektivt. Problemet ved den metode viste sig som regel ved tøjvask. En ølbrik fylder temmelig meget, afhængig af hvilken vask den har været udsat for.

Det var sådanne minder, der rullede over min nethinde, da banjemesteren råbte: "Det Blå bevis, husk det nu! Det skal I have med!"

Hvor er beviset?

... Mit blå bevis? Hvor fanden er det? Hvor lang tid siden er det, jeg har været ved lægen? Gælder det endnu? Hvor var jeg, hvilket tjenestested var jeg på, sidste gang jeg var ved lægen? Spørgsmålene var mange, mens jeg forsøgte at skrue tiden tilbage til et lægebesøg. Hvornår har jeg sidst været syg og af hvad, som

har krævet et lægebesøg?

Ikke fordi jeg er imod det Blå bevis. Jeg kan godt forstå, at det er til min egen fordel og et godt tilbud fra min arbejdsgiver, at jeg har mulighed for med jævne mellemrum at få tjekket min sundhedstilstand. På den anden side er det jo ikke noget jeg går og tænker på til dagligt i min tjeneste: "For at få den kompressor til at køre skal jeg have et multimeter, noget værktøj - og mit blå bevis med." - Faktisk er det ikke noget jeg spilder en tanke. Lige som jeg heller ikke husker på, hvor langt det var jeg løb ved sidste FUT-test. Det vigtigste er, at jeg kom igennem det og bestod prøven. Så går der igen et stykke tid, før jeg behøver at tænke på det.

Måske var det en ide, hvis ID-kortet blev farvet blå. Så kunne man vise både sit ID-kort og det blå bevis samtidig. Og så ville man altid have det på sig.En tanke jeg ikke vil tænke helt til ende.

På den anden side. Hvis det er et krav fra min arbejdsgiver, at jeg er i en bestemt sundhedsmæssig tilstand, og jeg ikke kan udføre min tjeneste, med mindre jeg har et blå bevis, og har det på mig, har jeg jo heller ikke grund til at komme ind på flådestationen, hvis ikke den side er i orden.

Hvis man nu kunne blive enige om, at alle, der forretter tjeneste i forsvaret, skal være i rimelig god sundhedsmæssig tilstand og dermed opfylde nogle sundhedsmæssige krav. Så er der vel ingen grund til, at vi alle inden for hegnet derudover skal kunne fremvise et blå bevis, som beviser at vi opfylder kravene?

En rimelig sundhedsmæssig tilstand er simpelthen et adgangskrav til tjenesten.

Det skal selvfølgelig også være tilfældet, at vi er i rimelig god sundhedsmæssig tilstand. Og derfor er det også nødvendigt og godt med et tjek en gang imellem.

Det kan godt lade sig gøre at holde regnskab med, om vi kan løbe en FUT-test en gang om året, uden at vi skal rende rundt med f.eks. et grønt bevis på os, som beviser med dato og hvornår vi sidst har løbet tilfredsstillende.

Men måske er det blå bevis alligevel et udtryk for, at det vil være for belastende

for systemet at administrerer personellens sundhedsmæssige tilstand, uden at man på et hvilket som helst tidspunkt kan bede konstablen om at dokumenterer, at han ikke er syg?

For ikke så lang tid siden blev min gamle Golf kaldt til syn. Den har unægtelig nogle år på bagen. Jeg ved ikke, hvor langt den har kørt. Der står 145.856,4 km på speedometeret, men jeg ved ikke, hvor mange gange der har stået det. Men jeg har personligt rundet 000.000 én gang. Og den var langt fra ny, da jeg købte den.

Et eller andet sted var jeg godt irriteret. Jeg syntes ikke det var så lang tid siden jeg sidst havde været til syn. Og jeg må med skam bekende, at der jo nok var et par ting, der skulle ordnes, før jeg skulle gøre mig forhåbninger om, at få den synet igen. Der var bare ikke lige tid til det nu.

Der er ca. 2.5 mil. biler i Danmark. Alligevel skal man ikke gøre sig forhåbninger om at blive overset og kunne springe et syn over. Det er noget, der virker.

Hvorfor skal det nu blandes ind i det? Jo, ser du! Det var jo det jeg tænkte. Hvis nu forsvaret kontaktede STATENS BILINSPEKTION og fik lov til at låne/få det PC-program de bruger, når de indkalder, og syner biler, så kunne vi alle blive puttet ind i det program med hver vores registreringsnummer, og så ville vi alle blive kaldt til syn hvert andet år. AUTOMATISK.

Selvfølgelig skulle der lidt kosmetiske ændringer til, før programmet ville fungere optimalt, på det personel jeg kender. Således kunne slidte bære- og styrelejer blive til løse knæled. Slør i styretøjet kunne blive til vrøvl med balancen. Lygteføring m.v. kunne blive til syn og høreelse og så fremdeles.

Jeg ved ikke så meget om den menneskelige anatomi, at jeg kan overføre alle punkter fra et syn til den menneskelige organisme. For eksempel:

Hvad skal undervognsbehandling blive til?

For ikke at tale om forureningsgrad af udstødningsgasser.

Hvad hører støddæmperne under?

Jeg kan godt se, at der vil være nogen tilretning. Men det ville virke, er jeg sikker på. Og så ville vi være fri for at skulle koncentrere os om at slæbe rundt på et blå bevis, som bevis.

Efter et syn har man førhen fået et klistermærke klistret i forruden med årstal for sidste syn, altså hvis man er kommet igennem. Det er man nu gået væk fra igen. Det syntes jeg er godt. Det ville også bare komme til at se åndssvagt ud.

Tekst & tegning:
Karl-Erik Andersen



Et godt tilbud

- for dem, som ønsker at opleve Vestjylland i nogle af de mange ferier, fridage eller weekender!

Dobbeltværelse
med 1 opredning for 2 voksne
og 2 børn (max. 15 år)
Pr. døgn **kr. 875,-**
incl. morgenbuffet

Ekstra opredning . . . **kr. 200,-**
pr. døgn.

Feriepakken gælder alle weekender og skoleferier.

HOTEL FJORDGARDEN
 Vesterkær 28 · 6950 Ringkøbing
 Tlf. 97 32 14 00 · Fax 97 32 47 60
 E-mail: rec@fjordgaarden.dk
 www.hoteljordgaarden.dk

Barselsorlov fo



Claus G. Dalsgaard med sin Tina og deres to børn Emilie og Mathias er et par som ville havde haft stor glæde af, at kunne udnytte barselsorlovsreglerne, det ville havde givet Tina bedre mulighed for også at forfølge sin uddannelse. Billedet er fra 2002, hvor de i SKnyt nr. 7 blev interviewet af Karl-Erik Andersen.

Moren før og efter fødsel

Før fødslen.
Ret til seks ugers orlov med fuld løn. Otte uger, hvis der anvendes omsorgsdage.

Efter fødslen.
Ret til 14 ugers orlov med fuld løn. De to første uger er pligtige for moren.

Efter den 14. uge har moren ret til 32 ugers forældreorlov med dagpenge. De 32 uger kan forlænges med otte eller 14 uger med reduceret dagpenge. Det samlede dagpengebeløb kan ikke overstige 32 ugers dagpengebeløb.

Faren før og efter fødsel

Før fødslen.
Ingen ret til orlov med løn.

Efter fødslen.
Ret til to ugers orlov med fuld løn, som kan placeres vilkårligt inden for de første 14 uger.

Efter den 14. uge har faren ret til 32 ugers forældreorlov med dagpenge. De 32 uger kan forlænges med otte eller 14 uger med reduceret dagpenge. Det samlede dagpengebeløb kan ikke overstige 32 ugers dagpengebeløb.

Særlig fædreorlov

Fædrene har ret til to ugers særlig fædreorlov med løn inden for perioden 14. til 46. uge.

Forældreorlov

Forældrene har ret til 10 ugers forældreorlov med løn efter den 14. uge. De 10 uger kan deles eller den ene part kan afholde alle 10 uger. Faren kan fx fremrykke en del eller alle 10 uger så begge forældre kan afholde orlov med løn i 14 ugers perioden.

Or statsansatte

Barselsorlov er en aftalebaseret ret for statsansatte forældre. Det er vigtigt, at forældrene er med i opvæksten af barnet, specielt i den første tid. Derfor aftalen.

Varsler om orlov

Det er vigtigt at holde såvel arbejdsgiver som kommune orienteret om, hvornår barselsorloven ønskes.

En god regel er dog, at underrette arbejdsgiver og kommune mindst tre måneder før orloven skal begynde. Minimumsreglerne for varsling er:

Moren skal underrette arbejdsgiveren tre måneder før fødslen om graviditeten, og den forventede termin.

Faren skal underrette arbejdsgiveren fire uger før fødslen, hvis han ønsker at holde de to ugers barselsorlov i forbindelse med fødslen.

Moren og faren skal inden otte uger efter at barnet er født underrette arbejdsgiveren om, hvor meget orlov de vil holde, og hvornår de vil holde den.

Orlovslængder

Fra barnet er 14 uger gammelt, har morer og faren hver ret til 32 ugers forældreorlov. Forældrene kan udnytte de 32 ugers fraværsret samtidig, forskudt eller i forlængelse af hinanden.

Faren kan yderligere 'fremrykke' en del af sin forældreorlov, således at orloven holdes sideløbende med, at moren holder sine 14 ugers barselsorlov efter

fødslen.

Det ændrer ikke ved hans ret til at holde fædreorlov i to uger efter fødslen.

Forældrene har ret til at forlænge forældreorloven med otte eller 14 uger til i alt 40 eller 46 uger. Forlængelsen medfører, at dagpengene nedsættes forholdsmæssigt.

Enten faren eller moren har ret til at udskyde mindst otte og højst 13 uger af 32-ugersperioden til afholdelse på et senere tidspunkt. Dog skal den udskudte orlov afholdes i en sammenhængende periode, inden barnet fylder ni år.

Løn under barsel

Morens ret til fravær med løn begynder fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være seks uger til fødslen og de 14 uger efter fødslen. Retten til fravær kan dog begynde fra syv eller otte uger før fødslen ved anvendelse af en henholdsvis to ugers omsorgsdage.

Desuden har forældrene tilsammen 10 ugers ret til løn efter den 14. uge efter fødslen.

Faren kan fremrykke en del eller alle 10 uger så begge forældre holder orlov med løn i 14 ugers perioden.

Løn under barsel er ikke lov men aftalebaseret for statsansatte.

Ret til dagpenge

Der er en ret til dagpenge for hver af forældrene, med de ovenfor nævnte udvidelsesmuligheder.

Eventuel lønret fra arbejdsgiveren indgår som en del af de uger, hvor arbejdsgiveren normalt har refusionsret på dagpengene.

Husk at det er kommunen, der administrerer ordningen. Denne orientering er kun et forsøg på at give lidt overblik.

SK modtager gerne kritik til forbedring af orienteringen på tlf.: 33 45 46 47 eller på email: hf@maks.dk.

Hvor findes oplysningerne?

Oversigten her på siderne er et forsøg på at skabe lidt overblik. Den er ikke fyldestgørende. Man bør derfor selv skaffe sig reglerne, så de vordende forældre selv har mulighed for sætte sig ind i dem.

Her er tre af de steder, hvor reglerne kan hentes:

1. Fra Finansministeriets Personeladministrative Vejledning (PAV) kapitel 27, som findes hos personelmyndighederne,
2. Beskæftigelsesministeriets hjemmeside: www.bm.dk og
3. Hos kommunen, som administrerer reglerne om dagpenge i forbindelse med barsel.

Reglerne kan også rekvireres fra SK, tlf. 33 45 46 47.

Af Hans Frederiksen
Foto: SK fotoarkiv



Krigen i Søværnet -

Så gør dog noget!!!!!!!!!!!!!!

I efteråret 1997 besluttede konstablerne i Søværnet, at man ville sige farvel til de tidligere samarbejdspartnere i CS - Centralforeningen for Stampersonel. Man meldte sig ud.

Det blev der megen ballade om, og den nystartede forening SK - Søværnets Konstabelforening, fik en vanskelig start. Først efter flere retssager blev det slået fast med syvtommer søm, at SK havde meldt sig ud af CS på helt lovlig vis. Man fik også rettens ord for, at man skulle have en forholdsmæssig andel af CS' formue med sig.

Så langt så godt!

Den nystartede forening meldte sig ind i StK, men CS ville ikke slippe overenskomstforholdet for Søværnets Konstabler.

I StK følte vi os snydt. Vi have en klar aftale med formanden for CS

Personalestyrelsen ønsker "at være neutral i denne sag". Det er vi enige i. Men man er ikke neutral ved intet at foretage sig!

om, at SK kunne melde sig ind i StK, og overenskomsten fulgte med. Den aftale løb han fra.

Søværnets Konstabler er omfattet af den militære straffelov, som forbyder dem at tage de skridt, som ville være normale på resten af arbejdsmarkedet, nemlig at konflikte sig til en overenskomst.

Medlemmerne har klart valgt side, langt de fleste fulgte med over i SK, selvom CS oprettede en konkurrerende forening OKS - uden med-

lemmer. Og medlemmerne er fortsat i SK. Det må man beundre dem for, med alle de vanskeligheder og chikaner, de konstant er udsat for.

CS startede en målrettet aktion mod SK. Alle midler blev taget i anvendelse. En aktion, der naturligvis måtte kalde på modtræk fra SK. Så selvom der ikke er nogen fremmed fjende, kan man alligevel føre krig - men nu mod hinanden i Søværnet.

Situationen er nu den, at medlemmerne står i SK og overenskomsten ligger fortsat i CS.

StK har ved flere lejligheder, bragt sagen op over for Personalestyrelsen, der indtil videre har valgt 'Nielson-modellen', man sætter kikerten for det blinde øje. Det ville være befriende - området taget i betragtning - om Personalestyrelsen viste sin støtte til Søværnet på anden vis.

Personalestyrelsen har fået domstolens ord for, at man ikke er forpligtet til at indgå overenskomst med SK, selvom SK opfylder alle betingelser for at være overenskomstpарт. Det er der ikke noget usædvanligt i. I Danmark er ingen arbejdsgiver forpligtet til at indgå overenskomst.

Det er vel rimeligt i denne sag at spørge om: "Hvor længe kan staten holde til at indgå overenskomst med en organisation, der ikke repræsenterer de ansatte?" Det skylder man fortsat et svar på!

Personalestyrelsen ønsker "at være neutral i denne sag". Det er vi enige i. Men man er ikke neutral ved intet at foretage sig!

Forholdet er jo det, at de tillidsrepræsentanter, der findes på området, alle kommer fra CS (der har overenskomsten). Og hvad er mere naturligt for disse 'repræsentanter' end at varetage CS-interesser. Derfor kan hovedparten af konstablerne ikke få assistance fra disse "repræsentanter".

Det betyder, at medlemmerne af SK ikke får del i lokallønsmidlerne og andre goder, der forhandles lokalt.

Det er uholdbart og ødelæggende for samarbejdet og klimaet i Søværnet, at der ikke er en vilje til at respektere de ansattes valg!

Vi - StK - har ved flere lejligheder fremsat flere konstruktive forslag over for Personalestyrelsen. Det har man - indtil videre - overhørt, man ønsker jo at være neutral.

Hvor længe vil Personalestyrelsen og dermed Finansministeren påtage sig ansvaret for disse forhold i Søværnet?

Sagen har nu kørt i næsten 8 år, og Personalestyrelsen sidder med nøglen til en løsning!!

Der kaldes på en løsning - vi er parat!

Personelsammensætningen skal til gennemsyn

Endelig kom den længe ventede arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til justering af den eksisterende personel- og uddannelsesstruktur, også kaldet P83.

Opgaven er beskrevet i Kundgørelse for Forsvaret A 12 af 19. maj 2005.

Arbejdsgruppe vedrørende justering af forsvarets personel- og uddannelsesstruktur.

Arbejdsgruppen har forkortelsen AGPU med følgende

"KOMMISSORIUM

1. Arbejdsgruppen skal på baggrund af Forsvarsaftalen 2005-2009 og med udgangspunkt i Betænkning 902 af juli 1980 afgive forslag til justering af forsvarets personel- og uddannelsesstruktur.

2. Den justerede personel- og uddannelsesstruktur skal sikre, at der er overensstemmelse mellem forsvarets struktur, produktion og opgaver, de personelpolitiske målsætninger samt de personeladministrative grundprincipper (tiltrækning, udvikling, fastholdelse og afvikling). Der skal være sammenhæng mellem personellet uddannelse, funktionsniveau / stilling, tittel / grad og løn, og der skal være en hensigtsmæssig balance mellem anvendte uddannelsesressourcer og gavntjeneste.

3. Arbejdsgruppen skal analysere, hvorledes forsvarets evne til at tiltrække, udvikle, fastholde og afvikle personel inden for alle militære og civile personelkategorier sikres bedst muligt. I den forbindelse skal der rettes særlig opmærksomhed på forsvarets muligheder for at

opstille og udsende personel til internationale missioner.

4. Arbejdsgruppen skal analysere mulighederne for at justere uddannelsesstrukturen, således at personellet kompetencer og kvalifikationer bibringes, vedligeholdes og udbygges på den mest hensigtsmæssige og effektive måde under inddragelse af forskellige relevante pædagogiske metoder. I den forbindelse skal forhold vedr. militær anerkendelse af civile uddannelser (meritering) og civil anerkendelse af militære uddannelser (akkreditering) indgå i arbejdet. Endvidere skal forsvarets civiluddannelsesordning og reserveofficersuddannelserne overvejes nærmere.

5. Arbejdsgruppen skal analysere behovet for at justere eller ændre de nuværende ansættelsesformer for de forskellige personelkategorier. I den sammenhæng skal forhold for personel af reserven overvejes nærmere.

6. Arbejdsgruppen udarbejder løbende relevante analyser m.h.p. styregruppens tilslutning.

7. Arbejdsgruppen skal udarbejde grundlaget for en samlet og sammenhængende indstilling om justering af forsvarets personel- og uddannelsesstruktur, og arbejdsgruppen skal i overensstemmelse hermed afgive forslag til handlingsplan.

8. Arbejdsgruppen skal afslutte sit arbejde senest den 30/11 2006."

Underarbejdsgrupper

Arbejdsgruppen nedsætter indledningsvis to underarbejdsgrupper, en til uddannelsesstrukturen med kommandør

Annemette Ruth, FPT som formand og en til personelstrukturen med oberst Peter Sonneby, FPT. De to formænd har chefterne i FPT på de to områder personelpolitik i FPT.

Igennem en del år, har det været åbent, at den nuværende personel- og uddannelsesstruktur har trængt til en justering.

P83 stadig grundlaget

Grundlaget for personel- og uddannelsesstrukturen er 'Betænkning 902 af juli 1980', også kaldet P83, fordi den dannede grundlag for vedtagelse af personelloven af 1982, som blev iværksat med virkning fra 1. januar 1983.

Erfaringerne siden 1983 kan give et godt grundlag for at få tilrettet personel- og uddannelsesstrukturen til den samfundsskabte virkelighed anno 2005 / 2006.

Forsvarsforliget 2005 - 2009 har lagt rammerne for forsvarets opgaver nu og langt ud i fremtiden.

Set med soldaternes øjne er det forventninger om professionalisme og operationel anvendelse af avanceret teknologiske militære udstyr til løsning af opgaver nationalt såvel som internationalt, de skal kunne indfri. Samtidig med, at de skal kunne medvirke til løsning af humanitære opgaver i udstationeringsområderne.

Det stiller store krav til uddannelse og udstyr til soldaterne. Den side skal så til gengæld indfries af politikkerne og forsvarets ledelse gennem bevillinger og tilpasning af resurser, herunder ikke mindst forsvarets struktur.

Af Hans Frederiksen

SK ORIENTERING

Lønsedler

Vi har i tidligere orienteringer berettet om medlemmer, der ikke modtog deres lønsedler. I en (kort) periode har vi ikke modtaget henvendelser i den anledning, så vi har været af den overbevisning, at det var der styr på.

Vi kan nu konstatere, at det er der ikke - en del medlemmer har ikke modtaget lønsedler med udgangen af april.

Medlemmerne fik det råd at ringe til FPT, og vi har ikke hørt yderligere, så vi formoder, at problemerne blev løst. Det burde dog ikke være nødvendig, at man selv skal rykke arbejdsgiveren for at få sin lønseddel.

Lønsedlen er vigtig af flere årsager, det er rart at kunne kontrollere, om man har fået den korrekte løn, og skal man meldes ind i en A-kasse, eller er ved at skulle have efterløn, er det nødvendigt at kunne fremvise lønsedler.

BMO

Løn

På FKO hjemmeside oplyses det, at Viceadmiral Tim Sloth Jørgensen ved et møde har udtalt, at der er så meget styr på udbetalingen af løn, at der kun var otte ved sidste lønudbetaling, der fik forskert løn.

Det lyder godt, nu skal vi så bare have forsvaret til at udbetale løn til dem, der ikke har fået de penge, de har til gode. SK har modtaget henvendelse fra to medlemmer, der tilsammen har optjent ca. 1000 merarbejdstimer, som ifølge en 'aftale' skal udbetales.

Timerne er optjent i OKT - MAR, men der er stadig ikke udsigt til, at de bliver

udbetalt fordi nogle myndigheder åbenbart er uenige om hvem der har ansvaret.

Det er muligt, at DeMars nu fungerer, det nytter jo bare ikke noget, hvis der ikke er vilje til at udbetale den løn, medarbejderen har krav på.

Viceadmiralen udtalte ved samme møde, at den virkelige udfordring ved det nye forsvar er at ændre medarbejdernes måde at tænke forsvar på! Bare det ikke betyder, at vi skal tænke os til at få betaling for det arbejde, vi udfører.

BMO

Tilbagebetaling

En eskadre krævede i april 2004, at en ansat tilbagebetalte ca. 5000,- kr., som eskadren havde fejludbetalt i 2003.

Medlemmet meddelte eskadren, at han ikke kunne acceptere tilbagebetalingskravet, idet han henviste til, at pengene var modtaget i god tro. Sagen blev anket til SOK.

SOK har brugt et år på sagen og medlemmet har fået medhold.

Man skal ikke finde sig i, at der foretages løntræk. 'Der kan kun kræves tilbagebetaling i de tilfælde, hvor den ansatte vidste eller på grund af grov uagtsomhed var uvidende om, at der blev udbetalt for meget i løn mv.'

BMO

Kompetenceudvikling

Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling har udarbejdet forskelligt materiale om kompetenceudvikling herunder brugen af arbejdsmarkedsuddannelser.

Der er udgivet en håndbog - systematisk og strategisk

brug af arbejdsmarkedsuddannelser - med baggrund i FLS KOR erfaringer med brugen af AMU.

Interesserer man sig for videreuddannelse, kan man bruge dette som inspiration til at sætte de lokale repræsentanter og ledelser i

gang med at formalisere kompetenceudviklingen til glæde for tjenestegod og medarbejdere.

Vi vil bringe en dybere orientering om emnet i SKnyt. Interesserede kan dog allerede nu henvende sig til kontoret.

BMO

OBS!

Har du problemer med at få de ydelser du har krav på, så gå direkte til den ansvarlige, fx banjermester, forvaltningsofficer eller chef. Får du ikke en ordentlig behandling eller et ordentligt svar, så kontakt SK for råd og vejledning. Evt. for at SK kan tage sagen.

BMO



Tilmelding til STA ledighedsforsikring

Tilmeldingsblanket til STA Ledighedsforsikring kan rekvireres hos STA på 44 20 26 76.

Du kan læse mere på www.sta.dk

Du kan også ringe til SK på 33 45 46 47

Advokathjælp

Har du brug for advokathjælp i en privat sag, kan SK anvise dig en god hjælper.

Ring til SK tlf.: 33 45 46 47 og spørg efter Hans Frederiksen eller Vinni Nielsen så kan vi tale om det.

Advokathjælp i private sager er for egen regning, men til absolut rimelige priser for SK's medlemmer.

HF

SK ORIENTERING

Kan

Et medlem arbejdede som flyttemand, før han blev ansat i søværnet. Han kunne ikke få denne arbejdsgiver til at udbetale feriepenge, selv om Feriekonto havde rykket flere gange.

Han henvendte sig til SK, som fik en snak med flyttefirmaets direktør.

Samtalen afslørede en

arbejdsgiver, der var fuldtændig ligeglad med lov og ret. Vi formulerede og sendte derfor et brev til Arbejdsdirektoratet, som omgående overtog sagen.

Arbejdsgiveren valgte også at ignorere Arbejdsdirektoratets henvendelser, hvilket betød, at de stævnedes ham og han blev af retten pålagt at betale feriepenge til vort medlem og betale sagens omkostninger.

BMO

Kan ikke

En enhed er sendt på togt uden kabyspersonel, og det har medført en del utilfredshed i besætningen.

Sagen er et resultat, af den fejlslagne personalepolitik eskadren fører, og som man bl.a. kan læse om i SKnyt nr. 4, maj 2005.

SK har forsøgt at kontakte ECH for at få løst proble-

met, indtil videre uden held.

SK vil selvfølgelig holde 2. Esk. fast på de løfter, de har givet personalet i kutterne, og derved også forhindre, at enheder sendes ud at sejle uden kokke.

Da vi ikke kan trylle - endnu - må vi indse, at vi står over for et langt sejt træk, før problemet er løst.

BMO

Personelpolitik i praksis

Et medlem der for få år siden mistede sin hustru og sad tilbage med mindreårige børn, fik dengang orlov og fik den forlænget efterfølgende.

Umiddelbart inden han skulle starte i søværnet igen, mistede han sin søn. Forsvarets Personeltjeneste blev kontaktet, og her blev alle sejl sat, for at skræddersy en løsning, der pas-

sede medlemmet.

Få dage senere fik han at vide, han skulle starte i Karup, tæt på hjemmet.

Forsvaret Personeltjeneste, og de der forvalter søværnets konstabler, fortjener al mulig ros for deres konstruktive holdning til løsnings af denne opgave.

BMO

Interessens

forsvindingspunkt

I søværnet har en eskadre og SOK brugt et år på at beslutte, at en ansat var berettiget til at få refunderet en taxaregning på 532,- kr.

C. Northcote Parkinson har i "Parkinsons Lov" (udgivet af Fremads Fokusbøger 1970) skrevet om, hvor ringe et beløb skal være for at en bestyrelse ikke længere finder det værdigt at bruge tid på - interessens forsvindingspunkt.

Ifølge Parkinson kan et udvalg bruge fem minutter på komplicerede beslutninger om atomkraftanlæg. Diskussioner om overdækning af ansattes cykeltativer kan tage halve timer

og beslutninger om gratis mødekaffe til samarbejdsudvalgsmøder kan trække ud i timevis.

En af konklusionerne er, at tiden der anvendes på et emne er afhængig af, om deltagerne kan overskue beløbets størrelse, og om mødedeltagerne har en personlig holdning til emnet.

Da der er SK medlemmer, der har sager om langt større beløb, end det ovenfor nævnte, liggende i SOK, burde søværnet måske tage en diskussion om, hvor interessens forsvindingspunkt bør ligge.

BMO

Absalon

lavet "samarbejdsøvelser" og holdt grillfest.

Utilfredsheden der har hersket blandt konstablerne på Absalon har nu fået skibets chef til at 'tage tyren ved hornene' og søge at få problemerne løst.

Der har været afholdt møder på alle niveauer, og man har

Endelig har man mere uformelt diskuteret problemerne på tværs af niveauer.

Det endelige resultat vil blive beskrevet nærmere i SKnyt, men det tyder på, at Absalon er på vej mod nye tider.

BMO

Jubilæum og 60 år

SK's uundværlige faktotum, Vinni Nielsen, fejrede sit 25 års jubilæum som ansat i organisationen den 10. marts 2005. Det blev fejret ved en beskeden reception på kontoret på dagen.

Den 20. juli fylder Vinni 60 år, og der vil hun sætte alle sejl til ved en privat fest i sit nyindkøbte kollisionhavehus.

SKnyt vil sikre sig en fyldig reportage fra festen.

HF

Månedens foto, juni / juli 2005



Månedens foto i juni / juli 2005

er vundet af

Lasse H. Pedersen for sit billede af en skydning med RAVNEN P560 under en øvelse i 2000.

Patronhylstrenes vej mod dækket viser os noget om den hastighed der skydes med.

To flasker vin er på vej.

Hans Frederiksen
redaktør

Fotokonkurrence

Er du konstabel i Søværnet og medlem af SK, så har du chancen for at vinde to flasker af månedens vin.

Indsend et maritimt billede fra en oplevelse i søværnet og deltag i konkurrencen om månedens bedste foto.

Skriv lidt om billedet, hvor det er taget, hvilken historie det fortæller eller i hvilken relation billedet er taget, og hvem der evt. er på billedet.

Billedet kan enten være det rå billede fra digitalkamera, scannede billede i min. RGB 300 ppi eller almindeligt papir foto.

Billedet sendes, digitalt til

Hans Frederiksen - hf@maks.dk

eller som papirbillede til

Søværnets Konstabelforening

Kronprinsensgade 8, 2.

1114 København K.

Mrk.: Fotokonkurrence.

PS: Husk afsenderadresse og gerne telefonnummer og e-mail adresse, så vi kan kontakte dig.

SKnyt forbeholder sig retten til at anvende de indsendte billeder.

Med venlig hilsen

SKnyt

STA - Giver dig bedre råd

STA



Leder du efter Danmarks billigste A-kasse..?

Hos STA fokuserer vi hele tiden på at holde vores omkostninger nede og give vores kunder mest muligt igen for deres penge. Derfor er vi Danmarks billigste tværfaglige a-kasse - kåret af "Penge og Privatøkonomi" i november 2002. Faktisk kan du hos STA spare helt op til 1.700 kr. om året i forhold til andre a-kasser. (Læs mere på www.sta.dk)

Hos STA giver vi dig bedre råd. Råd om efterløn, råd til at være forsikret mod arbejdsløshed. Råd til dine leveomkostninger, hvis du skulle miste dit job. Og råd om, hvordan du hurtigst muligt kommer tilbage i arbejde. Skift til STA allerede i dag - uanset hvilken branche du er i. Hos STA har vi plads til alle, der vil have bedre råd.

Så nemt skifter du til STA:

- 1) Ring til 70 12 37 82
- 2) Underskriv og returner det tilsendte skema
- 3) Velkommen i STA

STA har kontorer i: København · Århus · Middelfart · Aalborg · Næstved

SK-KRYDSEN

1	2		3	4	5	6		7	
	8	9		10				11	12
13			14			15	16		
17					18				
19				20					21
22						23			
								24	
	25		26		27		28		
29					30				
		31							19

bjarnekrogh-pedersen020604

VANDRET:

- 1 Dessert
- 3 Forhenværende forsvarsminister
- 8 Politisk parti
- 10 Det sidste man drager når man dør
- 11 Nummer
- 13 Tumbleplads for søværnets sejlede enheder
- 15 Dronning af Grækenland, gift med Georg 1.
- 17 Skimtes
- 18 Parat eller gennemsigtig
- 19 Arveanlæg
- 20 Jyllands top
- 22 Bagdele
- 23 Sergent
- 24 Bort
- 25 Entring af fremmed skib på åbent hav
- 29 Fæstning
- 30 Lukkes op
- 31 Spidsen af Sjællands Odde

LODRET:

- 2 Søsterfartøj til Thyra
- 4 Gammel dansk udtryksform af ordet "er"
- 5 Kendt dansk sportsjournalist
- 6 "Georg Stage" og "Danmark"
- 7 Det modsatte af ældres
- 9 Værft, hvor mange af søværnets skibe er bygget
- 12 Havgud
- 13 Underansigter
- 14 Godt kort
- 16 Det, som næsen er, når den løber
- 18 Møntenhed
- 20 Vokser
- 21 Tør frugt med hård skal
- 24 7 dage
- 25 Drengenavn
- 26 Madding
- 27 Konsekvens ved passage af Ækvator eller Polarcirklen
- 28 3 ens
- 29 Summende honningproducent

Løsningen indsendes til:
Søværnets Konstabelforening, SKnyt Kronprinsensgade 8, 2. sal,
1114 København K,
mrk. SK-KRYDSEN.
Løsningen skal være modtaget senest den 23. august 2005.
Der trækkes lod blandt de rigtige svar, og den heldige vil få tilsendt
to fl. vin.

Redaktionen

Vinderen af SK-KRYDSEN (nr. 18) i SKnyt nr. 4 - maj 2005 blev:

Christian Vagn Andersen, AGDLEK

Redaktionen

SK-medlemmernes forsikringselskab

Klip

Gør dig selv en tjeneste - mand

- tal altid forsikring med Tjenestemændenes Forsikring !

Ja tak - jeg ønsker et uforpligtende tilbud på / gennemgang af mine forsikringer:

Jeg er ikke kunde i dag og er forsikret i: _____

Jeg er kunde og har kundenr. / cpr.nr.: _____

Navn: _____

Adresse: _____

Postnr.: _____ By: _____

Tlf. privat: _____ Evt. mobil telefon: _____

Ja, jeg er medlem af Søværnets Konstabelforening.



Tjenestemændenes Forsikring
Klausdalsbrovej 601
+++ 0100 +++
2750 Ballerup

Forsikringsområder

Tag oversigten med når du taler forsikring med din assurandør eller bank.

Forsikringer omfattet af SK's medlemskab og indbefattet i kontingentet:

Alle medlemmer er omfattet af:

1. Gruppelivsforsikring med en dødsfaldssum på 167.000 kr. ved medlemmets død og 75.100 kr. ved ægtefælles død.
2. Fritidsulykkesforsikring på 600.000 kr. med dækning for tandskader og brilleskader.
3. Kollektiv fritidsansvarsforsikring ved udstationering af den danske stat på internationalt mandat, Det danske Folketing og / eller Den danske Regering.

Forsikringen dækker ved skade på personer op til 6.000.000 kr. og ved skade på dyr og ting - op til 2.000.000 kr.

CFU forsikringsaftale, som gælder alle ansatte i staten - også for SK's medlemmer:

1. Gruppelivsforsikring med en dødsfaldsdækning på 275.000 kr.
2. Forsikring som udbetales ved konstateret kritisk sygdom på 100.000 kr.
3. Børnesum på 15.000 kr. pr. barn under 21 år.

Der betales skat af præmien for denne forsikring over lønsedlen.

Øvrige forsikringer som gælder for ansatte med kapital- eller arbejdsmarkedspension - også for SK medlemmer:

Gruppelivsaftale med en dødsfaldsdækning på 525.000 kr. Der er yderligere tilknyttet en sum ved ægtefællens død før 60 år på 318.000. Desuden er der tilknyttet en erhvervsudygtighedsdækning på 105.000 pr. år. Og ved medlemmets død en 24.500 kr. pr. år. til evt. børn. Der betales præmien for denne forsikring over lønsedlen.

Private forsikringer

SK's medlemmer kan tegne forsikringer i Tjenestemændenes Forsikring.

Få et godt tilbud på dine forsikringer!
Ring til hovedkontoret på telefon 70 33 28 28 mandag til fredag mellem kl.: 8:00 & 16:00, så henviser de til den lokale forsikringstillidsmand.

www.tjm-forsikring.dk

Du har også mulighed for at hente masser af information om Tjenestemændenes Forsikring samt nyheder og meget andet på vores hjemmeside.

Er du allerede kunde - eller når du er blevet det - har du mulighed for bl.a. at se oplysninger på dine egne forsikringer, bestille grønt og rødt kort til din bil samt anmelde en skade og meget andet.

Det er bare at klikke ind på adressen www.tjm-forsikring.dk og se hvad Tjenestemændenes Forsikring kan byde på.

Det kræver en lille tidsinvestering af dig selv. Men det er sandsynligvis en god investering !

Oplysninger om forsikringsforhold kan indhentes ved foreningens kontor på telefon 33 45 46 47.

For korttidsansatte omfattet af bonusordningen:

Særligt beløb ved dødsfald i tjenesten. Ved dødsfald ydes der afdødes ægtefælle et særligt beløb på 20.000 kr. Et tilsvarende beløb til hvert af afdødes børn under 18 år. Det samlede beløb kan dog ikke overstige 80.000 kr. Ved tilskadekomst i tjenesten ydes et særligt beløb ved 100% invaliditet på 80.000 kr.

Særligt beløb ved tilskadekomst i tjenesten. I tilfælde, hvor korttidsansat personel, afskediges som følge af en tilskadekomst i tjenesten pådraget invaliditet, ydes der den pågældende et særligt beløb, der ved 100% invaliditet andrager 80.000 kr. Ved lavere invaliditet nedsættes beløbet tilsvarende.

Ordningen er arbejdsgiveradministreret.

Forsikringsområder

Arbejdsgiveren har forsikret de ansatte for ulykker m.v. på arbejdet i henhold til arbejdsskade-forsikringsloven.

I følge lov om forsikring mod arbejdsskade kan du eller din familie opnå følgende erstatning / godtgørelse, pr. 1. januar 2005:

Tab af forsørger:

Løbende udbetaling afhængig af årsløn eller engangsbeløb. (Fx: afdødes årsløn 275.000 kr. = 6.879 kr. pr. måned i max 10 år).

Tab af erhvervsevne:

Løbende udbetaling afhængig af årsløn eller engangsbeløb. (Fx: Ved 65% tab af tidligere årsløn 275.000 kr. = 11.923 kr. pr. måned).

Særligt overgangsbeløb til ægtefælle ved dødsfald: 121.500 kr.

Ved méngrad på 100% udbetales 645.000 kr. Der ydes ingen erstatning ved méngrad på under 5%.

Der ydes betaling af udgifter til sygebehandling, optræning og hjælpemidler.

Kommer du til skade skal anmeldelse foretages inden ni dage efter tilskadekomsten til Forsvarets Forsikrings- og Erstatningskontor (FFEK). Er man utilfreds med FFEK's afgørelse, kan sagen ankes til Arbejdsskade-styrelsen, og er man ikke tilfreds med deres afgørelse, kan sagen ankes til Den Sociale Ankestyrelse.

SK er behjælpelig med sagsbehandling m.v. i forbindelse med medlemmernes arbejdsskadesager, hvis uheldet skulle ske.

Forsikringer m.v. under udsendelse på mandat i udlandet med henblik på deltagelse i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende, humanitære og andre lignende opgaver.

Forsvarets særlige erstatningsordning.

Under udstationering i udlandet er personalet omfattet af følgende erstatninger i tilfælde af invaliditet og død:

Ved 100% invaliditet 1.566.500 kr.

Dødsfaldsdækning:

Forsørger 1.044.500 kr.

Ikke forsørger 522.000 kr.

Forsikring mod tab af personlige ejendele m.m.

Mister du personlige ejendele m.m. henvises til aftale med FKO om, at forsvaret udbetaler en kulancemæssig godtgørelse på maksimalt 6.000 kr. pr. person, der mister personlige genstande under udlandstjenesten, såfremt personalet forinden udsendelse orienteres herom.

Forsvarets erstatningsansvar omfatter de private genstande, som normalt kan forventes medbragt på en arbejdsplads, og som eksempelvis befinder sig i private skabe. Ansvar omfatter som hovedregel således ikke penge og kostbare genstande, som fx dyre armbåndsure, fjernsynsapparater, smykker og malerier.

Hvis du kommer til skade i fritiden, kan der under visse betingelser ydes erstatning / godtgørelse i henhold til ulykkesforsikring tegnet af forsvaret i et forsikringselskab.

Ved en méngrad på 100 %: 1.117.510 kr.

Der ydes ingen godtgørelse, hvis méngraden er under 5 %.

Ved tab af forsørger ydes 447.004 kr.

Ved tab af ikke-forsørger ydes 22.350 kr.

Se nærmere på: www.forsvaret.dk, vælg: Om Forsvaret, derefter Personale og endelig Forsikring & Erstatning.

Beregn selv din pension

For tjenestemænd er det muligt at beregne sin egen pension på nettet.

Hvert andet år modtager tjenestemænd og tjenestemandslignende personel en pensionsoversigt med beregning af deres fremtidige pensionsoversigt.

På www.tjenestemandspension.dk kan man selv beregne sin pension. Det er også muligt via Pensionsinfo at beregne sin egen efterløn, folkepension og evt. sociale førtidspension. Og det er muligt at lave pensionsberegninger på selvvalgte pensioneringstidspunkter, herunder også pension ved invaliditet

og dødsfald. Samtidig kan tjenestemanden kontrollere, at de pensionsrelevante registreringer er korrekte.

For andre pensionsordninger

På www.pensionsinfo.dk kan man se sin pension fra Arbejdsmarkedets Tillægs-

pension (ATP), Den Særlige Pensionsopsparring og Lønmodtagernes Dyrtidspension, m. fl.

På www.stk.dk kan man se den aktuelle pensionsoversigt med antal år og skala-trin.

Af hans Frederiksen

Yderligere oplysninger - kan fås ved henvendelse til SK

SK's LOKALE REPRÆSENTANTER

**FLÅDESTATION
FREDERIKSHAVN**
FTM - Alex Nielsen
Tlf.: tj. 99 22 20 41
fedtmule@post3.tele.dk

FLS FRH ETAB
Karsten Eriksen
Tlf.: tj. 99 22 22 55

FLS FRH COMCEN
Ella M. Bagh Madsen
Tlf.: tj. 99 22 20 95

FLS FRH MP
Bo Barnbæk Jensen
Tlf.: tj. 99 22 22 55

**FLS FRH Kørsel- og
Transportelement.**
Henrik A. Christensen
Tlf.: tj. 99 22 22 55

**1. ESKADRE - FRH
HVIDBJØRNEN**
FTM - Finn A. Hansen
Tlf. tj. 99 22 22 85
mob. 22 30 15 84

AGPA
Elo Morsing
mob: 21 25 24 74
elomorsing@get2net.dk

TULUGAQ
Dennis Nygaard Jensen
Tlf.: 00299 57 76 28
00299 55 83 38
tulu@1eskadre.svn.dk

AGDLEK
Niels Clausen Nielsen
Mob. 29 43 48 25
agdl@ships.svn.dk

THETIS
Kristian Nielsen
thet@ships.svn.dk

TRITON A
Christian Vandkrog
trit@ships.svn.dk

1. ESKADRE STAB
Erland Krogsgaard
Kramme
Tlf. tj. 99 22 24 66

**RESERVEPERSONEL
Konstabelgruppen**
Knud Rasmussen
Tlf.: 40 84 19 30

**3. ESKADRE
VEST - FRH**
FTM - Jens Godsk
Jørgensen
Tlf.: tj. 99 22 22 71
pr. 98 48 29 19
mob. 29 91 15 53
jens@maks.dk

ABSALON
Jens Godsk Jørgensen
Tlf.: tj. 99 22 22 71
pr. 98 48 29 19
mob. 29 91 15 53
jens@maks.dk

ESBERN SNARE
Karl-Erik Andersen
Tlf.: tj. 99 22 22 63
pr. 98 85 19 46
mob. 21 82 26 06
k-ea@post8.tele.dk

MAKRELEN
Tom Toft
Tlf.: tj. 99 22 22 44

LAXEN
Kim Beck Gadegaard
Tlf.: tj. 99 22 22 43
mob. 51 51 74 65

STØREN
Mick K, Justesen
Tlf.: tj. 99 22 22 45
mob. 21 46 09 66

DANNEBROG
Peter Brix Kjelgaard
Tlf.: tj. 99 22 22 02

**KATTEGATS
MARINEDISTRIKT**
FTM Peter Emborg
Tlf.: tj. 99 22 27 73
pr. 98 46 77 99

RISHØJ
Bjarne Krogh
Tlf.: tj. 99 22 29 83
pr. 98 42 01 39
mob.: 40 75 35 15

**SK NORD - FRH
TALSMANDSKONTOR**
Tlf.: 99 22 30 77
Fax: 99 22 30 78
mob. 29 91 15 53
byg-12@flsfrh.svn.dk

**SOK Århus
SOK STAB**
FTM - Gert Jensen
Tlf.: tj. 89 43 34 73 el. 74

BUNKER 1 (EU-CEL)
Ole Madsen
Tlf.: 89 43 30 99

**FLÅDESTATION
KORSØR**

COMCEN
FTM - Michael Holm
Jørgensen
Tlf.: tj. 58 30 81 00
mob. 28 51 89 53
mhj@maks.dk

FLS KOR TKA
Søren Martin Albertsen
Tlf.: tj. 58 30 81 00

**FLS KOR
Minekomponent-
værksted**
Jørgen Rosenlund Jensen
Tlf.: tj. 58 30 81 00

FLS KOR MEK
Morten Wallin Jensen
Tlf.: tj. 58 30 87 88

MUS HELLEBÆK
Jens Holm Hejlsø
Tlf.: tj. 49 70 90 43
pr. 56 65 35 25
mob. 22 40 04 59

MUS FØLLESBERG
Laust K. R. Jensen
Tlf.: tj. 62 56 20 95

2. ESKADRE KOR
FTM - André Borre

MLOG
André Borre
Tlf.: tj. 58 30 86 84
pr. 47 53 22 38
mob. 23 80 34 12

BARSØ
Kim H. Rasmussen
Tlf.: tj. 58 30 85 71

FARØ
Claus Godtfresen
Tlf.: tj. 58 30 85 77

ROMSØ
Peter Nielsen
Tlf.: tj. 58 30 85 73

LÆSØ
Bengt Neumann-Nielsen
Tlf.: tj. 58 30 85 78

DREJØ
Erling Møller
Tlf.: tj. 58 30 85 72
mob. 61 74 45 26

THURØ
Carsten Oster
Tlf.: tj. 58 30 85 80
mob. 30 23 44 61

PETER TORDENSKIOLD
Jannik Torbjørn Larsen
Tlf.: tj. 58 30 81 00

OLFERT FISCHER
Dennis Hede
Tlf.: tj. 58 30 85 24/25

NIELS JUEL
Flemming Hans Cederbo
Tlf.: tj. 58 30 85 21/22

GLENTEN
Jørgen Pantou
Tlf.: tj. 58 30 85 51/52
pr. 58 29 10 66
mob. 26 21 97 84

VIBEN
Kasper Nielsen
Tlf.: tj. 58 30 85 66/67

SKADEN
Michael Serup
Tlf.: tj. 58 30 85 63/64
mob. 50 73 69 76
serup@mail.dk

SØLØVEN
Lars Clasen Jensen
Tlf.: tj. 58 30 85 69/70

**3. ESKADRE ØST -
MILJØ - KOR / KBH**

MARIE MILJØ
FTM - Keld Kroman
Tlf.: tj. 58 30 85 93

**GUNNAR
SEIDENFADEN**
Ole Lutzen Jensen
Tlf.: tj. 58 30 85 92

GUNNAR THORSON
Benny Jacob Nielsen
Tlf.: tj. 32 66 43 73

METTE MILJØ
Jens Peter Janum
Tlf.: tj. 32 66 43 75

**TALSMANDSKONTOR
KORSØR**
Tlf.: tj. 58 30 81 27

SOM HOLMEN
Thomas Mønter
Tlf.: tj. 32 66 42 81

**MARINESTATION
KØBENHAVN**
FTM - Kasper Herand
Tlf.: tj. 32 66 42 05

SGS AUERØD
FTM - Olav Hansen
Tlf.: tj. 47 72 24 40 / 585

TVS HOLMEN
FTM - Hans Philipsen
Tlf.: tj. 32 66 47 51
pr. 48 19 20 41
mob. 20 10 56 16

TVS ASO Odden
Karsten Lykke Karlsson
Tlf.: tj. 59 32 30 76
mob. 40 43 10 73
k-l-k@get2net.dk

TVS AIS FRH
Morten Poulsen
Tlf.: tj. 99 22 30 44

TKS HOLMEN
FTM - Claus Holstrøm
Tlf.: tj. 32 66 46 56

BHM
FTM - Anders Drejer
Tlf.: tj. 56 94 24 00
pr. 56 99 00 53

**SØVÆRNETS
HELIKOPTERTJENESTE,
Karup**
Per Justesen
Tlf.: tj. 97 10 15 50
lokal 3803

**SØVÆRNETS
MATERIELKOMMANDO
COMCEN**
Anette Tønning Drejer
Tlf.: tj. 32 66 32 95

**GRØNLANDS
KOMMANDO**
FTM - Jesper Kruuse
Jacobsen
Tlf.: tj. 00299 69 19 11
lok 210 el. 381
akasut@glk.gl

**FÆRØERNES
KOMMANDO**
Ib H. Skovbo
Tlf.: tj. 00298 34 15 21
pr. 00298 32 21 54
ish@kallnet.no

**CIS SQUADRON
FINDERUP**
Johnny Grewy Pedersen
Tlf.: 89 25 52 93
johnny.pedersen
@ncnw-fcs.nato.int

Returneres ved varig adresseændring

Leader



Vagn Munkholm
Christensen
formand

En justering af personelstrukturen skal også være en styrkelse af den militære specialist

Forsvarsministeriet har meddelt i Kundgørelse for Forsvaret A 12, at der skal nedsættes en arbejdsgruppe til justering af forsvarrets personel- og uddannelsesstruktur (AGPU). AGPU er nedsat på baggrund af Forsvarsaftalen 2005 - 2009 af 10. juni 2004. AGPU's opgave er beskrevet nærmere på side 15 og skal være færdig senest 30. november 2006.

Beslutningen om, at den nuværende personelstruktur (P83) skal til gennemsyn, har længe været et ønske og en nødvendighed. Da den da nytiltrådte chef for Søværnets Operative Kommando, kontreadmiral Kurt B. Jensen, for nogle år siden besøgte SK's Kernegruppeseminar i Korsør, var et af hans budskaber, at det er nødvendigt at analysere behovet for personelsammensætning i det 'nye forsvar'. Forsvarsaftalen er som bekendt vedtaget med mange store justeringer som konsekvens. Et af de forventede er en justering af personelstrukturen, som nu går i gang.

De 22 år, der er gået siden ikrafttrædelsen af P83 har givet mange erfaringer, men der er også sket en udvikling, ikke mindst i konstabelgruppen.

Uddannelserne for konstabelgruppen er blevet styrket og gruppens erfaring og dermed kompetence er udviklet betydeligt. Konstabelgruppen som specialister i forsvaret har medvirket til en betydelig styrkelse af enhedernes kompetence.

Den kendsgerning skal udmønte sig i den kom-

mende justering af personelstrukturen.

Konstabelgruppen er militære specialister med enkelte kortvarige eller mindre ledelsesfunktioner, helt i tråd med grundlaget for anvendelsen af gruppen.

Men anvendelsen af konstabelgruppen kan udnyttes meget bedre end det gøres i dag, selv om mange tjenestesteder anvender den specialvidden gruppen har.

Som specialister er det vigtigt, at konstabelgruppen har mulighed for at skabe sig et fagligt tjenesteforløb (karriere i det vandrette plan). Det styrker også tjenestestedernes kompetence. Og når konstablens fulde kompetence anvendes på tje-nesten, skaber det en gensidig faglig respekt.

Karriere i den lodrette plan til mellemlider eller leder (sergent eller officer) ændrer på kort sigt specialisten til en begyndende generalist. Hvad der jo også er mellemliderens og lederens opgave.

For at sikre sig en god personeløkonomi er det vigtigt, at udnytte alle de resurser konstabelgruppen har fuldt ud. Eller sagt på en anden måde; en udnyttelse af konstabelgruppens kompetence, militært såvel som civil, er nødvendigt for at nå en optimal personeløkonomi.

Med de styringsmekanismer forsvaret i dag råder over, vil den mulighed kunne udnyttes maksimalt.

Søværnets Konstabelforening
Kronprinsensgade 8, 2. sal, 1114 KBH K
Tlf.: 33 45 46 47 - Fax: 33 45 46 48
sk@maks.dk - www.maks.dk

Sekretariatet
Bjarne Mørup Olsen, konsulent
Ole Hemmingsen, konsulent
Hans Frederiksen, redaktør
Vinni Nielsen, sekretær

Bestyrelsen
Vagn Munkholm Christensen, formand
Karl-Erik Andersen, næstformand
Kaj Erik Friberg, bestyrelsesmedlem
Bjarne Krogh-Pedersen, bestyrelsesmedlem
Jens Godsk Jørgensen, bestyrelsesmedlem
Jørn Boye Jensen, bestyrelsesmedlem
Michael Jørgensen, bestyrelsesmedlem

A-kasse - STA Hovedkontor
Nyropsgade 39, 2. sal, Postboks 406,
1602 København V
Tlf.: 70 12 37 82 - Fax: 38 17 82 49
sta@sta.dk - www.sta.dk