



NY UDDANNELSES- OG OVERGANGSORDNING

I anden delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 blev det besluttet at lave en tidsbegrænset kontraktform med optjeningsret til uddannelse med løn for konstabel- og sergentgruppen. I delaftalen var der afsat en ramme på 2,2 milliarder kroner over forligsperioden til at lave en sådan ordning.

FPS og CS har nu indgået en aftale, som er delt op i tre elementer:

- Opkvalificering for allerede ansatte overenskomstansatte
- En ny tidsbegrænset kontraktform (K10) for nyansatte i Forsvaret
- Et partsudvalg

Opkvalificeringspulje for allerede ansatte

For CS var det afgørende vigtigt, at vores allerede ansatte medarbejdere blev omfattet af aftalen. Der var dog ikke økonomi i rammen af de 2,2 milliarder til, at den nye kontraktform kunne omfatte alle de overenskomstansatte medarbejdere, der ikke tidligere har været ansat på K35 kontrakt med CU, eller haft mulighed for tjenestemandsansættelse.

I stedet er der lavet en opkvalificeringspulje på 900 millioner kroner, der skal sikre uddannelse og opkvalificering for denne gruppe.

Hvem er omfattet af ordningen?

Ordningen for opkvalificering omfatter overenskomstansatte medarbejdere, der ikke tidligere har været ansat på K35 kontrakt med CU, eller haft mulighed for tjenestemandsansættelse. Opkvalificeringspuljen skal bruges på at give denne gruppe en civilt kompetencegivende uddannelse, så de står stærkere i deres karriere, uanset om det er i eller udenfor Forsvaret.

Hvilke uddannelser kan pengene bruges til?

Penge fra puljen kan for eksempel dække uddannelses- og kursusgebyr og uddannelsesmateriale. Opkvalificeringspuljen omfatter følgende uddannelser:

- Hf-enkeltfag og gymnasiale suppleringskurser (GSK)
- Fagspecifikke kurser
- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Erhvervsuddannelse for voksne (EUV), herunder realkompetencevurdering
- Akademi-, diplom- og masteruddannelser, herunder enkelte moduler
- Moduler som udbydes som enkeltfag på tomladsordning på professionsbachelor-, bachelor- og kandidatuddannelser

Opkvalificeringspuljen skal ikke finansiere uddannelse, der knytter sig til medarbejderens stilling og funktion for eksempel korporaluddannelse, oversergentuddannelse, militær akademiuddannelse, mv.

Hvordan kommer det til at fungere?

De 900 millioner kroner i opkvalificeringspuljen skal give medarbejderne mulighed for at uddanne sig ved siden af havende tjeneste.

Planlægning af uddannelse skal ske lokalt ved myndighederne i rammen af det nye bemandingssystem og den enkelte medarbejders karriereplan. Karriereplanen skal laves, så medarbejderen kan afslutte deres uddannelsesforløb inden forligsperioden udløber i 2033. For at det kan lykkes skal man prioritere de allerede ansatte medarbejders karriereplaner.

Uddannelsen skal ske under hensyntagen til myndighedernes operative beredskab. Det kan for eksempel være, at en udsendelse medfører, at uddannelsesaktiviteter må sættes på pause. I så fald er der en gensidig forpligtelse til at sikre, at der følges op på de planlagte uddannelsesaktiviteter efter endt udsendelse.

Ny kontraktform med ret til uddannelse med løn for nyansatte

Den nye tidsbegrænsede kontrakt – K10 - gælder for nyansatte. Ansættelsen sker tidsbegrænset i 10 år, hvor medarbejderen optjener ret til uddannelse med løn under sin ansættelse. Den nye kontraktform omfatter nyansatte med tilbagevirkende kraft fra den 1. januar 2025.

Optjening af uddannelse med løn

Man optjener ret til uddannelse med løn under den tidsbegrænsede ansættelse, men har man været værnepligtig i mere end 11 måneder (f.eks. værnepligtig sergent), indgår perioden efter de 11 måneder som ansættelsesanciennitet.

Man optjener ret til uddannelse med løn efter følgende model:

- Efter fire års ansættelse optjenes 12 måneders uddannelse med løn inkl. ferie
- Efter seks års ansættelse optjenes 18 måneders uddannelse med løn inkl. ferie
- Efter otte års ansættelse optjenes 24 måneders uddannelse med løn inkl. ferie

Medarbejderen skal være ansat i 4 år for at kunne afvikle et års uddannelse med løn, og 8 år for at kunne afvikle 2 års uddannelse med løn. Optjent ret til uddannelse med løn bortfalder, hvis den ansatte fratræder efter f.eks. 3 år. Fratræder den ansatte efter 7 år vil vedkomne have ret til 1,5 års uddannelse med løn.

Optjent ret til uddannelse med løn kan videreføres ved overgang til varig ansættelse inden for et overenskomstområde, hvor der kan optjenes ret til uddannelse med løn.

Tilkøb af uddannelse med løn

Efter 1 års ansættelse får man mulighed for at opspare yderligere af sin løn, så man kan tage op til fire års uddannelse med løn efter tjenesten.

Mod en lønreduktion på 14,3 procent kan der tilkøbes:

- 6 måneder efter 4 års ansættelse (så det bliver 18 måneder i alt)
- 9 måneder efter 6 års ansættelse (så det bliver 27 måneder i alt)
- 12 måneder efter 8 års ansættelse (36 måneder i alt)

Man kan også vælge en lønreduktion på 28,6 procent og dermed tilkøbe dobbelt så meget (12, 18 og 24 måneder).

Tilkøbt ret til uddannelse kan udbetales ved afgang, hvis uddannelse ikke tilvælges eller videreføres ved overgang til varig ansættelse inden for et overenskomstområde, hvor der kan optjenes ret til uddannelse med løn.

Partsudvalg

Som en del af de to aftaler om henholdsvis den nye K10 kontrakt og opkvalificeringspuljen, nedsættes der også et partsudvalg, som blandt andet består af en chef fra Forsvarsstaben, vicedirektøren i FPS samt formændene i henholdsvis CS og HKKF.

Udvalget skal sikre, at aftalerne anvendes efter hensigten. De skal blandt andet følge implementeringen og anvendelsen af den nye kontraktform og understøtte anvendelsen og forvaltningen af opkvalificeringspuljen.