



Nr.

17. november 2008

Bedes anført ved henvendelse

Til  
✓ Forsvarsudvalget  
Forsvarskommissionen  
Forsvarsministeriet  
Forsvarskommandoen  
Forsvarets Personeltjeneste  
Forsvarets Materieltjeneste  
Hærens Operative Kommando  
Søværnets Operative Kommando  
Flyvertaktisk Kommando

Eft.:

1. Eskadre
2. Eskadre

Emne:

**Forslag til rekruttering, uddannelse og praktik for marinekonstabler.**

Bilag:

Notat om maritim uddannelse og praktik i søværnet og den civile skibsfart.

1. Den 6. november 2008 afholdt Danmarks Rederiforening, CO-Søfart, Søværnets Konstabelforening (SK) og Flyvevåbnets Konstabel- og Korporalforening (FKKF) en høring om FORSVARETS FREMTID på Kastellet i København.

2. I forbindelse med denne høring blev en række velkendte og alvorlige problemer skitseret, ligesom der blev fremlagt et pilotprojekt af Danmarks Rederiforening til rekruttering, uddannelse og praktik for konstabler i søværnet jf. bilag. Princippet i pilotprojektet kan dog anvendes af andre personelgrupper og i andre uddannelsesmæssige sammenhænge i forsvaret.

3. De velkendte og alvorlige problemer med hensyn til at hverve og fastholde egnet personel kan afhjælpes på en række områder. Blandt disse er:

- personelstrukturen skal gøres mere fleksibel. Opgaver og ansvar skal placeres der, hvor kompetencen forefindes
- personellets situation skal stabiliseres både med hensyn til internationale opgaver (færre og kortere udsendelser) og i det hjemlige med et mindre antal forflytninger og større hensyntagen til personellets tarv og deres familiers trivsel
- Forsvarets Personeltjeneste skal fortsætte, men det skal sikres, at der på tjenestederne er nærhed mellem soldaterne og enhederne
- soldaten betragtes som et helt menneske, der skal tage både familiemæssige og sociale hensyn
- forbedrede uddannelser og øget personlig og faglig kompetence for den enkelte medarbejder
- mere fleksible kontraktformer, hvor der i højere grad kan tages personlige hensyn ved kontraktens udformning (løbetid, uddannelse, civil uddannelse og civil kompetence, beskæftigelse, m.m.). Rekrutteringen af personellet skal i langt højere grad foregå på basis af individuelle kontrakter af en varighed på f.eks. seks til otte år. Disse kontrakter vil hermed tilgodese forsvarets behov sammen med den enkelte ansattes behov for uddannelse og arbejde samt samfundets behov for en veluddannet og stabil arbejdskraft. Ved at knytte disse kontrakter sammen med kontrakter med interesserede erhvervsvirksomheder kan forsvaret yderligere gennem en målrettet indsats sandsynligvis tiltrække flere medarbejdere fra etniske minoritetsgrupper. Samtidig skal muligheden for kontrakter af længere varighed bevares og gøres mere tiltrækkende for medarbejderne
- Medarbejderne skal give bedre muligheder for at udvikle deres personlige kompetencer
- Forsvaret skal lære at behandle medarbejderne godt. Yderligere skal forsvarets kommandostruktur uden for operationsområder m.m. gøres mere fleksible. Det afgørende for ledelsesmæssige funktioner skal i dagligdagen herhjemme ikke være graden men den personlige kompetence. Dette skal også vises i lønsystemet
- løn, skat og forsikringer skal forbedres
- forsvaret skal i højere grad hjælpe soldaterne og deres familier både under og efter internationale udsendelser og andre krævende tjenesteperioder. Forsvaret skal huske, at medarbejderne er hele mennesker med familie, sociale netværk og interesser i nærsamfundet. Familiecentre vil være velegnede til at hjælpe soldaten og familien før, under og efter udsendelse.

4. Forslaget om pilotprojektet går i sin enkelthed ud på at åbne for fleksible kontraktformer med et tidsbestemt forløb eller bindingsperiode på f.eks. seks til otte år, hvor kon-

stabilen tilbydes en civil uddannelse og civil praktikperiode ud over sin militære uddannelse og militære tjeneste.

Idéen er at skabe en øget rekrutteringsmulighed og sikre, at en del af konstablerne kan forlade forsvaret igen med gode jobmuligheder til gavn for personellet, forsvaret og erhvervslivet.

Opgaven er at finde ansættelsesformer, der tilgodeser både den enkelte og samfundet (i form af forsvaret og erhvervslivet).

Det gøres bedst gennem fleksibilitet og individualitet inden for nogle overordnede rammer.

Individualitet sikres gennem indgåelsen af individuelle kontrakter, der hver gang er skræddersyet.

Fleksibilitet vises ved at der i kontrakterne er mulighed for at justere på indholdet.

De overordnede rammer angiver nogle generelle krav til kontrakterne og indeholder modeller, der kan bruges som grundlag for kontrakterne. Disse overordnede rammer fastlægges i et samarbejde mellem forsvaret, erhvervslivets organisationer o. lign., de faglige organisationer og de politiske beslutningstagere.

Grundlæggende skal specielt de korte ansættelsesforhold bygge på følgende elementer:

1. en aftalt tidsperiode
2. aftalen omfatter militær uddannelse og efteruddannelse, udsendelse og anden gavntjeneste, et målrettet civilt uddannelsesforløb, tilknytning til en relevant erhvervsvirksomhed eller offentlig virksomhed, praktik, ansættelse på prøve og indgåelse i den militære reserve. En faglært uddannelse i forsvaret kan kombineres med den civile uddannelse.
3. kontrakten omfatter en række moduler, der fleksibelt kan kombineres efter behov. Det første modul skal omfatte den militære grunduddannelse og første udsendelse. Det afsluttende militære modul består af udsendelse og dermed tilknyttet uddannelse eller en lignende militær tjeneste.
4. ved overgangen til civil ansættelse indgår vedkommende i den militære reserve. Denne tjeneste kan omfatte militær efteruddannelse og en udsendelsesperiode (aftalt med arbejdsgiver)

Disse kontrakter er primært rettede mod ansættelsesperioder på seks til otte år med tjeneste i reserven på ca. tre år. Men lignende modeller kan bruges i forbindelse med 35-års kontrakter eller ansættelser i tilsvarende perioder. Den nuværende langtidsansættelse berøres ikke ligesom civiluddannelsesretten heller ikke berøres.

5. Derfor lyder vor model således:

Kontrakt på ca. seks til otte år.

- Der aftales et uddannelsesforløb inden for det ønskede erhverv og der sikres et praktikforhold
- Modul 1 består af militær uddannelse og udsendelse eller lignende militær tjeneste. Forløb halvandet år
- Modul 2 omfatter civil uddannelse, måske med praktikperiode, og korte uddannelsesperioder i forsvaret. Forløb ca. to år
- Modul 3 er udsendelse m.m. eller lignende militær tjeneste. Varighed ½ år.
- Modul 4 omfatter afslutningen af den civile uddannelse, eventuelt med praktikperiode ved den fremtidige arbejdsplads, Varer ca. to år inklusive kortere militære uddannelsesperioder
- Modul 5 er igen en udsendelsesperiode med uddannelse. Varighed ca. et halvt år.
- Modul 6 er prøveansættelsen ved en civil arbejdsgiver (eller forsvaret!) og omfatter reservetjeneste med vedligeholdende militær uddannelse med en eventuel udsendelsesperiode. Varighed ca. tre år

Tidsangivelserne i de enkelte moduler kan varieres, og der kan byttes om på modulerne eller nye kan tilføjes.

Disse ansættelsesformer kræver et nøje samarbejde med private og offentlige arbejdsgivere og deres organisationer. Samarbejdet betyder, at det i forbindelse med indgåelsen af de enkelte kontrakter bliver forsøgt at vurdere behovet for arbejdskraft inden for de områder, det unge menneske ønsker at blive uddannet i, man skal deltage i udformningen af vedkommendes uddannelse, relevant praktikperiode skal sikres og det samme skal en prøveansættelse hvis ikke væsentlige årsager taler mod dette.

Til gengæld får arbejdsgiverne en medarbejder med målrettet uddannelse, en medarbejder med kendskab til arbejdet og en moden og motiveret medarbejder, der har en høj arbejdsdisciplin og som også kan tænke og reagere selvstændigt, når dette er nødvendigt.

Som PILOTPROJEKTET inden for søfarten viser, kan man også lave andre modeller for et frugtbart samarbejde mellem forsvaret, den enkelte medarbejder og erhvervslivet, jf. bilag.

6. Jeg står selvfølgelig til rådighed for en yderligere uddybning af forslaget.

Med venlig hilsen



Bjarne Krogh Pedersen

øværnets Konstabelforening

14. november 2008

## NOTAT

om

### **maritime uddannelser og praktik i søværnet og den civile skibsfart.**

1. Sekretariatsleder Michael Wengel Nielsen, Danmarks Rederiforening orienterede ved en høring den 6. november 2008 om Forsvarets Fremtid i Kastellet, København, om mulighederne for civil uddannelse og praktik samt funktionsmuligheder i den civile danske skibsfart.
2. Der bør indføres en civil godkendt uddannelsesbog for den ansatte marinekonstabel.
3. I forbindelse med en fleksibel ansættelseskontrakt tilbydes den ansatte en maritim nautisk eller maskinist uddannelse og sejltid i tjenesten suppleret med civil maritim uddannelse og praktik i civile skibe via praktikkontoret ved Marstal Navigationsskole.
4. Praktik i de civile skibe er ud over den normale bemanning, og kan tilrettelægges som en del af den optjente civiluddannelse (CU) i forsvaret. Det vil derfor være uden økonomisk belastning for de civile skibe og for forsvaret, da det ligger inden for rammerne af CU, som er en del af den ansattes kontrakt.
5. I den civile skibsfart er der gode karrieremuligheder for en del af de ufaglærte såvel som faglærte marinekonstabler, afhængig af den maritime og nautiske uddannelse de har og tilegner sig.
6. Den nærmere tilrettelæggelse og gennemførelse skal se i et samarbejde mellem Forsvarets Personeltjeneste, Søværnets Operative Kommando, Søfartsstyrelsen, MARTEC Frederikshavn, Skagen Skipperskole, Marstal Praktikkontor og Danmarks Rederiforening.

## **Civil Maritim Uddannelse, Dækslinien**

- Generel individuel vurdering hos Søfartsstyrelsen.  
Kun få konstabel faguddannelser er direkte relevant for søfartsuddannelser.
- Befaren Skibsassistent – ingen umiddelbar mulighed.  
Søværnets personel alternerer ikke.
- Duelighedsbevis i sejlads – kræver 36 mdr. sejltid på dæk.  
Relevant sejltid i søværnets skibe kan medregnes fuldt ud.
- Styrmand af 4. grad (kystskipper) – 12 mdr. i handelsskib – reduceres til 6 mdr. hvis godkendt uddannelsesbog er fulgt under uddannelsen.
- Styrmand af 3. grad (sætteskipper) – Sejltid jfr. godkendt uddannelsesbog og 6 mdr. i handelsskib > 499 BT på langfart.
- Styrmand af 2. grad (Skibsfører) - Sejltid jfr. godkendt uddannelsesbog og 6 mdr. i handelsskib > 499 BT på langfart.

## **Kompetencer og Muligheder, Navigatører**

- Generel individuel vurdering hos Søfartsstyrelsen.  
Kun få konstabel faguddannelser er direkte relevant for søfartsuddannelser.
- Befaren Skibsassistent – ingen umiddelbar mulighed.  
Søværnets personel alternerer ikke.
- Duelighedsbevis i sejlads – kræver 36 mdr. sejltid på dæk.  
Relevant sejltid i søværnets skibe kan medregnes fuldt ud.
- Styrmand af 4. grad (kystskipper) – 12 mdr. i handelsskib – reduceres til 6 mdr. hvis godkendt uddannelsesbog er fulgt under uddannelsen.
- Styrmand af 3. grad (sætteskipper) – Sejltid jfr. godkendt uddannelsesbog og 6 mdr. i handelsskib > 499 BT på langfart.
- Styrmand af 2. grad (Skibsfører) - Sejltid jfr. godkendt uddannelsesbog og 6 mdr. i handelsskib > 499 BT på langfart.

## **Civil Maritim Uddannelse, Maskinlinien**

- Faglært Skibsassistent – maskinteknikere er faglærte  
10 ugers kursus på Frederikshavn Søfartsskole (MARTEC).
- Duelighedsbevis i motorpasning – ingen selvstændig betydning.
- Vagthavende maskinmester – eksamen som skibsmaskinist eller skibsmaskinmester.
- Skibsmaskinist af 2. grad (skibsmaskinist)  
3 mdr. sejltid i handelsskibe.
- Skibsmaskinmester af 2. grad (maskinmester)  
3 mdr. sejltid i handelsskibe.
- Højere beviser (styrmand af 1. grad, sætteskipper, skibsfører, skibsmaskinist af 1. grad, skibsmaskinmester af 1. grad eller skibsmaskinchef) kun efter individuel vurdering af søfartsstyrelsen

## **Kompetencer og Muligheder Maskinofficerer m.v.**

- Faglært skibsassistent: Menig besætning fortrinsvis på færger og specialskibe (bugser og off-shore).  
Erhverver sejltid til videreuddannelse til navigatør eller maskinofficer.
- Skibsmaskinist af 2. grad 2. mester alle skibe eller 1. mester i skibe med maskineri under 3000kW.  
Skibsmaskinist af 1. grad efter 36 mdr. sejltid vagthavende eller 12 mdr. som 1.mester + 12 mdr. som mester.
- Skibsmaskinmester af 2. grad 2. mester alle skibe eller 1. mester i skibe med maskineri under 3000kW.  
Skibsmaskinmester af 1. grad (1.mester) efter 24 mdr. maskintjeneste heraf 12 mdr. som mester.  
Skibsmaskinchef efter yderligere 12 mdr. som mester.

Hans Frederiksen