



FORSVARETS
PERSONELTJENESTE

BESTEMMELSE VEDRØRENDE HÅNDTERING AF PERSONEL I RAMMEN AF SUNDHEDSTRIADEN

Ref.:

- a. FPT PR1 skr. 0525822-10 af 2006-11-01, vedr. iværksættelse af regelmæssige helbredsundersøgelser og grundvaccination.
- b. FSUBST 906-1 af 2010-01, Periodiske Helbredsundersøgelser af Forsvarets Personel.
- c. FSUBST 940-1 af 2010-01, Bestemmelse for periodiske 2-årige tandlægeundersøgelser.
- d. FSUBST 491-7 af 2011-11, Bestemmelser for idrætsvirksomheden i Forsvaret.
- e. Sundhedstriaden fysisk – helbred – vaccination, Forsvaret Personeltjeneste, folder af oktober 2006.
- f. FPTBST 960-1 af 2010-08, Bestemmelse om Rehabiliteringsenheden.
- g. VETCBST 960-1 af 2011-12, Bestemmelse om sagsgang for identifikation og visitation af psykisk skadede medarbejdere til rehabiliteringsforløb i Forsvaret.
- h. FPTDIR 900-1 af 2010-10, Direktiv for opfølgning på sygefravær.

Bilag:

1. Principskitse for krav og konsekvenser – Sundhedstriaden.
2. Kommissorium for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission.

1. FORMÅL

Formålet med denne bestemmelse er at fastlægge forvaltningen af alle medarbejdere – militære som civile – i rammen af sundhedstriaden, herunder håndtering af personel i forhold til aktuel egnethedsvurdering.

2. GENEREL DEL

Ref. b. fastlægger rammerne for regelmæssige helbredsundersøgelser og grundvaccination af forswarets ansatte. Hovedformålet med de periodiske undersøgelser er at bidrage til, at flest mulige af forswarets medarbejdere til enhver tid er egnede til deltagelse i løsningen af forswarets internationale opgaver eller forette sejlende tjeneste m.v. For civile gælder rammerne dog alene de medarbejdere, som bestrider stillinger omfattet af Sundhedstriaden.

Det er Forsvarets Sundhedstjeneste, der foretager helbredsmæssig og tandlægelig egnethedsvurdering af medarbejderne.

2.1. Egnethedsvurdering.

Resultatet af egnethedsvurderingen udfærdiges som følger:

EGNET, hvilket vil sige, at den pågældende opfylder forsvarrets basiskrav til helbred og er helbredsmæssigt bredt anvendelig til international og sejlede tjeneste.

DELVIST EGNET, hvilket vil sige, at der er helbredsmangler, som gør, at den pågældende ikke kan deltage i løsningen af alle typer af opgaver, der forekommer i forsvaret. En nærmere beskrivelse af begrænsningerne findes i ref. b. bilag 5.

MIDLERTIDIGT UEGNET, hvilket vil sige, at den pågældende har en lidelse, der forventes at være forbigående og aktuelt forhindrer en godkendelse til EGNET eller DELVIST EGNET. Der kan dog også være tale om en varig lidelse, som endnu ikke er medicinsk stationær, hvorfor en endelig egnethed ikke kan vurderes.

VARIGT UEGNET, hvilket vil sige, at den pågældende varigt er uegnet til at varetage internationale opgaver og sejlede tjeneste.

2.2. Konsekvenser af egnethedsvurderingen.

Medarbejdere, som ikke er helbredsundersøgt, må ikke udsendes, forrette sejlede tjeneste eller rejse i missionsområder.

Medarbejdere, som er vurderet VARIGT UEGNET eller MIDLERTIDIGT UEGNET, må ikke udsendes eller forrette sejlede tjeneste. Tilladelse til tjenesterejser i missionsområderne kan gives efter en konkret, individuel vurdering af medarbejderens chef under inddragelse af Forsvarets Sundhedstjeneste.

Medarbejdere, som er vurderet DELVIST EGNET, må ikke udsendes i andre missioner eller stillinger end dem, som de er godkendt til jf. ref. b. bilag 5.:

- De aktuelle missionsområder, hvortil DELVIST EGNET personel kan udsendes, udpeges af Forsvarets Sundhedstjeneste under medinddragelse af relevante operative kommandoer.
- Såfremt en medarbejder, der er vurderet DELVIST EGNET, ønskes udsendt til en mission, hvor betingelserne i ref. b., bilag 5 ikke er opfyldt, foretages en konkret individuel vurdering. Vurderingen af helbredsmanglens forenelighed med den påtænkte tjeneste foretages af Forsvarets Sundhedstjeneste.

Medarbejdere, der i forbindelse med internationale operationer har pådraget sig fysiske eller psykiske skader, som medfører varig funktionsnedsættelse, behandles efter reglerne herfor, jf. ref. f. og g. Det vil sige, at udstikkeren visiterer denne målgruppe til Veterancentret, der udreder og udarbejder beslutningsoplæg til Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission, jf. afsnit. 4.

Den enkelte medarbejders egnethedsvurdering dokumenteres i DeMars som en række kvalifikationer (Helbredsundersøgelse, Tandstatus, Træningstilstandsprøve og Vaccination). Medarbejderens egen enhed skal sikre, at disse kvalifikationer opdateres jf. ref. b, c og d.

3. ANSVARSFORDELING

3.1. Medarbejderansvar.

Det er den enkelte medarbejders eget ansvar at holde sig i god fysisk form og tage vare på sit helbred.

Medarbejdere, der er omfattet af kravet om periodisk helbredsundersøgelse, er forpligtet til at kontakte et infirmeri, hvis der opstår sygdom eller tilskadekomst, som kan have indflydelse på egnethedsvurderingen. Infirmeriet skal altid kontaktes ved sygdomsmeddelelse af over 20 dages varighed, hospitalsindlæggelse eller start på en ny medicinsk behandling jf. ref. b.

3.2 Myndighedsansvar.

Det er et chefansvar at sikre, at alle enhedens medarbejdere helbredsundersøges (lægeundersøgelse, tandlægeundersøgelse og parakliniske undersøgelser som højde, vægt, blodtryk og blodprøver mv.), grundvaccineres og gennemfører de fysiske tests. Det er ligeledes et chefansvar at sikre, at der koordineres med medarbejder, Forsvarets Sundhedstjeneste, udstikker, idrætsleder/-befalingsmand mv., såfremt medarbejderen ikke lever op til de nødvendige krav, samt at der holdes løbende kontakt med sygemeldte medarbejdere, f.eks. ved længerevarende sygdom jf. ref. h.

For de medarbejdere, der vurderes MIDLERTIDIGT UEGNET, skal der iværksættes en handleplan jf. ref. d, bilag 3, der om muligt kan bringe medarbejderen tilbage i kategorien EGNET. Der skal også aftales handleplan, såfremt en medarbejder er erklæret DELVIST EGNET og underkastet en igangværende behandling, der kan forbedre medarbejderens helbredsstatus. Den almindelige handleplan (ej den medicinske handleplan som udarbejdes af Forsvarets Sundhedstjeneste) udarbejdes som udgangspunkt af den nærmeste chef eller leder, i samarbejde med medarbejderen, dennes udstikker samt relevant sundheds-/idrætsfagligt personel. Chef eller leder er ligeledes ansvarlig for opfølgning og – om muligt – effektivering af den Almindelige Handleplan.

Den almindelige handleplan iværksættes i form af en samtale, hvor den givne problemstilling – evt. under sundheds-/idrætsfaglig medinddragelse – drøftes. Det er vigtigt, at drøftelsen finder sted på en åben og løsningsorienteret måde. Handleplanen udarbejdes, jf. ref. a, bilag 3, herunder en beskrivelse af den individuelle træningsplan, fastlæggelse af delmål og en fornyet test efter 3 mdr., eller efter nærmere aftale.

For de medarbejdere, der er vurderet DELVIST EGNET, skal myndigheden – i samarbejde med Forsvarets Personeltjeneste – sikre, at medarbejderen placeres i en funktion, hvor helbredsstatus ikke er en hindring. Såfremt dette ikke er muligt, vurderes mulighederne i Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission (jf. afsnit 4).

Medarbejdere, der er vurderet VARIGT UEGNET, skal altid indstilles til behandling i Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission.

I tilfælde, hvor egnethedsvurderingen beror på en medicinsk tilstand eller særligt komplekse sygdomsforløb, skal håndteringen af medarbejderen primært ske i det sundhedsfaglige system.

3.3. Forsvarets Sundhedstjenestes ansvar.

Forsvarets Sundhedstjeneste skal uopholdeligt kontakte Forsvarets Personeltjeneste, alternativt medarbejderens myndighed, såfremt medarbejderen erklæres MIDLERTIDIGT UEGNET, DELVIST EGNET eller VARIGT UEGNET.

Såfremt en medarbejder i forbindelse med den periodiske helbredsundersøgelse, ved tilskadekomst eller særligt komplekse sygdomsforløb, vurderes MIDLERTIDIGT UEGNET eller DELVIST EGNET, skal håndteringen af medarbejderen primært ske i det sundhedsfaglige system og i samarbejde med Forsvarets Personeltjeneste, jf. ref. b.

Såfremt en medarbejder ikke er i stand til at opnå den i den medicinske handleplan forventede udvikling, skal Forsvarets Sundhedstjeneste meddele dette til medarbejderens udstikker.

For medarbejdere, der vurderes VARIGT UEGNET, skal Forsvarets Sundhedstjeneste bidrage med oplysninger om lidelsens sværhedsgrad og medarbejderens funktionsduelighed med henblik på vurdering i Forsvarets Personeltjeneste af det fremtidige ansættelsesforhold.

Retningslinjer for dialogen mellem Forsvarets Sundhedstjeneste og Forsvarets Personeltjeneste fremgår af ref. b., bilag 1 og 4.

3.4. Forsvarets Personeltjenestes ansvar.

På baggrund af samarbejdet mellem Forsvarets Personeltjeneste og den enkelte medarbejders nærmeste chef eller leder drøftes medarbejderens egnethedsvurdering i forbindelse med udstickersamtaler, såfremt medarbejderen er vurderet MIDLERTIDIGT UEGNET, DELVIST EGNET eller VARIGT UEGNET.

Udstikeren skal med baggrund i vurdering fra Forsvarets Sundhedstjeneste af medarbejderens egnethed og i dialog med tjenestestedets socialrådgiver, medarbejderen og dennes nærmeste chef eller leder, vurdere, hvorvidt medarbejderen ses i stand til at varetage nuværende funktion. Såfremt medarbejderen ikke vurderes at kunne varetage nuværende funktion eller en tilsvarende funktion på de hidtidige ansættelsesvilkår, træffes beslutning om en af følgende muligheder:

- For medarbejdere der er MIDLERTIDIGT UEGNET eller DELVIST EGNET: Hvilke betingelser der er for fortsættelse i tjenesten. Disse betingelser meddeles af Forsvarets Personeltjeneste til medarbejder og medarbejderens tjenestested.
- For medarbejdere der er VARIGT UEGNET: Indbringes for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission.

Forsvarets Personeltjeneste skal løbende vurdere og kontrollere, hvorvidt medarbejderen lever op til relevante helbredsmæssige kvalifikationskrav samt tilsikre, at resultaterne

registreres i det personeladministrative system (PERSYS) af myndigheden. Dette kan eksempelvis ske i forbindelse med udstickersamtalerne.

4. FORSVARETS PERSONELTJENESTES MULIGHEDSKOMMISSION

Afgørelsen, af efter hvilke retningslinjer en ikke fuldt egnet medarbejder skal forvaltes, træffes af Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission, jf. kommissoriet beskrevet i bilag 2. Formålet med Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission er at træffe afgørelser vedr. fremtidige funktions- og ansættelsesforhold for ikke fuldt egnede medarbejdere, således at både medarbejderen og forsvarrets tarv varetages bedst muligt.

Sager kan indbringes for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission af medarbejder, udstikkeren og/eller Rehabiliterings- og Rådgivningsafdelingen ved Veterancentret.

Afgørelser truffet af Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission er faktisk forvaltningsvirksomhed. Eventuelle efterfølgende forvaltningsretlige afgørelser vil følge reglerne i forvaltningsloven, og der kan i givet fald påklages efter reglerne i personelloven.

5. ANSÆTTELSESMÆSSIGE MULIGHEDER

Hvis en medarbejder ikke er i stand til at honorere basiskravene i sundhedstriaden, jf. ref. b, c og d, og er erklæret VARIGT UEGNET, kan dette i yderste konsekvens få ansættelsesmæssige konsekvenser. Et ansættelsesforhold vil ikke blive bragt til ophør, såfremt der mellem forsvaret og medarbejderen, efter en konkret individuel vurdering, kan findes en mindre indgribende løsningsmodel, der er forenelig med den overordnede varetagelse af forsvarrets opgaver.

De ansættelsesmæssige muligheder, der skal vurderes, er:

- Ansættelse på hidtidige vilkår.
- Ansættelse på socialt kapitel i forsvaret.
- Anden ansættelse i forsvaret.
- Hjælp til civilt job uden for forsvaret i tilfælde af forestående afskedigelse.
- Helbredsbetings afskedigelse.

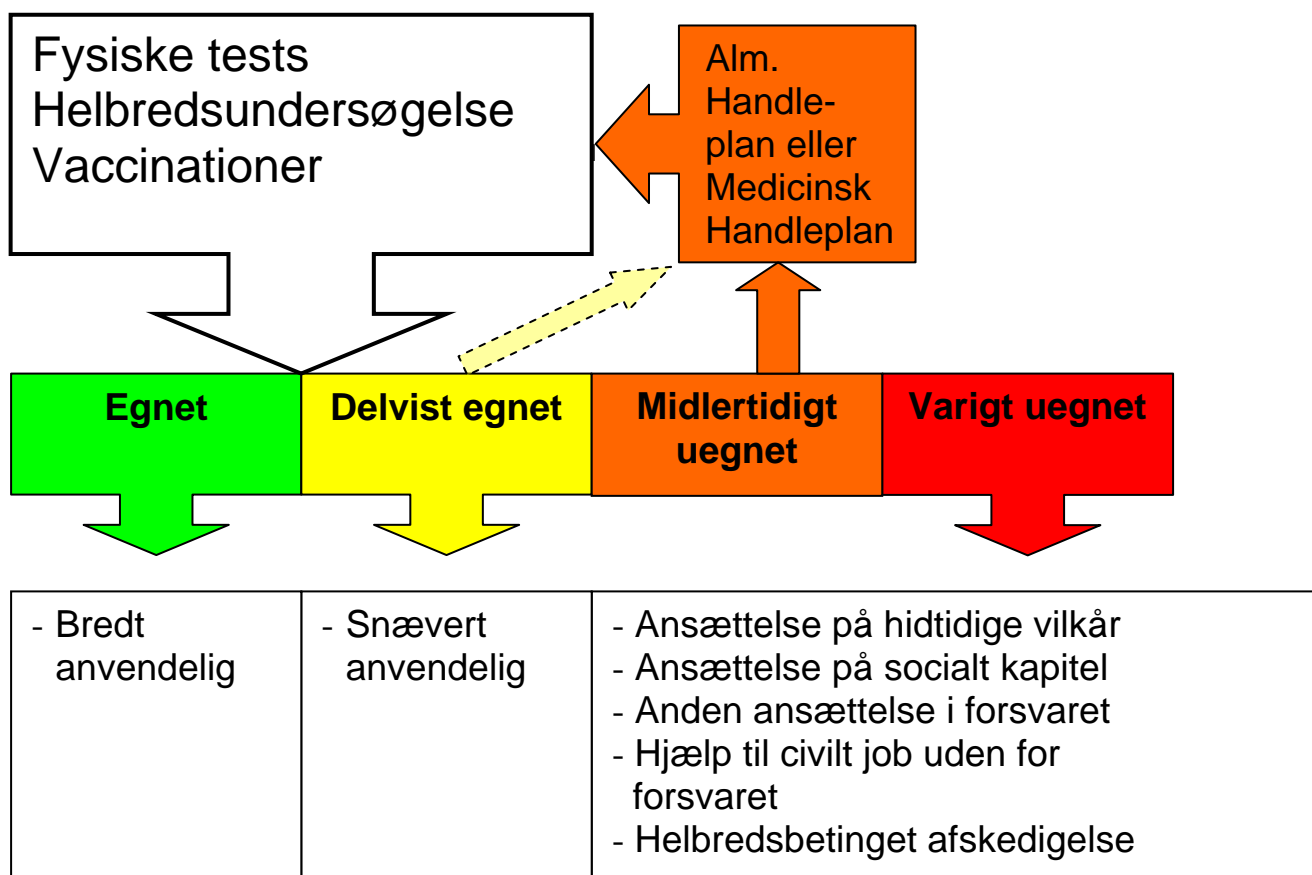
Håndtering af kategorien VARIGT UEGNET skal foretages ud fra en konkret og individuel vurdering.

E.b.

NIELS HENRIK BUNDSGAARD

PRINCIPSKITSE
FOR
KRAV OG KONSEKVENSER

Sundhedstriaden



KOMMISSORIUM FOR FORSVARETS PERSONELTJENESTES MULIGHEDSKOMMISSION

Underbilag:

1. Vejledning vedr. ansættelse på hidtidige vilkår.
2. Vejledning vedr. ansættelse på civile vilkår.
3. Vejledning vedr. overgang til socialt kapitel i forsvaret.
4. Vejledning vedr. hjælp til civilt job.
5. Vejledning vedr. helbredsbeholdning af afskedigelse.

1. INDLEDNING

Hvis en medarbejder ikke er i stand til at honorere basiskravene til helbred, kan dette i yderste konsekvens få ansættelsesmæssige konsekvenser. Et ansættelsesforhold vil ikke blive bragt til ophør, såfremt der mellem forsvaret og medarbejderen, efter en konkret individuel vurdering, kan findes en mindre indgribende løsningsmodel, der er forenelig med den overordnede varetagelse af forsvarets opgaver.

2. FORMÅL

Formålet med Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission er at træffe afgørelser vedr. fremtidige funktions- og ansættelsesforhold for ikke fuldt egnede medarbejdere, således at både medarbejderen og forsvarets tarv varetages bedst muligt.

3. OPGAVER

Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission skal træffe afgørelse vedr. det fremtidige ansættelsesforhold for medarbejdere, som ikke er fundet helbredsmæssigt fuldt egnede.

4. SAMMENSÆTNING

Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission har følgende sammensætning:

- Chef for Stampersonelafdelingen (FA3) – formand
- Repræsentant fra berørte medarbejders operative NIV II myndighed
- Repræsentant fra Forsvarets Sundhøjstjeneste
- Repræsentant fra Forsvarets Personeltjeneste, Forvaltningsdivisionen
- Repræsentant fra Veterancentret – efter behov
- Repræsentant fra Personalejuridisk Afdeling – efter behov
- Repræsentant fra berørte medarbejders forhandlingsberettigede faglige organisation under hensyntagen til de enhver tid gældende regler herfor
- Sekretær fra Forvaltningsdivisionen

5. KOMPETENCE

Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommissionen skal afgøre hvilke ansættelsesmæssige muligheder, der kan tilbydes medarbejdere der ikke er fundet fuldt egnede, samt indstille til Forvaltningsdivisionen ved Forsvarets Personeltjeneste vedr. fremtidigt ansættelsesforhold eller afskedigelse. For målgruppen af veteraner med varig funktionsnedsættelse grundet internationale operationer, baseres afgørelsen på den udredning og forslag til handleplan, der udarbejdes af Veterancentret.

Afgørelser truffet af Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission er faktisk forvaltningsvirksomhed. Eventuelle efterfølgende forvaltningsretlige afgørelser vil følge reglerne i forvaltningsloven, og der kan i givet fald påklages efter reglerne i personelloven.

6. ARBEJDSFORM

Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommissionen mødes hver 3. måned og i øvrigt efter behov.

7. RAPPORTERING

Der føres referat og Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission rapporterer løbende deres indstillinger til Forvaltningsdivisionen ved Forsvarets Personeltjeneste og berørt udstikker.

VEJLEDING VEDR. ANSÆTTELSE PÅ HJORTIDIGE VILKÅR

OBJEKTIV BESKRIVELSE AF BETINGELSER

Medarbejdere, der har egnethedsvurderingen VARIGT UEGNET, kan undtagelsesvis og i overensstemmelse med forsvarets behov tilbydes fortsat ansættelse på eksisterende vilkår.

Tilbud kan ske i en erkendelse af, at den ansatte – på trods af manglende fysisk egnethed – fortsat opfylder personelforvaltningens kriterier for en for forsvaret særdeles relevant og efterspurgt kompetenceprofil. Det er en forudsætning, at der eksisterer en stilling på et niveau, der modsvarer den pågældendes hidtidige ansættelse.

Der skal være tale om helt særlige kvalifikationer inden for et eller flere af ovennævnte områder, som forsvaret vil have meget vanskeligt ved at erstatte. Såfremt det på baggrund af en vurdering af den samlede kompetenceprofil og forelæggelse for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission vurderes, at den ansatte fortsat vil være et aktiv for forsvaret, tilbydes en fortsat ansættelse på eksisterende vilkår.

OVERVEJELSER

En VARIGT UEGNET medarbejder kan, under forudsætning af at ovennævnte betingelser er opfyldt, fortsætte på uændrede vilkår. I den konkrete individuelle vurdering bør perioden, hvor medarbejderen ikke kan deltage i forsvarets primære opgaver, tages med i vurderingen. Er der tale om en medarbejder, der har lang tid tilbage af kontrakt/ansættelsesforhold, og som ikke har mulighed for at deltage i løsningen af forsvarets primære opgaver, kan det tale imod fortsat ansættelse. Er der modsat tale om en medarbejder, der har kort tid tilbage af kontrakt/ansættelsesforhold, deltaget i løsningen af forsvarets primære opgaver samt har en velbedømt karriere, kan det tale for fortsat ansættelse i stillinger, hvor medarbejderens kompetencer kan anvendes i den sidste periode.

PROCES

Efter vurdering af udstikker, evt. efter medinddragelse af medarbejderens chef, udfærdiger udstikkeren et notat samt en anbefaling af, hvilke konkrete jobs medarbejderen ses at kunne bestride. Notat og anbefaling forelægges Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission. Såfremt anbefalingen ikke kan imødekommes, skal medarbejderen vurderes i forhold til de øvrige muligheder (jf. bilag 2-5) og efterfølgende forelægges Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission. I alle situationer udarbejdes et nyt notat, og sagen forelægges igen for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission.

VEJLEDNING VEDR. ANSÆTTELSE PÅ CIVILE VILKÅR

OBJEKTIV BESKRIVELSE AF BETINGELSER

Militært personel, der har fået egnethedsvedtegningen VARIGT UEGNET, kan søge civile job inden for Forsvaret. Det er en forudsætning for ansættelse i et civilt job i forsvaret, at den pågældende stilling ikke er omfattet af Sundhedstriaden, og at den pågældende medarbejder opfylder kvalifikationskravene til stillingen på linje med civile ansøgere. Er medarbejderen vurderet VARIGT UEGNET med baggrund i en hændelse under internationale operationer, der har medført varig funktionsnedsættelse, følges ref. f. eller g.

OVERVEJELSER

Den enkelte udstikker drøfter muligheden med den enkelte medarbejder om civil ansættelse. Følgende forhold kan indgå i drøftelserne/vurderingen:

- Medarbejderens kompetencer ift. civile stillinger, herunder hvilke områder medarbejderen ville kunne beskæftige sig med f.eks. administration, sagsbehandler, ufaglært arbejde m.v.
- Medarbejderens ønsker om tjenesteområder og tjenesteplacerings.
- Mulighed for forbedring af medarbejderens kvalifikationer gennem forsvarets egne kurser, AMU-kurser eller voksenuddannelser m.v. For medarbejdere, der har optjent Civil Uddannelse, kan Veterancentrets rådgivere evt. medinddrages.
- Udstikkeren kan medinddrage FA4 med henblik på at undersøge mulighederne inden for de civile arbejdsområder, herunder hvilke ansættelsesforhold der kan være relevante.
- Gennemgang af procedurerne ved ansøgning til civile stillinger i forsvaret.
- En tidsramme indenfor hvilken et civilt job skal findes.

PROCES

Efter drøftelsen udfærdiges et notat om drøftelserne samt en anbefaling. Notat og anbefaling forelægges Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission. Udstikker støtter medarbejderen i jobsøgningen inden for den aftalte tidsramme. Såfremt det ikke lykkes at finde et passende job til medarbejderen inden for forsvaret, kan der enten ydes hjælp til civilt job uden for forsvaret (jf. bilag 4), eller medarbejderen indstilles til afskedigelse (jf. bilag 5). I begge situationer udarbejdes et nyt notat, og sagen forelægges igen for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission.

VEJLEDNING VEDR. OVERGANG TIL SOCIALT KAPITEL

OBJEKTIV BESKRIVELSE AF BETINGELSER

En medarbejder, der har egnethedsvurderingen VARIGT UEGNET, kan under visse betingelser ansættes under socialt kapitel. Det sociale kapitel giver, afhængig af pågældende arbejdsevne, en række muligheder for at sikre vedkommendes fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet. Der skal være tale om nedsat arbejdsevne som følge af såvel fysisk eller psykisk sygdom som sociale forhold.

Forsvarets Personeltjeneste ved udstikker (og evt. efter drøftelse med personeljuridisk afdeling) indhenter lægeerklæring, hvori der tages stilling til medarbejderens mulighed for fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet, eventuelt under anvendelse af "skånehensyn" dvs. en tilpasning af f.eks. arbejdsopgaver, arbejdstid e.l. Såfremt den pågældendes bopælskommune ikke allerede er involveret i sagen, kan forsvaret, såfremt den pågældende selv ønsker det, være behjælpelig med, at kommunen kontaktes med henblik på, at der udarbejdes en "ressourceprofil".

Kommunen tager på baggrund af ressourceprofilen stilling til, om der er grundlag for at yde den pågældende en fleksbevilling. Det er en forudsætning, at der er tale om en varig begrænsning i arbejdsevnen, og at den pågældende ikke vil kunne opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Kommunen kan som alternativ til oprettelse af et fleksjob konkludere, at pågældende skal omskoles. I denne situation må forsvaret vurdere, hvorvidt man ønsker, at medarbejderen skal anbefales at gennemføre en omskoling, med henblik på job udenfor forsvaret.

Ansættelse af personel med fleksbevilling sker ud fra en konkret og individuel vurdering i den enkelte sag, således at der bliver taget hensyn til såvel myndighedens behov for opgaveudførelse som medarbejderens behov for særlige skånehensyn. Overførsel fra ordinær ansættelse til ansættelse i en fleksstilling medfører, at normen bliver frigjort hos myndigheden, og at den pågældende bliver overført i en særlig stilling oprettet netop til denne medarbejder. Den primære del af lønsummen afholdes pt. (2012) af FPT.

Ansættelsen sker i øvrigt på almindelige overenskomstmæssige vilkår, hvilket indebærer, at pågældende ydes overenskomstmæssig løn m.v., hvortil kommunen yder et tilskud på enten 1/2 eller 2/3, og hvor 1/2 af det resterende beløb dækkes af Finansministeriet.

Såfremt kommunen ikke finder grundlag for at bevillige flekstilskud, kan medarbejderen ikke ansættes i et flexjob. Der kan i givet fald ske ansættelse på lokalaftale vedrørende ansættelse på særlige vilkår.

Tillidsrepræsentanten inddrages efter de til enhver tid gældende regler, herunder FPTBST 043-4 af 2012-0, 1 bilag 4.

OVERVEJELSER

Udstikeren drøfter muligheden med den enkelte medarbejder samt bopælskommunen om overgang til socialt kapitel. Følgende forhold kan indgå i drøftelserne/vurderingen:

- Medarbejderens ressourcer ift. mulighedserklæring.

- Medarbejderens kompetencer i forhold til stillinger i forsvaret, herunder hvilke stillinger medarbejderen vil kunne beskæftige sig med eksempelvis administration, sagsbehandler, ufaglært arbejde m.v.
- Medarbejderens ønsker om arbejdsområder.
- Mulighed for forbedring af medarbejderens kvalifikationer gennem forsvarets egne kurser, AMU-kurser eller voksenuddannelser m.v.
- Udstikkeren kan inddrage FA4 med henblik på at undersøge mulighederne inden for de civile arbejdsområder, herunder hvilke ansættelsesforhold der kan være relevante.
- Personeljuridisk afdeling inddrages i nødvendigt omfang.

PROCES

Efter drøftelsen og rådgivning udfærdiger udstikker et notat om drøftelserne samt en anbefaling. Notat og anbefaling forelægges Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission. Efter godkendelse i Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission, overdrages sagen til Personeljuridisk Afdeling (FA7).

VEJLEDNING VEDR. HJÆLP TIL CIVILT JOB

OBJEKTIV BESKRIVELSE AF BETINGELSER

Medarbejdere, der har fået egnethedsvurderingen VARIGT UEGNET som følge af deltagelse i internationale operationer, kan få bistand fra Job- og Uddannelsesrådgiverne ved Veterancentret, jf. ref. f eller g, med henblik på at søge kompetenceudvikling rettet mod job uden for forsvaret.

OVERVEJELSER

Job- og Uddannelsesrådgiver drøfter mulighederne med den enkelte medarbejder om hjælp til civilt job. Følgende forhold kan indgå i drøftelserne/vurderingen:

- Medarbejderens ressourcer i forhold til eventuel mulighedserklæring.
- Medarbejderens kompetencer i forhold til det civile arbejdsmarked.
- Medarbejderens ønsker om uddannelse/stillinger/arbejdsområder.
- Mulighed for forbedring af medarbejderens kvalifikationer gennem forsvarets egne kurser, AMU-kurser eller voksenuddannelser m.v.
- Mulighederne for Civil Uddannelse.

PROCES

Rehabiliterings- og Rådgivningsafdelingen gennemfører sagsbehandlingen med henblik på rådgivning om jobmuligheder og jobsøgning. Efter drøftelse og rådgivning udfærdiger Job- og Uddannelsesrådgiveren et notat om drøftelserne samt en anbefaling. Notat og anbefaling forelægges Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission. Ved godkendelse i Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission, overdrages sagen til Rehabiliterings- og Rådgivningsafdelingen til videre behandling. Den enkelte udstikker støtter Rehabiliterings- og Rådgivningsafdelingen i nødvendigt omfang samt sikrer, at opsigelse iværksættes og effektueres.

VEJLEDNING VEDR. HELBREDSBETINGET AFSKEDIGELSE

OBJEKTIV BESKRIVELSE AF BETINGELSER

En medarbejder, som af lægelige årsager har fået egnethedsvedtegningen VARIGT UEGNET til udsendelse til internationale operationer eller i øvrigt af lægelige årsager vurderes VARIGT UEGNET til at varetage det fulde omfang af sin stilling, vil kunne afskediges på grund af helbredsbebetiget utjenstedygtighed.

Reglerne om afskedigelse på grund af helbredsbebetiget utjenstedygtighed er forskellige, afhængig af om den pågældende medarbejder er tjenestemand, ansat efter civilarbejderlovens regler eller overenskomstansat.

OVERVEJELSER

Inden en eventuel helbredsbebetiget afskedigelse anbefales, skal medarbejderen vurderes i forhold til de øvrige muligheder i nærværende bestemmelse.

PROCES

Konkluderes det efter forelæggelse for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission, at den pågældende må afskediges, anmoder Forsvarets Personeltjeneste den pågældende om hos egen læge at få udfærdiget en udvidet lægeerklæring (gælder dog ikke for overenskomstansatte). Såfremt der er tale om en medarbejder, der er berettiget til statspension, vil Forsvarets Personeltjeneste anmode Helbredsnevnet, Moderniseringsstyrelsen, Finansministeriet om at foretage en vurdering af den pågældende medarbejders tjenstedygtighed i sin stilling samt udtalelse vedrørende hvilken pension den pågældende vil være berettiget til i tilfælde af afskedigelse på grund af helbredsbebetiget utjenstedygtighed. Såfremt Helbredsnevnet finder behov herfor, kan nevnet anmode Forsvarets Personeltjeneste om at indhente yderligere lægelige oplysninger i form af en speciallægeerklæring e.l. En anmodning om speciallægeerklæring, vil af Forsvarets Personeltjeneste blive rekvireret via Falck Healthcare, der i løbet af 3-4 uger foranlediger en speciallægeerklæring udfærdiget og fremsendt til Helbredsnevnet.

Helbredsnevnets vurdering kan munde ud i, at medarbejderen kan afskediges med den optjente pension (egenpension), kvalificeret svagelighedspension (op til 37 års pensionsalder) eller tilskadekomstpension. Alternativt kan Helbredsnevnet vurdere, at medarbejderen er tjenstedygtig i stillingen. I sidstnævnte tilfælde forelægges sagen på ny for Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission til afgørelse af, hvorvidt afskedigelsesproceduren skal fortsætte på trods af, at den pågældende i så tilfælde alene afskediges med opsat egenpension, eller om det er muligt, at medarbejderen kan forblive i sin hidtidige stilling, kan overføres til en anden stilling, og/eller med fordel kan kompetenceudvikles.

Både i de tilfælde hvor Helbredsnevnet vurderer, at den pågældende kan afskediges med egenpension, kvalificeret pension eller tilskadekomstpension, og i de tilfælde, hvor Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission finder, at en afskedigelsessag skal fortsætte uagtet, at Helbredsnevnet ikke vurderer, at den pågældende er berettiget til andet end opsat pension, vil Forsvarets Personeltjeneste i forbindelse med den videre

afskedigelsessag jf. Forvaltningslovens regler skulle gennemføre en høring af den pågældende forud for den endelige afskedigelse.

For så vidt angår tjenestemænd , vil den pågældendes faglige organisation samtidig få mulighed for at udtale sig i overensstemmelse med Tjenestemandslovens regler. Det bemærkes, at kompetencen til at foretage den endelige afskedigelse af tjenestemænd fortsat er beroende ved Forsvarsministeriet.

Er medarbejderen overenskomstansat skal sagen dermed ikke fremsendes til Helbredsnet. I disse tilfælde vil Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission vurdere, hvorvidt der skal finde afskedigelse sted, eller om det er muligt, at medarbejderen kan forblive i sin hidtidige stilling, kan overføres til en anden stilling, og/eller med fordel kan kompetenceudvikles.

I forbindelse med Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommissions drøftelser af, hvorvidt en medarbejder skal afskediges, eller der skal vælges en anden vej, vil det altid indgå i overvejelserne, hvorledes medarbejderens sygdom er opstået. Er der således tale om sygdom eller nedsat arbejdsevne foranlediget af en arbejdsskade, vil man jf. forsvarets personalepolitik nøje undersøge muligheden for at fastholde den pågældende medarbejder eventuelt på ændrede vilkår.

I tilfælde af, at en medarbejder ikke kan komme i betragtning til ansættelse eller rådgivning jf. tidligere punkter, kan medarbejderen via Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission blive indstillet til afsked. Udstikkeren udfærdiger et notat med en anbefaling, hvor argumentation/dokumentation for indstillingen til afskedigelse fremgår. Ved godkendelse i Forsvarets Personeltjenestes Mulighedskommission, klagøres sagen, og den oprettes herefter i Personalejuridisk Afdeling (FPT-FA7). FA7 overtager sagen, og den enkelte udstikker støtter i nødvendigt omfang. Ender sagen med afsked, iværksætter den enkelte udstikker afvikling som ved normal afsked.