

## POLICY FOR MERITERING

Tillæg:

- A. Retningslinjer for meritering i forhold til grund- og videreuddannelser for ledere (1. Rettelse).
- B. Retningslinjer for meritering i forhold til grund- og videreuddannelser for mellemledere
- C. Retningslinjer for meritering af officer af reserven til officer af linien. (1. Rettelse).
- D. Meritering af teknisk efteruddannelse (TEU).
- E. Meritering af M322 til M331.
- F. Meritering af mellemledere til officersgrad.
- G. Eksempler på kompetenceprofiler.

### 1. INDLEDNING.

Forsvaret ønsker at opnå en større grad af fleksibilitet i forhold til personel- og uddannelsesstrukturen bl.a. for:

- i højere grad at kunne anvende personelletts opnåede kompetencer, civile såvel som militære – herunder i højere grad at udnytte kompetencer, som er erhvervet ad andre veje end uddannelse,
- at give mulighed for, at særlige uddannelser, som Forsvaret ikke selv udbyder, bidrager til kvalificering i forhold til optagelse på Forsvarets uddannelser samt til skift af funktionsniveau, og
- at undgå dobbeltuddannelse, medmindre der er en særlig begrundelse herfor.

Forsvaret ønsker således gennem en struktureret anvendelse af mulighederne inden for meritering at udbygge adgangsvejene til uddannelse eller ansættelse i en stilling i Forsvaret.

### 2. FORMÅLET MED POLICY FOR MERITERING ER:

- At sikre høj kvalitet i meritarbejdet.
- At sikre en ensartet praksis på tværs af værnene.

### 3. MÅLET MED POLICY FOR MERITERING ER:

- At anføre principper for sagsbehandling af meritansøgninger.
- At give potentielle meritansøgere mulighed for at foretage en indledende vurdering af sandsynlighed og muligheder for meritering.
- At give retningslinjer for sagsgang.

### 4. PERSONKREDS.

Nærværende policy omfatter alle personelgrupper i Forsvaret, civile som militære samt nuværende som kommende ansatte.

## 6. DEFINITIONER.

Kompetencer: Erfaringer, der omsættes i konkrete handlinger med henblik på at løse nutidige og fremtidige opgaver. Realkompetencer defineres som en persons samlede kvalifikationer, viden, færdigheder og kompetencer uanset hvor og hvordan, disse er erhvervet. Ved en realkompetencevurdering forstås en vurdering af realkompetencer op imod relevante målestokke (uddannelse, stilling, niveau m.m.).

Merit defineres som: Uddannelsesinstitutioners - civile som militære - gensidige anerkendelse af realkompetencer, erhvervet gennem erfaring og/eller egentlig uddannelse, der kan ækvivalere enkeltfag, dele af eller hele grund- og videreuddannelser.

Merit kan således forekomme i to hovedretninger:

- Forsvarets anerkendelse af kompetencer, erhvervet gennem erfaring og/eller egentlig uddannelse, der kan ækvivalere enkeltfag, dele af eller hele grund- og videreuddannelser, og
- Det civile samfunds anerkendelse af kompetencer, erhvervet gennem erfaring og/eller egentlig uddannelse i Forsvaret, der kan ækvivalere uddannelseselementer i det civile uddannelsessystem eller krav i forhold til ansættelse i det civile samfund.

Denne policy omhandler ikke det civile samfunds anerkendelse af kompetencer.

## 7. KOMPETENCEBASERET TILGANG TIL KVALIFICERING

Forsvarets grund- og videreuddannelser udgør fortsat det primære grundlag for Forsvarets medarbejdere. Der skal samtidig være plads til at honorere og drage nytte af de medarbejdere, der vælger at erhverve kompetencer uden for Forsvaret.

Forsvarets grund- og videreuddannelsestrin I udgør som hovedprincip det substantielle og forsvarsorienterede fundament for medarbejderens fremtidige virke og disse uddannelser anses for at være forudsætningskabende for den videre militære karriere.

Videreuddannelsestrin II bibringer deltagerne den nødvendige overbygning i relation til viden og færdigheder, og det militærfaglige indhold anses for det primære grundlag for adgangen til højeste funktionsniveau og – for officerer – chefniveauet.

En beskrivelse af indholdet i en funktion, baseret på en opgørelse i nødvendige kompetencer (en kompetenceprofil), muliggør en individuel vurdering af, i hvilket omfang en ansøgers kompetencer stemmer overens med de til funktionen nødvendige kompetencer.

I fortsættelse af Personalestyrelsens principper for strategisk kompetenceudvikling er der udarbejdet kompetenceprofiler for de typiske funktioner i forsvaret. Kompetenceprofilerne beskriver de nuværende og fremtidige hoved- og delopgaver samt de kompetencer, der kræves for at kunne løse opgaverne på forskellige funktionsniveauer. Meritering vil som hovedprincip altid foretages i forhold til en kompetenceprofil.

Som udgangspunkt vil en medarbejder med et tilfredsstillende uddannelses- og tjenesteforløb i Forsvaret, kombineret med relevant civil uddannelse og tjeneste kunne meriteres i forhold til et højere funktionsniveau, for så vidt den til funktionsniveauet knyttede kompetenceprofil kan opfyldes. Det skal i den sammenhæng bemærkes, at de i kompetenceprofilen indgående personlige kompetencer vægtes med lige så stor værdi som de faglige kompetencer.

## 8. GENERELLE PRINCIPPER FOR MERITERING

I det følgende beskrives en række helt overordnede forhold, der tages i betragtning ved Forsvarets anerkendelse af realkompetencer og meritering. Denne policy danner grundlag

for Forsvarets Personeltjenestes og de operative kommandoeres vurdering og afgørelse ved behandling af sager vedrørende merit.

Forsvarets policy for meritering udspringer af et enkelt princip: *Der kan afviges fra den måde, Forsvarets medarbejdere opnår kompetencer på, men der afviges ikke fra den kvalitet og standard, der hører til en given funktions kompetenceprofil.*

Set over tid er meritering således ikke en "genvej" i forhold til et standard uddannelsesforløb, men en anden rute til opnåelsen af kompetencen.

Som udgangspunkt ønsker Forsvaret at tilbyde de medarbejdere, der måtte ønske det, at få merit for de kompetencer, de har erhvervet som følge af deres uddannelse og tjeneste i henholdsvis det militære og det civile system. Samtidig er det generelt Forsvarets aktuelle behov, der er bestemmende for, i hvilket omfang der tildeles merit, og det er personforvaltningen, der afgør, hvornår der kan gives merit. Meritering vil i hvert enkelt tilfælde ske efter en konkret individuel vurdering, og der forekommer ingen automatik i forhold til specifikke uddannelses- eller kompetenceforhold.

Meritering til et andet funktionsniveau kan betragtes som en form for genansættelse af medarbejderen og skal behandles med samme omhu og krav fra såvel arbejdsgiver som medarbejder. Når en medarbejder én gang er blevet meriteret, tillægges fuld tjenstlig kompetence.

## **9. BESLUTNINGSKOMPETENCE FOR MERITGIVNING.**

Overordnet er følgende instanser involverede i forbindelse med meritgivning:

- Forsvarets Personeltjeneste fastlægger policy og administrative bestemmelser.
- De operative kommandoer har kompetence til at afgøre sager vedrørende merit for enkeltfag i fm. Mellemlideruddannelserne, OGU/GRO og VUT I/L. Øvrige afgørelser i sager vedrørende meritering træffes af FPT.
- Vurdering af tjenesteerfaring og realkompetencer opnået under tjeneste igangsættes af FPT i samarbejde med ansøgerens værns NIV II myndighed, ansøgerens chef og evt. berørte skoler. En konkret vurdering af relevant erhvervserfaring foretages systematisk for at vurdere, om disse erfaringer i rimeligt omfang kan siges at ækvivalere indholdet af kompetenceprofilen eller dele heraf.
- Skolerne vurderer og anbefaler vedr. merit for dele af uddannelser.

## **10. FORSVARETS MERITERINGSRÅD**

Forsvaret har oprettet et værnssfælles meriteringsråd, der har til formål at behandle præcedensdannende forhold med henblik på at vurdere muligheden for at give merit på baggrund af allerede erhvervet uddannelse og/eller realkompetencer.

Forsvarets Meriteringsråd sammensættes af repræsentanter fra FPT, de operative kommandoer, Hjemmевærnskommandoen og Forsvarsakademiet (faste medlemmer), samt øvrige funktionelle tjenester og repræsentanter for de 4 centralorganisationer (ad hoc medlemmer).

Meriteringsrådet:

- Rådgiver omkring præcedensdannende forhold.
- Bidrager til udarbejdelse af fremtidig policy og forvaltningsmæssigt grundlag for meritering og realkompetencevurdering.

- Fremkommer med anbefalinger til forvaltningspraksis i relation til Forsvarets anerkendelse af realkompetencer og meritering efter behandling af *præcedensdannende cases*<sup>1</sup> og
- Behandler eventuelle strukturelle forhold i relation til meritering samt andre forslag på området, der ikke har karakter af afgørelse i en konkret sag.

Rådet afgør ikke konkrete individuelle sager om meritering. En case – hvor der tages udgangspunkt i en anonymiseret meritansøgning, der repræsenterer en specifik problemstilling - kan rejses til behandling i rådet:

- Efter indstilling fra FA gennem dennes repræsentant i rådet.
- Efter indstilling fra en Niveau II-myndighed, henholdsvis Hjemmeværnskommandoen, ved dennes repræsentant i rådet.
- Efter indstilling fra en Centralorganisation ved dennes repræsentant i rådet.
- Såfremt en individuel konkret sag om meritering afvises ved FA, kan dennes principielle forhold rejses til drøftelse og anbefaling i rådet via SA2.

Meriteringsrådet fremsender anbefalinger til Chefen for FPT efter behandling. Rådets medlemmer kan afgive dissens.

## 11. HOVEDOMRÅDER INDENFOR MERITERING:

Forsvarets anerkendelse af realkompetencer og merit berører overordnet følgende områder:

- Meritering i forbindelse med skift mellem eller til funktionsniveauer
- Meritering i forbindelse med optagelse på Forsvarets uddannelser
- Meritering i forbindelse med ansættelse i specifikke stillinger i Forsvaret.

### 11.1. Meritering i forbindelse med skift mellem eller til funktionsniveauer.

Ved meritering til et funktionsniveau gælder overordnet tre forhold:

- Ansøgeren skal være i besiddelse af de nødvendige kompetencer i forhold til kompetenceprofilen. Vurderingen foretages ud fra såvel faglige som personlige kompetencer, og der er altid tale om en konkret individuel vurdering.
- Der skal kunne udarbejdes en karriereplan for ansøgeren i forhold til Forsvarets behov.
- Der skal være plads i strukturen til meriteringen.

Indtræden på et nyt funktionsniveau foregår strukturelt efter gennemgang af en videregående uddannelse. Ved meritering i forhold til et funktionsniveau foregår meritvurderingen ud fra en vurdering af, om ansøgerens kompetencer ækvivalerer læringsmålet (hvilket er lig med kompetenceprofilen) for det enkelte videreuddannelsestrin. En meritering kan være hel – det vil sige, at der kan indtrædes på det ønskede funktionsniveau uden yderligere uddannelse – eller delvis, hvilket vil sige, at der vil skulle ske en yderligere kompetenceudvikling før indtræden på funktionsniveauet.

En meritering til næste funktionsniveau tager derfor udgangspunkt i en vurdering i forhold til læringsmålet for det pågældende videreuddannelsestrin. I en sammenhæng, hvor der meriteres i forhold til flere funktionstrin (fx fra mellemlider- til lederniveau) vurderes i forhold til de kompetencemål, der ligger til grund for den samlede kompetenceprofil for funktionen.

Såfremt der jf. ansøgerens karriereplan og i kraft af tjenestealder er tale om et begrænset antal tjenesteperioder efter meritering, meriteres i forhold til de(n) udpegede stilling(er)s

<sup>1</sup> Ved begrebet "case" forstås i denne sammenhæng en problemstilling belyst ved et praktisk eksempel.

kompetenceprofil, og såfremt der er tale om et længere karriereforløb efter meriteringen, meriteres i forhold til funktionsniveauets kompetenceprofil

Hvor nødvendigt foretager den pågældende uddannelsesinstitution, ud fra relevant dokumentation, sammenligningen af ansøgerens realkompetencer i forhold til kompetenceprofilen for det niveau, hvortil der søges meritering.

De nærmere omstændigheder omkring meriteringen, herunder terminer og kriterier for udredelse etc., fastsættes i et samarbejde mellem den pågældende ansøgerens værns NIV II myndighed, henholdsvis Hjemmeværnskommandoen, og FPT. Samtidig udarbejdes en udviklingsplan, hvor specifikke kurser/uddannelseselementer planlægges i samarbejde med den pågældendes udstikker og chef, hvor der er behov for yderligere kompetenceudvikling.

En række grundlæggende forudsætninger skal derudover være opfyldt inden ansøgning om merit fremsendes:

- Ansøger skal som minimum have gennemgået en militær grunduddannelse, såfremt meriteringen falder inden for M2XX/M3XX niveauet. I visse tilfælde kan en tilsvarende grunduddannelse ved hjemmeværnet være tilstrækkelig.
- Ansøger skal have bestået træningstilstandsprøve inden for det seneste år.
- Ansøger skal være bedømt minimum "egnet" til tjeneste på højere funktionsniveau i forbindelse med sin seneste FOKUS.
- Ansøger skal inden udnævnelse og evt. optagelse på supplerende uddannelse i relation til merit være egnet til INTOPS.
- Ansøgningen skal foretages gennem egen enhed via respektive NIV II myndighed (OKO, HJK eller FUTJ).

### **11.2. Meritering i forbindelse med optagelse på Forsvarets uddannelser,**

I forbindelse med merit ved optagelse på uddannelsen sammenholdes kompetenceprofil og læringsmål for uddannelsen med ansøgerens fremlagte dokumentation af realkompetencer.

Pågældende uddannelsesinstitution foretager en realkompetencevurdering og udarbejder oplæg til uddannelsesplan. Den pågældende operative kommando afgør på baggrund af uddannelsesinstitutionens anbefaling delvis meritering eller undervisningsfritagelse for enkeltfag.

Ved delvis meritering forkortes uddannelsen med visse moduler eller der udarbejdes uddannelsesplan for anden kompetenceudvikling med henblik på at opfylde læringsmålet/kompetenceprofilen for uddannelsen. Ved vurdering af mulighed for undervisningsfritagelse inddrages også undervisningspraktiske- og pædagogiske forhold.

Ansøgere til officersuddannelser bør være afprøvet ved og godkendt af Forsvarets Rekruttering.

### **11.3. Meritering i forbindelse med ansættelse i specifikke stillinger i Forsvaret**

Meritering i forbindelse med ansættelse i specifikke stillinger i Forsvaret.

En meritering til specifikke stillinger tager ligeledes udgangspunkt i en individuel konkret vurdering af såvel ansøgerens faglige som personlige kompetencer opholdt mod kompetenceprofilen for stillingen og internt erhvervet realkompetencer kan i nogle tilfælde erstatte en strukturbestemt uddannelse.

Derudover kan der ved udstikning eller efter ansøgning, tilbydes officerer en længerevarende civil uddannelse på akademisk niveau eller dele heraf, såfremt Forsvaret har behov for særlige kompetencer og/eller ansættelse til specifikke stillinger.

Før aftale om meritering til specifikke stillinger imødekommes, udarbejdes en individuel tjenesteplan, der beskriver, hvordan den pågældende fremover tænkes anvendt



FORSVARETS  
PERSONELTJENESTE

Tillæg A. 1. Rettelse.

Policy for meritering

## RETNINGSLINIER FOR MERITERING I FORHOLD TIL GRUND- OG VIDEREUDDANNELSE FOR LEDERE

### 1. INDLEDNING.

Formålet med dette tillæg er at beskrive retningslinjerne for meritering af ledere til grund- og videreuddannelser i Forsvaret.

#### 1.1. Generelt om meritering.

Forsvarets uddannelser, Officersgrunduddannelse/Grundofficersuddannelse (OGU/GRO), Videreuddannelsestrin I for Ledere (VUT-I/L) og Videreuddannelsestrin II for Ledere (VUT-II/L) ses grundlæggende at udgøre det primære uddannelsesmæssige fundament for Forsvarets kommende ledere og chefer.

Forsvarets ønske om en højere grad af fleksibilitet indenfor personelstrukturen åbner blandt andet mulighed for, at anerkende kompetencer erhvervet udenfor Forsvaret, herunder særlige uddannelser som Forsvaret ikke selv udbyder, men også at værdsætte erfaringer, som er skabt indenfor Forsvaret.

Derved nyttiggøres individuelle erhvervede kompetencer, og der bidrages til en samlet kvalificering af funktionsniveauet og unødige dobbeltuddannelser søges undgået.

#### 1.2. Definition.

Merit defineres som uddannelsesinstitutioners, civile som militære, gensidige anerkendelse af realkompetencer, erhvervet gennem erfaring og/eller egentlig uddannelse, der kan ækvivalere enkeltfag -, dele af enkeltfag -, eller i særlige tilfælde hele OGU/GRO, VUT I/L og VUT II/L.

### 2. MERITERING

Forudsætningen for at kunne opnå hel eller delvis merit er, at de erhvervede kompetencer kan finde anvendelse i strukturen og dermed tilgodese Forsvarets behov.

Merit kan principielt gives i 3 situationer:

- a) Meritering i forbindelse med skift mellem og til funktionsniveauer.  
En meritering til næste funktionsniveau tager udgangspunkt i en individuel konkret vurdering af såvel ansøgerens faglige som personlige kompetencer holdt op mod kompetenceprofilen for funktionsniveauet. Formålet er at vurdere om ansøgerens kompetencer ækvivalerer læringsmålet, og hvorvidt der kan ske en hel eller delvis

meritering til funktionsniveauet, evt. betinget af gennemførelse af anden supplerende uddannelse og/eller tjeneste.

Hvis der i kraft af ansøgerens tjenestealder og med baggrund i en individuel tjenesteplan vurderes et meget begrænset antal resterende tjenesteperioder, kan der også ansøges om meritering til funktionsniveauet. I givet fald vil det være de(n) udpegede *stilling(er)s* funktionsbeskrivelser/kompetenceprofiler, som danner grundlag for vurdering af meriteringen. Såfremt der påregnes et længere karriereforløb efter meriteringen, danner *funktionsniveauets* kompetenceprofil grundlag for meriteringen.

- b) Meritering i forbindelse med optagelse på Forsvarets uddannelser. En meritering af hele eller dele af forsvarets uddannelser sker ud fra en sammenholdelse af ansøgerens dokumenterede realkompetencer og funktionsniveauets kompetenceprofil. Uddannelsesinstitutionen fremkommer med anbefaling om delvis meritering eller undervisningsfritagelse for enkeltfag til OKO. Såfremt der ansøges om meritering af hele uddannelsen fremsendes sagen til FPT for afgørelse.
- c) Meritering i forbindelse med ansættelse i specifikke stillinger i Forsvaret. En meritering til specifikke stillinger tager ligeledes udgangspunkt i en individuel konkret vurdering af såvel ansøgerens faglige som personlige kompetencer opholdt mod kompetenceprofilen for stillingen og internt erhvervet realkompetencer kan i nogle tilfælde erstatte en strukturbestemt uddannelse. Derudover kan der ved udstikning eller efter ansøgning tilbydes officerer en længerevarende civil uddannelse på akademisk niveau eller dele heraf, såfremt Forsvaret har behov for særlige kompetencer og/eller ansættelse til specifikke stillinger. Før aftale om meritering til specifikke stillinger imødekommes, udarbejdes en individuel tjenesteplan, der beskriver, hvordan den pågældende fremover tænkes anvendt

### **3. GRUND- OG VIDEREUDDANNELSE FOR LEDERE.**

Forsvarets lederuddannelser er målrettet løsning af de opgaver, som forestås ved operative enheder, stabe og skoler. Uddannelserne indgår derfor i de udarbejdede kompetenceprofiler, som foreligger for de enkelte funktionsniveauer i forhold til Forsvarets opgaver.

Dertil skal lægges en væsentlig holdningspåvirkning, hvor Forsvarets kultur, værdier og formål udgør selve baggrunden for en fælles løsning af pålagte opgaver i ind- og udland.

#### **3.1. Officersgrunduddannelse og Videreuddannelsestrin I/L.**

Den grundlæggende officersuddannelse danner som udgangspunkt fundamentet for den kommende officer, hvorfor der hovedsagligt kan opnås merit for enkeltfag. I særlige tilfælde vil der efter en individuel og konkret vurdering af ansøgerens realkompetencer kunne opnås fuld merit for OGU/GRO og VUT I/L.

De operative kommandoer (OKO) tillægges kompetence til at afgøre sager vedrørende merit for enkeltfag i forbindelse med OGU/GRO og VUT I/L. Kompetencen for afgørelse af fuld merit for OGU/GRO og VUT I/L ligger ved FPT.

Ved udfærdigelse af skriftlig hovedopgave under gennemgang af VUT I/L og muligheden for at opnå merit af en civilt udarbejdet hovedopgave er det ligeledes OKO i samråd med uddannelsesinstitutionerne, som har bemyndigelsen til at give merit.

### **3.2. Videreuddannelsestrin II/L.**

VUT-II/L uddannelsen bibringer deltagerne den nødvendige overbygning i relation til kompetencemål på et strategisk niveau og kan sidestilles med en række civile akademiske uddannelser, typisk på kandidatniveau/masterniveau.

Det militærfaglige indhold i VUT II/L-uddannelsen anses for det primære grundlag for adgangen til højeste funktionsniveau og chefniveauet. Der er dermed ikke en indbygget automatik, hvor de civile akademiske uddannelser automatisk vil give hel eller delvis merit i forhold til VUT II/L. Meritering vil i hvert enkelt tilfælde ske efter en konkret individuel vurdering.

Bemyndigelsen til meritering i forhold til VUT II/L ligger alene ved FPT.

## **4. FÆLLES BESTEMMELSER**

For at kunne opnå en hel eller delvis meritering forudsættes det, at ansøgerens erhvervede kompetencer kan finde anvendelse i strukturen og dermed tilgodese Forsvarets behov.

Alle meriteringer vil i hvert enkelt tilfælde ske efter en konkret individuel vurdering, og der vil ikke automatisk gives meritering i forhold til specifikke uddannelses- og kompetenceforhold.

For ansøgere til højere funktionsniveau skal ansøgeren som minimum være bedømt; "parathed inden for en årrække", i forbindelse med sidst udfærdiget FOKUS.

Ansøgere til højeste funktionsniveau skal ved respektive værns bedømmelsesråd være bedømt "egnet" til tjeneste på højeste funktionsniveau og/eller som minimum være bedømt "parathed inden for en årrække" til tjenesten på højere funktionsniveau, i forbindelse med sidst udfærdiget FOKUS.

Ansøgere til meritering på M300 niveauet skal som minimum have gennemgået en militær grunduddannelse. For ansøgere til officersuddannelser bør disse være afprøvet og godkendt af Forsvarets rekruttering.

Ansøgere skal forud for eller i forbindelse med ansøgningen bestå og være erklæret "egnede" i Forsvarets Sundhedstriade inden en meritering eller optagelse på supplerende uddannelse og/eller udnævnelse kan iværksættes.

Når en medarbejder er meriteret, tillægges fuld tjenstlig kompetence på funktionsniveauet.

## **5. SAGSBEHANDLING.**

Afklarende eller uddybende spørgsmål kan rettes til FPT-SA202, lokal 5111.



FORSVARETS  
PERSONELTJENESTE

Tillæg B.

Policy for meritering

## RETNINGSLINIER FOR MERITERING I FORHOLD TIL GRUND- OG VIDEREUDDANNELSE FOR MELLEMLEDERE.

### 1. INDLEDNING.

Formålet med dette tillæg er at beskrive retningslinjerne for meritering til grund- og videreuddannelser for mellemledere i Forsvaret.

#### 1.1. Generelt om meritering.

Forsvarets uddannelser, Grundlæggende Sergentuddannelse (GSU), Videreuddannelsenstrin I for Mellemledere (VUT-I/ML) og Videreuddannelsenstrin II for Mellemledere (VUT-II/ML) ses grundlæggende at udgøre det primære uddannelsesmæssige fundament for Forsvarets mellemledere.

Forsvarets ønske om en højere grad af fleksibilitet indenfor personelstrukturen åbner blandt andet mulighed for at anerkende kompetencer erhvervet udenfor Forsvaret, herunder særlige uddannelser som Forsvaret ikke selv udbyder, men også at værdsætte erfaringer som er skabt indenfor Forsvaret.

Derved nyttiggøres individuelle erhvervede kompetencer, og der bidrages til en samlet kvalificering af funktionsniveauet, og unødige dobbeltuddannelser søges undgået.

Forudsætningen for at kunne opnå hel eller delvis merit er, at de erhvervede kompetencer kan finde anvendelse i strukturen og dermed tilgodese Forsvarets behov.

#### 1.2. Definition.

Merit defineres som uddannelsesinstitutioners, civile som militære, gensidige anerkendelse af realkompetencer, erhvervet gennem erfaring og/eller egentlig uddannelse, der kan ækvivalere enkeltfag -, dele af enkeltfag -, eller i særlige tilfælde hele GSU, VUT I/ML og VUT II/ML.

### 2. GRUND- OG VIDEREUDDANNELSE FOR MELLEMLEDERE.

Forsvarets mellemlederuddannelser er målrettet løsning af de opgaver, som forestås ved operative enheder, stabe og skoler. Uddannelserne indgår derfor i de udarbejdede kompetenceprofiler, som foreligger for de enkelte funktionsniveauer i forhold til Forsvarets opgaver.

Derudover tillægges uddannelserne også en væsentlig holdningspåvirkning, hvor Forsvarets kultur, værdier og formål udgør selve baggrunden for en fælles løsning af pålagte opgaver i ind- og udland.

### **2.1. Den grundlæggende sergentuddannelse.**

Den grundlæggende sergentuddannelse, herunder den afkortede grundlæggende sergentuddannelse for stampersonel (AFK GSU STP), danner som udgangspunkt fundamentet for den kommende mellemløber, hvorfor der hovedsagligt kan opnås merit for enkeltfag.

I særlige tilfælde vil der efter en individuel og konkret vurdering af ansøgerens realkompetencer kunne opnås fuld merit for GSU og AFK GSU STP.

### **2.2. Videreuddannelsestrin I/ML**

Det militærfaglige indhold i VUT I/ML-uddannelsen anses for det primære grundlag for adgangen til næste funktionsniveau. Derfor vil der hovedsagligt kun kunne gives merit for enkeltfag.

Ansøgere med ækvivalerende kompetencer, f.eks. opnået igennem tjeneste og/eller anden uddannelse, i eller udenfor forsvaret, herunder evt. som følge af afgang fra anden strukturbestemt uddannelse i forsvaret, vil kunne søge fuld merit for VUT I/ML.

### **2.3. Videreuddannelsestrin II/ML.**

Formålet med VUT II/ML er at supplere det militærfaglige grundlag og kvalificere mellemløberne til at forrette tjeneste på højeste funktionsniveau. Den danner således sammen med de øvrige strukturelle uddannelser det samlede fundament for forsvarets mellemløberuddannelser.

Ansøgere, som besidder ækvivalerende uddannelser eller erfaring, vil kunne søge merit for enkeltfag såvel som for hele uddannelsen.

Det er dog ikke givet, at en civil uddannelse pr. automatik vil kunne give hel eller delvis merit i forhold til VUT II/ML. Meritering vil i hvert enkelt tilfælde ske efter en konkret individuel vurdering.

## **3. FÆLLES BESTEMMELSER**

For at kunne opnå en hel eller delvis meritering forudsættes det, at ansøgerens erhvervede kompetencer kan finde anvendelse i strukturen og dermed tilgodese Forsvarets behov.

Alle ansøgninger om meritering vil blive behandlet efter en konkret individuel vurdering, og der vil ikke automatisk kunne gives meritering i forhold til specifikke uddannelses- og kompetenceforhold.

Det ansøgte funktionsniveaus kompetenceprofil danner altid grundlag for sammenholdelsen af ansøgerens realkompetencer. Derved opnås grundlag for den efterfølgende vurdering og beslutning om en hel eller delvis meritering til funktionsniveauet.

Ansøgere, som søger meritering til et højere funktionsniveau, skal som minimum være bedømt; ”parathed inden for en årrække”, i forbindelse med sidst udfærdiget FOKUS.

Ansøgere til meritering skal som minimum have gennemgået en militær grunduddannelse. I visse tilfælde kan en tilsvarende grunduddannelse ved hjemmeværnet være tilstrækkelig.

Ansøgere skal forud for eller i forbindelse med ansøgningen bestå og være erklæret ”egnede” i Forsvarets Sundhedstriade inden en meritering eller optagelse på supplerende uddannelse og/eller udnævnelse kan iværksættes.

De operative kommandoer (OKO) tillægges kompetence til at afgøre sager vedrørende merit for enkeltfag i forbindelse med GSU, VUT I/ML og VUT II/ML. Kompetencen for afgørelse af fuld merit for GSU, VUT I/ML og VUT II/ML ligger ved FPT.

Når en medarbejder er meriteret tillægges fuld tjenstlig kompetence på funktionsniveauet.

#### **4. SAGSBEHANDLING.**

Afklarende eller uddybende spørgsmål kan rettes til FPT-SA202, lokal 5111.



FORSVARETS  
PERSONELTJENESTE

Tillæg C. 1. Rettelse

Policy for meritering

## RETNINGSLINIER FOR MERITERING AF OFFICER AF RESERVEN TIL OFFICER AF LINIEN

### 1. INDLEDNING.

Formålet med dette tillæg er at beskrive retningslinjerne for meritering af officer af reserven (OF-R) til tjenestemandsansættelse som officer af linien (OF-L).

#### 1.1. Definition.

Merit defineres som: Uddannelsesinstitutioners - civile som militære - gensidige anerkendelse af kompetencer, erhvervet gennem erfaring og/eller egentlig uddannelse, der kan ækvivalere enkeltfag, dele af eller hele grund- og videreuddannelser.

### 2. MERITERING.

Mange officerer af reserven er kendetegnet ved, udover at have tilegnet sig et militært uddannelses- og tjenesteforløb, også at have erhvervet sig realkompetencer udenfor Forsvaret.

Forsvaret åbner mulighed for, at officer af reserven, som efterfølgende måtte ønske en tjenestemandsansættelse som officer af linien, qua deres erhvervede civile og militære kompetencer, kan opnå delvis eller hel merit for én eller flere strukturbestemte uddannelser.

Forudsætningen for en sådan meritering vil dog altid være Forsvarets aktuelle behov, hvilket medfører, at ansøgerens erhvervede kompetencer umiddelbart skal kunne finde anvendelse i strukturen.

Nærværende tillæg angiver retningslinjer for meritering af officer af reserven til officer af linien, hvor ansøgeren efter sidste møde med Forsvaret har erhvervet sig civile uddannelser/erfaringer og som følge deraf søger meritering for de indhentede kompetencer i forbindelse med en genindtræden i Forsvaret, som officer af linien.

Såfremt ansøgeren siden sidste ansættelsesforhold i Forsvaret ikke efterfølgende har erhvervet sig civile uddannelser og erfaring og/eller besidder særlige civile kompetencer, som kan finde anvendelse i strukturen, vil ansøgeren hovedsagligt kunne genindtræde i Forsvaret enten via de strukturbestemte uddannelser eller ved indgåelse af en tidsbestemt korttidskontrakt evt. suppleret med værnspecifik uddannelse, forud for en fastansættelse som tjenestemand.

En sådan genansættelse vil som udgangspunkt ske på samme funktionsniveau, som ansøgeren opretholdt i reserven.

### **3. OFFICER AF RESERVEN (OF-R).**

En reserveofficersuddannelse i Forsvaret kan erhverves indenfor få år, afhængig af værn og tjenestegren.

En del OF-R fortsætter en aktiv tjeneste i reserven efter hjemsendelsen. En tjeneste som oftest indeholder såvel funktions- og enhedsuddannelse, funktionsskift, frivillig international udsendelse, videreuddannelse og udnævnelse m.m. men, hvor især tjenestekonditionerne for OF-R er væsentlige forskellige end for den fuldtidsansatte officer af linien.

OF-R militære baggrund danner således fundamentet for vurderingen af en genindtræden i Forsvaret. Det forudsættes, at ansøgeren har gennemført et tilfredsstillende uddannelses- og tjenesteforløb som OF-R, samt at ansøgeren kan honorere kravene, som anført i POLICY FOR MERTERING, Tillæg A. Pkt. 4.

Ansøgning om meritering/genindtræden i Forsvaret tager således som udgangspunkt afsæt i ansøgerens nuværende funktionsniveau som OF-R.

En realkompetencevurdering af ansøgeren vil dog være afgørende for, om ansøgeren helt eller delvis kan meriteres til det nuværende eller et højere funktionsniveau.

Realkompetencevurderingen kan også indebære, at ansøgeren evt. tilbydes genansættelse på et lavere niveau, eksempelvis under forudsætning af gennemgang af en hel eller delvis strukturbestemt uddannelse.

Der vil til enhver hel eller delvis meritering kunne stilles krav til ansøgeren om supplerende uddannelse.

Realkompetencevurderingen af ansøgeren opholdes mod det respektive funktionsniveaus kompetenceprofil. Derved opnås grundlag for den efterfølgende vurdering og beslutning om en hel eller delvis meritering til funktionsniveauet.

Funktionsniveauet vil blive fastsat ud fra en individuel og konkret vurdering af ansøgerens tidligere militære uddannelse, tjenesteforløb, erfaring, alder m.m.

Meritering sker altid på baggrund af en individuel og konkret vurdering af ansøgerens kompetencer og afhængig af Forsvarets aktuelle behov. Der vil derfor ikke kunne ske automatisk meritering i forhold til specifikke uddannelses- eller kompetenceforhold.

OF-R, som meriteres til OF-L, vil fra ansættelsesforholdets indgåelse blive tjenestemandsansat med to års prøvetid.

Bemyndigelse til meritering af OF-R til OF-L ligger alene ved FPT.

#### **4. SAGSBEHANDLING.**

Afklarende eller uddybende spørgsmål vedr. merit kan rettes til FPT-SA202, tlf. 32 66 51 11. Afklarende eller uddybende spørgsmål vedr. forvaltningsmæssige forhold kan rettes til FPT-FA2K01, tlf. 32 66 55 91.

## MERITERINGSRÅDETS ANBEFALING VEDR.

### MERITERING TIL M331 EFTER GENNEMGANG AF TEKNISK EFTERUDDANNELSE

#### 1. Teknisk efteruddannelse (TEU)

Officerer, der har gennemgået TEU, bibringer Forsvaret afgørende viden, idet teknisk indsigt hermed kombineres med en militærfaglig indsigt i, hvordan materiellet vil blive anvendt operativt. Civile ingeniører har teknisk indsigt, og vil også henover en årrække opbygge viden om hvordan materiellet anvendes. Denne viden vil dog sjældent kunne stå mål med de militæres kendskab til anvendelsen af materiellet, og Forsvaret har derfor behov for teknisk uddannede officerer i en række stillinger primært i den tekniske støttestruktur.

Disse stillingers kompetencebehov fremgår af en kompetenceprofil. Der kan i projektmæssige sammenhænge være behov for, at visse stillinger for en tid besættes med en række særlige tekniske kompetencer, hvorfor det kan være hensigtsmæssigt at bibringe et begrænset antal officerer disse særlige kompetencer for at kunne følge projektet med specialviden på operativt og strategisk niveau.

#### 2. Forhold vedr. meritring.

Ved meritring til et funktionsniveau gælder overordnet tre forhold:

- Der skal kunne planlægges en karriereplan for ansøgeren i forhold til Forsvarets behov.
- Ansøgeren skal være i besiddelse af de nødvendige kompetencer i forhold til kompetenceprofilen. Såfremt der jf. den aftalte karriereplan og kandidatens tjenesteadler er tale om et begrænset antal tjenesteperioder efter meritring, meriteres i f.t. de udpegede stillingers kompetenceprofil, og såfremt der er tale om et længere karriereforløb efter meritringen, meriteres i f. t. funktionsniveauets kompetenceprofil. Vurderingen foretages ud fra såvel faglige som personlige kompetencer og der er altid tale om en konkret individuel vurdering.
- Der skal være plads i strukturen til meritringen.

Generelt er det ved meritring til højeste funktionsniveau relevant at bemærke, at meritring sker til et niveau, hvor stillingerne som hovedregel favner relativt bredt. Sammenholdes det med, at kandidater til meritring oftest søger på baggrund af en specifik – og i denne sammenhæng fagligt specialiseret – kompetence, vil strukturen med de søjlemæssigt bredt anvendelige officerer på højeste funktionsniveau kunne udhules. Det betyder, at meritring generelt kræver, at der fra forvaltningens side sammensættes en plan over stillinger, som den pågældende planlægges anvendt i, og i hvilke kandidatens specifikke kompetencer kan nyttiggøres.

For meritring gælder det videre, at denne ikke må opfattes som en uretfærdig genvej til højeste funktionsniveau, der samtidig underminerer søgningen til VUT-II. Kandidaten bør

være bedømt egnet til optagelse på VUT-II, ligesom den kompetence, der skal ligge til grund for meriteringen - niveaumæssigt - skal være på højde med VUT-II.

TEU alene ækvivalerer normalt ikke masterniveau. En mulighed kan derfor være, at kandidaten supplerer sin TEU med dele af VUT-II/L. At dømme ud fra relevante fremtidige stillinger for en evt. meritudnævnt major M331 med teknisk baggrund, ses undervisningen inden for Institut for Ledelse og Organisation (ILO) relevant. Modulet vurderes særligt vel-egnet mhp. at udbygge kandidatens ledelsesmæssige kompetencer, ligesom modulet findes relevant mhp. evt. yderligere avancement til chefniveauet (M401).

Kun få stillinger på højeste funktionsniveau (M331 & M401) i værnene forudsætter teknologiske kompetencer på højt niveau. Evt. meritering bør derfor ikke alene begrundes i en karriere i et enkelt værn, men i relation til hele forsvarets behov. Det betyder samtidig, at en kandidat fra hæren, der søger meritering, skal være indforstået med et relativt smalt tjenesteforløb ved bl.a. de funktionelle tjenester, herunder FMT.

Det begrænsede antal stillinger skal sammenholdes med den alder kandidaten forudsættes af have ved ansøgning om meritering. Med en indledende uddannelse som officer (M321) efterfulgt af relevant efteruddannelse, vil kandidaten generelt være omkring 40 år gammel. Med eksisterende pensionsalder vil kandidaten således skulle besætte fire til fem stillinger på højeste funktionsniveau samt evt. chefniveau (M331 og evt. M401).

### **3. Forventningsafstemning før TEU**

Før medarbejderens gennemførelse af TEU afholder den pågældendes udstikker en udviklingssamtale med den pågældende, for herigennem at afstemme forventningsniveauet hos den enkelte, herunder i fællesskab at udfærdige en karriereplan.

De karrieremæssige muligheder, der tegnes for den enkelte officer, tager udgangspunkt i hvorvidt det vurderes, at officeren besidder/vil kunne opnå de nødvendige kompetencer – personlige såvel som faglige - til udnævnelse til M331.

Følgende er eksempler på forslag til karriereveje:

- a.** Officeren meriteres 1 år efter endt TEU, såfremt vedkommende har gennemført tilfredsstillende tjeneste indenfor det materiefaglige område i året efter TEU. Det er en forudsætning for denne meriteringsvej, at officeren er erklæret egnet til optagelse til VUT-II. Såfremt der efter en konkret individuel vurdering mangler afgørende elementer i forhold til kompetenceprofilen for VUT-II, bør TEU suppleres af enkelte moduler af VUT II. Herefter sidestilles en meriteret M331 med en VUT-II M331 i det videre karriereforløb.
- b.** Officeren kan efter en konkret individuel vurdering ikke forvente meritering et år efter endt TEU og forbliver derfor på dette tidspunkt på kaptajnsniveauet. Karrierevejen vil være en udnævnelse til M322.
- c.** Officeren indtræder på stabskursus VUT-II umiddelbart efter endt TEU. Officeren vil efter VUT-II blive anvendt inden for det materiefaglige område i 4-6 år. Herefter er der mulighed for et bredere tjenesteforløb.

#### **4. Identifikation af mulige (vertikale) karriereforløb**

Der bør identificeres en række stillinger, som skal/bør være besat af officerer med TEU. Disse findes på materielområdet primært i FMT, men også stillinger på de tekniske og operative skoler, ved de operative kommandoer, FKO og enkelte i FE tilhører denne kategori. Det drejer sig dels om stillinger, der både har et stort teknisk indhold og som kræver en militærfaglig indsigt, dels om stillinger, der kun kræver mindre teknisk indsigt, men hvor en teknisk kompetence vil kunne højne opgaveløsningen.

Der identificeres mulige stillinger for TEU på M321, M322, M331 og M401 niveau. Da det i en række stillinger er afgørende, at officeren på M400 niveau har specifik viden om det materiefaglige område, og da det samtidig er nødvendigt at gøre TEU-karrierevejen attraktiv, udpeges visse stillinger på M400-niveauet.

#### **5. Tilrettelæggelse af tjenesteforløb**

Det vurderes umiddelbart at tage 2-3 år at opnå de kompetencer, der reelt skal til for at kunne løfte en teknisk sagsbehandlers område. Førstegangstjeneste inden for det materiefaglige område bør derfor som minimum være på 4-6 år fordelt på to stillinger.

Officerer med TEU skal forvente henover deres samlede tjenesteforløb at forblive i stillinger inden for det materiefaglige område i minimum 10-15 år, således at viden og kompetencer inden for området fastholdes. Dette planlægges med en vekselvirkning mellem stabs- og operativ tjeneste.

#### **6. Konklusion:**

- Forsvaret har behov for kompetencen.
- Der er plads i strukturen (M331), idet denne ses som et nulsum-spil.
- Muligheder for karriere (vertikal/horizantal) forventningsafstemmes mellem FPT og medarbejderen.
- Meritering af TEU sker ikke automatisk efter uddannelsens gennemgang. TEU behandles individuelt og ved en konkret vurdering, idet mængden og karakteren af relevante forhold er varierende.
- Meritering bør i hovedreglen primært ske til et funktionsniveau, der uddannelsesniveau-mæssigt ækvivalerer den meriterede uddannelse.
- Meritering af en "fagligt specialiseret" – men for forsvaret nødvendig kompetence - bør indbefatte en personplan (fire til fem stillinger frem), der tiltrædes af arbejdsgiver- og tager.
- Som en del af meriteringsaftalen bør supplerende uddannelse - inden for eksempelvis Ledelse & Organisation – indgå som en naturlig parameter i overvejelserne.

#### **7. Anbefaling:**

Meritering af TEU til M331 kan, efter en konkret individuel vurdering, foretages hvor:

- Medarbejderen af bedømmelsesrådet er bedømt mindst egnet til højeste funktionsniveau.
- Medarbejderen har fået lagt en tjenesteplan, der udnytter erhvervede kompetencer i en længere periode, og der er aftalt forløb som fx pkt. 3 a eller c.
- Der aftales evt. supplerende uddannelse i f.m. karriereplanlægningen.

Ovennævnte forhold skal være afklaret inden der tages stilling til en ansøgning om TEU, således at der er klare aftaler/forventningsafstemning mellem FPT og medarbejderen.

## MERITERINGSRÅDETS ANBEFALING VEDR.

### MERITERING FRA M322 TIL M331

#### 1. Baggrund

Meriteringsrådet har drøftet CASE vedr. meritering af personel, der midlertidigt forretter tjeneste på højere/højeste funktion – som er velbedømt – og som i resten af deres tjenestetid er planlagt anvendt på dette funktionsniveau.

#### 2. Generelt

Denne form for meritering praktiseres allerede i nogen grad, og med succes. Tiltaget vurderes at ville skabe medarbejdertilfredshed og forbedre karrieremulighederne for underliggende personel og dermed virke fastholdende.

#### 3. Anbefaling

Det kan derfor anbefales, at der kan meriteres fra M322 til M331 hvor følgende forhold, efter en konkret individuel vurdering, er til stede:

- Medarbejderen har i en længere periode bestridt en stilling på M331 niveau og er velbedømt i stillingen.
- Medarbejderen ses at være indenfor de sidste 2-6 år af sin karriere.
- Der kan lægges en tjenesteplan på M331 niveauet for medarbejderen.
- Medarbejderen har evt. erhvervet sig viden/kompetencer, der kvalificerer til højeste funktionsniveau.
- Der er plads i strukturen (M331), idet denne ses som et nulsum-spil.

Det understreges, at der ikke kan anvendes nogen form for automatik ved denne form for meritering, men at der som altid i meriteringssager foretages individuelle konkrete vurderinger ift. kompetenceprofil og resterende tjenestetid i hver enkelt sag.

**MERITERINGSRÅDETS ANBEFALING  
VEDRØRENDE  
MERITERING AF ERFARNE MELLEMLEDERE TIL OFFICERSGRAD**

### **1. Baggrund**

Meriteringsrådet har drøftet case vedrørende meritering af erfarne mellemledere til officersgrad, og ser dette som en mulighed.

Forslaget indgår tillige i Forsvarets bemandingsstrategi, som en mulighed i forbindelse med øget fleksibilitet ved besættelse af stillinger.

### **2. Generelt**

Det anbefales at iværksætte forslaget, idet det vurderes at indeholde en reel forvaltningsmulighed til gavn for forsvaret, personelgrupperne og den enkelte medarbejder, idet

- der skabes større fleksibilitet ved besættelse af stillinger,
- der gives mulighed for bedre anvendelse af til rådighed værende personelressourcer og realkompetencer,
- der gives mulighed for besættelse af ledige officersstillinger,
- der skabes en ny karrieremulighed for mellemledergruppen, som kan virke fastholdende for gruppen.

Meritering vil som hovedregel ske i forhold til det konkrete officersuddannelsesniveau og vil normalt medføre behov for gennemgang af yderligere uddannelse i et nærmere specificeret og aftalt omfang i hvert enkelt tilfælde.

### **3. Anbefaling**

Det anbefales, at der kan meriteres fra M231/M232 til M312/M321 under følgende forhold:

- Meritering sker altid ved en konkret individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde,
- Forsvaret behov er afgørende, der skal være plads i strukturen,
- Mellemlederens realkompetencer skal svare til kompetenceprofilen for den konkrete officersstilling eller til funktionsniveauets kompetenceprofil,
- Normalt vil der være krav om/behov for gennemgang af yderligere uddannelse,
- Der skal kunne udarbejdes en realistisk uddannelse-, tjeneste- og karriereplan for den pågældende,
- Medarbejderen skal være velbedømt,

Det skal understreges, at en meritering altid er en konkret enkeltsag, der er ikke tiltænkt nogen form for automatik.

Meritering foretages altid på baggrund af en konkret, individuel vurdering af realkompetencer ift. kompetenceprofil (stilling eller niveau), jf. Policy for Meritering, pkt. 9., og vurderingen involverer FPT, OKO og respektive skoler.

I forbindelse med udarbejdelse af tjeneste- og karriereplan, er resterende tjenestetid afgørende for vurderingen herunder vurdering af behovet for bred anvendelighed og/eller faglig specialisering på niveauet.



Tillæg G.

**Policy for meritering**

### **EKSEMPLER PÅ KOMPETENCEPROFILER.**

Der henvises til FPT hjemmeside.

[Forsvarets Fælles Intranet - Kompetenceprofiler](#)