# **Hvorfor støtter vi InterForce?**

## **Forslag til CSR-tekst**

Som en del af danske samfund har [Virksomheden] ønsket at påtage sig forpligtelsen til at støtte de af virksomhedens medarbejdere, der bidrager til Danmarks militære og beredskabsmæssige sikkerhed.

Reservister og frivillige er højt værdsat i [Virksomheden], da deres kompetencer fra den militære eller beredskabsmæssige tjeneste tilfører virksomheden konkret værdi og sætter et unikt perspektiv på det daglige arbejde. Mange af de færdigheder, som reservister/frivillige opnår gennem deres militære tjeneste og træning, kan overføres til arbejdspladsen.

[Virksomheden] og herunder tilknyttede lokale kontorer i Danmark, forpligter sig hermed til at give reservister og frivillige de nødvendige rammer for deres tjeneste, samtidig med at de ikke ansættelsesmæssigt stilles dårligere end virksomhedens øvrige medarbejdere.

Reservestyrken i Danmark består af frivillige i Hjemmeværnet og reservister (forhenværende soldater), der har tegnet kontrakt med forsvaret eller Hjemmeværnet. Dertil er der frivillige i Kystredningstjenesten og Beredskabsstyrelsen. Forholdende i denne politik gælder alle ovennævnte grupper, som fremadrettet omtales samlet som reservister/frivillige.

## **Forslag til HR-tekst**

1. Generelt
	1. [Virksomheden] bistår reservister/frivillige ved fx at tage hensyn til usædvanlige orlovsbehov og behov for at ændre arbejdsmønstre.
	2. [Virksomheden] stiller ikke de reservister/frivillige, som vælger at informere virksomheden om deres status, dårligere i deres ansættelsesforhold.
	3. I det omfang, det er muligt, indvilliger [Virksomheden] i at frigive reservister/frivillige til deltagelse i deres respektive tjeneste i forsvaret eller beredskabet, hvor dette finder sted på deres normale arbejdsdage jf. punkt 3.
	4. [Virksomheden] fortsætter med at behandle ansættelseskontrakterne for medarbejdere, der deltager i tjeneste i forsvaret, Hjemmeværnet eller Beredskabsstyrelsen, som gældende i hele denne tjenesteperiode, således anciennitet i ansættelsen bliver bevaret.
2. Omfang
	1. Politikken gælder for alle personer, der er ansat af [Virksomheden], bortset fra vikarer.
	2. Politikken er ikke en del af medarbejdernes ansættelseskontrakter.
3. Støtte til medarbejdere, som er reservister eller frivillige
	1. Underretning af [Virksomheden] om status som reservist/frivillige
		1. For at [Virksomheden] kan støtte medarbejdere, som er reservister eller frivillige, opfordrer virksomheden nye og eksisterende ansatte til at orientere virksomheden om deres status som reservist/frivillig. Det giver virksomheden mulighed for støtte disse medarbejdere, og de bliver på ingen måde diskrimineret.
	2. Beredskab/militære tjeneste
		1. Virksomheden giver orlov i op til XX dage (gerne fordelt på flere perioder) til deltagelse i tjeneste i forsvaret. Medarbejderne får deres normale løn i YY dage.
		2. Tidsfristen for at informere HR og leder er følgende:
			1. For tjenesteperioder med varighed under 10 dage: 2 ugers varsel
			2. For tjenesteperioder med varighed over 10 dage: 1 måneds varsel
		3. Tjeneste for forsvaret og beredskabet registreres i [Virksomhedens arbejdstidsregistreringsprogram] med følgende kode: XX.

3.4 Fri til længere militærtjeneste

* + 1. Såfremt en reservist/frivillig skal gøre tjeneste i en længere periode end 3 uger, tager den pågældende medarbejder en dialog med sin direkte leder. Hvis det er foreneligt med virksomhedens øvrige drift, imødekommer virksomheden som udgangspunkt behovet for at frigive medarbejderen.
	1. Ansættelsesvilkår under længere militærtjeneste
		1. Under længere tjeneste i forsvaret, Hjemmeværnet eller Beredskabsstyrelsen bliver medarbejderens ansættelseskontrakt suspenderet ved skriftlig aftale. Ancienniteten i ansættelsen vil dog blive bevaret, således at den tid, en medarbejder er væk ikke tæller som afbrydelse i ansættelsen.
		2. Medarbejderen forbliver bundet af tavshedspligten i deres ansættelseskontrakt.
	2. Løn under længere militærtjeneste
		1. Forsvaret påtager sig ansvaret for reservistens/frivilliges løn i løbet af perioden.
	3. Pension under længere militærtjeneste
		1. Mens ansættelseskontrakten er suspenderet, ophører alle pensionsindbetalinger fra virksomheden.
	4. [Virksomheden]-udstyr under beredskab/militære tjeneste
		1. Mobiltelefon
			1. I tilfælde af, at mobiltelefonen bruges som primær telefon, er reservisten/frivillig berettiget til at beholde virksomhedens mobiltelefon i perioden. Men vedkommende må ikke foretage internationale opkald og bruge data, når vedkommende er i udlandet, medmindre andet aftales.
			2. Hvis mobiltelefonen kun er en arbejdstelefon, skal den returneres til [Virksomheden].
		2. Computer
			1. Virksomhedens computer kan opbevares i reservisten/frivilliges hjem i perioden, men den må ikke medbringes til tjeneste i forsvaret, medmindre andet aftales.
	5. Tilbagekomst til arbejdspladsen efter længerevarende tjeneste
		1. Uanset længden af tjenesten for forsvaret har reservisten/frivillige ret til at blive genindsat i sit job inden for seks måneder efter endt tjenesteperiode. Vilkår og betingelser må ikke være mindre gunstige for vedkommende, end de ville have været uden deltagelsen i tjenesten for forsvaret, Hjemmeværnet eller Beredskabsstyrelsen.
		2. Hvis det ikke er praktisk muligt at genindsætte reservisten/frivillige i det præcis samme job, skal virksomheden tilbyde så gunstige vilkår og betingelser som muligt.
1. Rekruttering
	1. Når en person søger en ledig stilling i [Virksomheden], kommer reservisten/frivillige i betragtning på lige fod som enhver anden ansøger og bliver vurderet på lige vilkår.
2. Support og støtte
	1. InterForce
		1. [Virksomheden] er stolt medlem af InterForce og har underskrevet den gældende støtteerklæring.