

8

OK-scoop

200 flere bliver faglærte

14

Farvel til splitten

Berømt våben med ny feature

31

Det faglige hjørne

Er du den næste tillidsrepræsentant?

fagligt forsvar

På vej mod næste mål

16

Forsvaret udvider pilotprojektet om karrierevejledning, som giver soldaterne bedre muligheder for udvikling og fremtidige karrierevalg

I Indhold

4 Siden sidst

8 Stort OK-scoop

Ekstra 200 bliver faglærte

10 Opråb til politikerne om arbejdsmiljø!

Læs reaktionerne

14 Banebrydende grej

Kendt våben med ny feature

16 Sådan kommer du videre

Pilotprojekt om karrierevejledere bredes ud

8



16



14



24 HKKF giver ikke op

Det skal være lettere at være i Letland

30 Q&A: Kontrakt med uddannelse

Hvordan får du din del af kagen?

31 Det faglige hjørne

Sådan får du faglig indflydelse

32 Slagmarken

20



fagligt forsvar

Udgiver: Hærens Konstabel- og Korporalforening

Forbundet: 33 93 65 22

A-kasse og bogholderi: 86 82 61 88

Ansvarshavende redaktør: Tom Block, forbundsformand

Journalistisk redaktør: Anders Stoffer

Forsidefoto: Forsvaret/Forsvarsgalleriet

Design og produktion: Stibo Complete

Redaktionen er afsluttet: 25. april 2025

Næste nummer: 16. september

Meld flytning: HKKF, Borgergade 101A, 8600 Silkeborg, tlf. 86 82 61 88

Bortset fra lederen og evt. faglige sider er de enkelte artikler og kommentarer i bladet ikke nødvendigvis udtryk for HKKF's officielle holdninger.

Lønnen er i fokus – men glem ikke arbejdsmiljøet

Soldaters løn har været et hovedtema i medierne det sidste stykke tid. Jeg er glad for det øgede fokus, og for at politikerne begynder at forstå, hvad vi altid har sagt: I fortjener at blive aflønnet for jeres faglighed.

En ordentlig løn vil sandsynligvis betyde, at flere bliver længere i Forsvaret. Men løn alene er ikke nok. Bedre løn betyder ikke, at kasernerne bliver fri for skimmelsvamp, at I får bedre træningsfaciliteter eller bedre muligheder for videreuddannelse. Derfor har vi i den seneste tid haft særligt fokus på at sikre jer bedre vilkår.

Vi har blandt andet indgået en aftale om en opkvalificeringspulje, hvor I, der ikke har været ansat på tjenestemand- eller korttidskontrakter, hvor det har været muligt at optjene ret til uddannelse, får mulighed for at videreuddanne jer, fordi der er afsat 900 millioner kroner til det.

Derudover får nyansatte nu en kontraktform, hvor de kan uddanne sig med løn fra Forsvaret. Jeg er meget stolt af den aftale, fordi opkvalificeringspuljen var én af HK-KF's mærkesager, og fordi den giver jer og nye soldater i Forsvaret langt bedre kort på hånden, når I skal træffe valg om jeres fremtid.

Vi har også råbt politikerne op om jeres uacceptable fysiske arbejdsmiljø på kasernerne i en ny folder. I den har vi

præsenteret konkrete tiltag til, hvordan jeres fysiske arbejdsforhold kan blive bedre, for det er der i den grad brug for.

Der er brug for, at I får ordentlige faciliteter, så I kan træne uden at komme til skade og arbejde uden at blive syge – det burde være en selvfølge, men det er det ikke for jer, der hver dag passer på Danmark – den logik lærer jeg nok aldrig helt at forstå. Ligesom jeg aldrig helt lærer at forstå den modstand, der er imod at honorere jer for jeres fag og faglighed. Derfor håber jeg at politikernes begyndende snak om, at I skal honoreres for jeres kompetencer og specialiserede arbejde, kan blive til virkelighed.

For selvom lønnen ikke kan sikre, at alle soldater bliver i Forsvaret, når arbejdsmiljøet halter, er der ingen tvivl om, at lønnen stadig er vores største og vigtigste kamp.

*Tom Block
Forbundsformand*



Foto: Sanne Vils Axelsen

Siden sidst

Opkvalificering til allerede ansatte og uddannelsesret til nyansatte

Både allerede ansatte og nyansatte i Forsvaret får mulighed for på forskellig vis at uddanne sig med ny aftale om ansættelsesforhold indgået mellem HKKF, CS og Personelkommandoen (tidl. FPS).

Ansatte der ikke har været ansat på en korttidskontrakt med mulighed for optjening af uddannelse eller med mulighed for tjenestemandsansættelse, får nu mulighed for at tage en civil kompetencegivende uddannelse, da de bliver omfattet af en opkvalificeringspulje. Uddannelsen skal dog foregå ved siden af havende tjeneste.

Cirka 900 millioner kroner er afsat til opkvalificeringspuljen i forligsperioden.

Ret til uddannelse med løn

Nyansatte konstabler bliver fremover ansat på en tidsbestemt korttidskontrakt i 10 år – ansættelsesformen gælder for

nyansatte med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2025. I løbet af den 10-årige periode optjener de ret til uddannelse. Udover optjeningen kan nyansatte tilkøbe ret til uddannelse mod et løntræk, de får mulighed for at gemme uddannelsen til senere samt forlænge uddannelsesretten, hvis de har lønindkomst eller refusion, mens de er under uddannelse.

HKKF satte tydeligt aftryk i aftalen

Forbundsformand Tom Block var godt tilfreds, da han underskrev aftalen med Personelkommandoen, for mange af HKKF's mærkesager er kommet med i aftalen. HKKF har blandt andet kæmpet for at alle på overenskomst – og ikke kun de nyansatte – får mulighed for uddannelse, og HKKF har også stået fast på, at der skulle oprettes et partsudvalg, der har til opgave at følge implementeringen af aftalen, understøtte forvaltningen og anvendelse af opkvalificeringspuljen for allerede overenskomstansatte.

Tom Block fortæller om, hvorfor HKKF har kæmpet så hårdt for den nye aftale.

- Vores pligt som fagforening er at give vores medlemmer de bedste kort – også hvis de ikke længere ønsker at være i Forsvaret. Det er vi i høj grad lykkedes med, når vores medlemmer nu har fået mulighed for at uddanne sig, så de ikke skal starte fra nul, hvis de forlader Forsvaret for et job i det civile. Derfor har det været vigtigt for os at sikre, at det ikke kun er de nyansatte, som får gavn af uddannelse, men også dem, som allerede har tjent Forsvaret og Danmark. De fortjener samme rettigheder og vilkår, hvis de vil uddanne sig.

Læs mere om aftalen på side 30.



Foto: Plo RS/Forsvarsgalleriet PLO RS/FO

Fagligt Forsvar-effekten

I seneste nummer besøgte Fagligt Forsvar Haderslev Kaserne, hvor mekanikerne fortalte om deres arbejdsforhold på Louisgård.

Efter udgivelsen har Fagligt Forsvar modtaget denne opmuntrende besked fra Fællestillidsmand, Roald Rasmussen.

- Siden bladet udkom, har jeg fået lovning på, at der vil komme jobopslag for mekanikere, og pludselig er der fundet

seks nye Scania-lastbiler, som vi har fået. Artiklen har gjort en lille forskel hos os.



Ménskadet konstabel får historisk godtgørelse til nyt studie

Det var en historisk dag, da det første medlem – en ung kvindelig konstabel – fik tilkendt uddannelsesgodtgørelse (UG).

Medlemmet, der måtte opgive en karriere i Hæren efter to arbejdsskader, er nu påbegyndt et studium. Over fire år modtager hun uddannelsesgodtgørelse, der kan give op til 83 procent af tidligere løn – i alt langt mere end Statens Uddannelsesstøtte. Loven blev vedtaget i Folketinget i 2024 og har til formål at opkvalificere og omskole arbejdsskaderamte med et varigt mén på 10 procent eller mere.

– Jeg modtog en besked i e-Boks om, at jeg kunne søge UG. Først slog jeg det hen og tænkte, at jeg ikke var berettiget. Derefter talte jeg med min sagsbehandler i HKKF, og han opfordrede mig til at søge, fortæller hun.

Jobcentret bekræftede, at den tidligere konstabel var berettiget til UG.

– Som studerende på SU har man også brug for et supplement til ens indkomst. Med mine skader er mine muligheder indskrænket, siger hun og fortæller, at hun måtte opgive et fritidsarbejde på en café.

Muligheden i det nye studie er også at blive studentermedhjælper.

– Nu skal jeg ikke stresse for at få det til at hænge sammen. Jeg ser UG som en økonomisk sikkerhed, fordi der er nogle ting, jeg ikke kan fysisk.

Brug HKKF!

Hun opfordrer alle med arbejdsskader til at kontakte HKKF.

– HKKF har været uvurderlige for mig. De har været med hele vejen. En skade kan være svær både fysisk og psykisk at forholde sig til. Der har HKKF været en stor hjælp. Min sagsbehandler har haft det



Foto: Shutterstock

kølige overblik og spurgt mig, når der var noget, jeg burde forholde mig til, siger hun.

Spørgsmål om UG kan rettes til Arbejdsskadeteamet i HKKF på 33 43 21 60 eller arbejdsskade@hkkf.dk

Lønstigning: 0,41 procent fra 1. april

1. april 2025 blev konstablers og korporalers løn reguleret som en del af overenskomsttaftalen, og lønnen stiger med 0,41 procent. Lønstigningen er dog mindre end forventet – og det skyldes en teknikalitet om lønregulering.

I OK24 blev der aftalt en lønstigning på 1,27 procent. Man forventede på daværende tidspunkt, at det ville være nødvendigt at regulere lønnen med 0,04 procent, hvilket ville resultere i en lønstigning på 1,31 procent fra 1. april 2025.

Nu viser det sig dog, at reguleringsordningen udmøntede sig med -0,78 procent – det vil sige negativ, hvilket har resulteret i, at lønstigningen blev på 0,41 procent.

Årsagen til at reguleringsordningen er mindre end forventet skyldes, at lønudviklingen i det private har været lavere end ventet.

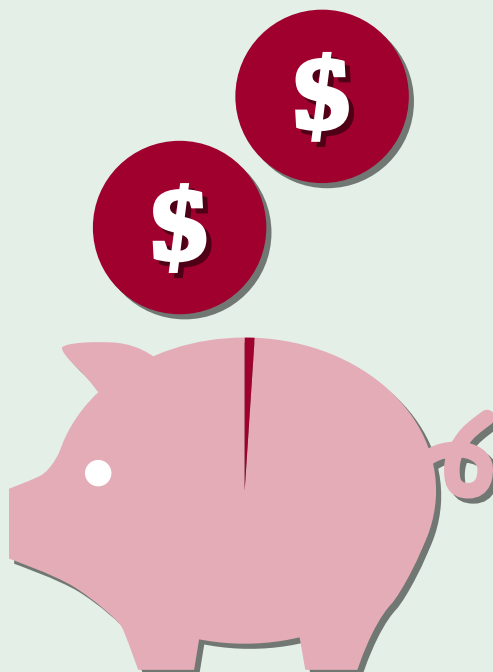


Foto: HKKF



Nyt ansigt hos HKKF

HKKF vil gerne have mere journalistik på sin hjemmeside, og derfor er journalist Anders Stoffer blevet ansat.

Han er i forvejen redaktør på Fagligt Forsvar, magasinet, som du sidder med i hånden. Derfra kender han stofområdet. Udover arbejdet med HKKF har han flere andre samarbejdspartnere.

Tillykke med jubilæet

Kim Larsen, arbejdsmiljøkonsulent i HKKF, har passeret 10 års ansættelse.

Han har med sin store faglige viden og stærke personlighed skabt et fremragende samarbejde med forbundsbestyrelsens miljøudvalg, hvor han er højt værdsat. Gennem årene har Kim ydet en stor indsats for HKKF og har bidraget til betydelige resultater.

– Særligt vil jeg fremhæve arbejdsmiljøkonferencen i 2019, som Kim var med til at gennemføre. Konferencen samlede arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, deres nærmeste chefer samt repræsentanter for Forsvarets øverste ledelse. Arrangementet havde ikke blot fokus på udfordringer, men lagde især vægt på de mange positive initiativer og forandringer, der sker på arbejdspladsen, siger forbundsnæstformand Kurt Brantner til Fagligt Forsvar.



Foto: HKKF

Kim spillede også en central rolle i forbundets sag om SKYPER, hvor hans indsats var uvurderlig og medvirkede til, at HKKF opnåede et rigtig godt resultat.

Han har på fornem vis repræsenteret HKKF i en række vigtige sammenhænge. Blandt andet i Branchefællesskab for Arbejdsmiljø, Forsvarsministeriets Koncernfælles Arbejdsmiljøudvalg, Fagbevægelsens Hovedorganisation samt i Forbundenes Interne Uddannelse.

Derudover har Kim på imponerende vis repræsenteret HKKF på en international arbejdsmiljøkonference i Australien, hvor han var en af drivkræfterne bag et projekt, der brugte speeddrawing-film i opløbet til en arbejdsmiljøpris – film, som Kim i øvrigt har været med til at udvikle.

HKKF sikrer korrekt udbetaling til syg konstabel

Da en konstabel stod i en svær situation efter en operation og en efterfølgende sygdomsmelding, var det en lettelse at have HKKF i ryggen.

Efter opsigelsen grundet tilskadekomst og sygdom, opstod der tvivl om arbejdsgivers ret til at afvikle tilgodehavende ferie og frihed i sygdomsperioden, og medlemmet kontaktede derfor sin fagforening for hjælp.

– Her fik jeg med det samme besked på, at det ikke var i orden, siger soldaten.

Michael T. Jensen, faglig konsulent i HKKF, tog affære og rejste derfor sagen over for arbejdsgiveren. Efter en

hurtig og vedholdende indsats blev det bekræftet, at ferien og tilgodehavende timer i stedet for afvikling, ville blive udbetalt korrekt.

– Jeg er studerende nu og havde virkelig brug for pengene. Derfor var jeg glad for, at jeg var medlem af HKKF, og at de kunne hjælpe mig, siger den nu tidligere konstabel.

Februar lønnen blev efterreguleret med 27.789 kroner.

Endnu en gang viser HKKF, hvorfor det er vigtigt at være medlem af en stærk fagforening – der kæmper for dig, når du har brug for det!



Foto: Forsvarsgalleriet

- ✓ Vi er Danmarks eneste fagforeningsejede forsikringsselskab
- ✓ Vi har nogle af Danmarks mest tilfredse forsikringskunder
- ✓ Vores kunder bliver i gennemsnit hos os i 33 år



Vi tror på, at vi er
bedst i fællesskab



Forsikring



Læs mere på tjm-forsikring.dk

Fra ufaglært til faglært:

Historisk løft til forsyningspersonellet i Hæren

Over 270 ansatte i Hæren får faglært aflønning – og flere kan være på vej i andre dele af Forsvaret.

En af de mest markante resultater i OK24 er nu ved at tage fysisk form: Fra 1. april 2025 vil op mod 279 ansatte i Hæren overgå til faglært aflønning. Det gælder medarbejdere i stillinger som forsyningshjælpere, logistikhjælpere og deponthjælpere – stillinger, der nu officielt er blevet anerkendt som faglærte, hvis de kræver de rette kompetencer og kvalifikationer.

Hos HKKF kalder man aftalen en sejr for både faglighed og anerkendelse. Forbundsformand, Tom Block, siger:

– En dygtig soldat er en dårlig soldat, hvis han ikke har spist i flere dage og er løbet tør for ammunition og våben. Hvis ikke logistikken er i orden, går det galt. Vores forsyningshjælpere, logistikhjælpere og deponthjælpere spiller en afgørende rolle i at sikre, at logistikken fungerer. Derfor er vi rigtig glade for, at stillingerne nu betragtes som faglærte. Jeg har kun at tilføje, at I så sandelig har fortjent den anerkendelse og respekt med det vigtige arbejde, I gør – det var på tide.

Og meget tyder på, at det ikke kun bliver i Hærens rækker, at stillinger løftes. HKKF vurderer, at

Forsyningshjælpere er en uvurderlig funktion i Hæren.

Foto: Niels, Trænregimentet/Forsvarsgalleriet.



lignende faggrupper i andre kommandoer også bør kunne overgå til faglært aflønning, hvis de har de rette kvalifikationer – og at forhandlingerne allerede er i gang for at udvide aftalen.

Mangeårig kamp for anerkendelse

Selvom ændringen først træder i kraft i 2025, har grundlaget været årtier undervejs. Allerede i 1999 blev de første forsyningssekspedienter i Forsvaret meritvurderet og fik faglært status via et samarbejde mellem HKKF og Mommark Handelsskole. Det gav 46 ansatte en anerkendt uddannelse – og blev begyndelsen på en faglig og politisk indsats, som HKKF har kæmpet videre for lige siden.

Gennem 00'erne og 10'erne blev uddannelsesmulighederne udvidet, og flere gennemførte forløb som lager- og logistikoperatører. Men det ændrede ikke på lønnen. Man fik ikke automatisk adgang til faglært aflønning, medmindre man selv lykkedes med at forhandle lokale tillæg. Det blev ved med at være et uforløst potentiale.

Måltrettet forhandlingsarbejde

Ved stort set alle overenskomstforhandlinger fra 2011 til 2021 har HKKF rejst krav om faglært aflønning for de tre grupper. Det lykkedes i enkelte tilfælde at få løftet små grupper – som for eksempel en håndfuld logistikoperatører i Forsvarets Depot og Distribution.

I 2015 blev der endda udviklet en samlet strategi for, hvordan hele gruppen kunne overgå til faglært status, men ved overenskomstforhandlingerne, kunne parterne ikke enes.

I 2021-2024 begyndte det dog at rykke igen. En afgørelse om en dyrepasseruddannet ved hesteeskadronen i Slagelse blev brugt som et vigtigt argument i

den videre dialog med arbejdsgiveren. Det blev årsagen til, at dialogen blev genoptaget ved OK24.

Gennembruddet i OK24

En afgørende ændring i OK24 var fjernelsen af det såkaldte bilag 2 i overenskomsten, der tidligere fastsatte en afgrænset liste over uddannelser, som kunne udløse faglært aflønning. I stedet blev der indført en ny formulering, som gør det muligt at overgå til faglært aflønning, hvis:

- medarbejderen har en erhvervsuddannelse på kvalifikationsniveau 4 eller 5
- stillingen er defineret som faglært af arbejdsgiveren

Dermed åbner aftalen op for en langt bredere anerkendelse af det logistiske personales kompetencer – og potentielt for at lignende funktioner andre steder i Forsvaret kan omfattes.

279 ansatte identificeret i Hæren

Som led i aftalen blev der i OK24 afsat midler til at løfte 75 personer til faglært aflønning. De første 40 blev identificeret med det samme, mens yderligere op mod 35 kunne omfattes efter nærmere kompetenceafklaring.

Siden har Hærkommandoen gennemført en omfattende analyse og konstateret, at hele 279 ansatte i de tre berørte funktioner kan overgå til faglært aflønning – forudsat, at de har de rette kvalifikationer. Derfor har man besluttet, at alle stillingerne fremover skal defineres som faglærte.

Højere løn og bedre pension

Ændringen ved at man overføres til faglært aflønning har ikke kun symbolsk værdi. For tjenestemandsansatte kan overgangen fra en ufaglært til en faglært stilling betyde en forskel på seks skalaløntrin i pensionsgrundlaget – fra trin 20 til trin 26. Det kan blive til et samlet stort beløb for den enkelte.

For ansatte, der ikke er tjenestemænd, vil selve lønnen i arbejdslivet stige – ved at man overføres til fraglært aflønning. Udover en højere løn vil man også få mere indbetalt til pensionen.

Det er med andre ord ikke kun en principiel sejr, men også en helt konkret forbedring i både arbejdsliv og efterliv.

Flere faggrupper kan følge efter

HKKF betragter aftalen som et muligt vendepunkt. De har allerede peget på, at lignende stillinger i andre dele af Forsvaret – og måske også beslægtede funktioner – bør kunne omfattes. Dialogen med flere myndigheder er i gang, og forbundet håber, at det historiske gennembrud i Hæren kan danne præcedens.

Hvad betyder det for dig?

Hvornår får jeg faglært aflønning?

Når din stilling lokalt bliver ændret til faglært, og du har en godkendt erhvervsuddannelse på kvalifikationsniveau 4 eller 5.

Hvor meget mere får jeg i løn?

- Konstabler og korporaler (fastansatte): ca. 2.700 kr. ekstra i månedlig basisløn
- Korttidsansatte: ca. 1.100 kr. ekstra i månedlig basisløn

OBS: Hvis du allerede får et tillæg

Får du et tillæg, der dækker forskellen mellem ufaglært og faglært løn, skal du være opmærksom på, at det kan fremgå af den lokale aftale, at tillægget skal genforhandles. Er du i tvivl, så kontakt din tillidsrepræsentant.

Pension - for tjenestemænd

Skifter du fra en ufaglært til en faglært stilling, kan du over tid gå fra pensionskalatrin 20 til pensionskalatrin 26 i den faglærte lønramme.

Et stærkt forsvar kræver et sikkert arbejdsmiljø

Faglige organisationer advarer politikerne: Forsvaret er ved at blive nedslidt indefra.

Af Anders Stoffer



Folderne som de faglige organisationer har uddelt i Folketinget.

Skimmelsvamp i kaserne. Farlig kemi på værkstederne. Forældede laboratorier og midlertidige baraker, der aldrig blev erstattet.

Det er virkeligheden for mange ansatte i Forsvaret – og nu har HKKF sammen med en række andre faglige organisationer sendt en fælles folder og et tilhørende notat til alle relevante medlemmer af Folketinget for at få gjort op med de massive arbejdsmiljøproblemer.

“Et forsvar er kun så kampdygtigt, som arbejdsmiljøet gør det til,” lyder det i folderen, som både HKKF, 3F, Dansk Metal, CS og HK Stat står bag.

Materialet dokumenterer både udviklingen i antallet af påbud fra Arbejdstilsynet, konkrete eksempler på dårlige forhold – og anbefalinger til politikerne om, hvad der bør gøres nu.

Særligt peger organisationerne på faren ved, at Forsvaret igen satser på midlertidige

Sådan gjorde vi

Hvem har vi spurgt – og hvem har svaret?

Fagligt Forsvar har kontaktet en række af Folketingets forsvars- og arbejdsmarkedsordførere med ønske om interview.

Kun forsvarsordfører, Alex Ahrendtsen, fra Dansk Folkeparti har stillet op.

Vi kontaktede desuden beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S), da arbejdsmiljølovgivningen hører under hendes ressort. Her blev vi henvist til Forsvarsministeriet.

Vi bad også forsvarsminister, Troels Lund Poulsen, om interview. Ministeriet oplyste, at hans kalender var presset, og at det tidligst ville kunne lade sig gøre efter påske. Vi blev i stedet opfordret til at indsende skriftlige spørgsmål. Ministerens og ministeriets svar finder du på de næste sider.



Fagligt Forsvar bragte sidste år en reportage fra Almegårds Kaserne på Bornholm, der gennemgik en kaserne i forfald.

Foto: Jens Erik Larsen

- Jeg forstår ikke, at der ikke er sket noget

Alex Ahrendtsen fra Dansk Folkeparti er ikke i tvivl: De arbejdsmiljøproblemer, som HKKF og en række faglige organisationer har påpeget i folderen og et bagvedliggende notat, er dybt alvorlige – og han forstår ikke, at de stadig ikke er løst.

– Det er jo skandaløst, for at sige det mildt. Det går simpelthen ikke, siger han.

Ahrendtsen har læst folderen og notatet, der blandt andet dokumenterer problemer med skimmelsvamp, farlig kemi og dårligt indeklima i Forsvarets bygningsmasse.

– Jeg er ikke overrasket. Det er velkendt, at tilstanden i mange af Forsvarets bygninger er elendig. Jeg har selv set analyser og beskrivelser tidligere, men det gør det jo ikke mindre frustrerende, at det stadig findes.

- Vi har jo afsat penge

Politikerne har allerede afsat midler til en akutpulje, der skulle tage hånd om de værste tilfælde. Men ifølge HKKF, og andre faglige organisationer, er problemerne ikke løst.

– Der er ikke blevet gjort noget ved det, selvom vi har afsat penge til det? Det kan jeg godt forstå, at I er sure over, siger Alex Ahrendtsen.

– Det tager bare så lang tid at få tingene gjort. Jeg forstår det ikke...

Han peger på et konkret forslag, som allerede er skrevet ind i Forsvarsaftalen: Et offentligt-privat samarbejde, hvor pensionsbranchen opfører nye kaserner, og Forsvaret lejer sig ind.

– Det er noget, vi i Dansk Folkeparti selv har foreslået. De private står for opførslen og vedligeholdelsen, og kasernerne bygges efter nutidige standarder. Så kan Forsvaret koncentrere sig om det, de er gode til – nemlig at forsvare Danmark.

Et håb om, at der arbejdes i kulissen

Alex Ahrendtsen håber, at grunden til, at der endnu ikke er sket mere, er, at man arbejder i retning af netop den løsning.

– Det håber jeg virkelig. Vi venter også på den kaserneanalyse, som burde være lige på trapperne. Den skulle gerne danne grundlag for beslutninger om nybyggeri.

For Dansk Folkepartis forsvarsordfører er der ingen tvivl om, hvor ansvaret for den nuværende situation ligger.

– Det er politikerne, der har svigtet Forsvaret. Man troede, at man kunne nøjes med et lille forsvar, og pengene blev brugt andre steder. Det har vist sig at være en kæmpe fejltagelse.

Han understreger, at det nu handler om at rette op – og gøre det hurtigt.

– Vi har forpligtet os til det i Forsvarsaftalen. Så jeg forventer, at der sker noget meget snart.



Alex Ahrendtsen (DF) er den eneste ordfører, der har stillet op til interview om arbejdsmiljøet i Forsvaret. Han kalder situationen "skandaløs" og efterlyser hurtig handling og permanente løsninger.

Foto: Marie Hald

løsninger, uden klare planer for, hvornår permanente forhold er på plads.

Netop dette har HKKF valgt at stille en række spørgsmål til politikerne om.

På baggrund af det tilsendte har Forsvarsministeren inviteret de faglige organisationer til en samtale i ministeriet i maj efter deadline af denne udgave af Fagligt Forsvar.



HKKF rækker hånden ud: “Vi vil finde løsninger, der holder”

I et skriftligt interview med Fagligt Forsvar anerkender forsvarsminister Troels Lund Poulsen udfordringerne i Forsvaret - HKKF opfordrer til samarbejde om en samlet, langsigtet plan.

Af Anders Stoffer

På baggrund af folderen og det tilhørende notat, som HKKF og en række andre faglige organisationer har sendt til Folketinget med dokumentation for en lang række arbejdsmiljøproblemer i Forsvaret, sendte Fagligt Forsvar en anmodning om interview med forsvarsminister Troels Lund Poulsen.

Ministeriet meddelte, at ministerens kalender var presset, og at det ville tage tid at finde mulighed for et personligt interview. I stedet blev der åbnet for skriftlige spørgsmål – en mulighed Fagligt Forsvar benyttede.

Spørgsmålene handlede blandt andet om, hvor længe de midlertidige løsninger i Forsvaret skal række, hvordan de kan blive afløst af permanente forhold, og hvordan der skabes vished og tryghed blandt de ansatte.

Ministerens svar

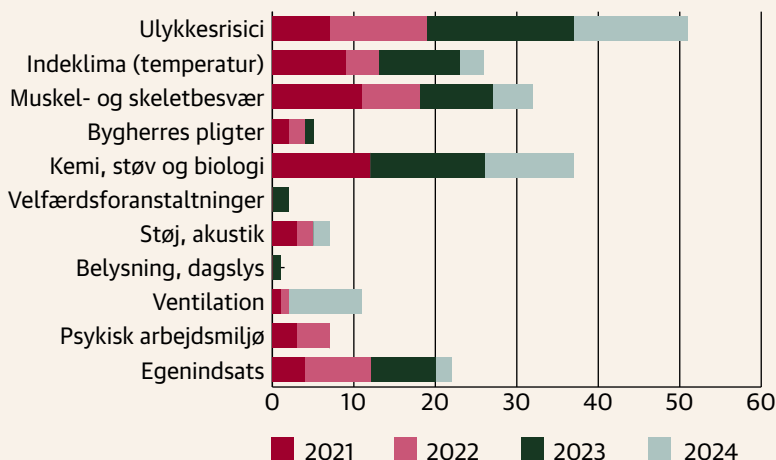
“Der skal ikke være tvivl om, at ordentlige fysiske rammer for såvel de værnepligtige som for Forsvarets faste personel er en helt grundlæggende forudsætning for at opbygge og udvikle Forsvaret.”

“Forsvarets bygninger har et betydeligt efterslæb i forhold til nybyg, drift og vedligehold. Forsvaret er i gang med at håndtere det mest kritisk vedligehold, herunder påbud på Forsvarets bygninger. Der er besluttet en Akutpakke i regi af genopretning af Forsvarets fundament, hvor der er håndværkere i gang med at renovere og vedligeholde på en række af Forsvarets etableringer. Nu gælder det om at få tingene til at fungere, hvilket netop er derfor, at etablisementsområdet tilføres flere midler.”

“Gennem de sidste 10 år har udfordringerne i Forsvaret vokset sig store. En del af den nødvendige genopbygning af Forsvaret sker ved, at vi nu retter op på de politiske beslutninger fra tidligere forsvarsforlig, som ikke har fulgt med den sikkerhedspolitiske udvikling og derfor har slidt på Forsvaret. Det er ikke en behagelig, men en nødvendig erkendelse, at Forsvarets bygninger mangler vedligeholdelse og generelt er nedslidte og utidssvarende.”

Der gives ingen svar på, hvor længe de midlertidige løsninger skal vare, ingen garanti for at de ikke bliver permanente, og ingen håndfaste tiltag om, hvordan tillid og tryghed blandt de ansatte skal genoprettes.

Påbud opgjort på arbejdsmiljøproblemer 2021-2024



Forsvarets bygninger har et betydeligt efterslæb i forhold til nybyg, drift og vedligehold. Forsvaret er i gang med at håndtere det mest kritisk vedligehold, herunder påbud på Forsvarets bygninger.

TROELS LUND POULSEN



Forsvarsminister, Troels Lund Poulsen, har en meget optaget kalender i forbindelse med genopretningen af det danske Forsvar.

Foto: Rune Dyrholm/Forsvaret/Forsvarsgalleriet

Ønsker varige løsninger gennem samarbejde

Ifølge forbundsformand Tom Block viser ministerens svar, at der endnu ikke er en politisk afklaring. Han mener dog, at dialogen stadig er åben.

– Man må konstatere, at politikerne ikke er helt på plads endnu. De har ikke det fulde overblik, og inden ministeren kan komme med noget konkret, skal han have forligskredsen med sig, siger han.

HKKF har givet udtryk for, at forbundet gerne deltager aktivt i løsningen af problemerne – og opfordrer til at se bredere end enkeltsager og påbud.

– Hvis alt går op i påbud, så mister vi overblikket. Vi vil gerne bidrage til, at der bliver lavet en samlet og holdbar plan – i stedet for at man lapper sig frem etape for etape.

Det her løser sig ikke på kort sigt

Tom Block gør det samtidig klart, at løsningerne ikke er lige rundt om hjørnet.

– Det her kommer ikke til at løse sig på kort sigt. Opgaven er så massiv, at det vil kræve både vilje og planlægning, siger han.

Han ser to veje frem: Enten løses problemerne reaktivt, eller også samarbejder Forsvaret og organisationerne om at forebygge og planlægge langsigtet.

– Når vi får en konkret henvendelse om dårligt arbejdsmiljø, kan vi selvfølgelig tage fat og presse på for forbedringer. Men det er ikke der, vi skaber varige resultater.

– Det vi ønsker, er at sætte os sammen og finde løsninger, der faktisk holder – og som skaber tryghed blandt medarbejderne.

Forsvarsministeriet svarer

Samtidig med ministerens udtalelse modtog Fagligt Forsvar også et teknisk svar fra Forsvarsministeriet, baseret på bidrag fra Forsvarskommandoen.

Det svarer på spørgsmål, Fagligt Forsvar ikke havde stillet – blandt andet:

Antal og typer af arbejdsmiljøpåbud

I 2024 er der givet 46 arbejdsmiljøpåbud til Forsvaret. Hovedparten vedrører problemer med ulykkesrisici, støv, kemi og biologi samt utilstrækkelig ventilation.

Opfølgning på påbud

Forsvaret er forpligtet til at efterleve Arbejdstilsynets påbud. Forskellige kommandoer og centre samarbejder om, hvordan det sker i praksis.

Sikring af efterlevelse og forbedring af arbejdsmiljøet

Der er indledt et samarbejde med Arbejdstilsynet og udarbejdes en arbejdsmiljøstrategi. Forsvarets arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljørådgivere er involveret.

Håndgranat M/54 – og HGR 85A3 tag

Efter mere end 70 år i tjeneste udfases den danskproducerede håndgranat M/54. Afløseren, HGR 85A3 fra Rheinmetall, byder på moderne sikkerhed, lavere vægt og to versioner til forskellig kampbrug.

Af Anders Stoffer

Et kapitel i dansk våbenhistorie slutter

Siden 1950'erne har håndgranat M/54, produceret på det daværende Ammunitionsarsenalet i Hjørring (AMA), været standard i Forsvaret. Granaten blev kendt for sin store sprængkraft og robuste konstruktion – og har været brugt i alt fra øvelser til internationale operationer. Men produktionen stoppede i 2012, og Forsvaret har levet af de gamle lagre siden da.



takker af er over



Behov for nyt grej satte jagten i gang

I 2020/2021 indledte FKO og FMI en større markedsundersøgelse for at finde en ny håndgranat, der kunne overtage rollen.

Test af forskellige typer blev gennemført i 2022, og valget faldt på HGR 85A3 fra tyske Rheinmetall.

Også til uddannelse

Der er udviklet en ny øvelsesshåndgranat, der ligner den operative, men har engangs-BSafe-tænding.

Lydeffekten og røgudviklingen er justeret, så den matcher det, soldaterne kender fra M/54.

Samtidig er der bestilt blinde granater, gennemskårne modeller og instruktøruddannelse, så alt er klar til implementeringen.

BSafe - en tændmekanisme, der giver tryghed

En af de største forskelle ligger i tændmekanismen:

	M/54	HGR 85A3
Tænding	Klassisk split, svær at desarmere	BSafe-drejeknap, nem at sikre igen
Sikkerhed	Kun én vej: kast eller ej	Kan hurtigt sættes tilbage til "sikker"

BSafe er udviklet af Rheinmetall og giver soldaten mulighed for at afbryde en kastesituation hurtigt og sikkert - noget som ikke var muligt med M/54.



Næste år begynder udrulningen af Forsvarets nye håndgranater.

Arkivfoto: KN Søren Egebæk/Forsvarsgalleriet

To granater
- to funktioner

Den nye granat kommer i to varianter:

Defensiv version

- Fragmenterende, direkte erstatning for M/54.

Offensiv version

- Bruger primært tryk og lyd. Bruges fx før indtrængning i bygninger og i bykamp. Skal delvist erstatte tidligere shockgranater.

Fakta:
M/54 vs. HGR 85A3

Type	Vægt	Ekspllosiv (NEM)
M/54	540 g	182 g
85A3	340 g	53 g

Karriereplaner bliver en fast del af Forsvaret

Ved Føringsstøtteregimentet i Fredericia har årlige karrieresamtaler givet konstabler og korporaler nye muligheder, og ledelsen har fået et bedre greb om bemanningen. Nu skal systemet implementeres i hele Forsvaret.

Af Anders Stoffer

– Jeg kunne godt tænke mig at komme over til stabskompagniet. Min kammerat er der.

Den unge konstabel sidder over for sin chef, kaptajn Hans K. Jessen, i et lille kontor på Ryes Kaserne i Fredericia. Skemaet foran dem er endnu tomt. Det er første gang, soldaten skal til karrieresamtale, og han ved ikke ret meget om de muligheder, Forsvaret rummer.

Det er en solrig eftermiddag på Ryes Kaserne i Fredericia. Den slidte kaserne, opført i 1956, bærer præg af mange års tjeneste. Inde i en af de ældre bygninger, med de nærmest flade tage, har kaptajn

Hans K. Jessen sit kontor i det første lokale efter indgangen.

Udenfor er konstablerne i fuld gang med at pudse støvler og stryge uniformer – der er fint besøg på kaserne næste dag, og alt skal være i topform.

Indenfor er samtalen åben, nysgerrig og ufarlig. Der er plads til at drømme. Og til at sige: ”Jeg vil bare være her i tre år.”

Det er netop meningen med det pilotprojekt, som Forsvaret har kørt siden 1. april 2022: At soldater i konstabel- og befalingsmandsgruppen skal tilbydes en struktureret karrieresamtale én gang årligt. Ikke som MUS eller FOKUS, men som et ægte blik fremad. På tværs af strukturer. Med inddragelse af livet uden for hegnet.

Projektet kører på to tjenestesteder: Jyske Dragonregiment (JDR) i Holstebro og Føringsstøtteregimentet (FSR) i Fredericia. Fagligt Forsvar følger her arbejdet i Fredericia, hvor kaptajn Hans K. Jessen og specialkonsulent Juki Tauchi på hver deres måde er centrale drivkræfter: Hans som den praktiske chef, der gennemfører samtalerne i sit kompagni, og Juki som den teoretiske tovholder, der har uddannet hele organisationen i metoden bag. Desuden har hun også gennemført mange af karrieresamtalerne.

I Føringsstøtteregimentet har karriereplansprojektet allerede vist konkrete resultater. Ved at tilbyde strukturerede karrieresamtaler og følge op på medarbejdernes ønsker er det lykkedes at fastholde både konstabler og korporaler, som ellers overvejede at forlade tjenesten.

Kaptajn Hans K. Jessen kalder karrieresamtalerne for noget af det vigtigste.

Foto: HKKF





Hos FSR skulle soldaterne lige vænne sig til den nye tilgang.

Foto: Morten Fredslund/
Forsvarsgalleriet

Denne tilgang har styrket medarbejdernes engagement og bidraget til en mere stabil bemanding.

Erfaringerne fra pilotprojektet i Fredericia og Holstebro har været så positive, at Forsvaret har nu ansat 90 karrierevejledere, som er ved at tegne karriereveje for alle stillinger i hele Forsvaret.

Målet er, at alle konstabler og befalingsmænd på tværs af værn og tjenestesteder skal tilbydes en årlig karrieresamtale.

Denne beslutning markerer en væsentlig kulturændring i Forsvarets tilgang til personeludvikling og fastholdelse.

Det handler om at lytte

– Det her er ikke bare endnu et skema, man skal udfylde. Det er en mulighed for at få en struktureret dialog med vores folk. Hvad drømmer de om? Hvad vil de gerne lære? Hvor vil de gerne hen? fortæller

Kort om karriereplansprojektet

- **Navn:** Karriereplanspilotprojektet
- **Start:** 1. april 2022
- **Tjenestesteder:** Føringsstøtteregimentet og Jydske Dragonregiment
- **Målgruppe:** Konstabler, korporaler, befalingsmænd og officerer.
- **Hyppeghed:** Minimum én gang årligt pr. medarbejder
- **Formål:** At sikre fastholdelse og udvikling gennem struktureret dialog
- **Gennemføres af:** Chefen ét niveau over nærmeste leder
- **Data:** Ønsker og skemaer arkiveres i soldatens P-mappe hos Regimentet og hos Personelkommandoen, i Work-Zone og indgår i bemandingsmøder





Alle fra top til bund ved FSR på Ryes Kaserne har karrieresamtaler.

Foto: Morten Fredslund/
Forsvarsgalleriet.

Hans K. Jessen, der er kompagnichef i 2. CIS-kompagni.

Hans har selv valgt at tage alle samtalerne med sine konstabler. De får ikke lov til at booke tid selv – det blev aldrig til noget, da han prøvede. I stedet kalder han dem ind én efter én og sætter sig ned med dem. Ofte er skemaet tomt. Så udfylder de det sammen.

– Det er jo ikke en kontrakt. Det er en samtale. De må gerne sige, at de kun vil være her i tre år. Det vigtigste er, at vi får sat noget i gang. At vi begynder at tale om interesser og muligheder, siger han.

Ikke bare et skema

Juki Tauchi, der er sagsbehandler og medudvikler på karriereplansprojektet, forklarer formålet:

Hvad taler man om?

- Ønsker om funktion, tjenestested og videreuddannelse
- Muligheder for specialisering eller skift af rolle
- Livsfase, familieohensyn og balance mellem privatliv og tjeneste
- Langsigtede mål i Forsvaret – ikke civile karriereplaner

– Vi vil løfte vores soldater. Og det gør vi ved at vise interesse for dem. Ikke kun som soldater, men som mennesker. Det handler om at grave lidt i dem. Hvad driver dig? Hvad kunne du godt tænke dig?

Systemet er struktureret. Medarbejderen får undervisning i, hvordan man går til samtalen. Chefen skal være et niveau over nærmeste leder. Og efter samtalen lagres skemaet og ønskerne. Herfra går de videre til bemandingsmøder, hvor alle chefer er samlet.

– Vi er blevet langt mere agile. Vi kan finde talenter hurtigt. Vi kan flytte folk hurtigt. Og vi kan gøre det i dialog, uden at det hele skal slås op og søges, siger Juki.

En ny kultur

Karrieresamtalerne peger mod et kulturskifte. I stedet for at soldaten selv skal finde vej gennem systemet, bliver chefen opsøgende. Og i stedet for blot at se på stillinger, ser man på mennesker. Hvem er du? Hvor er du i dit liv? Har du brug for at skrue op eller ned for tjenesten i en periode?

– Vi snakker om familie, ønsker, ambitioner, efteruddannelse, livssituation. Nogle vil være korporaler, andre vil have kørekort med hænger. Det hele er lige vigtigt, siger Hans.

Han har sendt fem-syv mand ud af kompagniet siden projektets start. To er kommet tilbage. Andre er



**Det nye er, at man ikke behøver at søge mere.
Vi flytter i dialog. To chefer bliver enige,
og så handler vi. Det gør det hele hurtigere,
billigere og mere personligt.**

JUKI TAUCHI

.....

blevet i stillingen. Og tre er stoppet helt. Men fælles for dem alle er, at de er blevet lyttet til.

Soldaten først

I FSR har man gjort meget for at sikre opbakning til metoden. Ikke kun blandt chefer, men også blandt medarbejdere. Mange havde først en oplevelse af, at det her var noget, der skulle flytte dem. Men det er det ikke, siger Juki:

– Det er faktisk det modsatte. Vi møder mange, der siger: Jeg vil bare gerne blive her. Og det er fint. Så skriver vi det i skemaet. Det vigtige er, at det bliver sagt højt. For først når det er sagt, kan vi planlægge og handle.

Det handler i sidste ende om at fastholde. Men også om at være en arbejdsplads, hvor folk føler sig set.

– Det her er hånden på kogepladen, siger Hans.

– Vi har talt om i årevis, at personellet er Forsvarets vigtigste ressource. Det her er måden, vi viser det på.

Erfaringer fra egen karriere

For Hans K. Jessen er karrieresamtalerne ikke kun en ledelsesopgave – de er også et opgør med den støtte, han selv savnede som ung.

– Jeg havde selv en udstikker i starten af min karriere. Det var en person, man kunne tale med, som ikke var en del af ledelseshierarkiet. Han kunne finde en

plads til dig, og han kunne pege dig i en retning. Men senere blev det fjernet. Så stod man ret alene med det hele, fortæller han.

I en periode var det op til den enkelte at finde vej gennem Forsvaret.

– Det var om selv at finde en mentor, nogen der gad tage en snak. Men det var ikke struktureret. Og det var slet ikke alle, der havde mod eller netværk til det.

Det er derfor, han i dag prioriterer samtalerne højt:

– Jeg ville selv gerne have haft en, der satte sig ned og spurgte: Hvad drømmer du om? Hvad er din plan? Det er ikke sikkert, jeg havde haft svar dengang. Men spørgsmålet havde gjort en forskel.

Fordele og udfordringer

Både Hans og Juki er enige: Karrieresamtalen virker. Men den kræver noget. Først og fremmest tid og prioritering.

– Det tager tid. Man skal sætte sig ned. Man skal være nysgerrig. Man skal kunne huske, hvad folk sagde sidst, siger Hans. – Men det er min vigtigste opgave som chef. Uden folkene kan vi ikke løse noget som helst.

Blandt fordelene fremhæver Juki, at systemet gør det lettere at flytte folk internt i organisationen – og at det i mange tilfælde erstatter behovet for opslåede stillinger.

– Det nye er, at man ikke behøver at søge mere. Vi flytter i dialog. To chefer bliver enige, og så handler vi. Det gør det hele hurtigere, billigere og mere personligt, forklarer hun.

Fra snak til handling

Når en soldat i dag siger, at han gerne vil være IT-supporter eller korporal, bliver det ikke bare noteret – det bliver behandlet. Ønskerne tages videre





Juri Tauchi har foretaget mange karrieresamtaler.

Foto: Privat

til bemandingsmøder, hvor alle karriereplaner bliver gennemgået.

– Vi ser på, hvem der vil noget, og hvornår det kan lade sig gøre. Måske skal man tage et kursus, måske skal man vente, til en stilling bliver ledig. Men der er transparens, siger Juki.

Og soldaten får besked. Ikke bare et ja eller nej. Men en vurdering: Det kan lade sig gøre, det kan måske lade sig gøre, eller det kræver noget ekstra. Eksempelvis en rotation, en ny lokation eller et uddannelsesløft.

– Der bliver lyttet. Og der bliver svaret. Det er det vigtige, siger Juki.

Bemandingsmøder: Fra ønsker til handling

På bemandingsmøderne samles chefer og HR-partnere for at drøfte bemandingssituationen. Her

gennemgås hver enkelt medarbejders ønsker og karriereplaner, og der vurderes, hvordan disse kan imødekommes inden for organisationens behov og muligheder.

– Der arbejder vi tæt sammen for at finde de bedste løsninger for både medarbejderen og enheden. Det handler om at matche ønsker med muligheder og sikre, at vi udnytter vores ressourcer optimalt.

Denne strukturerede tilgang sikrer, at medarbejdernes karriereønsker bliver taget alvorligt og integreret i den overordnede bemandingsstrategi.

Når teori møder praksis

Samarbejdet mellem Juki og Hans viser, hvordan et system først bliver til virkelighed, når det bliver brugt. Det teoretiske fundament er solidt, men det er i den praktiske udførelse, at værdien opstår.

– Jo mere eksplicit de er om, hvad de gerne vil, jo nemmere er det at hjælpe dem, siger Hans. – Men man skal også turde spørge. Hvis de siger, de ikke ved det, så må jeg finde noget frem i dem.

Juki nikker genkendende:

– Mange unge har ikke prøvet at blive spurgt, hvad de egentlig gerne vil. Det kræver lidt tilløb – og nogle gange et par samtaler.

Begge understreger, at der er behov for rum til samtale – og respekt for, at ikke alle skal det samme. Nogle vil op, andre vil skifte spor. Og nogle vil bare blive, hvor de er. Det hele er legitimt.

Karrieresamtalerne i Forsvaret er designet til at støtte medarbejdernes udvikling inden for organisationen. Hvis en medarbejder udtrykker ønske om en civil karriere, som for eksempel at blive tømrer, anerkender chefen dette valg og ønsker vedkommende held og lykke, men understreger, at samtalen fokuserer på muligheder inden for Forsvaret.

Denne tilgang sikrer, at karrieresamtalerne forbliver målrettede mod at styrke Forsvarets interne kompetencer og fastholde medarbejdere i organisationen.

En ny vej i Forsvaret

Erfaringerne fra pilotprojektet i Fredericia har vist, at soldaterne ønsker dialog om deres fremtid, og at systemet er i stand til at levere den. Både Juki og Hans ser karriereplanen som en styrkelse af Forsvarets evne til at udvikle og fastholde medarbejdere.

– Hvis vi mener det alvorligt, at mennesker er det vigtigste, så skal vi også handle på det, siger Hans.

På Ryes Kaserne fortsætter samtalerne. Ét skema ad gangen. Én soldat ad gangen. For karriereplanen handler ikke om store strategier, men om at finde ud af, hvem der drømmer om hvad – og hvordan Forsvaret kan hjælpe dem derhen.

Resultater fra karriereplansamtalerne

Juki Tauchi har observeret flere positive effekter af karriereplansamtalerne:

- **Øget medarbejdertilfredshed:** Soldaterne føler sig mere hørt og værdsat, hvilket har styrket deres engagement og motivation
- **Bedre fastholdelse:** Ved at tage individuelle ønsker og behov i betragtning har Forsvaret formået at fastholde flere konstabler og korporaler, som ellers overvejede at forlade tjenesten
- **Mere effektiv bemanding:** Samtalerne har givet ledelsen et bedre overblik over personellets kompetencer og ønsker, hvilket har forbedret bemandingsplanlægningen
- **Styrket karriereudvikling:** Medarbejderne har fået klare karriereveje og bedre muligheder for videreuddannelse og specialisering inden for Forsvaret

Ikke den højtråbende type - men stadig på vej frem

- Hvis man ikke er så god til at sælge sig selv - det er jeg i hvert fald ikke - så kan det hurtigt være rart at have den her hjælp. Man kan stadig komme frem i sin karriere.

Sådan siger Mathias, overkonstabel ved Føringsstøttereimentet i Fredericia. Til august begynder han på sergentskolen - og han er ikke i tvivl om, at karrieresamtalen har været afgørende for, at han i dag har en plan og en plads at vende tilbage til.

Han kom til regimentet i november 2023 efter en periode i Flyvevåbnet og en udsendelse med Hjemmeværnet til KFOR (NATO's Kosovo Force).

Begrebet karriereplan var nyt for ham.

- Jeg kendte ikke noget til karriere- og tjenesteplaner, som der er her. Det var først, da jeg kom til regimentet, at jeg blev introduceret til det.

Mathias blev bedt om at udfylde et skema med sine ønsker for både de næste par år og på længere sigt.

- Det kunne jeg nemt udfylde og sige, at jeg gerne vil på sergentskole, og jeg vil også gerne på løjtnantskole, fordi jeg også kunne se mig som officer. Det er ikke noget, der er fast. Man skal det jo ikke, bare fordi man har skrevet det.

Hans leder, Kasper, havde læst skemaet og indkaldte Mathias til en karrieresamtale.

- Vi talte om, hvorvidt det var en god eller dårlig idé om han kan se mig i en stilling som sergent. Han tog det med til bemandingsmøde, og jeg fik lov til at komme afsted på sergentskolen, fortæller Mathias.

Han fremhæver, at karriereplanen ikke bare handler om uddannelse - men også om stillinger.

- Når man søger selv, er det ikke sikkert, at der er en stilling. Der er der så med den her karriereplan.

Han er allerede blevet tildelt en plads i uddannelseskompaniet og ved, at han senere skal ud i 1. bataljon - begge dele i Fredericia.

“Han tog det med til bemandingsmøde, og jeg fik lov til at komme afsted på sergentskolen.”

Mathias

- Man ved, hvor man kommer hen, og hvad der skal ske. Man har selv indflydelse, uden at man skal ud og søge en hel masse.

Han sidder i dag i en kontorhjelperstilling ved S1, men glæder sig til at komme tilbage i en mere aktiv rolle.

- Jeg savner mere grøn tjeneste, og det er også derfor, at jeg søger sergent, for at komme ud og lave lidt mere aktivt.

Systemet virker, mener han - og det gør en forskel, at lederne tager samtalerne seriøst.

- Alle får en fair chance, selvfølgelig forudsat, at man har en god karrieresamtaleleder. Det tænker jeg, man har. Jeg tænker, at de fleste ledere gerne vil deres medarbejdere det bedste.



REGIMENTSCHEF:

Soldaterne vil gerne være en del af løsningen

Hos Føringsstøtteregimentet i Fredericia begyndte pilotprojektet med karrieresamtaler for tre år siden. I dag ser regimentschef, Henrik G. Nielsen, karrieresamtalerne som en vigtig brik i hele Forsvarets bemandingssystem.

– Det handler om bemanding af enheder – og så handler det om soldaternes ønsker om arbejde og udvikling.

Han oplever, at kombinationen fungerer, fordi soldaterne både forstår egne ønsker og Forsvarets behov.

– Soldaterne er fornuftige mennesker. De kan også se, hvad jeg skal gøre for at komme i nærheden af stillingerne. De forstår godt, at hvis der skal bruges 10 Piranha-kørere, så er der ikke plads til 20.

Indførelsen krævede dog tilvænning.

– Alt nyt kræver et håndsving for at komme i gang. Det gjorde det her også. Ved at man i mere end 10 år har været vant til at skulle søge om job, så ville sortseeren på området sige, "hov så befaler I mig bare hen et sted, jeg ikke vil være". Det skulle lige løbes i gang: Det skulle forklares, at det egentlig var en kombination af Forsvaret, og i det her tilfælde Føringsstøtteregimentets, behov og den enkeltes ønsker.

Henrik G. Nielsen oplever, at systemet rummer muligheder både for dem, der vil videre i det civile, og for dem, der ønsker udvikling i Forsvaret.

– Det er ikke fordi, der ikke er folk, der skal ud at læse, blive tømrer eller lærer eller andre ting. Det må de gerne, hvis det er det, man brænder for. Men man får også muligheden for at uddanne sig inden for Forsvaret til forskellige ting.

Samtalerne giver anledning til at tænke i nye veje, også når ønsket ikke er helt afklaret.

– Hvis han siger, at han vil ud at være mekaniker, siger vi: "Har du tænkt på, at vi har noget, der hedder Forsvarets vedligeholdelsestjeneste?"

Karrierevejledningen handler udelukkende om veje i Forsvaret.

"Hvis han siger, at han vil ud at være mekaniker, siger vi: "Har du tænkt på, at vi har noget, der hedder Forsvarets vedligeholdelsestjeneste?"

Henrik G. Nielsen

– Det er ikke en karrierevejleder ud af Forsvaret. Det er en karrierevejleder til arbejde i Forsvaret.

Han nævner selv et konkret eksempel:

– Hvis der for eksempel er en soldat, der siger, "jeg kunne godt tænke mig at arbejde med førstehjælp i sanitetstjenesten, jeg kunne godt tænke mig at blive dygtig til det", svarer vi: "O.k. så skal vi hjælpe dig til Aarhus eller Aalborg" – alt efter, hvem soldater er, og hvad han eller hun har lyst til at arbejde med.

Med 37 års erfaring i Forsvaret har Henrik G. Nielsen set meget forandre sig. Men han ser karrieresamtalerne som et væsentligt skridt:

– Det er jo et element i at interessere os for vores vigtigste ressource – nemlig vores medarbejdere. Men det er klart, hvis ikke materiellet følger med, hvis ikke befalingsmands- og officersuddannelserne følger med, er det ligegyldigt, hvor gode vi er til at snakke med vores medarbejdere. Derfor uddanner regimentet også særskilt samtalelederne i at afholde gode karrieresamtaler, hvor målet er samtaler, der giver værdi for både soldat og arbejdsplads.

Han tilføjer:

– Som en lidt erfaren chef siger jeg, det er en helhed, og der er mange elementer, der skal gå op i en højere enhed for at få Forsvaret til at virke bedst muligt – og i det her tilfælde Hæren.



Nyd sommeren med PlusKort rabat!

PlusKlodser.

Styr mod LEGOLAND, og tag på en magisk og mavekildrende rejse rundt blandt mere end 80 millioner LEGO klodser!

20 %



PlusFeriebolig.

Lej alt fra villaer med egen pool i sydens sol til skønne danske sommerhuse med havudsigt hos NOVASOL.

6-10 %



PlusHave.

Sommer i Tivoli er en eventyrlig tid i den gamle Have i hjertet af København. I Tivoli er du garanteret timevis af hygge.

Særpris
TIVOLI

Hent appen,
og se endnu flere
gode rabatter
og tilbud



hkkf
SOLDATERNES
FAGFORENING

PlusKort.

Nye folk – gamle problemer:

HKKF kæmper videre i Letland

Mens FLF Hold 2 gør sig klar til afgang til Letland, arbejder HKKF stadig på at rette op på de problemer, som ramte det første hold i 2024. Forbundet har været i dialog med Forsvarskommandoen og har fået gennemført visse forbedringer – men der er stadig lang vej igen.

Af Anders Stoffer

Mens FLF Hold 2 forbereder sig på snarlig udsendelse til Letland, har HKKF lagt et stort arbejde i at sikre, at de alvorlige problemer med arbejdsmiljøet under den første udsendelse i 2024 ikke gentager sig. Forbundet har været i tæt dialog med både tillidsrepræsentanter og Forsvarskommandoen for at få afdækket problemerne og skubbe på for forbedringer. Noget er lykkedes – men ikke alt.

HKKF's forbundsnæstformand, Kurt Brantner, tøver ikke med ordene, når han beskriver, hvordan udsendelsen af FLF Hold 1 i 2024 forløb:

– Vores medlemmer stod med begge ben i vandet. De blev taget med bukserne nede. Det var svært for dem at gøre noget ved problemerne, når de først var i Letland.

Det er ikke én enkelt sag, der vækker hans frustration. Det er summen af arbejdsmiljøproblemer, som forbundet fik meldinger om i takt med, at holdet var udsendt i efteråret og vinteren 2024.

Meldingerne spændte bredt: Der blev rapporteret om udfordringer med hviletidsbestemmelser og manglende adgang til nødvendigt sikkerhedsudstyr.

Soldater blev på grund af stress hjemsendt eller udtaget af tjenesten, og mange oplevede kaotiske eller mangelfulde leave- og rotationsplaner.

Der var desuden usikkerhed om, hvilke regler der egentlig gjaldt for arbejdstid og hvile i missionsområdet.

Nogle måtte sove i containere med fugtige vægge og dårlig lugt, hvilket gik ud over både helbred og søvn.

Samtidig manglede soldaterne vinteruniformer, og handskerne var i flere tilfælde utilstrækkelige.

Vi har drøftet, at opgaven skal stå til måls med det antal soldater, man sender afsted, så det er afbalanceret, og folk ikke kommer hjem med en belastningsreaktion, herunder stress.

KURT BRANTNER

HKKF har modtaget meldinger om mangel på grundlæggende velfærdsforhold som adgang til rindende vand, varme og tilstrækkelige badeforhold.

Flere har oplevet problemer med kulde i garagerne, og det har været svært at få tørret uniformer og udstyr – hvilket i værste fald også kan føre til skimmelsvamp i beboelsescontainerne, når man forsøger at tørre uniformen dér.

Soldaterne oplevede, at arbejdstiden blev omtalt som 'neutral' af ledelsen, hvilket i praksis betød lange arbejdsperioder uden tilstrækkelige pauser. Ifølge HKKF blev det ikke taget alvorligt, at manglende hvile kunne føre til både fysiske og psykiske belastningsreaktioner:

– En medarbejder blev sygemeldt med stress inden udsendelsen. En blev repatrieret, mens enkelte blev taget ud af tjenesten. Det siger noget om belastningen, siger Kurt Brantner.

Velfærd og sikkerhed halter

Mange af de udsendte konstabler boede tre og tre i små beboelsescontainere, såkaldte FAB'er. Det betød både pladsmangel og udfordringer med hygiejne og søvn, især i et klima, hvor fugt og mudder blev trukket indendørs.

Det førte til et dårligt indeklima, og flere soldater oplevede, at det medførte fugtige og klamme containere, hvilket yderligere øgede risikoen for helbredsproblemer.

Samtidig har konstablerne haft svært ved at finde plads til deres udstyr og personlige ejendele, og det har påvirket både deres komfort og trivsel i hverdagen.

– Hvorfor er det, som udgangspunkt, stadig sådan, at officerer bor alene, befalingsmænd bor to og konstabler bor tre? Det skal ikke være graden, der

bestemmer det psykiske arbejdsmiljø, det skal være mennesket! Det burde man tage højde for, siger Kurt Brantner.

Dialog før næste udsendelse

Efter hold 1's hjemkomst valgte HKKF at tage sagen videre til Forsvarskommandoen.

Målet var klart: Problemerne måtte ikke gentage sig for FLF Hold 2.

– Vi har ønsket dialog med FKO omkring forholdene for at forebygge, at problemerne fra hold 1 ikke fortsætter på hold 2, fortæller Kurt Brantner.

Forud for mødet i begyndelsen af april havde HKKF kortlagt problemerne sammen med medlemmer og tillidsvalgte fra hold 1 og sat en ny strategi i værk. En strategi, hvor tillidsvalgte, der skulle afsted med FLF Hold 2, bliver orienteret og klædt bedre på.



Efter fire måneders udsendelse til Letland vender soldaterne hjem fra NATO-missionen FLF i Letland.

Foto: Forsvarsgalleriet





Det blev aftalt med FKO

- Forsvarskommandoen og HKKF har drøftet, at opgaven skal stå til måls med det antal soldater, man sender afsted. Det skal være afbalanceret, så folk ikke kommer hjem med belastningsreaktioner. HKKF oplever, at der var lydhørhed på dette punkt under drøftelserne.
- FKO gennemfører en arbejdsmiljøinspektion i uge 36 for at besigtige lejren og følge op på rapporterede problemer
- FKO vil sikre, at samarbejdsudvalg bruges mere aktivt lokalt
- Fokus på overholdelse af køre- og hviletidsbestemmelser skærpes yderligere
- Fysiske mangler som ildslukkere, håndvaske og rindende vand skal løses hurtigst muligt
- Der sættes fokus på FAB'er med tørlufts anlæg, så vådt udstyr ikke tages med ind i soveområderne
- Øget opmærksomhed på hygiejne og udluftning i containerne for at undgå fugt og risiko for skimmelsvamp
- Beklageligvis blev HKKF's ønske om maks. to personer pr. container blev afvist – med begrundelsen, der er ikke sengepladser nok

Resultater af mødet

Forud for mødet havde FKO givet udtryk for, at de så positivt på den forebyggende indsats. På selve mødet viste det sig dog, at der var grænser for, hvor langt de ville gå.

Men der blev opnået konkrete resultater: Blandt andet et løfte om at sende en arbejdsmiljøinspektion til lejren i uge 36, skærpe fokuset på, at soldaterne får den nødvendige hvile, samt en tydeligere kommunikation til de lokale chefer om, at disse regler ikke må tilsidesættes – heller ikke af hensyn til opgavens gennemførelse.

Fysiske mangler, som manglende ildslukkere og håndvaske, blev anerkendt som noget, der skulle løses hurtigt, og der blev givet tilsagn om mere fokus på udluftning og tørrefaciliteter.

Men ønsket om at reducere antallet af beboere pr. container fra tre til to blev afvist. Det blev med andre ord tydeligt, at ikke alle problemer bliver løst nu og her.

– Der er nogle ting, vi har opnået, og så er der nogle ting, vi skal arbejde videre med. Vi giver ikke op.



Det bliver en lang kamp, og det bliver også udover hold 2, siger Kurt Brantner.

Forbundet ønsker, at kommende lejre i missionsområder planlægges med tanke på bedre plads og faciliteter. Det handler om at tage arbejdsmiljø alvorligt allerede i planlægningsfasen – ikke først, når problemerne opstår.

– Når man bygger nye lejre, bør man indtænke fra starten, at der maksimalt skal være to personer i hver container – ikke tre, fortæller Kurt Brantner.

Også udvalgsarbejderne i missionsområdet skal opprioriteres. For ifølge Kurt Brantner har der tidligere været for mange tilfælde, hvor problemer godt nok blev nævnt – men aldrig løst.

Forbundet ønsker desuden, at arbejdsmiljøarbejdet i missionsområderne fremover bliver taget langt mere seriøst – både lokalt og i ledelseslagene hjemme i Danmark. Der skal være klar opfølgning, og problemer skal ikke bare italesættes, men også løses i praksis.

– Vi har set, at nogle ting bliver løftet, men ikke sendt hjemad i systemet, så der bliver fulgt op og rettet op på dem. Det duer ikke.

– Vi har også haft en god drøftelse med Forsvarskommandoen om, at opgaven skal stå til måls med det antal soldater, man sender afsted, så det er afbalanceret, og folk ikke kommer hjem med en langvarig belastningsreaktion, herunder stress.

En af de områder hvor HKKF og FKO er langt fra hinanden, er spørgsmålet om, hvorvidt der er en arbejdsmiljølov som gælder eller ikke.

FKO fastslår overfor HKKF, at når man er i INT-OPS, så gælder arbejdsmiljøloven ikke, hvorfor der hverken skal oprettes en arbejdsmiljøorganisation eller arbejdsmiljørepræsentanter.

Det er HKKF slet ikke enige i og vil fortsætte med at anfægte dette i fremtiden.

– Men, selvom det skulle vise sig at være rigtigt, står der i forswarets egen bestemmelser, at man skal tilstræbe at følge arbejdsmiljøloven, siger Kurt Brantner.

HKKF har tidligere anfægtet denne formulering og fået medhold, så der i dag er en fælles forståelse for, at ordvendingen ”at tilstræbe” betyder, at lovgivningen i videst muligt omfang skal følges, hvis ikke der er noget, der står til hinder for dette.





Det handler ikke om at være besværlige, men om at sikre, at de mennesker, vi sender ud, kommer hele hjem – både fysisk og mentalt.

KURT BRANTNER

Foran et nyt hold

Målet med den forebyggende indsats har ikke kun været at løse konkrete problemer her og nu, men også at skabe en varig forbedring i arbejdsmiljøet for alle fremtidige udsendte. Det kræver et system, hvor tillidsvalgte har reel handlekraft, hvor arbejdsmiljøproblemer ikke parkeres i lokale udvalg uden opfølgning, og hvor soldaternes stemmer bliver hørt og taget alvorligt – også når der er travlt, og missionen trækker på ressourcerne.

FLF Hold 2 er tæt på udsendelse. HKKF har allerede identificeret tillidsrepræsentanter, der er hvervet i hjemlig struktur, der skal med – og har igangsat en forebyggende indsats med dialog og forberedelse. Men der er fortsat udfordringer.

For eksempel kan det blive svært at finde TR'er og få dem frigjort til forberedelse. HKKF arbejder derfor også på, hvordan man fremadrettet kan styrke TR'ernes muligheder for at være velforberedte og få den nødvendige støtte – både før, under og efter udsendelsen.

Samtidig er forventningerne realistiske:

– Vores håb var, at når de tager derned, så er alle udfordringer løst. Det er dog rimelig urealistisk nu. Vi må fortsætte dialogen under næste udsendelse, siger Kurt Brantner.

HKKF har også foreslået, at Forsvaret skal udvikle klare retningslinjer for, hvordan lokale problemer indrapporteres og behandles.

Det handler om at få styr på hele systemet, så soldater ikke står alene med udfordringerne langt fra Danmark.

Samtidig ønsker forbundet, at der etableres mere stabile rotationsordninger og bedre adgang til rekreative faciliteter, som for eksempel mulighed for fysisk

aktivitet, sociale fællesrum og stabilt internet. Det er ikke luksus, men nødvendige rammer for at kunne fungere i et belastet miljø.

Der skal tages hensyn

Kurt Brantner peger desuden på, at HKKF i samarbejde med de tillidsvalgte vil følge op på hold 2's oplevelser, så man kan dokumentere, hvor forbedringerne virker – og hvor de halter.

Forbundet vil også holde tæt kontakt med de tillidsvalgte under udsendelsen og have en løbende dialog med Forsvarskommandoen. Erfaringerne fra Letland skal bruges – ikke gentages.

– Vi vil bruge erfaringerne fra Hold 2 til at stille endnu stærkere krav næste gang. Det handler ikke om at være besværlige, men om at sikre, at de mennesker, vi sender ud, kommer hele hjem – både fysisk og mentalt, og at de samtidig ønsker at fortsætte deres karriere i Forsvaret.

Kurt Brantner understreger, at HKKF ikke har tænkt sig at slippe sagen:

– Selv om verdenssituationen er alvorlig, skal der stadig tages hensyn til soldaterne. Vi skal sikre, at folk ikke kommer hjem med en belastningsreaktion – herunder stress.

– Det kræver, at Forsvaret ikke blot planlægger soldaternes operative opgaver, men også tager ansvar for deres trivsel, sikkerhed og rettigheder under hele missionen. Det gælder både i det daglige arbejde, hvor soldaterne har været nødt til at arbejde udendørs på ujævnt underlag uden ordentligt udstyr, og i nødsituationer, hvor der manglede klare beredskabsplaner og information om samlingspunkter og infirmeriets placering.

– Det handler om at tage arbejdsmiljø alvorligt – også når man er udsendt.

Ud over de konkrete forbedringer, som blev opnået i forbindelse med mødet med Forsvarskommandoen, understreger HKKF vigtigheden af, at Forsvaret anerkender den samlede belastning ved at være udsendt.

Det gælder ikke kun det fysiske arbejdsmiljø, men også de psykosociale forhold – som for eksempel isolation, højt tempo og manglende pauser – det kan i længden føre til alvorlige konsekvenser.

HKKF ønsker derfor også, at man fremover arbejder med en helhedsorienteret model for udsendelser, hvor både planlægning, udførelse og opfølgning tager udgangspunkt i soldaternes trivsel.

Det er bedst at have en indboforsikring, inden **din cykel cykler hjem med en anden**



Som medlem af HKKF får du et særligt godt tilbud hos Alka.
Du får vores indboforsikring til kun **125 kr.** om måneden*.
Forsikringen har vundet Bedst i test og dækker hele hytten.

Besøg **alka.dk** eller ring **70 12 14 16** inden skaden sker.



Q & A

Kontrakt med uddannelse

Den nye aftale om kontrakt med uddannelse (KMU) har rejst mange spørgsmål. Fagligt Forsvar svarer her på de oftest stillede. Bemærk, at det ikke er alle spørgsmål, som kan besvares nu, da der stadig er punkter, som skal drøftes i det aftalte partsudvalg.

Af Fagligt Team

Hvem gælder aftalen for?

Allerede ansat uden en CU- eller tjenestemandskontrakt: Du kan søge om videreuddannelse gennem en opkvalificeringspulje.

Nyansat (fra 1. februar 2025): Du op-tjener ret til uddannelse med løn efter fire års ansættelse.

Hvornår kan jeg søge om opkvalificering?

Cirka efterår 2025. Aftalen er ny, og Forsvaret skal først nu til at implementere aftalen, således den er tilpasset aftalen om nyt bemandingssystem.

Hvilke uddannelser kan jeg vælge?

Opkvalificeringspuljen omfatter følgende uddannelser:

- HF-enkeltfag og gymnasiale suppleringskurser (GSK)
- Fagspecifikke kurser
- Arbejdsmarkedsuddannelser (AMU)
- Erhvervsuddannelse for voksne (EUV), herunder realkompetencevurdering
- Akademi-, diplom- og masteruddannelser, herunder enkelte moduler
- Moduler som udbydes som enkeltfag

på tompladsordning på professionsbachelor-, bachelor- og kandidatuddannelser

Kan jeg kun søge uddannelser, som er relevante for min funktion?

Nej. Formålet med opkvalificeringspuljen er at styrke dine muligheder for uddannelse og karriere både i Forsvaret og på det øvrige arbejdsmarked.

Hvordan kan jeg forberede mig?

1. Undersøg og overvej, hvilken uddannelse du ønsker.
2. Undersøg, hvordan du kan gennemføre uddannelsen og søg rådgivning lokalt – for eksempel med din chef. Det er vigtigt at du fortsat kan arbejde som soldat, da uddannelsen skal være ved siden af havende tjeneste.
3. Tal med din chef om, hvordan du kan gennemføre uddannelsen.

Jeg har travlt. Kan jeg arbejde og uddanne mig samtidig?

Ja – i langt de fleste tilfælde. De fleste uddannelser er fleksible og kræver ikke, at du bruger al din tid på dem. Det kan dog

være nødvendigt, at du og din chef planlægger din tjeneste anderledes i en periode, og at du bruger noget af din fritid på uddannelsen. HKKF har dog en forventning om, at der vil kunne ydes tjenestefrihed med løn.

Hvad sker der, hvis jeg skal udsendes midt i min opkvalificering?

Du vil sandsynligvis få mulighed for at genoptage din uddannelse efter udsendelse. Opkvalificeringen skal ske under hensyntagen til myndighedernes operative beredskab, men myndighederne er også forpligtet til at sikre, at uddannelsesaktiviteter bliver fulgt op på.

Jeg vil gerne starte på politiskolen. Kan jeg bruge opkvalificeringspuljen?

Nej, opkvalificeringspuljen kan ikke anvendes til en politiuddannelse. Hvis du bliver optaget på politiskolen, bliver du ansat i politiet. Du er derfor nødt til at sige op i Forsvaret.

Hvis du har andre spørgsmål, kan du indsende dit spørgsmål til faglig@hkkf.dk.

Det faglige hjørne

Vil du være med til at gøre en forskel på din arbejdsplads?

Sådan bliver du tillidsrepræsentant, suppleant eller fællestillidsrepræsentant i HKKF - og sådan bliver du klædt på til opgaven

Tillidsrepræsentant - kollegaernes talerør

Som tillidsrepræsentant er du valgt af dine kollegaer til at være deres stemme over for ledelsen. Det foregår på et møde i valggruppen – altså den gruppe, du arbejder sammen med.

Ofte er det en kollega, der siger: "Jeg vil gerne være talsmand for jer og være bindeled til ledelsen". Så stemmer gruppen og vælger både en tillidsrepræsentant og en suppleant.

Tillidsrepræsentanten er valgt, indtil han/hun fratræder hvervet, eller valggruppen ønsker at vælge en ny tillidsrepræsentant. På klubbernes årlige generalforsamlinger sker der typisk en bekræftelse af valget af tillidsrepræsentanter, men valggruppen kan til enhver tid vælge en ny.

Da mange skifter enhed, sker det ofte, at man løbende må vælge ny tillidsrepræsentant. Derfor er der god brug for kollegaer, der vil tage opgaven på sig.

Suppleanten - en vigtig medspiller

Suppleanten vælges på samme måde som tillidsrepræsentanten og træder til, hvis denne er fraværende. Det sker ofte i en omskiftelig hverdag, hvor mange rokerer rundt eller er udsendt.

Suppleanten har også krav på uddannelse og opfordres til at deltage i samme forløb som tillidsrepræsentanter. Det skaber en god forståelse for opgaven og gør overgangen nem, hvis suppleanten senere selv skal træde i front.

Mange tillidsrepræsentanter er netop startet som suppleanter.

Kurserne - solidt fundament for opgaven

Når du bliver valgt som tillidsrepræsentant eller suppleant, bliver du kontaktet af Hærens Konstabel- og Korporealforening og budt velkommen. Du tilmeldes automatisk et uddannelsesforløb:



Foto: Ernst van Norde

- **Grundkursus 1**
Introduktion til rollen som tillidsrepræsentant (5 dage)
- **Grundkursus 2**
Kommunikation og den svære samtale (5 dage)
- **Grundkursus 3**
Konflikthåndtering og præsentationsteknik (5 dage)

De tre kurser gennemføres typisk over et år.

Fælles tillidsrepræsentant – bindeled på tværs af kompagnier

I større enheder – for eksempel en bataljon – har hvert kompagni sin egen tillidsrepræsentant og suppleant. Her vælger tillidsrepræsentanterne fra deres midte en som fællestillidsrepræsentant for hele bataljonen.

Den fællestillidsrepræsentant varetager opgaver på tværs af kompagnierne og repræsenterer hele bataljonen i forhold til ledelsen og HKKF. Samtidig fungerer vedkommende typisk også som tillidsrepræsentant for sit eget kompagni.

Slagmarken

af Niels Thomsen



Forsvarsminister Troels Lund Poulsen bliver en anelse ukonkret, når Fagligt Forsvar spørger ind til varige forbedringer for de danske soldater.