

16 GREJ
Hospitalet rykker frem

20 HKKF-SEJR
Koordinatorer på alle kaserner

22 ARBEJDSSKADE
Syv år i venteposition

fagligt forsvar

Når erfaringen tæller
mere end graden:

**De løfter
ansvaret
- uanset
graden**

8

I Indhold

4 Siden sidst

8 Stort ansvar

Konstabler og korporaler træder til, når der mangler folk

16 Grej

Felthospitalet rykker tættere på kampområdet

20 HKKF-sejr

Alle regimentet får arbejdsmiljørådgiver

22 Astma efter Kabul

Næsten syv år senere er Mads' sag stadig ikke afsluttet

8



16



20



Foto: Peter Dalby / Forsvaret

30 Q&A

Klar på en tjenestlig samtale?

31 Det faglige hjørne

Det fik du også med OK26

32 Slagmarken

22



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: Ernst van Norde

Design og produktion: Stibo Complete

Redaktionen er afsluttet: 28. august 2026

Næste nummer: 15. december 2026

Kontakt redaktionen: as@hkkf.dk

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.

Værnepligtige og arbejdsmiljø på dagsordenen

Foto: Sanne Vils Axelsen

Det har netop været flagdag, og det er som altid en dag, der gør indtryk på mig. Det er her, vi som samfund ærer de veteraner, der har betalt den ultimative pris, og anerkender alle dem, der vender hjem efter lang tids udsendelse og tjeneste for Danmark. Jeg har selv været udsendt og har mistet gode soldaterkammerater.

For mig har flagdagen altid været en dag, der sætter livet i perspektiv, for dagen minder os om, at der er en pris for fred og sikkerhed. For rigtig mange af de unge soldater, som netop har begyndt deres værnepligt, er udsendelser og veteranstatus sandsynligvis forbundet med drømmen om, hvordan det er at være "rigtig" soldat.

Den drøm kan blive til virkelighed for nogen af dem, som måske bliver udsendt som del af deres operative tjeneste. Jeg er ikke i tvivl om, at de vil gøre deres bedste og løfte opgaven med et ansvar, der er opgaven værdig, men jeg er også bekymret.

Vores værnepligtige er under uddannelse, og de skal have vilkår, som tilgodeser det. De skal også have et arbejdsmiljø, hvor de kan være trygge, hvor de ikke bliver udnyttet, og hvor der er plads til at lære og begå fejl.

I de seneste år har vi oplevet, at arbejdsmiljøet er blevet presset i takt med at fokus på kampkraft og beredskab er steget. Men de to ting er ikke hinandens modsætninger. Tværtimod.

Gode vilkår og et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for et stærkt forsvar. Vi får ikke bedre soldater af dårlige faciliteter, retningslinjer som ikke overholdes eller psykisk hårdt arbejdsmiljø. Vi får bedre soldater af at investere i dem og tage deres hverdag alvorligt.

HKKF har de sidste mange år insisteret på at holde arbejdsmiljøet højt på dagsordenen. For uanset hvor hurtigt udviklingen går, har I ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Derfor er det en stor sejr for HKKF, at Hærkommandoen vil fordoble antallet af arbejdsmiljørådgivere på kasernerne. Det er et vigtigt skridt mod at binde strategi og praksis sammen. I en tid med store forandringer er arbejdsmiljøet ikke noget, vi kan prioritere, når der bliver tid til det. Det er noget vi skal prioritere, fordi der ikke er tid til at lade være.

Tom Block
Forbundsformand

hkkf

Siden sidst

25.000 kr i kompensation til HKKF'ere på FLF

Omkring 130 soldater fik pludselig afbrudt deres sommerferieplaner, da de med et par dages varsel fik at vide, de skulle udsendes til Letland.

HKKF har sammen med CS og HOD indgået aftale med personelkommandoen (PKOM) om kompensation på 25.000

kroner til de medlemmer, der med meget kort varsel blev sendt til Letland.

Tom Block, forbundsformand, udtaler: "Jeg er meget glad for, at vi er nået frem til en honorering af vores soldater, der anerkender dem for den omvæltning og udfordring, det er lige pludselig at skulle

udsendes. Både for dem, men også i høj grad for deres familier."

Den lettiske regering har på grund af den sikkerhedspolitiske situation ønsket en mere permanent tilstedeværelse fra de allierede styrker, og det danske bidrag udfyldte perioden efter det svenske bataljonsbidrag og indtil den planlagte danske kampbataljon overtager i august.

Dine rettigheder som udsendt

Kompensationen bliver udbetalt med den første lønseddel efter hjemkomst.

De udsendte HKKF'ere får også kompensation for omlagt ferie og skal holdes skadesløs af arbejdsgiver.

Er du udsendt med Forward Land Forces og har du spørgsmål til din kompensation eller din løn? Kontakt HKKF's faglige team på faglig@hkkf.dk



Foto: Forsvaretsmediearkiv

Velkommen til de nye værnepligtige

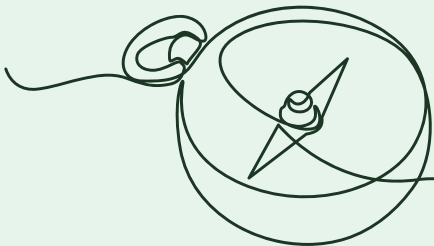
Fra 3. august lød der nye støvletramp på garnisonerne, da den nye 11 måneders værnepligt blev skudt i gang.

Fra HKKF skal der lyde et højt velkommen til de nye værnepligtige. Velkommen til en tid, der bliver dine bedste røverhistorier, velkommen til måneder med hårdt arbejde, tvivl og stolthed og velkommen til et kammeratskab, du ikke finder andre steder.

Læs mere om, hvad HKKF kan tilbyde dig som er værnepligtig på HKKF's hjemmeside.



Foto: Forsvaretsmediearkiv



Livlinen skal være et kompas for veteraner og pårørende



Tanya Guldhammer er ny konsulent i Livlinen og overtog Heidi Anitas stilling, da hun gik på pension i august.

Når du kontakter Livlinen, vil du nu møde en tidligere udsendt soldat som også ved, hvordan det føles at være pårørende til en veteran med en hård udsendelse bag sig.

Er erfaring fra både udsendelse og hjemkomst

Når du taler med Tanya Guldhammer, vil du møde en soldat, der ved, hvad det vil sige at være udsendt, og hvor kompliceret og svært det kan være at komme hjem. Tanya har en baggrund fra Forsvaret, hvor hun startede som konstabelev og senere blev officer af reserven. Hun har været tilknyttet Forsvaret i 15 år, været udsendt til Balkan og er pårørende til en veteran, der

kom hjem fra en svær udsendelse. Med andre ord kender hun meget til hverdagen som soldat, veteran og pårørende.

Kender systemet og kan hjælpe dig videre

Tanya er uddannet socialrådgiver og har arbejdet med kriseramte familier, konflikthåndtering og veteraner, bl.a. som veterankoordinator i Ballerup. Hun bruger sin viden og erfaring til at møde dig som er veteran med ro og overblik og hjælp til at finde vej i det kommunale system.

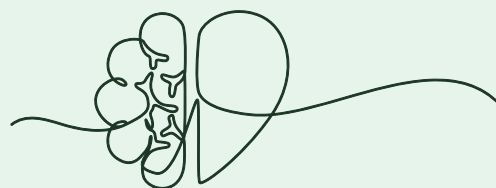
Livlinen skal være et kompas

”For mig handler det om at møde veteraner som de ressourcestærke mennesker, de er,” fortæller Tanya. ”Min opgave er at hjælpe med at skabe overblik, så man kan finde sit fodfæste igen. Jeg håber,

Livlinen kan blive et kompas, der giver vores veteraner en retning og modet til at gå vejen.”

Tanya vil arbejde for, at Livlinen bliver mere synlig og vil i efteråret besøge kaserner og veteranhjem. Hun vil gøre sit for at blive et kendt ansigt og sprede budskabet om, at Livlinen er for dig, der er veteran eller pårørende, og at du altid kan ringe for at få hjælp, rådgivning eller blot nogen at tale med.

Ring til Livlinen på 61 22 41 43 eller skriv til tagu@hkkf.dk



Få økonomisk støtte til dine drømme

Hvis du drømmer om at skifte gear, uddanne dig eller prøve noget nyt, kan du søge en række puljer til at finansiere din uddannelse. Der er dog forskellige krav, du skal opfylde, for at kunne søge finansiering.

Opkvalificeringspuljen: Du beholder din løn fra Forsvaret under uddannelsen. Det er et krav, at uddannelsen skal kunne tilrettelægges sammen med tjenesten.

Puljen kan **ikke** søges af:

- Tjenestemandsansatte
- Medlemmer der allerede har eller har haft en kontrakt med civiluddannelse
- Ansatte på den nye kontraktform K 10

Den Statslige Kompetencefond: Hvis du ikke kan søge opkvalificeringspuljen, kan du søge om at få finansieret efteruddannelse og kompetenceudvikling gennem Den Statslige Kompetencefond.

Du kan få hjælp til at lægge en konkret uddannelsesplan af UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole, som tilbyder telefonisk vejledning – og hjælp til at få lavet for eksempel en realkompetencevurdering.

Siden sidst



Midt i KFOR finder man den Danske Hær. En af de største lejre i Kosovo – Camp Novo Selo (CNS) – er under dansk bevogtning.

Foto: Forsvaret

HKKF sikrer medlem over 24.000 kroner

Efter hjemsendelse fra INTOPS har et medlem modtaget 24.896,85 kroner, fordi vedkommende blev hjemsendt på et mangelfuldt grundlag

E

t HKKF-medlem modtager nu 24.896,85 kroner, efter at HKKF har ført en sag om repatriering fra Kosovo.

Medlemmet var udsendt med KFOR, men blev sendt hjem før tid. En sådan hjemsendelse – en repatriering – betyder, at ledelsen vælger at afbryde en udsendelse og sende soldaten tilbage til Danmark.

HKKF vurderede i samarbejde med medlemmet, at der var grundlag for at klage over afgørelsen. Klagen blev sendt direkte til Operationsstaben i Forsvarskommandoen.

I maj 2025 fik HKKF og medlemmet medhold i, at medlemmet var blevet

repatrieret på et mangelfuldt grundlag.

For den enkelte soldat kan en repatriering få store konsekvenser – både fagligt, personligt og økonomisk. Når man bliver udsendt i INTOPS, har man indrettet sig efter en bestemt periode væk fra Danmark og efter de løn- og ydelsesvilkår, der følger med udsendelsen.

Derfor rejste HKKF efterfølgende et økonomisk krav på medlemmets vegne. Kravet tog udgangspunkt i de beløb, medlemmet var gået glip af som følge af den afbrudte udsendelse.

Efter beregninger og forhandling med Personelkommandoen er sagen nu afsluttet med, at medlemmet får udbetalt 24.896,85 kroner.

Sagen viser, hvorfor det er vigtigt at få prøvet en afgørelse, hvis man er i tvivl om grundlaget. Og den viser, at HKKF kan gøre en konkret forskel, når et medlem står alene med en afgørelse, der både rammer tjenesten og økonomien.

Er du i tvivl om din løn eller vilkår? Kontakt HKKF's faglige team på faglig@hkkf.dk

Stærke rabatter til dig med PlusKort

Synoptik
5-20 %

 **NOVASOL**
6-10 %

apollo 
3-5 %

CHANGE
LINGERIE
20 %

ELGIGANTEN 
ANBEFALET
15 %

 **zalando**
10 %

SUPER  **DAEK**
10 %

DCC
energi
Særlig pris

 **PUREGYM**
15 %

eesy
20 %

PlusBi 
2For1

SAMSUNG
15-50 %


15 %

 **DecoFarver**.dk
DIT MALERPROJEKT STARTER HER
20 %

Sunweb
350 kr.

 **stays**
9 %

alka
10 %

 **Dantaxi**
10 %

 **FRILUFTSLAND**
10 %



33 øre pr. liter/kWh

saxo premium
20 %



hkcf
SOLDATERNES
FAGFORENING

PlusKort.

På papiret korporal – i praksis befalingsmand

SB har i seks-syv år løst opgaver, der normalt ligger hos en befalingsmand. På Vordingborg Kaserne er det ofte erfaringen og kompetencerne – ikke graden – der afgør, hvem der træder til og tager ansvar

Af Anders Stoffer

Foto: Ernst van Norde



På papiret er SB korporal. I praksis løser han opgaver, der normalt ligger hos en befalingsmand.

Han kan planlægge transporten af omkring 100 containere til en øvelse eller en mission i Estland og sikre, at materiellet kan bevæge sig hele vejen fra kasernen til destinationen efter de gældende regler.

“Jeg har reelt fungeret som befalingsmand i seks-syv år,” siger han.

På Vordingborg Kaserne er der mangel på både mandskab og befalingsmænd. Samtidig bliver mange

af de unge konstabler kun i kort tid. Opgaverne skal stadig løses, og derfor ender ansvaret ofte hos den, der har erfaringen og de rette kompetencer – uanset graden.

SB er en af de erfarne konstabler og korporaler på kasernen, som har opbygget en specialviden, der gør dem i stand til at arbejde selvstændigt og løfte ansvar, der rækker langt ud over deres formelle funktion.

First in, last out

”First in, last out” kalder SB arbejdet i terminaltjenesten, MOVCON – Movement Control. Her er han

Fastansættelsen i Forsvaret begyndte som LMG-skytte i Slagelse. Efter knap et år skiftede SB til logistikken i Vordingborg.



med til at planlægge, bestille og styre transporten af personel og materiel ind og ud af enheder, øvelser og missionsområder.

“Vi er altid det første og det sidste, man møder, uanset om man er en kasse eller en person på vej ind eller ud af et missionsområde. Vi står for planlægningen, bestillingen, briefing og for, at alle krav i missionen er opfyldt, så materiel og personel kan håndteres,” siger han.

Til en stor øvelse begynder arbejdet flere måneder før afgang. Der skal udarbejdes befalinger, lægges transportforløb, indhentes tilladelser til

“Erfaringen betyder, at vi kan anvendes bredere, og derfor mener vi også, at vi bør få en højere løn.”

THOMAS JENSEN

.....



På lønudvalgs-
møderne
arbejder
fællestillids-
repræsentant
Thomas
Jensen og
suppleant SB for
specialisternes
vilkår.



særtransporter, og der skal være styr på dokumentationen.

Logistikken skal være på plads, før kampstyrken kommer. Under missionen skal styrken have blandt andet mad, indkvartering, ammunition og materiel, og når den rejser hjem, skal området ryddes og godset med tilbage. Fra Vordingborg følger arbejdet derfor missionen hele vejen.

Opgaverne løses af omkring 270-300 medarbejdere, fortæller Thomas Jensen, der er korporal, administrationsspecialist og fællestillidsrepræsentant. De arbejder med blandt andet administration, depot, forsyning, transport og terminaltjeneste. Funktionerne er forskellige, men de er bundet sammen af den samme opgave: At få mennesker, materiel og forsyninger frem til det rette sted og hjem igen.

Det er arbejde, som sjældent fylder i fortællingen om soldater. Men uden det kommer hverken øvelsen eller missionen til at fungere.

Øvelse findes ikke

SB begyndte i Forsvaret i 2013 og har arbejdet med logistik i Vordingborg siden 2014. Han har været udsendt på syv missioner som terminalmand, blandt andet i Kuwait, Irak, Estland og Letland, og har også arbejdet i Grønland. Nogle år har budt på seks måneders mission, øvelser og kurserne op til udsendelsen.

Arbejdet kræver militær erfaring, men også en lang række civile uddannelser og certificeringer. Farligt gods skal håndteres korrekt, uanset om det bliver

"Der findes ikke en øvelse for os, for de samme civile regelsæt gælder stadig, når vi flytter tingene."

SB

.....

transporteret med skib, jernbane, fly eller på landevej. Nogle af certificeringerne skal fornyes med få års mellemrum gennem kurser og eksamener. Dertil kommer blandt andet terminaluddannelse, kørekort til tunge køretøjer, truckcertifikat samt kurser i dokumenter, opmærkning, told, feltpost og smitteiminering.

Reglerne bliver ikke sat ud af kraft, fordi medarbejderne er i uniform eller deltager i en militær øvelse.

"Der findes ikke en øvelse for os, for de samme civile regelsæt gælder stadig, når vi flytter tingene," siger SB.

Det betyder også, at terminalspecialisterne indimellem må sætte hælene i, selv om andre står klar til at komme videre. Hvis dokumentationen eller en anden regel ikke er opfyldt, er det deres ansvar at sige nej og forklare hvorfor.

Når køretøjer skal hjem fra Baltikum, har



Det internationale MOVCON-skilt gør terminalmedarbejderne genkendelige på tværs af lande og missioner.

terminalfolkene også en rolle i at forhindre, at smitte følger med til Danmark. Et militært køretøj kan være blevet vasket i seks-otte timer, før en medarbejder kravler ind under det med en lommelygte og kontrollerer, at det er rent nok til at blive sendt hjem.

“Det er ikke det sjoveste arbejde, men det skal gøres,” siger SB.

Samtidig skal medarbejderne vedligeholde deres certificeringer og bygge nye kompetencer oven på dem, de allerede har.

“Og så er vi specialister. Det er det vigtigste ord. Her er vi specialister, og vi udvikler os hele tiden,” siger SB.

Det er en væsentlig del af forklaringen på, at han er blevet i Vordingborg. Arbejdet har hele tiden budt på nye missioner, øvelser og faglig udvikling.

Terminalområdet er samtidig på vej mod faglærte stillinger. De første testhold skal efter planen begynde på en civil lufthavnsoperatøruddannelse i oktober. Uddannelsen varer 11-12 uger, og SB håber, at der er faglærte stillinger til medarbejderne, når de vender tilbage med en eksamen.

“Der går næsten ikke en uge, uden at vi planlægger at sende mig eller nogle af mine folk på recertificeringskurser eller videreuddannelse.”

Tre forskellige specialister

Simone har været i Forsvaret i sammenlagt ti år. Som forsyner sørger hun blandt andet for ammunition til skydebanen og øvelser, bestiller feltrationer og

koordinerer, når soldater skal have udleveret eller byttet udrustning. I computersystemet styrer hun enhedens myndigheds- og lagerbeholdning.

Også hun har bygget civile kompetencer oven på den militære uddannelse. Hun har blandt andet uddannelser i transport af farligt gods med jernbane og skib og i styring af materielbeholdninger.

Thomas har været ansat i Forsvaret siden 1994 og i Vordingborg siden 2008. På kommandokontoret arbejder han blandt andet med registrering af arbejdstid og rejser, indkvartering i forbindelse med kurser, biler og rådgivning af chefer og befalingsmænd om de administrative regler.

Når enheden er på øvelse, bliver administrationen ikke hjemme. Rejser og arbejdstid skal registreres, ydelser skal udbetales, og cheferne skal stadig kunne få rådgivning om reglerne. For Thomas betyder det mindst tre måneder ude i år.

SB arbejder både ved skærmen og ude blandt køretøjer, containere og materiel. Simone bevæger sig mellem forsyningerne og styringen af dem. Thomas får de administrative dele til at hænge sammen. De tre funktioner viser tilsammen, hvor bredt arbejdet for konstabler og korporaler i Vordingborg spænder.

Den næste i rækken

I terminalsektionens organisationsplan er der en seniorsergent, en oversergent og en sergent over SB. Men ifølge ham har tre af fire befalingsmandsstillinger manglet i det meste af den periode, hvor han har





Lige efter de sidste K35-kontrakter blev Simone ansat. Derfor har hun ikke samme ret til civil uddannelse som SB.



løftet et større ansvar.

Da SB begyndte i Vordingborg, var organisationen næsten fuldt besat, og den næststygste medarbejder var over 30 år. I dag er mange af konstablerne 20-22 år og bliver ifølge statistikkerne ofte kun i 20-22 måneder. Dermed ligger en stor del af den opbyggede erfaring hos færre medarbejdere.

Opgaverne forsvinder ikke af den grund.

“Opgaverne, øvelserne og missionerne er der stadig, så nogen er nødt til at træde op. Det bliver den næste i rækken eller den med mest erfaring og de rette kompetencer,” siger SB.

Fraværet af befalingsmænd betyder, at han både skal tage sig af terminalarbejdet og de opgaver, der følger med at lede og planlægge.

“Jeg skal stadig være korporal og løse det praktiske arbejde, samtidig med at jeg udfører fører-, leder- og planlægningsopgaver.”

Allerede under sin første mission som ung soldat fik SB en befalingsmandsopgave, da hans fører rejste hjem før tid. Han blev anbefalet til at gå befalingsmandsvejen, men det var ikke den karriere, han ønskede.

De medarbejdere, han selv så op til, var de erfarne specialister, som lærte ham terminaltjenesten og

gav deres viden om kommando, forsyning, depot og transport videre. Med deres mange år og missioner bag sig var det dem, han ville ligne.

“Jeg har altid set op til specialisterne – overkonstablerne og korporalerne – som de dygtigste på deres felt.”

For SB har større faglighed og større ansvar derfor ikke været ensbetydende med, at han skulle forlade konstabel- og korporalgruppen. Han har ønsket at udvikle sig som specialist og samtidig løse de fører- og planlægningsopgaver, der var behov for.

Konstabel i en befalingsmandsstilling

For Simone blev det ekstra ansvar konkret på årets første tur til Grønland.

Planen var, at hun skulle ind i forsyningssektionen og hjælpe. I stedet blev hun sat i en befalingsmandsstilling og fik ansvaret for at oprette en helt ny myndighedsbeholdning.

Hun havde erfaring som forsyner og havde tidligere snuset til rollen som gruppefører i felten. Alligevel var opgaven ny, og i Grønland kunne hun ikke bare vende sig mod en erfaren kollega ved nabobordet.

“I Grønland er man desuden spredt og sidder ikke



sammen med dem, man arbejder med hjemme på kontoret. Man sidder mere alene som befalingsmand og skal håndtere det hele. Man kan ikke bare sparre med makkeren ved siden af,” siger Simone.

Hun beskriver opgaven som både sjov og udfordrende. Undervejs måtte hun selv mærke, hvornår tempoet blev for højt, og hun havde brug for at skabe overblik.

Simone har en uddannelsesaftale med henblik på at blive befalingsmand og regner med at skulle på sergentskole. Men allerede som konstabel blev hun betroet den krævende opgave i Grønland.

For Thomas er hendes forløb et eksempel på den bredere anvendelighed, der følger med tjenestealderen.

“Erfaringen betyder, at vi kan anvendes bredere, og derfor mener vi også, at vi bør få en højere løn.”

Kompetencer, andre vil betale for

Kompetencerne fra Vordingborg er lette at genkende på det civile arbejdsmarked. Tidligere kolleger fra terminaltjenesten er blandt andet blevet speditører, logistikoperatører, lager- og logistikassistenter og teamledere. Flere har tilbudt SB at følge efter dem.

De civile lønninger er højere. For medarbejdere,

der vil købe bolig eller stifte familie, kan forskellen blive afgørende, selv om de egentlig gerne ville blive i Forsvaret.

“Derfor tager de et civilt arbejde, som ofte kan si-destilles med det, de allerede laver, men som giver en højere løn,” siger Thomas.

For SB har en K35-kontrakt med civil uddannelse og de mange missioner og udviklingsmuligheder været med til at holde ham i Forsvaret. Det har lønnen ikke, siger han. Mange af de kolleger, der ikke havde den samme uddannelsesmulighed er allerede gået.

Det er også en økonomisk dårlig forretning, påpeger Thomas. Mange af uddannelserne er eksterne, civilt kompetencegivende og kræver løbende fornyelse. Når en erfaren medarbejder går, følger både Forsvarets investering og den praktiske kunnen med ud ad porten.

OK26 belønner dem, der bliver

Fastholdelse er baggrunden for de nye anciennitetstil-læg efter fire, seks og otte år, som HKKF har fået med i OK26. De belønner ikke et skifte væk fra konstabel- og korporalgruppen, men den faglighed, erfaring og anvendelighed, der vokser, når medarbejderne bliver.

SB, Simone og Thomas har alle en anciennitet, som

Terminalfolkene arbejder døgnet rundt, når der er missioner eller øvelser.



"Hvis der ikke er nogen viden at overlevere, bygger vi hele tiden fra nul. I stedet for at bygge videre på det hus, de tidligere medarbejdere har rejst, skal vi grave ud til kælderen hver gang."

THOMAS JENSEN

udløser de nye tillæg. For dem bliver lønstigningen en kontant anerkendelse af den værdi, de allerede skaber i Forsvaret.

For SB er resultatet også personligt.

"Jeg glæder mig til at trykke forbundsformand Tom Block i hånden, næste gang jeg ser ham, for jeg synes, det er en kæmpe sejr."

Han peger samtidig på, at lønnen fortsat ikke er på niveau med de muligheder, mange af hans tidligere kolleger har fundet i det civile. Men med OK26 er

afstanden blevet mindre.

"Stigningen er betydelig. Det er et lille skridt tættere på en retfærdig løn. Så må vi se, om det er nok til at holde på folk."

Netop det sidste spørgsmål er afgørende. Det første anciennitetstillæg kommer efter fire års tjeneste, men mange unge konstabler forlader Forsvaret, før de når så langt. Samtidig giver den nye K10-kontrakt på dette tidspunkt ret til ét års uddannelse og dobbelt så meget, når ancienniteten når otte.

Ellers begynder man forfra

"Vi håber, at de nye anciennitetsstigninger får flere til at blive længere, så de bliver specialiserede og får erfaring. Det gør dem i stand til både at udføre deres arbejde endnu bedre og til at præge den næste generation," siger Thomas.

For SB er konsekvensen tydelig, når erfarne kolleger forsvinder. Han kalder det at blive nulstillet.

Nye medarbejdere skal både uddannes i deres egen funktion og lære at arbejde sammen med kollegerne fra depot, forsyning og terminal. Det tager tid at opbygge den rutine, der gør holdet i stand til at se, hvad der skal ske som det næste.

"Det er frustrerende. Jeg har i mange år kaldt det at blive nulstillet hele tiden," siger SB.

Medarbejderen med erfaringen skal derfor ikke kun løse sin egen opgave, men også oplære nye kolleger igen og igen. Før holdet fungerer som en samlet enhed, kan nogle allerede være på vej videre.

Det er her, Thomas ser det langsigtede udbytte af OK26. Hvis flere bliver, kan Forsvaret både få mere ud af de uddannelser, det allerede har betalt, og opbygge stærkere faglige miljøer, hvor viden ikke forsvinder hurtigere, end den bliver skabt.

Værdien af anciennitet kan derfor ikke kun aflæses i, hvilke opgaver den enkelte medarbejder kan løse her og nu. Den viser sig også i det fundament, den næste konstabel eller korporal får lov til at bygge videre på.

"Hvis der ikke er nogen viden at overlevere, bygger vi hele tiden fra nul. I stedet for at bygge videre på det hus, de tidligere medarbejdere har rejst, skal vi grave ud til kælderen hver gang. Med erfarne folk kan vi i det mindste begynde ved stueetagen eller første sal," siger Thomas.

Med 12-13 års erfaring vil SB nu videreuddanne sig inden for logistik og ledelse.





Det er bedst at have en indboforsikring, inden din overbo holder fest

Som medlem af HKKF får du et særligt godt tilbud hos Alka. Du får vores indboforsikring fra kun 130 kr. om måneden*. Forsikringen anbefales af Forbrugerrådet Tænk og dækker hele hytten.

*) Prisen er ekskl. Garantifond og naturskadeafgift på i alt 45 kr. som opkræves én gang årligt.

Se mere på alka.dk/HKKF eller ring 70 12 14 16.

Kirurgisk kapacitet på

Hæren får nye mobile kirurgiske kapaciteter. Men det nye materiel virker først, når konstabler og korporaler er uddannet, har erfaring og bliver længe nok til at kende systemet i dybden

Af Anders Stoffer

Role 2 er ikke et klassisk hospital, der bygges op fra bunden med telte, kasser og løse moduler.

Med det nye materiel får Hæren en mobil kirurgisk kapacitet, hvor kernen i Role 2 Basic er containere på lastbiler. Meget af udstyret står allerede i containerne. I stedet for at slæbe store mængder materiel ind og ud af telte skal soldaterne placere køretøjerne rigtigt, folde containerne ud og koble systemerne sammen.

Fra telt til container

Det er en markant forskel fra den nuværende danske Role 2 Basic i Aalborg, som er teltbaseret. Den kan løse opgaven, men den er tungere at flytte, fordi telte, kasser og materiel skal pakkes, løftes, stilles op og tages ned igen.

Den nye løsning kan bruges fra ladet af lastbilen. Containerne kan også sættes ned på jorden. De har teleskopben, så de kan løftes af bilen og nivelleres, hvis underlaget ikke er helt plant.

Når Role 2 Basic skal gøres klar, køres lastbilerne ind i den rigtige formation. Sider og døre åbnes, korridorer samles, og strøm, vand, afløb og øvrige systemer kobles til. Ifølge FMI er målet, at kapaciteten kan være klar til at modtage patienter på under en time.

Den fremskudte del

Role 2 Forward Module er den fremskudte del. Det hører sammen med Role 2 Basic, men kan skilles ud og placeres tættere på Role 1 og kampområdet. Dermed kan kirurgisk behandling komme længere frem i evakueringskæden.

Role 2 Enhanced er den større løsning. Den har flere funktioner omkring behandlingen, blandt andet CT-scanner, tandlæge, apotek, udvidet røntgen, større iltproduktion, forplejning og mere forsyningshåndtering. Den kirurgiske kapacitet er omtrent den samme som i Basic, men Enhanced har bedre mulighed for at holde patienter i længere tid.

Mindre slæb - mere teknik

For soldaterne betyder skiftet fra telt til container et andet arbejdsmiljø. Der bliver færre tunge løft, fordi meget materiel allerede er placeret i containerne. Patientflowet er også tænkt ind med lift i modtagelsen og bårevogne, så patienten kan flyttes fra ambulance til modtagelse, røntgen, operationsstue eller seng.

Men mindre slæb betyder ikke, at systemet bliver enkelt.

Tværtimod bliver Role 2 mere teknisk. Der skal trækkes strøm, vand og afløb. Kabler skal lægges, så folk ikke falder over dem. Generator, iltproduktion, røntgen, CT-scanner og andet hospitalsmateriel skal fungere i felten.

Derfor er mobiliteten kun den ene del af grejet. Den anden del er de soldater, der kan betjene, vedligeholde og fejlfinde på det, mens enheden skal være klar til at behandle sårede.

På en moderne kampplads er det afgørende. Erfaringer fra Ukraine har vist, at store installationer kan være sårbare over for droner, artilleri og trusler fra luften. Derfor skal sanitet ikke kun kunne behandle. Det skal også kunne flytte sig.

ladet

Basic, Forward Module og Enhanced

Role 2 Basic

Den højmobile kirurgiske kapacitet. Den står på lastbiler i containere og skal kunne stilles hurtigt op, behandle sårede og sende dem videre.

Forward Module

En fremskudt del af Role 2 Basic. Den kan skilles ud og placeres tættere på Role 1 og kampområdet, så der kan udføres kirurgi længere fremme.

Role 2 Enhanced

Den større løsning med flere funktioner omkring behandlingen. Her er der blandt andet CT-scannere, tandlæge, apotek, udvidet røntgen, større iltproduktion og bedre mulighed for at holde patienter længere.

Role 1, Role 2 og Role 3

Role 1

Det forreste lægelige behandlingsniveau tæt på kampområdet. Her bliver den sårede stabiliseret og gjort klar til videre evakuering.

Role 2

Næste niveau i kæden. Her kan der udføres kirurgi i felten, og patienten kan få mere avanceret behandling med blandt andet røntgen, blod og sengekapacitet.

Role 3

Et større hospitalsniveau længere tilbage i systemet med flere specialer, mere omfattende behandling og mulighed for længere indlæggelse.

Teknik, teknik, teknik

Containerløsningen betyder færre tunge løft end den gamle teltløsning. Materiellet står i højere grad klar i containere, og patienterne kan flyttes med lift og bærevoogne gennem systemet.

Til gengæld bliver teknikken mere krævende. Strøm, vand, afløb, generator, iltproduktion, røntgen, CT-scanner og andet hospitalsmateriel skal fungere i felten.

Derfor kræver Role 2 både soldater med hænderne rigtigt skruet på og specialuddannelse i det nye materiel.

Role 2 Basic kommer også med et teltbaseret Forward Module, der kan sættes op tættere på frontlinjen.

Role 2 kræver soldater, der bliver dygtige til det

En såret soldat er på vej ind. Udenfor skal køretøjer, containere, strøm, vand, forsyninger og sikring spille sammen. Indenfor skal læger og sygeplejersker kunne modtage patienten, vurdere skaderne og gøre klar til kirurgi.

Der er ikke tid til, at nogen leder efter det rigtige kabel, mangler den rigtige forsyning eller venter på, at en anden tager over.

Det er virkeligheden bag de nye Role 2-kapaciteter, som Hæren nu får: Tre Role 2 Basic med Forward Module og to Role 2 Enhanced, der skal give Hæren mere mobil kirurgisk behandling i felten.

Men kapaciteten virker kun, hvis konstabler og korporaler kan få systemet til at spille.

Ifølge Christian Abildgaard fra Trænregimentet, der arbejder med udvikling af logistiske koncepter og enheder i Hæren, bliver Role 2 Basic en højteknologisk enhed med relativt få folk til at betjene den. Derfor er uddannelse, erfaring og fastholdelse ikke noget, der kommer ved siden af materiellet. Det er en forudsætning for, at kapaciteten kan bruges.

Role 2 er en mobil kirurgisk kapacitet, der skal købe de sårede tid, før de sendes videre til et højere

behandlingsniveau. Det kræver soldater, der kan mere end én ting.

Konstabler og korporaler skal kunne bruge deres militære færdigheder, betjene køretøjer, opstille og nedtage kapaciteten hurtigt, sikre faciliteten og støtte det sundhedsfaglige personale. Samtidig skal de kunne arbejde med en kapacitet, hvor lastbiler, containere, teknisk udstyr, hospitalsmateriel, strøm, vand og forsyninger skal spille sammen.

Nogle soldater skal arbejde tæt på patienten. Andre skal have deres styrke i transport, teknik, forsyning, infrastruktur og drift.

Det er et skifte i måden at tænke sanitet på. Tidligere har man i høj grad kigget efter behandlerspecialister. Med de nye Role 2-kapaciteter bliver der også brug for soldater, der har deres styrke i materiel, drift, teknik og logistik.

Derfor peger Christian Abildgaard på, at man måske skal tænke mere 50/50 mellem medics og logistikere. Behandlingen virker kun, hvis alt omkring den virker.

Det er også baggrunden for, at der lægges op til flere korporalstillinger.

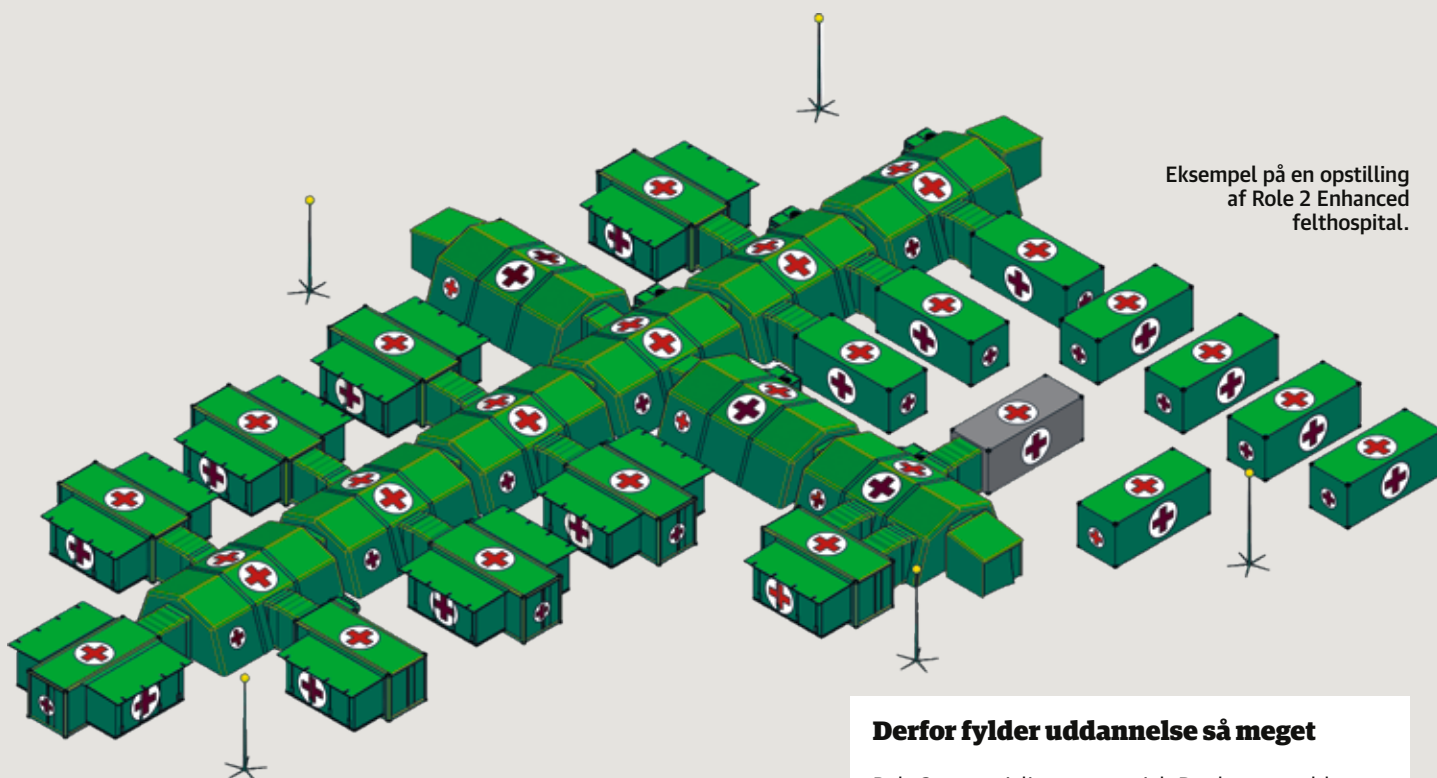
Når en konstabel først har lært at arbejde i en Role 2-kapacitet, er det ikke viden, man bare kan erstatte fra den ene dag til den anden. Det tager tid at forstå materiellet, rutinerne, patientflowet, teknikken og samspillet mellem de militære og sundhedsfaglige funktioner.

Flere korporaler skal derfor ikke kun give flere streger på skulderen. De skal skabe en uddannelsesvej, hvor konstabler kan blive i specialet, tage mere ansvar og opbygge erfaring over tid.

For hvis folk forsvinder, hver gang de er blevet dygtige, forsvinder en del af kapaciteten med dem.

Role 2 er derfor ikke bare nyt grej. Det er et område, hvor konstabler og korporaler skal uddannes, bygges op og fastholdes.





Forsvarets indkøb

Forsvaret har købt fem nye Role 2-kapaciteter til Hæren: Tre Role 2 Basic med Forward Module og to Role 2 Enhanced.

Role 2 Basic er den mest mobile del. Forward Module kan skydes længere frem og give mulighed for kirurgi tættere på kampområdet. Role 2 Enhanced har flere funktioner, blandt andet CT-scanner, tandlæge, apotek og større iltproduktion.

Derfor fylder uddannelse så meget

Role 2 er specialiseret materiel. Det kræver soldater, der ved, hvad de laver.

Der skal uddannes folk til at håndtere nye lastbiler, containere, opstilling, nedtagning, strøm, vand, forsyninger og tekniske systemer.

Nogle medics kan få særlige funktioner tættere på behandlingen, for eksempel i modtagelsen eller omkring røntgen. Andre skal have deres styrke i drift, materiel og infrastruktur.

Pointen er enkel: Role 2 virker ikke, bare fordi det er købt. Det virker først, når soldaterne kan bruge det rigtigt.

Flere trin skal holde på soldaterne

I den nye Role 2-struktur lægges der op til flere korporalstillinger.

Det handler ikke kun om grad. Det handler om at skabe en vej, hvor konstabler kan blive i specialet, tage korporaluddannelsen, få mere ansvar og bygge videre på deres erfaring.

For Trænregimentet er fastholdelse afgørende. Role 2 bliver en højteknologisk kapacitet med få soldater, mange funktioner og meget materiel.

Når en soldat først har lært systemet at kende, er den viden værdifuld. Derfor skal strukturen give flere mulighed for at blive længere, før de søger videre.

Mere hjælp, når arb

Hæren fordobler som udgangspunkt antallet af faste arbejdsmiljørådgivere ved regimenterne. For konstabler og korporaler skal det gerne betyde bedre og hurtigere hjælp tættere på hverdagen

Af Anders Stoffer

Når der bliver bygget om på kasernen, skal problemer med arbejdsmiljøet helst opdages, før byggeriet står færdigt – ikke bagefter. Og hvis sikkerheden eller trivslen halter i hverdagen, skal der være bedre mulighed for at få professionel hjælp tæt på.

Det er nogle af de ting, konstabler og korporaler gerne skulle mærke, når Hæren nu styrker arbejdsmiljøområdet. Hærkommandoen fordobler som udgangspunkt antallet af faste arbejdsmiljørådgivere ved regimenterne fra én til to. Trænregimentet havde allerede to i forvejen.

Stillingerne bliver 100 procent dedikeret til arbejdsmiljø, og processen med at få de nye rådgivere på plads løber hen over efteråret.

“Jeg håber, at den støtte, man kan få fra arbejdsmiljøområdet, bliver større og bedre og måske også mere tidsnær ude lokalt,” siger Kim Kristensen, chef for Hærkommandoens Ledelsessekretariat.

“De faste rådgivere skal blandt andet kunne tage en større del af den administrative og forvaltningsmæssige del af arbejdsmiljøarbejdet. Det skulle blandt andet gerne medføre, at vi får løftet noget af den belastning væk fra et antal operative medarbejdere, der i dag løser opgaver på området.”

Samtidig bliver området mere og mere specialiseret, og det kræver ifølge Kim Kristensen særlige kompetencer og viden.

Rådgivere – ikke beslutningstagere

De nye rådgivere vil ligesom de nuværende have væsentlige kompetencer, når der skal træffes beslutninger.

“Det er klart, at det fortsat er cheferne, der træffer beslutningerne, men jo bedre rådgivning og vejledning, jo bedre beslutninger i den anden ende.

Med styrkelsen på området er der lagt op til, at der kan fokuseres på både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø,” siger Kim Kristensen.

Han understreger samtidig, at arbejdsmiljølovgivningen naturligvis skal efterleves.

For Hærkommandoen handler indsatsen heller ikke kun om regler og administration. Et bedre arbejdsmiljø hænger også sammen med Hærens evne til at løse sine opgaver.

“Hvis man skal opbygge kampkraften, som jo er et hovedtema lige nu, så er et rigtig godt sted at starte med blandt andet den systematiske ulykkesforebyggelse,” siger Kim Kristensen.

Færre medarbejdere, der bliver slidt ned eller kommer til skade, og som ved behov kan få rette hjælp i rette tid, betyder også flere, der kan løse den opgave, de er ansat til.

HKKF: Det har vi kæmpet for

I HKKF vækker beslutningen stor glæde. Forbunds næstformand Kurt Brantner fortæller, at forbundet i mindst ti år har peget på, at der mangler en stærkere sammenhæng mellem arbejdsmiljøarbejdet lokalt på kasernerne og det strategiske niveau.

HKKF har også gennem flere år arbejdet for, at arbejdsmiljøfunktionen skulle være en fuldtidsopgave og ikke en sidefunktion.

Kurt Brantner håber blandt andet, at rådgiverne kan få arbejdsmiljøorganisationen tidligere med,

Bedre kontrol med arbejdsmiljøet: De nye arbejdsmiljørådgivere skal være med til at opdage problemer tidligere og sikre, at der bliver fulgt bedre op lokalt på regimenterne.

Foto: Theis Nielsen/
Forsvaret



Arbejdsmiljøet halter

når der planlægges byggeprojekter. HKKF har oplevet byggerier, hvor man kort efter afleveringen måtte begynde at udbedre fejl og mangler, som ifølge forbundsnæstformanden kunne være opdaget tidligere, hvis de rigtige mennesker var blevet inddraget.

Han forventer også, at rådgiverne kan være med til at få information fra det strategiske niveau ud på kaserne og omvendt bringe problemer fra hverdagen længere op i systemet.

“Arbejdsmiljøet bliver taget mere seriøst, man bliver bedre til at passe på sig selv, og vi får færre skader,” siger Kurt Brantner.

De nye rådgivere skal ikke erstatte arbejdsmiljørepræsentanterne, men understøtte deres arbejde og være med til at sikre, at arbejdsmiljøindsatsen bliver løftet mere professionelt og systematisk.

HKKF har blandt andet rejst ønsket om professionelle arbejdsmiljøfolk politisk og i Forsvarets arbejdsmiljøsystem.

Derfor er Kurt Brantner også glad for, at Hærkommandoen har taget initiativet. For HKKF er resultatet vigtigst: Der kommer flere professionelle kræfter tættere på det arbejdsmiljø, som konstabler og korporaler møder hver dag.



Kabul tog luften fra Mads

Den unge konstabel kom i 2019 hjem med astma og mistede soldaterkarrieren. Sygdommen sætter hårde grænser for hans arbejde og familieliv, og gør det svært at finde sin plads i livet. Med hjælp fra HKKF fik Mads efter flere afslag astmaen anerkendt som en arbejdsskade - men næsten syv år senere er sagen stadig ikke afsluttet

AF ANDERS STOFFER

FOTO: FORSVARGALLERIET/HKKF/PRIVATFOTO

Den 16. december 2019 står Mads Møller-Jensen alene på stationen under Københavns Lufthavn og venter på toget hjem.

Omkring halvanden måned før resten af holdet er han sendt hjem fra sin udsendelse i Kabul. En nat vågnede han ved tretiden og kunne ikke få vejret. Han forlod Afghanistan, mens kammeraterne blev tilbage.

Telefonen ringer fra et nummer, han ikke kender. Det er en læge fra Forsvaret, som vil sikre sig, at han er kommet helt hjem og står på dansk jord.

Det gør han.

Da Mads fortæller, at han står på stationen, er beskeden, at det er fint. Så slutter samtalen, og han tager toget mod Esbjerg og hjem til sine forældre.

Forsvaret har sikret sig, at den unge konstabel er kommet hjem, men det er ikke afslutningen. Mads står i virkeligheden kun ved begyndelsen.

Han ved endnu ikke, at lungerne ikke bare skal have ro. At han ikke længere vil kunne være den operative soldat, han har trænet til at blive. At han skal bruge år på at få anerkendt, at sygdommen skyldes arbejdet i Kabul – og endnu længere på at finde ud af, hvem han er, når det liv, han havde planlagt, ikke længere er muligt.

“Jeg troede 100 % på, at det bare skulle have lidt tid. Jeg tænkte hele tiden: ‘Du skal bare lige have lidt tid’. Det blev lidt bedre, men det blev aldrig godt.”

I dag, næsten syv år senere, er Mads 29 år. Astmaen er blevet anerkendt som en arbejdsskade, men sagen er endnu ikke afsluttet. Sygdommen sætter stadig grænser for hans arbejde, familieliv og de ting, han tidligere tog for givet.

Soldat var ikke bare et arbejde

Da Mads tog til Kabul, var han i begyndelsen af 20'erne og i det, han selv beskriver som måske den bedste form i sit liv.

Han var begyndt i Forsvaret i 2018 med værnepligt i Holstebro og fortsatte på HRU. Da der manglede syv soldater til en udsendelse til Afghanistan med Niels Kjeldsens Eskadron, meldte han sig.

Mads var kampvognssoldat, sprang faldskærm, var uddannet dykker og trænede hårdt fysisk - i perioder omkring 20 gange om måneden.

“Jeg kunne lide det liv, hvor man brugte kroppen. Det var også derfor, jeg søgte ind i Forsvaret.”

Udsendelsen skulle være endnu et skridt i en militær karriere, som han regnede med, skulle vare i mange år.

“Min store drøm, og det jeg trænede hen imod, var at blive finskytte. Det var planen fra den dag, jeg gik ind.”

Som at stå i en røgsøjle

I Kabul kørte Mads og hans gruppe eskorte og sikrede officerer, der skulle til møder rundt i byen. De boede i New Kabul Compound, hvor røgen fra byen lagde sig tæt over lejren i de kolde måneder.

“Kabul ligger nede i en dal, nærmest i et stort hul omgivet af bjerge. Alt den smog, der bliver produceret i byen, kan ikke komme væk. Den ligger som et kæmpe låg over byen.”

Ifølge Mads brændte mange af byens indbyggere gummi, plastik og affald for at holde varmen. I lejren kunne soldaterne ikke undgå luften. De skulle udenfor, når de skulle spise, bade, børste tænder eller på toilettet.

“Hvis jeg stillede mig ved det ene tårn og kiggede mod det andet, kunne jeg ikke se selve tårnet. Jeg →



Mads må stadig indrette hverdagen efter, hvad hans lunger kan holde til. Her sammen med hunden Arlo.



Mads løste eskorte- og sikringsopgaver under udsendelsen til Kabul.

kunne kun se lyset på det. Det var som at stå i en røgøjle.”

Luftrensere kørte på værelserne, men det sorte smuds fandt alligevel vej ind.

“Hvis man kørte en finger hen over den hvide væg, kunne man se en hvid stribe bagefter. Resten var dækket af sort smuds, der hang på væggene.”

Under en omgang crossfit udenfor mærkede Mads første gang, at han ikke kunne få luft som normalt. Han gik til lægen og fik en astmaspray. Under leave i Danmark blev han bedre og kunne igen træne og løbe. Men kort efter tilbagekomsten til Kabul kom symptomerne igen.

Da han vendte tilbage efter sin anden leave, var vinteren for alvor sat ind. Allerede da han steg ud af flyet, kunne han mærke det.

“Jeg kan ikke få vejret her. Det er ikke godt.”

Alligevel fortsatte han. Når lægen spurgte, hvordan det gik, brugte han, som han selv kalder det, soldatermetoden:

“Det går fint, bare fremad.”

Kort efter vågnede han omkring klokken tre om natten og kunne ikke få vejret. Han blev sat i behandling med prednisolon, og dagen efter blev det besluttet at sende ham hjem.

Han kom væk fra luften i Kabul. Men sygdommen rejste med.

Hjemme - men stadig syg

Hver morgen efter han kom hjem begyndte med hoste og slim.

“De første halvanden til to timer hver morgen stod jeg ved toilettet og kastede slim op, som havde bygget sig op i løbet af natten. Jeg hostede og harkede.”

Da problemerne ikke forsvandt, blev Mads henvist til lungeambulatoriet i Esbjerg. Indkaldelsen lød på en tid næsten ti måneder senere.

“Jeg ringede rundt og sagde: ‘Prøv at hør: Jeg føler, jeg er ved at dø. Jeg får astmaanfald og står ude på toilettet. Jeg skal have hjælp’.”

Tidslinje:
Syv lange år

5. februar 2020:

Arbejdsskaden bliver anmeldt
Mads har fået alvorlige problemer med vejrtrækningen under udsendelsen til Kabul. Efter hjemkomsten til Danmark i december 2019 bliver arbejdsskaden anmeldt.

22. februar 2021:

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring afviser sagen
Arbejdsmarkedets Erhvervssikring vurderer, at det ikke er dokumenteret, at Mads' astma skyldes luftforureningen under udsendelsen.

22. marts 2021:

HKKF anker afgørelsen
HKKF er uenig i afslaget og anker sagen til Ankestyrelsen.



Opgaven var såkaldt Guardian Angel: Soldaterne transporterede og sikrede personer på vej gennem Kabul og stod vagt under møderne.

Det var under arbejdet i Kabul, at Mads begyndte at få problemer med vejtrækningen.



Tre dage senere kom han til Vejle Sygehus. Efter en række undersøgelser blev diagnosen fastslået: Mads havde astma.

Han fik medicin, som dæmpede symptomerne, men det fjernede ikke konsekvenserne.

“Jeg var måske i den bedste form i mit liv. Så kom jeg hjem og var ved at dø af bare at gå ud på toilettet.”

Følelsen af ikke at kunne få luft satte sig også psykisk. Han udviklede angst og blev bange for at få pulsen op. I omkring halvandet år var han sygemeldt.

Drømmen om soldaterkarriere braste

Allerede under udsendelsen havde Mads fået aftalt et job i Stabskompagniet. Da han kom hjem, måtte han fortælle, at han ikke kunne begynde som planlagt.

Den militære læge vurderede, at han ikke længere kunne opretholde sin hidtidige helbreds godkendelse. Han kunne kun erklæres “begrænset egnet til national tjeneste”. På det tidspunkt var der næsten ingen stillinger i Forsvaret for soldater med den godkendelse.

Dermed mistede han ikke bare sit næste job. Hele den fremtid, han havde arbejdet hen imod, forsvandt.

“Så står man der og tænker: Hvad fanden er du så? Du er ikke soldat mere. Du kan ikke trække vejret. Du kan ikke springe faldskærm, dykke, dyrke crossfit eller lave noget af dét, du har fundet glæde i.”

Sygdommen kunne samtidig være svær at forklare. Når Mads sad stille i almindelige omgivelser, kunne hans lungefunktion være normal. Problemerne viste sig, når han anstrengte sig eller blev udsat for røg.

Mads sagde til sin kontakt på jobcentret, at han nogle gange hellere ville have mistet et ben.

“Så kunne folk se det og forstå, at man går langsommere eller har ondt. Ingen forstår det, når jeg ringer til chefen klokken seks og siger, at jeg ikke kommer, fordi jeg ikke kan trække vejret. Det lyder bare som en dårlig undskyldning.”

Tilbage til kampvognen - som civil

Veterancentret kom ind over og tilbød at betale en ny uddannelse. Mads’ plan B havde været at blive ambulanceredder, men de fysiske krav gjorde det umuligt. Det samme gjaldt politiet.

“Så var jeg tilbage ved spørgsmålet: Hvad vil du resten af dit liv?”

Efter et forsøg på læreruddannelsen blev han uddannet automatiktekniker. Men også i det nye fag satte astmaen grænser. Arbejdet med renovering af skibe udsatte ham for røg og partikler, og efter en voldsom reaktion rådede en overlæge ham til at finde et andet arbejde.

En tidligere soldaterkammerat gjorde ham opmærksom på en civil stilling som mekaniker på

15. december 2021:
Ankestyrelsen fastholder afslaget

Ankestyrelsen tiltræder Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings afgørelse og afviser, at astmaen kan anerkendes som en arbejdsskade.

2. marts 2022:
HKKF anmoder om genvurdering i Ankestyrelsen
Den anmodning bliver afvist kun otte dage efter.

22. august 2022:
Ankestyrelsen bliver stævnet
HKKF beslutter at gå videre med sagen, og Anders Zacho stævner Ankestyrelsen på Mads’ vegne.

23. oktober 2023:
Sagen bliver forelagt for Retslægerådet
Retslægerådet skal tage stilling til den medicinske sammenhæng mellem forholdene i Kabul og Mads’ astma. Både Mads’ tidligere helbred og dokumentationen for luftforureningen indgår i vurderingen.

I Arbejdsskade

kampvogne i Oksbøl. Her er arbejdsforholdene bedre, men når en kampvogn skal køre ind i værkstedet ved egen kraft, må Mads ofte gå udenfor, mens der bliver luftet ud.

“Jeg kan efterhånden mærke, når jeg har to valg: Enten stopper jeg med det, jeg laver, eller også tager jeg min astmaspray og fortsætter.”

Han er tilbage ved kampvognene, men ikke i det soldaterliv, han havde forestillet sig.

“Jeg synes ikke, det er fedt, at mit liv er endt sådan. Det generer mig dagligt, selv om det bliver bedre med tiden.”

Far må stoppe legen

Astmaen sætter også grænser derhjemme. Mads har tvillinger på tre år og en søn på otte måneder. Han kan godt spille fodbold med børnene, lege fangeleg og tumle med dem, men ikke altid så længe, som han ønsker.

“Vi kan ikke lege fangeleg eller vandkamp i to timer, uden at far skal tage astmaspray. Når jeg tumler med børnene i sengen, kommer det også til at påvirke vejrtrækningen. Jeg har indrettet mit liv, så jeg ikke længere laver mange af de ting, der udløser problemerne.”

Det får sygdommen til at se mindre indgribende ud udefra. Men hverdagen fungerer kun, fordi Mads hele tiden navigerer uden om det, hans lunger ikke kan holde til.

Alene på et bjerg

På en ferie omkring Luxembourg tog Mads hunden med på en tur op ad et bjerg, mens familiens bil blev ladet op. Efter omkring 20 minutter kunne han pludselig ikke få vejret.

“Jeg tog sprayen og måtte sætte mig ned lige dér, fordi jeg vidste, at jeg heller ikke bare kunne gå ned igen.”

Efter et kvarter begyndte medicinen at virke, og han kunne langsomt gå tilbage med pauser undervejs.

“I gamle dage kunne jeg have løbet op ad det bjerg.”

En tilfældig torsdag

Samtidig med at Mads forsøgte at bygge et nyt liv, skulle han bevise, at sygdommen skyldtes arbejdet i Kabul for at kunne få anerkendt sin astma som en arbejdsskade. Arbejdsskadesagen blev afvist flere gange, og hver gang fulgte nye spørgsmål, frister og dokumenter.

“Prøv at forestille dig, at du sidder hjemme og kæmper for at få et liv til at hænge sammen og for at finde medicin, der virker. Så kommer der en helt tilfældig torsdag et brev om, at arbejdsskadesagen er afvist.”

Afgørelserne kunne slå ham ud i ugevis.

“Ens liv står på standby, mens det står på.”

Mads og hans kone lavede til sidst en regel: Når der kom en dårlig besked, måtte han være vred og



Eskorterne foregår på vejene i Kabul. Ved meldinger om eksempelvis bilbomber blev ruter lukket, og soldaterne måtte blive i lejren.



Næsten syv år senere sætter astmaen stadig hårde grænser for Mads' hverdag.

23. oktober 2023:

Retslægerådet giver Mads medhold i den medicinske vurdering. Retslægerådet vurderer, at der ikke er en mere sandsynlig konkurrerende årsag til astmaen, og at sygdommen mest sandsynligt skyldes den luftforurening, Mads blev udsat for i Kabul.

26. januar 2024:

Ankestyrelsen genoptager og hjemviser sagen. På baggrund af Retslægerådets vurdering genoptager Ankestyrelsen sagen. Den bliver hjemvist til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring med henblik på forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget.

5. maj 2026:

Sagen bliver forelagt for Erhvervssygdomsudvalget. Erhvervssygdomsudvalget behandler sagen, fordi astma efter denne type påvirkning ikke står på erhvervssygdomsfortegnelsen.

7. maj 2026:

Astmaen bliver anerkendt som en arbejdsskade. Det bliver anerkendt, at Mads har fået astma som følge af arbejdet og forholdene under udsendelsen til Kabul.

Den tætte smog lå som et låg over Kabul. Om vinteren blev luften yderligere belastet af røg fra blandt andet affald, plastik og gummi, der blev brændt for at skabe varme.



fortvivlet i to dage. Derefter skulle han forsøge at rejse sig igen.

“Det nytter ikke, at sagen ødelægger mere af livet, end den allerede gør.”

En, der tog sig af sagen

Midt i afgørelserne, fristerne og klagerne blev Vibeke Greve Kristensen fra HKKF's arbejdsskadeteam den person, Mads kunne ringe til. Hun forklarede brevene, reagerede på forsinkelserne og hjalp med at føre sagen videre.

“Det, man har brug for i sådan et kaos af papirer, dokumenter og klager, er en person, man kan ringe til, som siger: ‘Jeg tager mig af det, Mads. Bare rolig.’”

HKKF holdt fast efter afslagene og hentede ekstern advokathjælp.

“Jeg ved ikke selv, hvordan man formulerer alle de ting. Det har været en stor hjælp at kunne lægge sagen over til en, der ved, hvad der skal gøres.”

Anerkendt – men ikke færdig

Efter flere afslag blev Mads' astma til sidst anerkendt som en arbejdsskade. For ham var det vigtigste ikke

i første omgang erstatningen, men at få slået fast, at sygdommen var reel og skyldtes arbejdet.

“Det var dét, jeg først havde brug for: At kunne sige, at jeg faktisk fejler noget, og at det ikke er en undskyldning.”

Anerkendelsen satte ikke punktum. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har foreløbig fastsat méngraden til 10 procent. Det mener Mads og HKKF er for lavt, og afgørelsen er anket. Der mangler også afgørelser om blandt andet tab af erhvervsevne og behandlingsudgifter.

Men selv når arbejdsskadesagen en dag er afsluttet, får Mads ikke det liv tilbage, han havde planlagt. Han kan godt lide sit arbejde i Oksbøl, men sammenligner stadig nye muligheder mod soldaterlivet.

“Jeg kæmper med, at jeg hele tiden jager det kick, jeg havde før.”

Da han bliver spurgt, om han har fundet ud af, hvem han er nu, er svaret stadig nej.

“Jeg leder stadig. Jeg håber, jeg finder det en dag, men jeg har ikke fundet det endnu.”

19. maj 2026: Méngraden bliver fastsat til 10 procent

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring fastsætter Mads' varige mén til 10 procent.

4. juni 2026:
HKKF klager over méngraden
HKKF og Mads mener, at sygdommens konsekvenser er større end 10 procent, og afgørelsen bliver derfor påklaget.

Status i dag

Anerkendelsen af arbejdsskaden ligger fast, men sagen er ikke afsluttet. Klagen over méngraden verserer fortsat og AES har nu anmodet om ny speciallægeerklæring. Der mangler også endelige afgørelser om tab af erhvervsevne og behandlingsudgifter.

Derfor var Mads' sag så svær at vinde

Da myndighederne flere gange afviste at anerkende Mads Møller-Jensens astma som en arbejdsskade, var det ikke, fordi de var uenige i, at han havde astma. Spørgsmålet var, hvorfor han havde fået sygdommen.

Astma kan opstå af mange forskellige årsager. Og fordi Mads' sygdom skulle anerkendes uden for erhvervssygdomsfortegnelsen, var beviskravet højt.

“Man skal dokumentere, hvordan forholdene har været i lejren i Kabul: Hvad var eksponeringen, og er der en sammenhæng? Det er et spørgsmål om håndværk og dokumentation,” siger advokat Anders Zacho, der har ført sagen for HKKF.

Det skulle sandsynliggøres, at sygdommen udelukkende eller i overvejende grad skyldtes arbejdet i Kabul – og ikke andre forhold i Mads' liv.

Derfor blev hans helbredshistorik kortlagt. Havde han haft astma før udsendelsen? Var han arveligt disponeret? Og var der andre sandsynlige forklaringer?

Samtidig skulle forholdene i Kabul dokumenteres. Her blev billeder, erklæringer og rapporter om luftforureningen afgørende.

“Vi var grundige med at få erklæringer fra forskellige personer og billedmateriale. Man kunne se, at det ikke var småting. Der blev virkelig indåndet noget skidt,” siger Anders Zacho.

HKKF skaffede de afgørende oplysninger

Det juridiske arbejde kunne ikke stå alene i Mads' sag. HKKF bidrog med den særlige viden om Forsvaret, udsendelsen og de faktiske forhold i lejren.

“HKKF hjælper med at få de rapporter, der skal til,” siger Anders Zacho.

Vibeke fra HKKF var med til at sikre, at det faktuelle grundlag var så solidt, at det ikke kunne bestrides. Der var ikke modstridende forklaringer om forholdene i lejren, som først skulle afklares ved en retssag.

Dermed kunne sagen forelægges for Retslægerådet på et klart grundlag.

Retslægerådet ændrede sagen

Retslægerådets vurdering blev vendepunktet. Rådet nåede frem til, at den mest sandsynlige forklaring på Mads' astma var arbejdet og den luftforurening, han havde været udsat for i Kabul.

“Retslægerådet var afgørende – altafgørende,” siger Anders Zacho.

Når Retslægerådet har taget stilling til det medicinske spørgsmål, vejer rådets vurdering normalt

tungere end myndighedernes interne lægelige vurdering. Derfor bad Zacho Ankestyrelsen om at genoptage sagen.

“Ankestyrelsen genoptog sagen, fordi den vidste, at den ville tabe, hvis sagen blev domstolsprøvet,” siger Anders Zacho.

Kan få betydning for andre

Uden en domstolsafgørelse er der derfor ingen principiel afgørelse, som automatisk giver andre tidligere udsendte ret til at få anerkendt lignende sygdomme. Men sagen kan få betydning for personer, der har fået luftvejsproblemer efter ophold under tilsvarende forhold.

“Hvis man kan tilvejebringe nogenlunde det samme faktuelle grundlag og har en sygehistorik, som ikke vidner om astma før udsendelsen, vil sagen selvfølgelig kunne få betydning,” siger Anders Zacho.

Hver enkelt sag skal dog fortsat vurderes konkret. Der skal både være dokumentation for påvirkningen under arbejdet og for, at andre forklaringer på sygdommen er mindre sandsynlige.

For advokaten var det vigtigste dog ikke at få en principiel dom, som andre kunne henvise til. Det vigtigste var, at Mads var hårdt presset af sygdommen og det lange forløb, og at han først og fremmest havde brug for, at sagen blev afgjort.

Mads' sag viser ifølge Zacho først og fremmest, at et afslag ikke altid behøver at være slutningen.

“Hvis HKKF ikke var gået videre og havde valgt at hente ekstern advokathjælp, var Mads' astma ikke blevet anerkendt som en arbejdsskade.”

Har du oplevet noget lignende?

Har du fået luftvejsproblemer eller andre helbredsgener efter en udsendelse, kan det være relevant at få undersøgt, om sygdommen hænger sammen med dit arbejde.

Også en tidligere afvist arbejdsskadesag kan i nogle tilfælde være værd at se på igen.

Kontakt HKKF på arbejdsskade@hkkf.dk, hvis du er i tvivl. Forbundet kan hjælpe med at vurdere din sag og undersøge, om der er grundlag for at gå videre.



Få din bil godt forsikret til markedets billigste priser

– uanset om du kører på el eller benzin

TJM Forsikrings bil- og elbilsforsikring er – endnu en gang – kåret som Bedst i test af Forbrugerrådet Tænk.

Vi dækker, uanset om du ejer eller leaser, og om du kører i en el-/hybridbil eller en benzin-/dieselbil.



Beregn din pris, og se, om du også kan spare penge.



Q & A



Indkaldt til tjenstlig samtale?

Af Anders Stoffer

Chefen indkalder til en tjenstlig samtale, fordi han mener, du har gjort noget alvorligt. Samtalen har til formål at få klarlagt, om det forhold, som chefen fremlægger, har hold i virkeligheden. I denne Q&A kan du få styr på dine rettigheder, når chefen indkalder til tjenstlig samtale

Kan jeg få en bisidder med til en tjenstlig samtale?

Ja. Det er din ret og dit valg, hvem du vil have med til samtalen. Det er vigtigt, at du ikke udtaler dig til din chef, før du har haft mulighed for at tale med din tillidsrepræsentant eller HKKF.

Hvem kan jeg vælge som bisidder?

Ofte deltager din tillidsrepræsentant ved tjenstlige samtaler, men det kan også være nødvendigt at HKKF deltager som bisidder.

Skal jeg vide, hvad den tjenstlige samtale handler om på forhånd?

Ja. Du skal have mulighed for at forberede dig til samtalen, og du skal også have tid til at tale med din tillidsrepræsentant eller til at kontakte HKKF.

Kan chefen give mig en advarsel?

Det korte svar er nej. Det er kun ansættelsesmyndigheden – som i Forsvaret er PKOM – som kan ikende advarsler. Forud for en advarsel har du ret til at blive partshørt. Det betyder, at PKOM vil skrive til dig, og oplyse dig om, hvorfor de vil ikende dig en advarsel, og du vil have mulighed for skriftligt at give din version af sagen. Dette kan HKKF's faglige team hjælpe dig med.

Skal der udarbejdes referat af den tjenstlige samtale?

Ja, og det er en god idé, at referatet bliver underskrevet i forbindelse med mødet, fordi det er nemmest at huske, hvad der er blevet sagt umiddelbart lige efter mødet. Det er i orden, at arbejdsgiver har forberedt sig på mødet ved at skrive

dele af referatet i forvejen og tilføje de bemærkninger, der er kommet til, under mødet.

Din forpligtelse er at sikre dig, at dét, der står i referatet, er det samme som dét, der blev sagt på mødet. Referatet behøver ikke være ordret. Dine bemærkninger skal også fremgå af referatet, uanset om du er enig eller uenig i den fremførte kritik.

Det, du skriver under på, er i øvrigt ikke, at du er enig med arbejdsgiveren, men at du er enig i at referatet gengiver, hvad der er talt om på mødet.

Du kan altid få råd og vejledning af HKKF's faglige team på telefon 33 43 21 78 eller på mail: faglig@hkkf.dk

OK26 er mere end løn

Flere af forbedringerne mærkes først, når hverdagen kræver mere frihed, fleksibilitet eller tryghed

I sidste nummer af Fagligt Forsvar fyldte løn, tillæg og pension meget. Det er naturligt, for det er her, mange medlemmer mærker overenskomsten mest direkte.

Men OK26 gav også forbedringer, der handler om hverdagen omkring tjenesten: Mere fleksibilitet, bedre vilkår for børnefamilier og stærkere rettigheder i forskellige livssituationer.

Fritvalg giver mere indflydelse

En af de større ændringer er den nye fritvalgslønkon- to, der indføres fra 1. januar 2028. Her samles værdien af flere ordninger, blandt andet den særlige feriegodtgørelse, ferietillægget, store bededagstillægget og seniorbonussen. Den 6. ferieuge skal fortsat holdes som ferie, men for de øvrige dele får medlemmerne større indflydelse på, om værdien skal bruges til frihed, pension eller udbetaling sammen med lønnen.

For medlemmer mellem 41 og 61 år bliver der mulighed for at bruge fritvalgsmidler på en fleksibilitetsdag. Medlemmer, der er fyldt 62 år, får to ekstra seniordage og har dermed muligheden for i alt fire seniordage. Det giver mere råderum, fordi behovene ændrer sig gennem arbejdslivet.

Barns sygdom og barsel

OK26 forbedrer også vilkårene ved barns sygdom. Barnets 0. sygedag (hjemkaldelses-dagen) bliver nu netop den dag, hvor barnet bliver syg, og tæller ikke længere som barnets 1. sygedag. Derudover bliver der mulighed for frihed på barnets 3. sygedag. Det er ikke en blankocheck, men det giver bedre mulighed for at få hverdagen til at hænge sammen, når barnet ikke er klar dagen efter. Disse ændringer er allerede trådt i kraft.

Barselsområdet bliver også styrket. For børn født eller modtaget fra 1. april 2026 udvides lønretten i forældreorlovsperioden fra 6 til 8 uger. Der kommer også forbedringer for sociale forældre, nærtstående

familiemedlemmer og eneforældre samt nye rettigheder ved blandt andet barns hospitalsindlæggelse, surrogatforhold og sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn.

Tjenestemænd får et valg

Endelig afskaffes den pligtige afgangsalder for tjenestemænd. Tidligere skulle tjenestemænd fratræde fem år før pensionsalderen. Nu bliver det et valg. Man kan fortsat gå på pension på samme tidspunkt som hidtil, men det er ikke længere en automatisk afgang. Denne ændring træder i kraft 1. januar 2027, men kræver en ændring af tjenestemandspensionsloven. Den er under udarbejdelse i Folketinget.

OK26 handler derfor ikke kun om lønsedlen. Den handler også om frihed, familie, seniorliv og tryghed gennem hele arbejdslivet.



Slagmarken

af Niels Thomsen



Husk at du må have en bisidder med,
hvis chefen indkalder dig til en tjenstlig samtale.