



Vi passer på Danmark

HKKF Beretning 2024

Indhold

Side 3	Politik
Side 18	Forsvarets personalepolitik
Side 29	Uddannelse og kompetenceudvikling
Side 43	Samarbejde
Side 49	Fokusområder for samarbejde
Side 58	Tillidsrepræsentantstruktur og -virksomhed
Side 61	TR-uddannelse
Side 65	Organisering
Side 73	Aftaleområdet
Side 84	Strafområdet
Side 88	Arbejds miljø
Side 106	Arbejdsskader
Side 121	Veteranindsatsen
Side 131	Kommunikation

Politik

Politik bestemmer medlemmernes hverdag

Rammerne om Forsvaret er fastlagt af regeringen og Folketinget. Forsvarets formål, opgaver og organisation er fastsat ved lov. Personelloven fastlægger de grundlæggende vilkår for Forsvarets personel, og det økonomiske grundlag og større materielanskaffelser besluttes ved flerårige forsvarsforlig. Hertil kommer, at Forsvarets deltagelse i internationale missioner i hvert enkelt tilfælde besluttes af Folketinget.

De politiske beslutninger har direkte konsekvenser for personsammensætning, uddannelse, opgaver og arbejdsvilkår og dermed for HKKF-medlemmernes hverdag. Derfor har det afgørende betydning, at HKKF forsøger at påvirke de politiske beslutninger om Forsvaret og deres praktiske gennemførelse.

HKKF er repræsenteret i udvalg, som er nedsat af forsvarsministeren,

og dermed direkte inddraget i de politiske beslutninger. Derudover forsøger vi at øve indflydelse på beslutningerne gennem en dialog med de politiske partier. Medlemmerne oparbejder en betydelig praktisk viden, både herhjemme og i internationale missioner, som HKKF bruger mange kræfter på at videregive til det politiske niveau for at kvalificere beslutningerne.

Det siger nærmest sig selv, at HKKF skal bruge kræfter på at påvirke de forsvarspolitiske beslutninger for at forbedre vilkårene for vores medlemmer. Men ud over forsvarspolitikken er medlemmernes vilkår også underlagt politiske beslutninger på andre vigtige områder – f.eks. når det gælder sundhed og arbejdsmiljø på arbejdspladsen og arbejdsmarkedslovgivning. HKKF's medlemmer er som lønmodtagere omfattet af de samme regler på arbejdsmarkedet som alle

andre lønmodtagere, og HKKF har en vigtig og legitim rolle i at varetage medlemmernes interesser i relation til alle de politisk bestemte vilkår, som medlemmerne berøres af. Mens HKKF agerer selvstændigt i relation til det forsvarspolitiske område, så er vores interessevaretagelse i forhold til de politiske områder, som bredt berører lønmodtagerinteresser, lagt an gennem Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.

Kriser og forsvarspolitisk opbrud

Med Ruslands invasion af Ukraine den 24. februar 2022 er grundlaget og rammerne for dansk forsvar blevet væsentligt forandret. Krigen kaster et dystert lys på det danske Forsvars tilstand og kapaciteter. De beslutninger, der ligger til grund for de aktuelle problemstillinger i Forsva-

ret, fremstår i et kritisk lys. Med krig i Europa har forsvarspolitik fået større betydning og politisk vægt.

Det er mildt sagt et vendepunkt, at politikerne i bred enighed bryder med flere års sparekurs og nu afsætter økonomiske midler til en markant

styrkelse af Forsvaret – og det er ikke mindre epokegørende, at det samler bred tilslutning blandt vælgerne. Der har ellers i mange år været konsensus om, at vælgerne altid vil prioritere velfærd frem for sikkerhed. Men Ruslands fremfærd i Ukraine har rokket ved prioriteringerne.

Den sikkerhedspolitiske krise i Danmarks nærområde er kun én dimension af krisefortællingen om det danske forsvar. Uafhængigt af krigen og de sikkerhedspolitiske udfordringer er det almindelig anerkendt, at der er en krise i Forsvarets fundament. Det er en krise, som er velkendt for de fleste, som har haft deres gang i Forsvaret, og som har fulgt udviklingen gennem de mange år, hvor Forsvaret har været ramt af nedskæringer og reduktioner. Denne krise udmønter sig i personaleflugt, manglende

materiel og faldefærdige faciliteter. HKKF og tillidsrepræsentanterne har løbende berettet om problemerne, uden at det har fået den militære og politiske ledelse til for alvor at ændre kursen. Krisen i Forsvarets fundament handler grundlæggende om manglende sammenhæng mellem mål og midler – vel at mærke de gamle mål, inden de blev forstørret og fremskyndet af den sikkerhedspolitiske krise, som Ruslands aggression har fremkaldt.

Forsvarsminister Troels Lund Poulsen:

”Når jeg kigger ti år tilbage på beslutninger, jeg har været med til at træffe på baggrund af anbefalinger fra McKinsey og Boston Consulting Group (rådgivningsfirmaer, red.) til at effektivisere dansk forsvar, så får jeg noget ondt i hovedet, når de her ting så ikke har kunnet ladet sig gøre. Hvorfor har vi så ikke fået det på bordet? Det handler både om kultur og politisk ledelse. Begge dele har svigtet,” siger han¹.

Der er en tredje krisedimension i fortællingen om Forsvaret, som hænger sammen med krisen i Forsvarets fundament, og som gør Forsvarets samlede krise mere omfattende og ødelæggende. Det er den ledelsesmæssige krise. Den kommer til udtryk ved, at skeletterne vælter ud af skabene, fordi mange af de ting, som blev lovet, alligevel ikke kunne holde. Den er årsag til skandaler og dertil hørende advokatundersøgelser. Den har ført til en ledelsestung og bureaukratisk organisation med konstante problemer med at styre økonomien og til udskiftninger i de øverste ledelseslag, militært såvel som civilt.

Tag blot som eksempel budgetopstramningerne i Forsvaret, som medierne har berettet om i løbet af sommeren 2024, og som afslører en eklatant mangel på økonomistyring og ledelsesmæssig prioritering. Forsvaret har fået tilført flere penge, men nogle enheder i Forsvaret planlægger, som om de ikke har nogen grænser, og i en forventning om, at de får tilført flere midler, fordi andre enheder nok holder igen. Det er selvfølgelig uholdbart og vidner om kritisk mangel på styring og prioritering; en systemfejl, som er det vigtigste at få rettet op på, hvis det skal lykkes at få mål og midler til at hænge sammen fremadrettet. Oplevelsen af besparelser i en tid, hvor Forsvaret får flere penge og bygger op, slår forståeligt nok skår i medarbejdernes tillid, og det er ærgerligt, uanset hvem der har ansvaret for situationen.

Et resultat af ledelseskrisen er en tillidskrise mellem det politiske niveau og systemet, og det er bestemt ikke en fordel i en tid, hvor der er brug for indsigt og kvalificerede og gennearbejdede oplæg til holdbare beslutninger.

¹ Berlingske Tidende, 18. februar 2024.

"Det, der overraskede mig mest, er det politiske svigt, der er foregået i forhold til Forsvaret. Et kollektivt svigt fra politisk side med ikke at følge op på beslutninger, der allerede var truffet. Et kollektivt svigt fra Forsvaret selv med ikke at føre beslutningerne ud i livet og så et svigt på departementsniveau²."

Troels Lund Poulsen, forsvarsminister.

Nyt sikkerhedspolitisk fokus - det nationale kompromis

De sikkerhedspolitiske målsætninger er naturligvis dimensionerende for Forsvaret. Den sikkerhedspolitiske arkitektur har været under voldsom forandring i de senere år, og det regelbaserede internationale samarbejde er under kolossalt pres.

Ruslands vilje til at føre krig mod sine naboer medfører et nyt forøget fokus på Danmarks nærområde og Danmarks evne til at bidrage til det fælles NATO-forsvar med relevante styrker. Det indebærer et skift fra et forsvar, som mest var indrettet som et ekspeditionsforsvar, til et mere robust forsvar med flere enheder og højere beredskab.

Opfyldelsen af NATO-målsætningen om mindst at investere 2 pct. af brut-

tonationalproduktet (BNP) på Forsvaret og opfyldelse af NATO-styrkemålene er blevet den vigtigste sikkerhedspolitiske valuta - både som svar på trusselsbilledet, men ikke mindst som adgangsbillet til samarbejdet blandt vores allierede.

Politikerne reagerede på den nye sikkerhedspolitiske situation kort efter den russiske invasion af Ukraine. I marts 2022 indgik et bredt politisk flertal bestående af Socialdemokratiet, Venstre, SF, Radikale Venstre og Konservative et såkaldt nationalt kompromis om sikkerhedspolitikken. Aftalepartierne blev enige om en række tiltag, der skal styrke det danske forsvarsberedskab og mulighederne for at manøvrere i den nye sikkerhedspolitiske situation, heriblandt

et historisk løft af forsvarsudgifterne til 2 pct af BNP, afskaffelse af EU-forsvarsforbeholdet og uafhængighed af russisk gas.

Partierne bag det nationale kompromis blev som noget nyt enige om, at det kommende forsvarsforlig skulle omfatte en tiårig periode for at give Forsvaret en lang planlægningshorisont med tilstrækkelig tid til implementering af styrkelsen af Forsvaret. Partierne blev desuden enige om at afsætte en generel reserve på 3,5 mia. kr. årligt i 2022 og 2023 til aktuelle økonomiske ubalancer i Forsvaret mv.

² Berlingske Tidende, 18. februar 2024.

Det nationale kompromis

Aftalepartierne er enige om, at den nuværende sikkerhedspolitiske situation som følge af Ruslands aggression kræver et historisk modsvar. Aftalepartierne er derfor enige om, at det i et kommende forsvarsforlig vil være en bunden opgave at sikre, at Danmarks udgifter til forsvar og sikkerhed løftes varigt til 2 pct. af BNP inden udgangen af 2033.

Aftalepartierne er enige om, at de grundlæggende ændringer af den sikkerhedspolitiske situation i Europa og et nyt normalbillede stiller nye krav til Danmarks helhjertede engagement i udviklingen af den europæiske forsvars- og sikkerhedspolitik. Tiden kalder på et gearskifte. Aftalepartierne anbefaler derfor en afskaffelse af det danske forsvarsforbehold³.

Sikkerhedssituationen i Østersøregionen og Nordatlanten, som spiller en afgørende rolle for Danmarks sikkerhed, er forværret efter Ruslands invasion af Ukraine. Når man hertil lægger cybersikkerhed og terrorisme, er det vist tydeligt for enhver, at dansk forsvar kommer til at udfylde en vigtig rolle på den politiske dagsorden i årene, der kommer.

Hertil kommer, at mange indflydelsesrige politikere i USA stiller spørgsmål ved værdien af de internationale organisationer og aftaler, som landet har drevet frem siden anden verdenskrig. Og Kinas magt, økonomiske styrke og ambitioner er voksende. Landet får stadig større indflydelse på globale normer og værdier.

I en tid med mange og uforudsigelige sikkerhedspolitiske udfordringer har det stor betydning for samfundet, at Forsvaret er i stand til at løse sine opgaver hurtigt og sikkert. Det gælder både de militære kerneopgaver i NATO, internationale operationer og i nationale opgaver, hvor soldater støtter den civile myndighedsudøvelse. Det stiller krav om fleksibilitet og omstillingsevne både hos den enkelte soldat og Forsvaret som helhed. Og det kræver bredde og robusthed, så der er tilstrækkeligt med medarbejdere med de nødvendige kompetencer til at løse opgaverne.

Kasseeftersyn og genopretning

Der har hersket overordentlig stor usikkerhed om, hvorvidt det fundament, som Forsvaret står på, er tilstrækkelig holdbart til at bygge videre på i den fremadrettede udbygning med nye kapaciteter, som skal matche de sikkerhedspolitiske udfordringer. Regeringen iværksatte derfor i 2022 et såkaldt kasseeftersyn af Forsvaret for at identificere mangler og problemer, der skal adresseres, før der besluttes nye initiativer. Det var en klog beslutning, som skulle gøre op med mange års ubalance mellem mål og midler. Man regnede sig frem til, at der manglede 38 mia. kr. for at kunne drive et forsvar på det niveau, som var fastlagt på daværende tidspunkt.

Bortset fra at ambitionsniveauet nu er hævet og afstanden mellem mål og midler er yderligere forøget, så er det tvivlsomt, om kasseeftersynet gav et retvisende overblik over de reelle omkostninger ved at drive og udvikle Forsvarets kapaciteter på en fremtidssikret måde. Opgørelsen af de personalemæssige omkostninger indeholdt hverken en fuld normering af enhederne eller omkostninger til at finansiere nødvendige fastholdelsesinitiativer. HKKF var positiv over for intentionen med kasseeftersynet, men advarede om, at man slet ikke er kommet i mål med at synliggøre de reelle omkostninger på personaleområdet.

Resultaterne af kasseeftersynet dukkede op i medierne i løbet af 2022. Medierne var fyldt med rapporter om Forsvarets tilstand, og der var en strøm af historier om skimmelsvamp i bygninger, mangel på udstyr og ammunition. Hertil kom personaleflugt i et omfang, som vanskeliggjorde udsendelsen af en bataljon til NATO's beredskab i Baltikum – for slet ikke at nævne evnen til at oprette og udsende en fuld brigade.

Mindst lige så alarmerende var det, da Rigsrevisionen i januar 2023 fremsatte en skarp kritik af Forsvarsministeriets økonomiske styring. Ministeriet kunne ikke redegøre for, hvordan midlerne fra den tidligere

³ Det nationale kompromis om dansk sikkerhedspolitik, 6. marts 2022.

forsvarsaftale var blevet brugt, eller hvad det ville koste at gennemføre initiativerne. Ministeriet kunne ikke engang forklare, om der havde været

budgetoverskridelser. Man kunne kun konstatere, at flere af de initiativer, der skulle have været lanceret med den nuværende forsvarsaftale, ikke

vil blive gennemført, før den nye aftale træder i kraft.

"Man har ikke været dygtige nok til at fortælle offentligheden om, hvad der sker, når der er noget, der går skævt. Det kræver et opgør med enten en bevidst eller en ubevidst måde at kommunikere på, hvor man har været for lukket med de problemer, der er ... Og det er at være åben om problemerne, fremfor at det senere bliver afsløret som store skandaler. Der vil også fremadrettet være noget, der går galt, og ting, der bliver forsinket eller kunne laves bedre med de 56 milliarder, vi skal forbedre Forsvaret med. Og den diskussion har vi manglet. Der skal mere åbenhed ind."

forsvarsminister Troels Lund Poulsen.



Foto: Lise Wenger Rosenwanger

På baggrund af Rigsrevisionens rapport om det økonomiske rod i Forsvaret har det politiske fokus skiftet fra de samlede forsvarsbevillinger, som der er bred enighed om, til brugen og forvaltningen af de mange midler. Der er en voksende erkendelse af, at problemerne er så mangfoldige og komplekse, at de ikke kan løses alene ved at øge forsvarsbudgetterne og bruge pengene på nyt udstyr.

Forsvarets reelle tilstand er ikke kommet som nogen overraskelse for HKKF. Vi har peget på de grundlæggende problemer gennem mange år. F.eks. sendte vi følgende budskab til politikerne efter vores seneste kongres i 2020:

"De direkte forringelser af vilkårene for medarbejderne ... har svækket Forsvarets evne til at fastholde medarbejderne i Forsvaret. Mange konstabler forlader Hæren efter bare et par års tjeneste, fordi de savner attraktive arbejdsforhold og kontrakter med forpligtende udviklingsmuligheder. Det medfører ærgerlige udgifter til at rekruttere og uddanne nye soldater samtidig med, at det forringer kvaliteten i opgaveløsningen.

Men også på andre områder har besparelserne i realiteten blot sendt regningen videre til senere betaling. Ressourcerne til at sikre helt elementære forudsætninger for at uddanne og vedligeholde operative enheder så som ordentlige kantiner og bygninger, rengøring og vedligeholdelse, ja selv bevogtning af de militære installationer er blevet udhulet så meget, at driften af Forsvaret ikke længere hænger sammen."

Budskabet fra HKKF har været tydeligt og umuligt at misforstå: De gennemførte "effektiviseringer" i Forsvaret har i høj grad været båret

igennem af Forsvarets medarbejdere. Og på bekostning af medarbejderne. Dansk forsvars indsats i internationale operationer er blevet fremstillet

som en succeshistorie – men det er en historie, der har en bagside, som vil koste dyrt langt ud i fremtiden.

Historien om et effektivt spareforsvar er betalt med utilstrækkelig bredde, robusthed og kvalitet i store dele af Forsvaret. Det er slemt nok – men hertil kommer, at det har skabt et alvorligt troværdighedsproblem. Kritisable eksempler på svigtende til-

syn og kontrol er resultatet af dårlig ledelse og utilstrækkelig omhyggelighed. Det stikker meget dybere end de skandalehistorier, som er kommet frem i medierne. Det handler om en kultur, hvor man siger ét, men gør noget andet eller vænner sig til at pynte lidt på virkeligheden for at give indtryk af at præstere mere, end man egentlig kan. HKKF kan konstatere, at vi fik ret. Det, vi sagde dengang,

er der nu en åben og bred erkendelse af. Det kan vi ikke bruge til så meget andet end at betrygge vores medlemmer og tillidsrepræsentanter i, at vi har gjort alt, hvad vi kunne, for at råbe den militære og politiske ledelse op om problemerne. Det giver forhåbentlig også en troværdighed, som vi kan drage nytte af i fremtiden.

Ny regering og forsvarspolitikken

Efter folketingsvalget i november 2022 fulgte en lang periode med regeringsforhandlinger, som i december 2022 resulterede i dannelsen af en flertalsregering hen over midten bestående af Socialdemokratiet, Venstre og det nyoprettede parti Moderaterne. En regeringskonstellation, som ikke er set i dansk politik siden en kort periode i 1970'erne.

Den nye regering bekræftede det såkaldte nationale kompromis om at øge det danske forsvarsbudget til 2 pct. af BNP. Den nye regering meldte dog ud, at den ønskede at fremskynede investeringerne i Forsvaret, så målet om 2 pct. nås i 2030 i stedet for 2033 som aftalt i det nationale kompromis.

I 2022 brugte Danmark 38,7 mia. kr., svarende til 1,38 pct. af BNP, på forsvar og sikkerhed, hvilket er betydelig mere end de 22,8 mia. kr., som blev brugt i 2014, hvor 2-procentmålet blev opstillet i NATO. Dermed er udgifterne steget markant i kroner og øre, men på trods af dette var procentdelen af BNP brugt på forsvar og sikkerhed i 2022 kun steget fra 1,15 til 1,38.

For at finansiere en fremskyndelse af forsvarsudgifterne foreslog regeringen at afskaffe store bededag, som regeringen ved hjælp af en tvivlsom beregning vurderede ville generere indtægter, der dækker fremskyndelsen af øgede forsvarsudgifter. Forslaget om afskaffelse af en helligdag – som regeringen besluttede at gennemføre allerede fra 2024 – udløste massive og omfattende protester fra en bred vifte af organisationer og instanser. Ikke mindst har fagbevægelsen protesteret over, at regeringen afskaffer en fridag for lønmodtagere og blander sig i aftaler på arbejdsmarkedet. HKKF advarede tillige om, at det kan være direkte skadeligt for støtten til Forsvaret, at regeringen forbinder afskaffelsen af en helligdag med finansieringen af Forsvaret.

Regeringens plan om at øge forsvarsbudgettet skulle indgå som led i de politiske forhandlinger om et nyt forsvarsforlig, og selv om regeringen annoncerede, at den hurtigt ville indkalde til forhandlinger, så gik der alligevel et godt stykke tid, inden forhandlingerne kom i gang. Der er flere forklaringer på, hvorfor for-

handlingerne om fremtidens forsvar trak ud. På overfladen – og ganske spektakulært – var den daværende forsvarsminister, som også var formand for et af regeringspartierne, gået på ubestemt sygeorlov på grund af stress. Usikkerheden i forbindelse med forsvarsministerens sygeorlov har selvfølgelig ikke fremmet en hurtig forhandlingsproces.

En anden, mere substantiel forklaring på de langtrukne forhandlinger er, at regeringen havde brug for tid til at opnå intern enighed om et udspil, før regeringen ville forhandle med de andre partier. Det er ikke en nem opgave for en koalition, hvor partierne har stået på forskellige positioner, der skal forenes.

I juni 2023 kom der dog et gennembrud, og der blev inden NATO-topmødet i Vilnius indgået et rammeforlig, der fastlægger rammerne for finansieringen af Forsvaret samt de centrale temaer og investeringsområder. Den gamle forsvarsaftale løb til udgangen af 2023.

Forsvarsforlig 2024-2033

Med en bred politisk aftale blev den 28. juni 2023 opnået enighed mellem regeringen (SVM) og SF, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Nye Borgerlige om en forsvarsaftale, der investerer 143 mia. kr. i dansk forsvar over en tiårig periode.

Som noget nyt er aftalen indgået som et rammeforlig, der successivt skal udmøntes i en række delaftaler om specifikke områder og emner, og hvor detaljerne vil blive forhandlet senere inden for gruppen af partier bag aftalen. Det er en ny tilgang til forlig, hvor der løbende tages stilling til nye behov og vilkår for dansk forsvar og sikkerhed i form af delaftaler hen over hele forligsperioden. Politikerne har valgt denne fremgangsmåde for ikke bare at udskrive en stor check til Forsvaret, som giver Forsvaret råderet til at indrette sig, som man vil i de kommende år. Politikerne vil sætte retningen og i store træk bestemme, hvordan Forsvaret

skal indrettes. Det er demokratisk sundt – men beslutningsprocessen er turbulent og vil komme til at give masser af støj hen ad vejen og deraf følgende usikkerhed om resultatet. Partierne blev enige om at forhandle de første delaftaler fra efteråret 2023, og at HR- og uddannelsesområdet skulle indgå i forhandlingerne af den første delaftale.

Den økonomiske ramme er siden hen blevet opjusteret flere gange. I januar 2024 øgede aftalepartierne budgetrammen til 155 mia. kr., og i marts 2024 forhøjede regeringen indsatsen med yderligere 40,5 mia. kr. Samtidig vil regeringen fremrykke investeringerne, så Danmark allerede nu opfylder NATO-målet om at afsætte 2 pct. af BNP til forsvarsudgifter. Med beslutningen om at forøge budgetrammen vil forsvarsudgifterne i Danmark komme op i nærheden af 2,5 pct. af BNP.

195 mia. kr. til opbygning af det danske Forsvar frem til og med 2033 for

at holde trit med de sikkerhedspolitiske udfordringer: Det er en nærmest uvirkelig pengeregn sammenholdt med den smalhals, som Forsvaret har været underlagt gennem de seneste mange år. Det er ganske enkelt epokegørende, at politikerne vil afsætte så mange ressourcer til at opbygge og udvikle Forsvaret.

Viljen til oprustning foregår nærmest på speed. Der er dog flere alvorlige forbehold. Først og fremmest går det nemlig mere end trægt med at få de økonomiske midler omsat i virkelige og mærkbare investeringer – bortset fra den økonomiske støtte til Ukraine. Penge på papiret hjælper ikke rigtig mod den konkrete oplevelse af faldefærdige bygninger, mangel på materiel eller dårlige arbejdsforhold, som soldaterne udsættes for. Mens politikerne jonglerer med store tal for deres ambitioner med Forsvaret, trækker de konkrete beslutninger om, hvad og hvordan der skal investeres, ud.

"Den største bekymring for soldater lige nu er, om alle de penge, vi så har sat af, også når ud i 'den spidse ende', så soldaterne også kan mærke det. Og det bliver en af de vigtigste ting for mig at sikre, at det kommer til at ske, og at pengene kommer til at arbejde i den retning⁴."

forsvarsminister Troels Lund Poulsen.

⁴ Berlingske Tidende, 18. februar 2024.

For at speede processen op i relation til Forsvarets faciliteter indgik aftalepartierne den 23. marts 2024 en aftale om en såkaldt akutpakke med prioriterede initiativer på ejendomsområdet. Forsvarets faciliteter til indkvartering, undervisning og vedligeholdelse af materiel er generelt i meget dårlig stand, og der er stort behov for nyt byggeri. Akutpakken skal bl.a. rette op på en række påbud fra Arbejdstilsynet. Initiativerne i akutpakken er gode, men absolut nødtørftige tiltag, og der udestår en samlet plan for en gennemgribende modernisering af Forsvarets faciliteter.

Oprindeligt var det planen, at de politiske beslutninger om personaleforhold skulle indgå i et samlet forlig. Da aftalepartierne udskød personaleforholdene til en senere delaftale, satte det naturligvis tålmodigheden på en prøve. Forsvarsministeren opfordrede de faglige organisationer til at fremsætte forslag til såkaldte her og nu-tiltag, der kunne forbedre personalsituationen for deres medlemsgruppe. HKKF fik hurtigt afgivet vores forslag til tiltag, der kunne gennemføres straks - men der skete ingenting.

Først i januar 2024 blev der med den første delaftale som led i forsvarsforliget taget et første skridt til at beslutte initiativer på personaleområdet, som kan forbedre fastholdelse og rekruttering. Der blev afsat næsten 1 mia. kr. over forligsperioden til en ny helhedsorienteret HR-indsats. Med delaftalen blev der åbnet for, at konstabler og sergenter kan opretholde deres ansættelsesvilkår under gennemførelse af en erhvervsuddannelse (militære lærlinge), og der blev givet grønt lys for indførelsen et nyt bemanningssystem, som skal øge

og forbedre karrieremulighederne internt i Forsvaret. Begge initiativer er højt værdsat af HKKF, som gennem lang tid har skubbet på for at få tilvejebragt politiske beslutninger herom⁵. HKKF markerede dog også, at der er behov for langt mere vidtgående og omfattende forbedringer af arbejds- og ansættelsesforhold for vores medlemmer for at motivere dem til at blive i Forsvaret i længere tid end i dag.

Med den anden delaftale fra den 30. april 2024 tog aftalepartierne yderligere skridt for at forbedre vilkårene, så Forsvaret opleves som en moderne og attraktiv arbejdsplads, hvor konstablerne ser perspektivet i at blive. De to helt afgørende initiativer, som HKKF har arbejdet målrettet for at få besluttet, kom gennem forligsforhandlingerne i næsten intakt form. Aftalepartierne besluttede at konsolidere og udbrede erhvervsrettet konstabeluddannelse i Hæren, med

henblik på at konstabler anerkendes som faglærte. Desuden besluttede politikerne, at der skal genindføres en tidsbestemt ansættelsesform med optjening af ret til uddannelse for konstabler og sergenter. (Læs mere om initiativerne i beretningen om Forsvarets personalepolitik).

Faglærte konstabler

Aftaleparterne er enige om udbredelse af en erhvervsrettet uddannelse for konstabler - i første omgang gældende for konstabler i hele Hæren. Aftaleparterne er enige om, at konstabeluddannelserne skal anerkendes civilt for at fastholde konstabler i Forsvaret. Den erhvervsrettede uddannelse skal samtidig bane vejen for den enkelte konstabels videre karriere som faglært i Forsvaret eller i det omkringliggende samfund.

Der findes i dag en række specialiserede funktioner i Forsvaret, der giver kompetencer, som kan anvendes civilt - f.eks. sygehjælper, kontorhjælper, inden for forsyning og logistik mv. Med den erhvervsrettede uddannelse for konstabler vil disse kompetencer anerkendes og kunne nyttiggøres i det civile samfund.

Aftaleparterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe, der skal afdække og analysere ansættelsesvilkår og incitamenter for de militære medarbejdere.

Der afsættes yderligere 0,5 mia. kr. over forligsperioden til udbredelse af en erhvervsrettet uddannelse for faglærte konstabler.

⁵ Første delaftale under forsvarsforliget 2024-2033 fra januar 2024.

Ny ansættelsesform med ret til uddannelse

Aftaleparterne er enige om at indføre en tidsbestemt ansættelsesform for konstabel- og sergentgruppen, hvor der optjenes ret til en periode med uddannelse med løn efter et antal års ansættelse. Det skal både øge fastholdelsen af konstabler og sergenter i Forsvaret samt styrke medarbejdernes muligheder for uddannelse og videre karriere i Forsvaret og i det civile. Aftaleparterne er enige om at drøfte det konkrete indhold af den nye ansættelsesform på baggrund af et oplæg fra Forsvaret.

I juni 2024 godkendte forligspartierne den nye HR-strategi for Forsvarsministeriets område. Det betyder, at der nu samlet er afsat 8,7 mia. kr. til HR-området over forligningsperioden. Den nye HR-strategi er inddelt i fem områder:

1. Plads til alle, der kan og vil
2. Arbejdsplads hele livet
3. Attraktive karriereveje
4. Kompetencer til fremtidens opgaver
5. Det gode arbejdsliv

Under overskrifterne gemmer sig både store og mindre HR-initiativer, der alle har til formål at skabe bedre vilkår og rammer for de ansatte. Strategien er bygget på en helhedsmodel med den grundidé, at der skal sættes ind på mange områder, hvis det skal lykkes at skabe attraktive arbejdspladser.

Samlet set giver delaftalerne et væsentligt løft af ansættelsesvilkårene for HKKF's medlemmer. Når det ikke helt bliver anerkendt, skyldes det først og fremmest, at det kommer til at tage tid at rulle initiativerne ud, samtidig med at der er skabt et stort forventningspres, som bygger på de mange økonomiske midler, som man

jonglerer rundt med. Det ændrer imidlertid ikke på, at HKKF med tilfredshed kan notere sig, at vigtige mærkesager for HKKF er blevet politisk besluttet, og at vi nu står på et langt bedre grundlag for at tilgodese medlemmernes interesser end før.

FPS har fået ansvaret for at udarbejde planer for implementering af de forskellige HR-initiativer. Det bliver en vigtig og omfattende opgave for HKKF at medvirke til implementering af de forskellige initiativer – og ikke mindst sikre, at målsætningerne med initiativerne bliver realiseret og ikke strandede i forviklinger og modstand fra et system, som har vænnet sig til at nedprioritere hensyn til personalepolitik og attraktive arbejdspladser. Det er klart, at HKKF i særlig grad vil følge de initiativer til dørs, som angår vores kerneinteresser, men vi vil selvfølgelig også bidrage konstruktivt til de øvrige HR-initiativer.

Ny værnepligtsmodel

Som led i anden delaftale besluttede aftalepartierne en ny værnepligtsmodel. På bordet lå et udspil om at øge antallet af værnepligtige til 5.000 om året og at forøge tjenestetiden til 11 måneder. Desuden skulle også kvinder pålægges værnepligt.

Undervejs i forhandlingsforløbet – mens medierne fokuserede på diskussionen om værnepligt for kvinder – lykkedes det for en kreds af partier at tale antallet af værnepligtige op. Det endte med, at aftalepartierne forøgede antallet af værnepligtige til 7.500 – heraf 6.500 i Forsvaret. Tjenestetiden for de værnepligtige blev fastsat til 11 måneder, hvoraf 5 måneder er en uddannelsesperiode, som svarer til den nuværende basisuddannelse, mens de resterende 6 måneder indeholder deltagelse i ope-

rative opgaver. Desuden aftalte en kreds af partier, som udgør et flertal, at indføre værnepligt for kvinder.

Der foreligger ingen gennemarbejdede analyser af, hvad værnepligtige skal uddannes eller anvendes til. Der er ingen principiel afklaring af, hvad formålet med værnepligten er, og hvor stort et antal der skal indkaldes for at opfylde formålet. Der er ingen konsekvensanalyser for frivillighed og rekruttering til Forsvarets faste styrke. Forsvarskommandoen havde i sit oplæg anbefalet et optag på 5.000 værnepligtige om året.

Politikernes valg af en ny model for værnepligt er både lidt i blinde og imod bedre vidende. Til gengæld harmonerer beslutningen godt med at vise handlekraft og vilje til at

ruste op. Og så imødekommer mere og længere værnepligt traditionisterne, der hylder værnepligten af ideologiske grunde.

HKKF er fortalere for frivillighed, og vi kan sagtens forestille os et professionelt forsvar, som baserer sig på rekruttering af frivillige. Målet er at tiltrække, uddanne og fastholde soldater, som indgår i Forsvarets faste styrke. Derfor er det spild af ressourcer at uddanne soldater, som ikke er klar eller villige til at indgå i den faste styrke. Flere værnepligtige og længere værnepligt bliver rasende dyrt og flytter ressourcer fra alt det, som kan forbedre trivsel og styrke fastholdelsen. HKKF har argumenteret for at begrænse værnepligten forstået som både antal indkaldte og tjenestetidens længde, så vi reduce-

rer ressourcspildet mest muligt for de indkaldte og Forsvaret. HKKF er derfor heller ikke enig i beslutningen om at udvide værnepligten ved at pålægge kvinder værnepligt. HKKF noterer sig, at antallet af frivillige kvinder på værnepligtstilignende vilkår har været støt stigende, og at andelen af dem, der fortsætter tjenesten i Forsvaret, har været stigende gennem flere år. HKKF mener, at hvis man var reelt engageret i at skabe bedre og mere ligestilling i Forsvaret, skulle man fortsætte ad frivilligheds vej.

Den nye værnepligtsmodel indebærer, at værnepligtige skal deltage i operative opgaver efter 5 måneders uddannelse. Det er et alarmerende brud med det hidtidige uddannelseskoncept i Hæren, som har fastlagt 12 måneders militær uddannelse (4 måneders basisuddannelse og 8 måneders reaktionsstyrkeuddannelse) som grundlag for at kunne

deltage i operative opgaver. Den nye værnepligtsmodel kan få katastrofale konsekvenser for den enkelte og de operative enheder.

HKKF vil følge implementeringen af den nye værnepligtsordning tæt og være på vagt over for potentielle skadevirkninger. HKKF vil arbejde for at sikre så høj grad af frivillighed som muligt blandt de værnepligtige gennem gode uddannelses- og arbejdsforhold samt vilkår, der fremmer motivationen til at melde sig frivilligt og fortsætte med en uddannelse i Forsvarets faste styrke.

Forbundsformanden er indstillet på vegne af de tre militære faglige forbund og udpeget af Forsvarsministeriet til deltagelse i Advisory Board for styrkelse af frivilligheden og ligestillingen i værnepligten og ligestillingen i Forsvaret.



Foto: SOLDATEN - de værnepligtiges magasin

HKKF's mærkesager

HKKF har i overensstemmelse med kongresbeslutningerne i 2020 arbejdet for, at politikerne i et nyt forsvarsforlig først og fremmest sikrer et forsvar med balance mellem mål og midler. Prisen for et forsvar ude af balance betales i vid udstrækning af Forsvarets ansatte, ved at arbejdsvilkårene bliver forringet.

HKKF har imidlertid også været helt på det rene med, at flere penge til Forsvaret ikke af sig selv fører til forbedringer af arbejdsvilkårene for de ansatte. Erfaringerne viser, at det er lige så vigtigt, at pengene anvendes rigtigt, som at der tilføres flere penge. Erfaringerne viser desuden, at den militære ledelse ikke prioriterer personalet og arbejdsvilkårene tilstrækkeligt i forhold til operative kapaciteter og aktiviteter.

Gennem hele det langstrakte forhandlingsforløb om et nyt forsvarsforlig har HKKF haft som sin allervigtigste målsætning at få politikerne til at tage ansvar for, at Forsvaret kommer til at prioritere, at ansættelsesvilkår og arbejdsforhold bliver attraktive. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø, en god balance mellem arbejdsliv og familieliv samt uddannelse og kompetenceudvikling kommer ikke af sig selv, men kræver ressourcer og politisk prioritering.

Det er lykkedes. HKKF kan med tilfredshed konstatere, at persona-

leforhold og arbejdsvilkår er indgået med større vægt i forsvarsforhandlingerne end nogensinde før – og at politikerne har sikret, at Forsvaret skal investere bredt i en ny og forbedret personalepolitik. Herudover er det lykkedes for HKKF at opnå politisk tilslutning til at iværksætte betydningsfulde tiltag, som specifikt tilgodeser konstabelgruppens interesser: militær lærling, nyt dialogbaseret karrieresystem, erhvervsrettet konstabeluddannelse i Hæren og en ny ansættelsesform med civil uddannelse.

De markante aftryk på HR-initiativerne i forsvarsaftalen, som HKKF har formået at sætte, er resultatet af en vedholdende og bredt anlagt dialog med politikerne – bl.a. i form af kampagnen "Vi passer på Danmark – hvem passer på os?", som HKKF lancerede i februar 2023.

Kampagnen adresserede fem punkter, som skulle inspirere politikerne til at tage de rigtige beslutninger i forhandlingerne om et nyt forsvarsforlig: løn- og arbejdsforhold, uddannelsesordning og kompetence- og karriereudvikling, herunder udbredelse af EKU, arbejdsmiljø, bedre ledelse og en stærk reserve frem for værnepligt og mobiliseringsforsvar.

Som tidligere nævnt udestår der et stort implementeringsarbejde for at få HR-initiativerne til at komme helt i

mål og slå rod i medlemmernes dagligdag. Det kommer til at tage tid, og vi støder med sikkerhed også på bump på vejen. Men det ændrer ikke på, at de besluttede HR-initiativer skaber et gevaldigt løft for konstabelgruppen i Hæren.

Det har været en klar prioritering for HKKF at sætte HR-området i centrum for den politiske opmærksomhed som det første indsatsområde for de politiske forhandlinger om et nyt forsvarsforlig, og de fleste har også været enige om, at Forsvaret ikke kan genopbygges uden et stærkere personalegrundlag. Men attraktive arbejdspladser, som skaber motivation og øger fastholdelsen blandt de ansatte, afhænger selvfølgelig af mange andre faktorer, såsom materiel og udrustning, indkvarteringsforhold, idrætsfaciliteter, sundhedsordninger mv.

Mange af de politiske beslutninger, der skal sikre bedre fysiske og materielle rammer, kommer først på et senere tidspunkt. Det samme gælder beslutningen om kapaciteter, der i høj grad er afgørende for opgavebelastningen for medlemmerne. HKKF vil naturligvis følge og påvirke de politiske beslutninger om de forskellige temaer, som de nu bliver lagt til rette i årene, der kommer, fordi de er vigtige for vores medlemmers trivsel og motivation til at blive på arbejdspladsen.

Sigtelinjer for fremtiden

Ud over at HKKF vil fastholde fokus på vores mærkesager på HR-området og bidrage til, at de implementeres på en god måde, så vil HKKF også fremadrettet være fortalere for, at Hæren har enheder og kapaciteter,

som kan bidrage stærkt og relevant i NATO-beredskabet og i internationale operationer, samtidig med at der personale nok til at varetage de nationale opgaver. Der er behov for kapaciteter i Hæren, som sammen med

vores allierede kan løse hele spektret af militære opgaver: fra terror og hybridkrig til afskrækkelse og højintensive operationer til politimæssig og civil myndighedsudøvelse. Det stiller krav om kvalitet, fleksibilitet og

omstillingsevne hos medarbejderne – men det kræver også personelmæssig dybde og robusthed.

Vi har særlig fokus på, at der i Hæren er nok personel, så belastningerne ved udsendelse, f.eks. udsendelsesfrekvens og længden af udsendelsesperioden, for den enkelte soldat og pårørende holdes på et rimeligt niveau.

HKKF vil bidrage til, at ressourcerne til Forsvaret anvendes optimalt. Der er risiko for, at flere penge giver grobund for at opretholde eller indføre aktiviteter, som man kan diskutere relevansen af. Der er imidlertid al mulig grund til samtidig at fortsætte effektivisering af forældede strukturer og at gå aktivitetsniveauet kritisk igennem for at sikre, at midlerne anvendes optimalt.

Det er en forudsætning for en holdbar balance mellem ressourcer og opgaver, at Hæren stopper med at planlægge på grundlag af en struktur, som er lidt større end den bemanning og de ressourcer, som er til rådighed. Det giver en permanent ubalance, som enhederne og personalet lider under.

Vi vil stille krav om ærlige og realistiske beregninger af alle følgeomkostninger ved at drive et moderne forsvar. Det er nødvendigt at prioritere målrettet og skarpt, så mål og midler hænger sammen. Det er godt at have et højt ambitionsniveau på Forsvarets vegne, men det er ikke godt nok, hvis det er symbolpolitik og målsætningerne reelt er underfinansieret og baserer sig på urealistiske forud-

sætninger om, hvad det koster at uddanne og vedligeholde operative kapaciteter.

Som et led i effektivisering af opgaveløsningen i Forsvaret arbejder HKKF for at synliggøre mulighederne for i langt højere grad at optimere funktionsniveauerne med henblik på at udnytte konstabelgruppens kompetencer bedre til gavn for økonomien og fastholdelse af erfarne konstabler.

Det har i mange år været en politisk ambition at slanke Forsvarets ledelse og indrette et forsvar med flere hænder på manuelt niveau og færre ledere og mellemledere. Det er ikke en ambition, som er slået igennem. Vi har nærmest indtryk af, at lønsumsstyringen har gjort personale-sammensætningen endnu mere skæv og ledelsestung end nogensinde før. Det skal vi have gjort op med. Vi vil arbejde for at dokumentere, at personalesammensætningen er ude af balance, og at udviklingen går den forkerte vej.

HKKF vil medvirke til at opbygge en reserve, som Forsvaret kan trække på, hvis der opstår behov for det, ved at sikre gode vilkår for personalet. HKKF vil arbejde for, at Forsvaret systematisk tilbyder rådighedstjeneste til hjemsendte konstabler og korporaler. Opbygningen af en reserve er et godt alternativ til at investere i et mobiliseringsforsvar af værnepligtige.

Ikke mindst takket være HKKF's indsats er det lykkedes at få veteranpolitikken højt på den politiske

dagsorden, og i 2010 fik Danmark en egentlig veteranpolitik. Veteranpolitikken indeholder bl.a. en række initiativer, som har til formål at anerkende og støtte udsendte soldater, pårørende og veteraner, og HKKF har fået opfyldt langt de fleste af vores krav til veteranpolitikken.

HKKF vurderer, at der siden 2010 er sket betydelige forbedringer i den samlede indsats for at støtte veteranerne, men etableringen af et veterancenter løser ikke i sig selv alle problemerne. Der er selvfølgelig behov for at følge indsatsen meget nøje og understøtte og korrigere den, hvor der viser sig behov for det.

Nogle af de udfordringer, som vi fortsat oplever på veteranområdet, har ikke så meget at gøre med Veterancenterets indsats, som det har at gøre med Forsvarets evne og vilje til at øge den forebyggende indsats mod belastningsreaktioner.

HKKF arbejder bl.a. for at:

- udbygge fokus på at reintegrere soldater i en civil tilværelse efter tjeneste/udsendelse
- forbedre screening af soldater med henblik på at forebygge belastningsreaktioner
- afprøve og eventuelt implementere metoder til at træne og styrke
- psykisk/mental robusthed
- der etableres akutte behandlingstilbud til børn under 16 år
- lette adgangen for veteraner med psykiske efterreaktioner til at få anerkendt eventuelle arbejdsskader (omvendt bevisbyrde).

Fagligt samarbejde

I Forsvaret samarbejder vi tæt sammen med de øvrige faglige organisationer, særlig med organisationerne, som repræsenterer vores civile kollegaer i OAO. I dette samarbejde er HKKF en af de store spillere, og forbundsformanden er også blevet valgt som formand for OAO-Forsvar. Vi har et tæt og tillidsfuldt samarbejde med de øvrige organisationer, og realiteten er, at vi på langt de fleste områder er enige på organisations-siden og kører parløb med de øvrige organisationer.

Der træffes imidlertid en mængde beslutninger uden for Forsvaret, som i lige så høj grad påvirker vores

medlemmer, men hvor vejen til indflydelse er noget længere for os. Det gælder arbejdsmiljø, arbejdsskade-regler, muligheder for anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser, pensionsforhold osv., som jo i al væsentlighed besluttet på politisk niveau, og som angår lønmodtagerne som helhed. Der indgås også generelle overenskomstaftaler, hvor vores medlemsgruppe kun er en lille del af et større hele.

Ønsker vi som forbund og organisation at have indflydelse på disse områder og ikke alene på, hvordan Forsvaret implementerer det, som andre har besluttet, så forudsætter

det, at vi er repræsenteret i den etablerede fagbevægelse, da det er her, indflydelsen ligger. Og derfor prioriterer vi også vores repræsentation i organisationer som FH, OAO, branchearbejdsmiljøråd, uddannelsesnævn og andre relevante fora højt. Det er alt sammen noget, som koster tid og ressourcer, men modsat også giver mulighed for indflydelse på de overordnede rammer.

HKKF er placeret centralt i fagbevægelsen. Forbundsformanden er valgt ind i FH's forretningsudvalg og i OAO's forretningsudvalg.

Internationalt samarbejde

HKKF har for mange år siden valgt at søge indflydelse på alle de forhold, som betyder noget for vores medlemmer, og det indebærer, at vi vil varetage vores medlemmers interesser som soldater, lønmodtagere og borgere i samfundet. Hvis vi vil have indflydelse på soldaternes sociale og faglige rettigheder i EU, går vejen helt naturligt gennem EFS. EFS er et - efter europæiske forhold - stærkt organ, som har officielle pladser i de afgørende udvalg i EU. EFS har direkte indflydelse på f.eks. EU's sociale dialog - dvs. arbejdsmarkeds- og beskæftigelsespolitikken, som

fagbevægelsen herhjemme drøfter i trepartsforhandlinger med regeringen og arbejdsgiverne.

Det er ud fra samme synspunkt, at HKKF er medlem af EPSU/ISKA. EPSU er på europæisk plan det samme som OAO på nationalt plan. Vores overordnede interesser som medarbejdere på statslige arbejdspladser kan alene varetages i et stærkt fagligt samarbejde med andre lønmodtagerorganisationer på det offentlige område. Det gælder ikke mindst på europæisk plan, hvor det er meget vanskeligt at få mulighed for at på-

virke f.eks. direktivforslag, medmindre man optræder som en del af de store faglige sammenslutninger.

Også internationalt interesserer vi os for de lidt større linjer. Det er ikke acceptabelt, at vores kolleger fra nationer, som vi ofte arbejder sammen med, ikke selv har de helt grundlæggende rettigheder som f.eks. retten til at danne faglige organisationer inden for Forsvaret. Dette er en helt grundlæggende kamp for EUROMIL, der som en europæisk paraplyorganisation for 28 lande og 43 organisationer dagligt arbejder for dette.



Foto: SOLDATEN - de værnepligtiges magasin

Forsvarets personalepolitik

Rammerne udhulet

På intet område har mange års nedslidning af Forsvarets fundament været mere mærkbar og kritisk for personalet end på det personalepolitiske område. Faldefærdige bygninger og dårligt materiel er slemt for motivationen i det daglige, men smålige og stramme personaleforhold er gift for arbejdsglæden i et længere perspektiv. Når der ikke er tid eller ressourcer til at løbe efter andet end de mest nødvendige opgaver, og når faglig og personlig udvikling prioriteres bort, så spørger de fleste, om de befinder sig på den rigtige arbejdsplads.

Forsvarets HR-strategi fra 2013 var kædet sammen med besparelser på 1,9 mia. kr. i Forsvarets personalebudget. HR-strategien indeholdt afgørende forringelser af vilkårene for konstabelgruppen ved at sætte en stopper for at anvende de ansættelsesformer, som tidligere gav incitamenter til udvikling og fastholdelse. Stop for at bruge tjenestemandsansættelser, tidsbestemte korttidskontrakter med CU og ansættelse af militære lærlinge har vist sig at have enorme skadevirkninger for fastholdelse af konstabelgruppen. Men miseren stopper ikke her: Der er sket en vedvarende udhuling af rammevilkårene for personalet, særlig i Forsvarets operative enheder, som har påvirket arbejdsforholdene negativt, samtidig med at aktivitetsniveauet er blevet større og arbejdsopgaverne flere.

Mens forringelsen af ansættelsesmulighederne for konstabelgruppen har været forankret i politiske

beslutninger i forsvarsforliget fra 2013, så er det Forsvarets ledelse, som har ansvaret for, at rammerne for personaleudvikling løbende er blevet udhulet. Det er faktisk ikke en selvfølge, at begrænsede ressourcer skal gå ud over medarbejdernes vilkår. Det er et valg, som ledelsen har truffet for at opretholde mest muligt af militære kapaciteter og aktivitetsniveau, men på bekostning af medarbejderne.

HKKF har gennem alle nedskæringsårene brugt sin position i samarbejdsudvalgene til at pege på, at det er uacceptabelt at udhule medarbejdertilfredsheden og forlange, at medarbejderne må yde mere med dårligere vilkår. Vi har insisteret på, at hensynet til medarbejdernes udvikling og trivsel må indgå som et ligeværdigt element i ledelsens strategiske beslutninger om at drive et effektivt forsvar. Vi har selvfølgelig anerkendt, at ledelsen var forpligtet af de politiske krav om at effektivisere driften og opgaveløsningen, men vi har også krævet, at ledelsen skulle respektere de personalepolitiske mål, bl.a. om at udvikle medarbejderne og tage familiemæssige hensyn, som vi fællesskab har fastlagt i samarbejdsudvalgene på ministerområdet.

Det har ledelsen med få undtagelser ikke taget til sig. I stedet har Forsvarets medarbejdere, især i de operative enheder, oplevet en stadigt dybere kløft mellem de værdier og målsætninger, personalepolitikken udtrykker, og den virkelighed, medarbejderne møder.

Ledelsens beslutninger har haft enorme omkostninger. Det er gået ud over trivsel og arbejdsglæde, og driftsøkonomisk har det været en mere end tvivlsom forretning. Det er gået voldsomt ud over fastholdelsen af konstabelgruppen i Hæren. Konsekvenserne af den massive årlige afgang af konstabler er et konstant tab af kompetencer og fordyrelse af rekruttering, uddannelse og træning. Og så har det slidt på ledelsens troværdighed, at afstanden mellem ord og handling er blevet stadigt større.

Det kan måske opfattes bagklogt, når vi i dag kan sige: Hvis ledelsen bare havde lyttet til os, så havde personalesituationen i Hæren været et langt bedre sted. Men det er ikke desto mindre sandheden. Derfor kan vi i HKKF heller ikke tilslutte os klagekoret af militære og civile ledere i Forsvaret, som peger fingre ad politikerne og alene vil give dem skylden for alle dårligheder i Forsvaret. Forsvarets ledere har en pæn andel i ansvaret for den personalemæssige krise, og hvis de ikke lærer af fejlene, så er der en risiko for, at de heller ikke finder frem til holdbare personaleløsninger, når Forsvaret skal bygges op.

Hvor galt det har stået til, kan illustreres med to eksempler. Selv om det har været et udtalt ønske blandt organisationer og medarbejdere at øge indsatsen for at fastholde seniorer, og selv om enhver sund fornuft tilsiger, at det er en ualmindelig god investering at fastholde seniorerne, så har det været en årelang armlæg-

ning med Forsvarets ledelse for alvor at få seniorpolitik på dagsordenen. Det skete først i løbet af 2021, fordi den daværende forsvarsminister Trine Bramsen efter udtrykkeligt ønske fra medarbejdersiden i HSU interвенerede for at få seniorpolitikken fra ord til handling. Det burde selvfølgelig ikke være nødvendigt, at en forsvarsminister skal involveres i et forholdsvis simpelt personale spørgsmål, men ministerområdets evne til at udvikle og drive personalepolitik har været så ringe, at det var nødvendigt, at forsvarsministeren kom på banen for at hjælpe de faglige organisationer med at få sat skub i en seniorpolitik for Forsvaret.

Et andet eksempel på manglende evne til at gennemføre en ny personalepolitik er pilotprojektet med militære lærlinge. Det var igen den daværende forsvarsminister, som efter ønske fra HKKF, forlangte, at Forsvaret skulle styrke indsatsen for at rekruttere lærlinge og elever. Selv om alle erkender, at der mangler fagligt personale, og selv om der var politisk opbakning til at komme af med den spændetrøje, som man havde pålagt sig selv i 2013-forliget ved at stoppe for militære lærlinge, så endte indsatsen med et sølle

tiltag om et pilotprojekt på op til 30 militære lærlinge - i 2023, efter to års granskning! Både udskydelsen og den beskedne åbning for militære lærlinge kan kun have sin forklaring i, at pengene er blevet brugt til noget andet.

At det samme hylekor, som giver politikerne ansvaret for Forsvarets dårligdomme, samtidig bebrejder den daværende forsvarsminister, at hun blandede sig og satte en ny retning for personaleområdet, siger noget om virksomhedskulturen i dele af Forsvaret.

HKKF har gennem de seneste fire år arbejdet målrettet for forbedringer af HR-strategien fra 2013. Det er lykkedes at opnå fremdrift i nogle få, men vigtige initiativer i et samspil med de skiftende forsvarsministre. Men vi har også været klar over, at mere grundlæggende forbedringer først ville kunne opnås i forbindelse med et nyt forsvarsforlig fra 2024. Det vigtigste initiativ, som HKKF har fokuseret på, er uddannelse og kompetenceudvikling af konstabelgruppen, og det er i nøje overensstemmelse med målsætningen om kompetenceudvikling fra kongressen i 2020:

"Forsvaret må aldrig blive en karrieremæssig blindgyde. Specielt i tider med nedskæringer og forandringer er det vigtigt at ruste sig til at kunne klare omstillinger, og det er svært, hvis man mangler grundlæggende kvalifikationer. HKKF ønsker, at den militære uddannelse af konstabler skal indeholde kvalifikationer, der anerkendes på arbejdsmarkedet, og vi arbejder for, at flere funktionsområder er på erhvervsuddannelsesniveau."

Det er lykkedes at nå meget langt i indfrielsen af den målsætning, vi satte os, jf. afsnittet om EKU i nærværende beretning. Det er en bedrift, at det er lykkedes at opnå politisk opbakning til at afsætte et betydeligt årligt beløb til at opbygge en systematisk og formaliseret konstabeluddannelse - særlig i lyset af de snævre økonomiske rammer for personaleudvikling i øvrigt.

De to andre personalepolitiske initiativer med tydeligt HKKF-aftryk er seniorpolitikken og indsatsen for at øge antallet af lærlinge og elever, herunder genoptagelse af ordningen med militære lærlinge.

Ny HR-politik

Stort set alle er enige om, at genopbygningen af Forsvaret afhænger af en bedre personalesituation. Alligevel har det trukket ud med at træffe de nødvendige beslutninger. Det er frustrerende, at der har skullet gå så lang tid, inden der blev truffet politisk beslutning om nye og forbedrede personaleforhold i Forsvaret.

Arbejdet med en ny HR-politik gik i gang allerede i 2022. Oprindeligt var det ledelsens plan, at en ny HR-politik skulle indgå i den genop-

retningsplan for Forsvaret, som blev lagt frem i maj 2023. Dernæst var det planen, at en ny HR-politik skulle besluttes som led i Forsvarsaftalen i juni 2023. Da det stod klart, at politikerne ikke ville indgå et samlet forlig, der dækkede over alle områder på en gang, men i stedet ville tilrettelægge implementeringen af aftalen i en række delforlig, så blev stillingtagen til HR-politikken endnu en gang udskudt. HKKF blev ganske vist i april 2023 sammen med de øvrige faglige organisationer opfordret til at levere

forslag til her og nu-tiltag, som kunne gennemføres, mens vi ventede på de grundlæggende beslutninger på HR-området. Men det viste sig hurtigt, at også denne forhåbning om at rette op på HR-politikken fortonede sig, fordi HR-initiativerne blev kædet sammen med overenskomster og Finansministeriets økonomiberegninger. Vi skulle helt frem til januar 2024, før der blev indgået et første delforlig med HR-initiativer. Et delforlig, som var underligt amputeret i sit perspektiv og rækkevidde - igen

af hensyn til overenskomstforhandlingerne på det offentlige område – og som ikke fuldt og helt indfrier de forslag, som HKKF har fremsat, men trods alt kommer et stykke af vejen. Delaftalen indeholder initiativer vedrørende dialogbaserede karriereplaner, militære lærlinge og kompensation for geografisk fleksibilitet. Delaftalen indeholder desuden en markant målsætning om, at der "igangsættes en styrkelse af uddannelsesindsatsen generelt på ministerområdet, herunder gennem øget koordination og mere entydig forankring af uddannelsesindsatsen." Det er gode initiativer, som HKKF har sat aftryk på.

I april 2024 kom omsider det andet delforlig om HR-initiativer. Med delforliget sættes en ny samlet retning for HR-politikken. HKKF's mærkesager om erhvervsrettet konstabeluddannelse og en ny ansættelsesform med civil uddannelsesret så dagens lys.

Processen med at fastlægge og implementere en ny HR-politik har været både langsommelig og snørklet, og det har ikke hele vejen igennem været helt gennemskueligt, hvorfor beslutningerne er blevet lagt til rette, som de blev. Men nu er der taget stilling til de væsentligste initiativer, og det skaber et godt grundlag for at udvikle og fastholde konstabelgruppen. Det er HKKF naturligvis godt tilfreds med, og vi ser frem til at bidrage til at implementere de mange initiativer.

Den nye HR-politik består af en lang række forskellige initiativer. HKKF bakker selvfølgelig op om, at der skal ske et generelt løft i trivsel og udvikling på arbejdspladsen. Men HKKF har gennem hele forløbet med den ny HR-politik lagt vægt på, at Forsvaret skulle fokusere på de personaleområder, hvor der er særlige problemer med fastholdelse, og prioritere målrettede initiativer mod dem – i stedet for at skyde med spre-

dehagl med mange små tiltag rettet mod alle. HKKF har selvfølgelig argumenteret for, at fastholdelsesproblemerne for konstabelgruppen i Hæren kalder på en særlig målrettet og prioriteret indsats.

Der er særlig tre initiativer i HR-politikken, som har betydning for fastholdelse af vores medlemsgruppe, og som vi har formået at påvirke i en god retning. Det drejer sig om dialogbaserede karriereplaner og styrkelse af karriereveje i et nyt bemanningssystem, uddannelse og kompetenceudvikling og forbedrede løn- og ansættelsesvilkår for konstabler og korporaler i Hæren.



Foto: Rasmus Franck

Nyt bemandingssystem - dialogbaserede karriereplaner

Tankerne om dialogbaserede karriereplaner og styrkelse af karriereveje i et nyt bemandingssystem har stor betydning for HKKF's medlemsgruppe. Det nuværende tjenesteforløb for konstabler i Hæren mangler struktur og systematisk opbygning med karriereperspektiver frem mod næste stilling, svarende til uddannelsesstrukturen for sergent- og officersgruppen.

Der mangler en klar prioritering af den interne karriereudvikling, hvor man uddannes fra konstabel til faglig specialist eller til sergent og officer. Det vil højne det professionelle niveau i enhederne, samtidig med at det vil understøtte karriereudviklingen for konstabelgruppen, hvis der systematisk bliver rekrutteret fra konstabelgruppen til sergentuddannelsen. HKKF har foreslået at omlægge GSU og indføre systematisk rekruttering til sergentuddannelsen fra konstabelgruppen. Det vil kunne afhjælpe mange problemer i HBU at få erfarne instruktører og befa-

lingsmænd med en baggrund som konstabler.

Med dialogbaserede karriereplaner er det intentionen, at løbende uddannelse og kompetenceudvikling skal prioriteres i enhederne - og der skal afsættes både midler og tid til det. Der bliver ansat vejledere til at støtte kompetenceudviklingen og udviklingsamtalerne. HKKF har foreslået, at der etableres en lokal HR-ansvarlig for konstabelgruppen ved enhederne til at støtte cheferne i at gennemføre personaleudvikling og karriereplanlægning for konstabelgruppen.

Konstabelgruppen er typisk beskæftiget med operativ og fysisk belastende tjeneste, hvor der opstår behov for tilpasninger i arbejdssituationen i takt med alderen. Men vi oplever i dag ikke i tilstrækkelig grad, at konstablers behov for tilpasninger i arbejdssituationen bliver imødekommet. Der er derfor brug for tiltag, som kan tilgodese behov for tilpas-

ninger i arbejdssituationen som følge af aldersbetingede udfordringer. Med personlige karriereplaner kan der tilrettelægges uddannelses- og tjenesteforløb rettet mod mindre fysisk belastende funktioner med mulighed for at skifte fra militært-operative funktioner til militære og civile støt-tefunktioner.

Det nye bemandingssystem med karriereplaner er meget lovende. Det er faktisk et historisk nybrud, at konstabelgruppen bliver omfattet af et struktureret og systematisk system for tjenesteplanlægning med et karriereperspektiv. Der bliver selvfølgelig et stort arbejde med at implementere initiativet i praksis. Der er brug for at gennearbejde initiativet, og HKKF har sagt, at vi ser frem til at bidrage til at finde holdbare løsningsmuligheder. Arbejdet med at implementere det nye dialogbaserede karrieresystem vil kræve aktiv og konstruktiv medvirken fra HKKF både centralt og på lokalt plan.

Uddannelse og kompetenceudvikling

I delaftalen fra januar 2024 blev det besluttet at genindføre militære lærlinge i større skala. Det har HKKF været stærk fortalende for i årevis, fordi ordningen skaber et attraktivt uddannelses tilbud om en civilt anerkendt faglig uddannelse for konstabelgruppen. Og selvfølgelig fordi Forsvaret savner faglige specialister i stort tal. HKKF har desuden anbefalet, at Forsvaret bør udvide brugen af civilt anerkendte faglige uddannelser, f.eks. inden for IT, logistik osv., og det vil vi følge op på i tiden, der kommer. Det er i hvert fald i overensstemmelse med de politiske intentioner om

at styrke uddannelsesindsatsen på ministerområdet.

Med større brug af civile faglige uddannelser som del af et tjenesteforløb som konstabel kan Forsvaret være med til at løfte en samfundsopgave, der sikrer flere faglærte. Det er HKKF's opfattelse, at flere penge til Forsvaret bør investeres i uddannelser, som kommer samfundet til nytte, når konstablerne går over i reserven. For at få afdækket mulighederne for at bruge civile faglige uddannelser og koordinere hele uddannelsesindsatsen foreslår vi, at der etableres en

enhed i Forsvaret, som kan varetage opgaverne med de fagligt-tekniske uddannelser. Også dette perspektiv er i overensstemmelse med intentionerne i delaftalen om HR-politik, og det vil vi holde Forsvarsministeriet op på.

For HKKF har det været af særlig stor betydning at sikre, at erhvervsrettet konstabeluddannelse konsolideres og udbredes til øvrige tjenestegrene i Hæren. Med delaftalen fra april lægges der op til at udbrede og videreudvikle erhvervsrettet konstabeluddannelse.

Det er takket være HKKF's gode dialog med politikere over en bred kam, at det er lykkedes at få en politisk beslutning om at etablere erhvervsrettede konstabeluddannelser i alle Hærens tjenestegrene og at afsætte midler til at sikre fuld implemente-

ring af erhvervsrettet konstabeluddannelse i Hæren. Der er nogle af vores samarbejdspartnere, som har svært ved at unde os den succes, som vi har fået med at få tilrettelagt konstabeluddannelsen som en anerkendt uddannelse, og derfor spreder

tvivl og misnøje om uddannelsen. Til gengæld har vi kunnet glæde os over, at Hærens ledelse og flere af Hærens tjenestesteder med tiden er blevet aktive og konstruktive medspillere i at implementere og udvikle konstabeluddannelsen.

Løn- og ansættelsesvilkår

Det er et helt afgørende fundament for en succesfuld HR-politik, at løn- og ansættelsesvilkår opleves som rimelige af medarbejderne, og at ansættelsesformer tilskynder til udvikling og fastholdelse. Løn- og ansættelsesvilkår på offentlige arbejdspladser fastlægges som bekendt ikke på samme markedsvilkår, som gælder på det private arbejdsmarked. For det militære jobområde gælder desuden, at der slet ikke findes et egentlig konkurrerende arbejdsmarked, som man kan tage bestik af. Hertil kommer, at ændringer i honoreringsniveauer mellem de forskellige medarbejdergrupper i den offentlige sektor mødes med stor modstand og derfor er næsten umulige at gennemføre. Det kræver en betydelig grad af opfindsomhed at opnå forbedringer af løn- og ansættelsesvilkår for særlige medarbejdergrupper, som ligger ud over de generelle forbedringer, som aftales som en del af overenskomsterne.

Det virker umiddelbart oplagt at forsøge at få politikere til at skabe bedre løn- og ansættelsesvilkår for vores medlemsgruppe, men det er i virkeligheden en delikat balancegang. Andre faglige organisationer

og arbejdsgivere kigger med over skulderen og vil kæmpe for deres andel af kagen. Og så er der Finansministeriet, der nidkært holder øje med lønudviklingen på statens område. Det er en farlig cocktail, som gør politikerne overordentlig tilbageholdende med at engagere sig i lønvilkår. HKKF er som fagforening selvfølgelig heller ikke interesseret i, at politikerne fastlægger detaljerede ansættelsesvilkår på vores arbejdsplads. Vi er interesseret i at have en aftalemodel, hvor vi har indflydelse på løn- og ansættelsesforhold gennem overenskomsttaftaler.

Derfor har vi i vores bestræbelser på at forbedre løn- og ansættelsesvilkårene først og fremmest fokuseret på helt overordnet at slippe af med den spændetrøje, som blev påført med forsvarsforliget i 2013, og på at sikre, at der generelt tilføres flere midler til at styrke personelområdet. HKKF har i forbindelse med HR-politikken desuden gjort gældende, at lønudviklingen mellem det private og offentlige område medfører, at det bliver stadig vanskeligere for Forsvaret at fastholde medarbejderne. Derfor har vi foreslået, at der afsættes midler til varige fastholdelses- og rekrutteringstillæg

for faglærte og specialister i konstabel- og korporalgruppen i Hæren.

HKKF har arbejdet ud fra et tydeligt mål om, at med opnåelse af faglært uddannelse i rammen af EKU opnår man faglært løn. HKKF har hele tiden været klar over, at løftet til faglært aflønning ikke kan finansieres ved overenskomsten, men skal løses ved en ny lønmæssig indplacering af konstabelgruppen. Løftet til faglært aflønning er begrundet i en række optimeringseffekter, som giver arbejdspladsen besparelser og fordele. HKKF har leveret flere input til både det politiske og administrative niveau for at identificere positive effekter ved EKU. Under arbejdet med en ny HR-politik har HKKF tilkendegivet, at vi er indstillet på at drøfte en ny kontraktform, som indeholder et incitament til at forblive i Forsvaret i en længere periode, end man opnår i dag. Incitamentet skal både indeholde et uddannelsesmæssigt og lønmæssigt element.

Slut med mavefornemmelser - personaledata som vidensgrundlag

Den personalemæssige krise, som Forsvaret står i, er et resultat af både afgørende fejlslutninger og almindelig dårlig personaleledelse. Og ja, konjunkturerne spiller selvfølgelig også en rolle. Under arbejdet med en ny personalepolitik er det blevet tydeligt, at mange i Forsvarets øverste ledelse agerer på mavefornemmelser og ikke har et præcist billede af personaleudfordringerne, og hvordan de løses. Gennem mange år har den øverste ledelse argumenteret med, at Forsvaret generelt ikke har store problemer med fastholdelse. Svaret har derfor også været, at der ikke er én løsning på problemerne, men snarere mange forskellige tiltag, der skal gøres. Når det kommer til konstabelgruppen, er det desværre stadigvæk opfattelsen blandt traditionelle militære ledere, at flere værnepligtige i længere tid og bedre idrætsfaciliteter er svaret på problemerne - med andre ord at forstærke rekrutteringsmaskinen.

Dette ledelsessyn er forældet og dyrt at bygge videre på. Hvis ellers man havde villet det, er der data tilgængelige, der viser helt præcist, hvilke medarbejdergrupper Forsvaret har særligt vanskeligt ved at fastholde. Konstabelgruppen i Hæren er i særdeleshed ramt af manglende fastholdelse. Med en gennemsnitlig tjenestetid for en konstabel i Hæren på under to et halvt år er der et kæmpe potentiale for forbedringer. I nogle enheder er udskiftningen i

konstabelgruppen endnu højere. Når man dykker ned i de personaledata, der er tilgængelige, er der mange interessante indsigter, f.eks.:

- Afgang af M 112 og 113 fra Hæren fra 2010 til 2023 er konstant høj - ikke blot inden for de seneste par år.
- Afgangen er konstant markant højere for kvinder end mænd.
- Afgang af M 113 er lav sammenlignet med M 112.
- Afgang af tjenestemænd er lav.

Man kan kun undre sig over, at ledelsen ikke har reageret på problemerne og har iværksat målrettede initiativer for at modvirke dem. Der har ikke manglet opfordringer fra HKKF til at tage fat om problemerne, og vi har i alle de samarbejdsudvalg, som forbundet er repræsenteret i, sat fastholdelse på dagsordenen og fremlagt vores anbefalinger til at styrke fastholdelse af konstabelgruppen.

I så bred en koncern som Forsvarsministeriets er der altid en risiko for, at tilgangen til at håndtere problemer bliver så overordnet, at det er svært at skabe ørenlyd for specifikke indsatsområder. Der er en tendens til at sprede indsatsen over mange initiativer, og at nye tiltag implementeres i en mindre prioriteret orden. Det er en vigtig opgave for HKKF at forsøge at fastholde ledelsens fokus på de forhold, som har betydning for

konstabelgruppen, og at sikre, at der prioriteres målrettede initiativer mod konstabelgruppen - i stedet for at skyde med spredehagl med mange små tiltag rettet mod alle.

Det er en vigtig erfaring fra de seneste år, at opsamling af relevant og nuanceret datamateriale er enormt vigtig for at kunne identificere udfordringer og udviklingen heraf og for at kvalificere drøftelser med ledelsen og i samarbejdsudvalgene. Personaledata i Forsvaret har ikke helt en kvalitet, som sikrer præcise og nuancerede informationer om alle personalebevægelser, og det er derfor vigtigt at øge og forbedre dataindsamling og -bearbejdelse som led i styrkelsen af Forsvarets organisation. Det bør f.eks. være en selvfølge, at der indhentes data for personaleomsætning ved de enkelte enheder i Hæren, som kan give et aktuelt og retvisende billede af personalsituationen ved den enkelte enhed, som de relevante samarbejdsudvalg kan anvende og agere på. Systematisk gennemførelse og anvendelse af afgangssamtaler med afgående personale og interviews med potentielle målgrupper er lige så vigtige værktøjer til at understøtte arbejdet med medarbejderudvikling, motivation og trivsel og bør derfor være tilgængelige for samarbejdsudvalgene på alle niveauer og indgå som en fast del af samarbejdsudvalgenes drøftelser.

Samarbejdsudvalgenes rolle og opgaver

En ny personalepolitik med en mere imødekommende retning over for medarbejderne kommer selvfølgelig ikke til at slå igennem fra dag et. Det kommer til at kræve et vedholdende

arbejde for HKKF, både på centralt niveau og lokalt ude i enhederne, at bidrage til at få implementeret de mange initiativer på en god måde.

Det er en udfordring på et ministerområde med meget forskellige arbejdspladser at finde balancen mellem ønsket om ensartethed og hensynet til lokale behov og samtidig



Foto: Nikolaj Thide, Forsvaret

holde et højt ambitionsniveau for politikken. Der er forskelle på vilkårene og behovene på de enkelte arbejdspladser, og derfor skal der være vide rammer for implementeringen af en ny personalepolitik. Men det er selvfølgelig vigtigt, at medarbejderne gennem personalepolitikken får klarhed om, hvad de kan forvente sig som ansatte i Forsvaret, og hvad ledelsen vil forpligte sig til.

Men det er en vigtig erfaring, at der skal handling bag ordene, som kan mærkes helt ude på arbejdspladserne. Eftersom det ikke er muligt at skrive alle hensyn til medarbejderne

ind i et katalog over rettigheder og pligter, er det helt afgørende, at ledelsen og de faglige organisationer er enige om, at samarbejdsudvalgene skal inddrages bedre og have en nøglerolle i udmøntningen af personalepolitikken.

Personalepolitik skal tænkes ind i alle ledelsesbeslutninger på alle niveauer. Det er samarbejdsudvalgenes opgave at hjælpe til og holde øje med, at det sker. Der skal være en reel oplevelse af, at personalepolitikken er nærværende og et lokalt ansvar for ledelsen og medarbejderrepræsentanterne.

HKKF har en vigtig opgave i de overordnede samarbejdsudvalg med at sætte dagsordenen for, at arbejdspladserne i Forsvaret har ressourcer og rammer, som gør det muligt at arbejde med de personalepolitiske indsatsområder og at leve op til målsætningerne. Vi arbejder for, at de lokale samarbejdsudvalg er omdrejningspunktet for arbejdspladsens personalepolitik, og vil ikke acceptere, at personalepolitikken ender som et ledelsesdirektiv – hverken centralt eller lokalt.

Personale – et ledelsesproblem

Den største udfordring med at rulle en ny HR-politik ud ligger måske slet ikke i politikken selv, men i de ledelsesmæssige barrierer, som HKKF's medlemmer støder på ude på arbejdspladserne. Mange chefer vil gribe opgaven og arbejde efter intentionerne i personalepolitikken og skabe et godt lokalt samarbejde i samspil med tillidsrepræsentanterne. For andre er der stadig lang vej, før

de har omstillet sig til at tænke ud over den snævre opgaveløsning.

Erfaringerne viser, at ledere i Forsvaret har brug for mere viden og flere kompetencer inden for personaleområdet. Det er ikke nok at have et fokus på at virke som operativ fører i militære operationer. Lederne skal også fungere som personale- og virksomhedsledere. Lederne skal

naturligvis have tid og ressourcer til at løse de personaleopgaver, der lægges ud lokalt – det har manglet. Flere ressourcer vil kunne forbedre mange forhold, men hvis personaleområdet for alvor skal styrkes, er der behov for langt større kontinuitet på ledelsesniveau og langt større fokus på at inddrage tillidsrepræsentanterne i chefernes dispositioner.

Seniorpolitik

Med forøgelsen af pensionsalderen er seniorpolitik for alvor kommet i søgelyset. Mange medlemmer har været bekymret for, om de kan opretholde deres stillinger og funktioner i en høj alder, eller om der er jobs, som de eventuelt vil kunne skifte til. Vores medlemmer ser sig selv som seniorer langt tidligere, end det er tilfældet på civile arbejdspladser. Det skyldes, at de fysiske krav i den operative tjeneste er meget store og ofte vanskelige at honorere for mange medlemmer, i takt med at de bliver ældre. Der har manglet forståelse for denne problematik i Forsvaret, og det har været svært at drøfte muligheder for tilpasninger i arbejds-situationen som følge af alder. HKKF har derfor i længere tid presset på for at få udformet en ambitiøs seniorpolitik i HSU. I 2021 lykkedes det om-sider at blive enig om indholdet i en seniorpolitik for Forsvarsministeriets område, dog først efter intervention fra den daværende forsvarsminister.

Langt hen ad vejen er det HKKF's forslag til tiltag, som ligger til grund

for seniorpolitikken. Det var HKKF, som foreslog, at Forsvarets myndigheder skulle forpligtes til at tilbyde en seniorudviklingsplan for medarbejdere fra det fyldte 55. år. Det er også HKKF, der har sikret, at seniorpolitikken omfatter muligheden for kompetenceafklaring og systematisk anvendelse af arbejdsmarkedsuddannelser mv. for at lette overgangen til beskæftigelse på det øvrige arbejdsmarked eller i Forsvaret for senior-konstabler.

Forsvaret skal være en socialt ansvarlig arbejdsplads. En arbejdsplads, som ikke bare kasserer medarbejdere, når de ikke længere kan opfylde alle krav. Formålet med at indføre en seniorpolitik har grundlæggende været at skabe øget anerkendelse og anvendelse af seniorers kompetencer og erfaringer. Det er lykkedes. Det er meget positivt at konstatere, at seniorpolitikken faktisk er ved at blive implementeret ved enhederne i Forsvaret. Det har taget tid, men vi kan mærke, at der er kommet et andet mindset i forhold til seniorer. Vi

oplever faktisk, at der mange steder er en positiv interesse i at tilbyde seniorer fortsat ansættelse, når de går på pension. Det er jo tudetosset at smide medarbejdere på porten, som kan hjælpe med at løse de mange opgaver, som vi har. Det var der på forhånd skepsis om ville ske - i hvert fald for konstabelgruppen. Vi er selvfølgelig blevet hjulpet godt på vej af konjunkturerne på arbejdsmarkedet, så det er blevet lettere for seniorer at fastholde deres beskæftigelse efter pensionsalderen.

HKKF har arbejdet for, at der tilvejebringes øremærkede ressourcer til at gennemføre initiativer for seniorer. Fra centralt hold er der blevet afsat midler til, at enhederne kan implementere ordningerne. HKKF holder fortsat et godt øje med seniorpolitikken, og vi er klar til at styrke vores egen indsats for at klæde tillidsrepræsentanterne på, hvis det viser sig, at der mangler inspiration og opbakning til at rulle seniorpolitikken ud lokalt.

Helbreds vurderinger

På samme måde som der er sket en positiv ændring af mindsettet i relation til fastholdelse af seniorer på Forsvarsministeriets område, har HKKF i samarbejdsudvalgene medvirket til at fremme en tilsvarende positiv ændring med hensyn til de helbredsmæssige vurderingskriterier og ansættelsesmæssige konsekvenser heraf.

FSK introducerede i 2019 en grundlæggende mere fleksibel og differentieret tilgang til egnethed end tidligere. Denne tilgang er blevet videreført og udbygget i de senere

år. Det har vist sig, at disse ændringer har haft en positiv effekt for fastholdelsen af personale.

De nye helbreds kriterier imødekommer den kritik, som HKKF har haft af helbreds vurderingerne og de ansættelsesmæssige konsekvenser heraf.

Det er fortsat HKKF's mål at arbejde for relevante helbredsmæssige krav, rimelige konsekvenser ved manglende opfyldelse af kravene, herunder gode muligheder for fastholdelse og omplacering, og en åben og retfærdig sagsbehandlingsproces.

Indsatsen mod krænkende adfærd

Efter megen medieomtale med sager om krænkende adfærd i Forsvaret er der rettet stor opmærksomhed mod krænkende adfærd og samarbejdsudvalgenes opgaver med at imødegå krænkende adfærd og skabe en kultur med øget diversitet. Den øverste ledelse har meldt ud, at der på Forsvarsministeriets område er nultolerance over for krænkende adfærd. Det betyder, at chefer og ledere har handlepligt, hvis de bliver opmærksomme på krænkende handlinger ved konkrete hændelser i hverdagen. Det betyder også, at chefen/ledelsen skal følge op, hvis arbejdspladsvurderingen (APV) eller andre målinger viser, at krænkende adfærd har fundet sted.

Det er en ledelsesopgave at prioritere arbejdet med forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Chefer og ledere skal gå forrest som rollemodeller for en ordentlig, respektfuld adfærd og omgangstone. Tilsvarende har alle medarbejdere et ansvar for egen adfærd og et medansvar for at styrke en respekt- og tillidsfuld kultur på arbejdspladsen. Da arbejdspladsens

kultur og værdier er et fælles ansvar og skabes i samspil mellem ledelse og medarbejdere, bliver alle medarbejdere opfordret til at informere en chef, leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller lokal rådgiver fra OPRK, hvis de oplever eller er vidner til krænkende adfærd.

På arbejdspladser, hvor der er konstateret krænkende handlinger, skal ledelsen, AMO og SU drøfte konkrete foranstaltninger til at håndtere og forebygge krænkende adfærd. På det organisatoriske niveau har AMO og SU et medansvar for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Det indebærer, at AMO og SU skal forholde sig til APV-målingens resultater om forekomst af krænkende, herunder kønskrænkende adfærd og drøfte behovet for iværksættelse af initiativer til styrkelse af arbejdskulturen, der kan øge trivselen og forebygge krænkende, herunder kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen.

Nultolerance er ikke ensbetydende med, at enhver krænkende adfærd får ansættelses- eller strafferetlige

konsekvenser. Det vil altid afhænge af en konkret vurdering af adfærd. HKKF bakker naturligvis op om indsatsen for en arbejdsplads, der er tryk og uden krænkende adfærd. HKKF har i årevis peget på, at der var brug for en bedre håndtering af sager vedrørende krænkende adfærd, men Forsvarets ledelse har ikke haft så stor opmærksomhed på problemerne før nu. HKKF har også peget på, at behandlingen af konflikter på arbejdspladsen ofte balancerer mellem delvis uforenelige hensyn, og at det derfor er vigtigt, at tillidsrepræsentanterne afstemmer forventninger med berørte medlemmer om, hvordan en konfliktsituation søges håndteret, og at bilæggelsen af konflikter på arbejdspladsen ikke sker på bekostning af medlemmerne. Der kan naturligvis opstå situationer, hvor der er en reel interessekonflikt mellem medlemmer af HKKF, som kræver faglig vejledning af begge parter i konflikten. HKKF har forsøgt at tage højde for en eventuel konflikt mellem medlemmer i tilrettelæggelsen af den faglige bistand til parterne.

Her og nu-tiltag til forbedret fastholdelse

Oprindeligt var det planen, at en ny HR-politik skulle besluttes som led i forsvarsforliget, der blev indgået i juni 2023. Sådan gik det som bekendt ikke. Politikerne besluttede at dele forsvarsaftalen op i mindre bidder og aftale delforlig hen ad vejen. Da det stod klart, at personaleledelsen ville blive udskudt, opfordrede forsvarsministeren os til at fremsætte forslag til her og nu-tiltag, som kunne gennemføres inden en politisk aftale om de fremtidige personaleforhold.

HKKF fremsatte disse forslag til her

og nu-tiltag:

- Fremrykning af overgangsordning i EKU for konstabler i kamptropperne
- Konstabler med længere tids ansættelse i kamptropperne efter-spørger en hurtigere iværksættelse af overgangsordningen til EKU, der giver mulighed for at opkvalificere og meritere allerede ansatte konstabler og give dem faglært status. Der er brug for at implementere en hurtigere overgangsordning, der kan bidrage til at motivere og fastholde de er-

farne konstabler. HKKF vurderer, at det er teknisk muligt at fremskynde arbejdet med en overgangsordning i det faglige udvalg for konstabeluddannelse, så der udarbejdes en plan for udrulning af en overgangsordning i 2023, og at overgangsordningen implementeres i 2024.

- Implementering af EKU ved alle tjenestegrene i Hæren
- Tilkendegivelserne fra HKKF's medlemmer ved de tjenestegrene, som ikke er omfattet af EKU, er meget klare: Det opleves som

uretfærdigt, at deres faglighed og militære speciale ikke på samme måde som for konstabler i kamp-tropperne bliver anerkendt og løftet til faglærte uddannelser. Det møder ingen forståelse, at det skulle være nødvendigt at vente indtil 2025, før der tages stilling til en omlægning af uddannelserne, og at der herefter skal bruges tid på planlægning og implementering.

- Faglært aflønning til faglærte konstabler

Aflønning som faglært efter afsluttet uddannelse kan ganske enkelt ikke skrives ud af ligningen, hvis Forsvaret vil fastholde og motivere konstablerne til fortsat tjeneste. Som på alle andre jobområder er der også blandt

konstablerne en forventning om, at et bedre kvalifikationsniveau vil blive honoreret med højere aflønning.

- Fastholdelsestillæg til fagligt personel
HKKF foreslår, at der for de faglærte (militære såvel som civile) i vedligeholdelsesstrukturen under FVT og i Hæren indføres et fastholdelsestillæg på kr. 3.000 pr. måned, hvilket vil være på niveau med det fastholdelsestillæg, som man indførte for flymekanikere i forbindelse med den såkaldte Task Force FLY på baggrund af manglende flymekanikere.
- Bedre udnyttelse af konstablers og korporalers realkompetencer
Mange konstabler og korporaler er i

besiddelse af erfaringer og kvalifikationer fra et langt tjenesteforløb med flere udsendelser og skiftende funktioner. Der er en generel oplevelse af, at disse erfaringer og kompetencer ikke nyttiggøres i tilstrækkeligt omfang på grund af en fastlåst hierarkisk stillingsstruktur. Der er en lang række stillinger, som ikke forudsætter brede leder- eller mellemliderkompetencer, men som først og fremmest kræver specialistviden inden for det pågældende område. Men på grund af en forældet stillingsstruktur bemannes stillingerne af personel med højere rang, end opgaveløsningen kræver. F.eks. anvendes mellemlidere til løsning af vagtopgaver, som uden tvivl kan løses af konstabler og korporaler.

Nye ansættelsesformer

For at være klar til at gribe ud efter mulighederne for at forbedre ansættelsesvilkårene for vores medlemmer har forbundsbestyrelsen besluttet disse overordnede principper og sigtelinjer for forhandlinger om nye ansættelsesformer/kontrakter for Hærens konstabler:

1. HKKF stræber efter at skabe forbedringer af ansættelsesvilkårene, herunder etablering af en uddannelsesret uanset ansættelsesform (korttidskontrakt/varig ansættelse). En tidsbestemt korttidsansættelse og varig ansættelse bør basere sig på de samme principper, hvad angår optjening af uddannelsesret.
2. HKKF er indstillet på at indgå en aftale om en ny korttidskontrakt med uddannelsesret, hvis det er arbejdsgiverens krav.
3. HKKF arbejder for at opnå så meget uddannelse for vores medlemmer som muligt og at forankre uddannelsesretten i vores overenskomst. Konkret foreslår

4. Uddannelse og kompetenceudvikling skal tage udgangspunkt i og bygge oven på EKU.
5. Anvendelse af uddannelsesretten bør i et vist omfang afvikles undervejs i tjenesteforløbet og målrettes specifikke uddannelsesområder, som aftales med HKKF.
6. Optjening og anvendelse af uddannelsesretten skal imødekomme hensyn til Hærens funktionsvilkår.
7. HKKF har som målsætning at etablere en lønstruktur, der skaber et incitament til at blive længere i Forsvaret. HKKF arbejder for, at Hærens konstabler overgår til faglært aflønning efter gennemgang af den erhvervsrettede uddannelse. Efter en periode på faglært løn bør der aftales mulighed for en ekstra stigning, så "slutlønnen" bliver omkring den faglærte løn for langtidsansatte.
8. I relation til en tidsbestemt

9. Muligheden for at anvende tjenestemandsansættelse for konstabler og korporaler med varig tjeneste skal undersøges og afprøves.
10. HKKF har som mål at aftale pension til minimum det samme niveau som sammenlignelige grupper i Forsvaret, og der bør ikke aftales karens i forhold til starttidspunktet for pensionsindbetalingen.

HKKF er klar til at gribe ud efter at forbedre ansættelsesvilkårene for konstabler i Hæren, uanset om mulighederne opstår i det politiske rum i forbindelse med et nyt forsvarsforlig, efterfølgende i en udmøntning i en ny HR-politik eller i forbindelse med kommende overenskomstforhandlinger.



Foto: Camilla Post, Forsvarskommandoen

Uddannelse og kompetenceudvikling

Uddannelse skaber værdi

Det er et af de vigtigste mål for HKKF at styrke uddannelse og kompetenceudvikling for konstabelgruppen i Hæren, fordi det gavner det enkelte medlem – og fordi det som helhed forbedrer konstabelgruppens position og værdi på arbejdsmarkedet. Gennem en lang periode har der været meget store udfordringer med at sikre, at medlemmerne får en uddannelse, der giver værdi og skaber udvikling for dem. Derfor har emnet også stået særligt højt på dagsordenen på kongressen i 2016 og i 2020.

Med forsvarsforliget i 2013 blev de vante uddannelsesveje for konstabelgruppen blokeret. Ordningen med militære lærlinge blev afskaffet, og Forsvaret stoppede med at anvende K-35-kontrakter med optjening af civil uddannelse. Samtidig oplevede medlemmerne, at det blev stadigt vanskeligere at få mulighed for at dygtiggøre sig ud over de helt snævre krav, som blev stillet til deres funktion. Der har ofte både manglet tid og midler til uddannelse ud over funktionskravene. Medarbejderudviklingssamtaler og udviklingskontrakter, som skulle fremme motivation til videreudvikling, er blevet gennemført mere som en undtagelse end en regel.

For at vende udviklingen har HKKF arbejdet målrettet på at skabe et bedre grundlag for at sikre medlemmerne uddannelse og kompetenceudvikling. I første omgang var det vores strategi at gøre uddannelse til

en overenskomstsikret ret. I overenskomstforhandlingerne i 2015 fremsatte HKKF krav om nye ansættelsesvilkår, som skulle garantere vores medlemmer kompetenceudvikling og uddannelse. Det lykkedes ikke at komme igennem med kravene, fordi Forsvaret ikke ville forpligte sig kontraktligt til at gennemføre uddannelse.

Da det stod klart, at det ikke var muligt at komme igennem med en overenskomstaftale om forpligtende rettigheder til uddannelse, besluttede vi i HKKF at gå den politiske vej for at få sat rammerne om uddannelse og kompetenceudvikling for konstabelgruppen på plads på en holdbar og langsigtet måde.

På kongressen i 2016 vedtog HKKF derfor en målsætning om, at konstabeluddannelsen skulle omlægges til en erhvervsuddannelse. Vores vision var, at konstabeluddannelsen blev anerkendt på niveau med en erhvervsuddannelse, og at uddannelsen skulle tilgodese både almen og faglig opkvalificering. Desuden ville vi opnå, at konstabeluddannelsen styres i et samarbejde mellem ledelsen og HKKF – i lighed med erhvervsuddannelserne. Det var et vidtgående forslag, der gav genlyd i den offentlige debat. Det var også et kontroversielt forslag, som til dato har delt vandene både generelt i Forsvaret og i vores egne rækker. Herom senere.

Forslaget blev heldigvis mødt med større forståelse på politisk plan, og det lykkedes for HKKF gennem god dialog med flere politiske partier at skabe bred opbakning, så forslaget to år senere blev realiseret i en politisk beslutning. Med forsvarsforliget i 2018 besluttede politikerne, at de militære uddannelser skal tilnærmes det civile uddannelsessystem for at understøtte medarbejdernes mulighed for videre ansættelse og uddannelse i og uden for Forsvaret. Politikerne besluttede specifikt, at der skulle gennemføres et analysearbejde, som skulle kortlægge muligheden for at etablere en erhvervsuddannelse for konstabler i Hæren. Politikerne har ikke været i tvivl om, at det var den rigtige vej at gå; de var nemlig så forudseende, at de afsatte mere end 70 mio. kr. årligt til at finansiere opbygning og en varig omlægning af konstabeluddannelsen.

Alt i alt var det en skelsættende beslutning. Det er ene og alene HKKF's fortjeneste, at konstabeluddannelsen kom på den politiske dagsorden, og der blev sat en ny og mere ambitiøs retning for konstabeluddannelsen. Det er ikke mindst noget af en bedrift, at der fulgte penge med den politiske beslutning – i lyset af underfinansieringen af personaleområdet i Forsvaret. Det er nok kilden til megen af den modstand og uvilje, som nogle andre faggrupper i Forsvaret har mødt konstabeluddannelsen med.

Det efterfølgende forløb viser, at der er langt fra, at en politisk beslutning træffes, til, at den udmøntes i realiteternes verden. Det skyldes, at det ganske enkelt tager lang tid at forberede og implementere komplekse beslutninger. Vejen har været endnu længere og bøvlet, fordi der har været modstand mod en ny konstabeluddannelse fra mange sider. Det er ikke så få snubletråde, HKKF har skullet overvinde undervejs.

Sagt direkte og med al respekt for de deltagende myndigheder: Den nye og opkvalificerende konstabeluddannelse ville aldrig være blevet til noget, hvis ikke HKKF for det første havde taget initiativet til det og for det andet havde presset på i udviklingsarbejdet og leveret tekniske løsninger på alle de benspænd, som er blevet lagt ud af de forskellige kommandoer og myndigheder. Det tredje, der skulle til, var, at forsvarsminister Trine Bramsen havde viljen til at trumfe en beslutning om et pilotprojekt med

erhvervsrettet konstabeluddannelse igennem på trods af systemisk modstand.

Med den erhvervsrettede konstabeluddannelse får vi omsider tilrettelagt et struktureret uddannelsesforløb, som fører frem til en anerkendelse som faglært konstabel, og som indeholder personlige og erhvervsrettede kompetencer, som den enkelte kan bygge videre på, uanset om man vælger at fortsætte i Forsvaret eller vil søge andre karriereveje.

Det er en milepæl, vi har nået med den nye konstabeluddannelse. Når det alligevel ikke rigtig bliver anerkendt som en fuldtone succes af alle, hænger det sammen med flere forskellige faktorer:

- Pilotprojektet har kun rettet sig mod konstabler i kamptropperne.
- Der er uvished om, hvordan allerede ansatte konstabler omfattes af uddannelsesordningen.

- Der er usikkerhed om lønvikårene og generel utilfredshed med løn- og ansættelsesforholdene.
- Medlemmerne oplever, at der er barrierer for uddannelse og kompetenceudvikling.
- Der er ofte misforståelser om uddannelsens formål.
- Mange tror fejlagtigt, at EKU er en erstatning for civil uddannelse.

Hertil kommer kritik fra andre faggrupper, som taler EKU ned - men som reelt føler sig truet af, at konstabelgruppen får flere kompetencer, og som misunder konstabelgruppen de ressourcer, som knytter sig til EKU. Alt sammen problemstillinger, som har støjet i baggrunden og ofte fået plads til at overskygge det grundlæggende sigte med uddannelsen. Bag mange af indvendingerne ligger ofte en udbredt skepsis over for konstabeluddannelsen, som bunder i en traditionel professionsopfattelse af det militære erhverv.

Principper for EKU

- Konstabeluddannelsen tilnærmes det civile uddannelsessystem og skal styrke konstabernes muligheder for at skifte mellem det militære og civile arbejdsmarked samt understøtte Forsvaret som en attraktiv arbejdsplads. Samtidig skal opnåede kompetencer i videst muligt omfang nyttiggøres i Forsvarets opgaveløsning og understøtte den interne rekruttering til Forsvarets uddannelser.
- Konstabeluddannelsens niveau fastsættes og anerkendes i det ordinære uddannelsessystem på erhvervsuddannelsesniveau og på arbejdsmarkedet. Det civile uddannelsessystem nyttiggøres i muligt omfang og med henblik på at skabe et samspil mellem Forsvarets uddannelser og det civile uddannelsessystem. Uddannelsen baserer sig desuden på grundtankerne og målsætninger i lovgivningen for erhvervsuddannelser.
- Konstabeluddannelsen tilrettelægges således, at den understøtter tilgangen i trepartsaftalen fra oktober 2017: "Et fleksibelt arbejdsmarked og en arbejdsstyrke med de rette færdigheder, viden og kompetencer er en afgørende forudsætning for at kunne imødekomme kravene på fremtidens arbejdsmarked."
- Konstabeluddannelsen forventes at være en fuldt selvstændig og godkendt uddannelse og erstatter dermed den hidtidige konstabeluddannelse i Hæren.

Uddannelse og professionsforståelse

Hvorfor er det så kontroversielt at formalisere og systematisere en uddannelse for konstabelgruppen? Ovenikøbet i et land, hvor stort set hele arbejdsmarkedet er bygget op på uddannelse og dokumentation af kvalifikationer. Modstanden mod at formalisere konstabeluddannelsen hænger sammen med en traditionel opfattelse af soldateruddannelsen, som er historisk begrundet, men som fortsat er spillevende og sætter sit præg på forståelsen af den militære profession i dag.

Den gamle konstabeluddannelse bestod af en grundlæggende militær uddannelse af forholdsvis kort varighed (normalt værnepligtstiden og reaktionsstyrkeuddannelse). Herefter har tjenesteforløbet som konstabel formet sig som varetagelse af en række opgavebestemte funktioner med meget forskellige uddannelseskrav. Mange af vores medlemmer har karakteriseret deres tjenesteforløb mere som et hændelsesforløb end et planlagt udviklingsforløb.

Til forskel herfra tilrettelægges EKU'en som et struktureret uddannelsesforløb over en længere periode, som fører frem til en anerkendelse som faglært konstabel. Uddannelsen indeholder både personlige og erhvervsrettede kompetencer, som den enkelte konstabel kan bygge videre på, uanset om man vælger at fortsætte i Forsvaret eller vil søge andre karriereveje. Uddannelsen er beskrevet og anerkendt i det offentlige uddannelsessystem.

Der er mange gode grunde til at tage et opgør med den traditionelle professionsopfattelse, fordi den er årsag til mange af de udfordringer, som konstabelgruppen er stillet over for, og fordi den forringer

HKKF's muligheder for at forbedre vilkårene for medlemmerne. Den traditionelle professionsopfattelse tager sit udgangspunkt i en meget snæver tilgang til militær uddannelse og særlig uddannelsen af menige soldater: Uddannelsen retter sig alene mod Forsvarets behov, og alle, som kan opfylde grundlæggende helbredsmæssige krav, kan modtage den nødvendige militære træning af forholdsvis kort varighed. Uddannelsen omtales meget sigende som en produktion af soldater. Det er et tankegods, som stammer fra en tid med værnepligt og mobiliseringsforsvar.

Ud fra denne traditionelle forståelse af den militære profession bliver værdien af militær uddannelse i praksis talt ned og ringeagtet og i stedet gjort til et "kald" eller en pligt. Den militære uddannelse fremstår som en "sort boks" for omverdenen, og det gør det svært at bygge bro fra det militære job til civil beskæftigelse og uddannelse. Det anses heller ikke som nødvendigt at synliggøre og dokumentere de kompetencer, som uddannelsen giver, fordi uddannelsen alene retter sig mod Forsvarets behov.

I den optik er uddannelse og kompetenceudvikling først og fremmest relevant for konstabler, når de forlader Forsvaret, men betyder ikke noget særligt for de konstabler, som fortsætter deres tjeneste i Forsvaret. Fokus flyttes dermed over på civil uddannelse efter jobbet i Forsvaret på bekostning af uddannelse til at bestride jobs i Forsvaret. Det er selvfølgelig vigtigt at sikre medlemmerne muligheder for at opkvalificere sig til en civil beskæftigelse, men hvis det overskygger mulighederne for uddannelse og opkvalificering for de konstabler, der fortsætter deres job i

Forsvaret, så er det en skævvridning, som virker negativt på de konstabler, der fortsætter tjenesten i Forsvaret. Det har været resultatet gennem mange år, hvor kritik af manglende udviklingsmuligheder for konstabelgruppen er blevet imødegået med, at konstablerne jo har en ret til civil uddannelse, som de kan benytte sig af.

Den traditionelle tankegang harmonerer med bonusbetaling til soldater for at holde ud i en vis periode frem for at tilrettelægge et lønforløb, der sikrer varige og konkurrencedygtige lønvilkår. Den bygger på en forståelse af det militære job som ét, der er underlagt nogle helt andre spilleregler end dem, der gælder det øvrige arbejdsmarked, og giver gener, som man som ansat må affinde sig med. Og det er en tankegang, der konstant prioriterer rekruttering af nye kræfter i stedet for fastholdelse af allerede ansatte.

Forestillingen om, at stort set alle, der kan opfylde de fysiske basiskrav, kan gennemføre den militære uddannelse, går stik imod behovet for specialisering. Effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen kræver erfaringer og kompetencer. Forudsætningen for et mindre ledelsestungt forsvar er, at gruppen af konstabler mestrer deres funktioner og i vid udstrækning kan lede sig selv. Konstabler er ikke bare soldater, der kan erstattes af en ny soldat med grundlæggende militære færdigheder. Det kræver meget at være konstabel i dag for at kunne begå sig på kamppladsen med den teknologiske udvikling, som har fundet sted, og de systemer og de data, konstablerne skal kunne håndtere.

Konstablerne varetager et væld af forskellige funktioner, som kræver



Foto: Steffen Fog

faglige kvalifikationer, f.eks. inden for logistik, IT, sanitetstjeneste osv. Hertil kommer personlige kompetencer som samarbejde og teamwork og arbejde under pres. Derudover skal konstabler have viden om konventioner, krigens love og Forsvarets opgaver og mandater. For at kunne løse opgaverne som konstabel skal man også have almene kompetencer i f.eks. psykologi, dansk og matematik og kunne kommunikere på engelsk. Det kræver veluddannede soldater, og det er derfor, at HKKF insisterer på, at konstablers arbejde er et fag. Det er ikke bare ufaglært arbejde.

HKKF's tilgang til konstabeluddannelsen og den militære profession tager afsæt i, at uddannelsen ikke blot sigter mod at varetage en funktion

på arbejdspladsen, men at uddannelse skal have værdi for den enkelte medarbejder og for samfundet. Vi har gennem årene oplevet en del eksempler på, at Forsvaret af besparelsesgrunde har reduceret kvalifikationskravene til funktioner med f.eks. administrativt eller logistisk indhold. Det giver en begrænsning i den enkelte konstablers værdi på arbejdsmarkedet, som den enkelte eller en kommende arbejdsplads kommer til at betale "regningen" for. Ovenikøbet har Forsvaret ofte lukreret på, at medarbejderne alligevel har haft kvalifikationerne til at løse opgaverne - på samme måde som når Forsvaret lever højt på, at langt de fleste konstabler har grundlæggende fag fra ungdomsuddannelserne, uden at det fremgår som en synlig forudsæt-

ning for opgaveløsningen. F.eks. er det nødvendigt at beherske engelsk som arbejdssprog for at deltage i internationale operationer, og de fleste konstabler har tilstrækkelige engelskkundskaber til at løse opgaverne, men engelsk er ikke indarbejdet i det militære uddannelsesforløb og synliggjort som en kompetence, som konstablerne får anerkendt og kan bygge videre på - eller bliver belønnet for.

Det er uacceptabelt og slet ikke i overensstemmelse med de principper, som gælder for uddannelse i det øvrige samfund. Med en indplacering af konstabeluddannelsen i det offentlige uddannelsessystem kan den enkelte konstabel bygge videre på sin militære uddannelse i det civile

uddannelsessystem. Det er en klar fordel for den enkelte, men det vil også være i god overensstemmelse med de politiske krav om at undgå at spilde ressourcer på dobbeltuddannelse. Uddannelse af konstabelgruppen er et samfundsanliggende. Uddannelse betaler sig – ikke kun for den enkelte, men også for statskassen.

Samtænkning af militær uddannelse og civil uddannelse giver grundlag for anerkendelse af de militære uddannelser og kompetencer og dermed en værdiansættelse, som alle medarbejdere og ledere i Hæren bør have en meget stor interesse i at opnå. Det er ikke særlig gennemtænkt at arbejde imod, at den militære uddannelse beskrives og indplaceres i det almindelige

uddannelsessystem, hvis ellers man har faglig stolthed og står inde for uddannelsens kvalitet.

Også indvendinger om, at det er vigtigere at prioritere konstablernes muligheder for en civil uddannelse, når de forlader Forsvaret, end at besvære Hærens uddannelser med et generelt kompetenceløft, har en høj pris. Et systematisk uddannelsesløft af hele konstabelgruppen giver naturligvis meget mere tilbage til Forsvaret end de strategier, som tager sigte på at dygtiggøre de konstabler, der er på vej ud af Forsvaret.

Alt i alt har forslaget om at omlægge konstabeluddannelsen et bredt sigte og et vidtgående perspektiv. Det er et forslag i flyvehøjde. Det er klart, at set i øjenhøjde fra den enkelte kon-

stabels perspektiv kan billedet blive anderledes. Så længe EKU ikke står fuldt udfoldet, men er under fortsat udvikling, kan det være vanskeligt at få øje på alle fordelene her og nu. Der er ingen tvivl om, at der også er begået fejltagelser i pilotprojektet i kamptropperne, som skal rettes i en ny version. De vil blive rettet, og de bliver selvfølgelig ikke gentaget i forbindelse med udbredelse af EKU til de øvrige tjenestegrene i Hæren. Det siger sig selv, at det også ville fremme forståelsen for EKU, hvis uddannelsen fører til et lønløft til den faglærte konstabel. Men udelukkende at bedømme EKU ud fra nogle begyndervanskeligheder eller en usikker lønmæssig effekt er alligevel for snævert.

Faglært løn

Betydningen af uddannelse er helt afgørende for den lønmæssige indplacering på arbejdsmarkedet. Skulle man være i tvivl om den kendsgerning, kan man dykke ned i Lønstrukturkomitéens rapport fra 2023, som leverer en tydelig dokumentation af, at faggruppernes uddannelsesniveau afspejles i deres lønmæssige indplacering. De historiske erfaringer hos forskellige faggrupper peger på, at uddannelse har været en løftestang for aflønningen – uanset om det gælder social- og sundhedsområdet eller fængselsbetjente.

HKKF har naturligvis som målsætning, at det uddannelsesmæssige løft af konstabelgruppen gennem EKU giver grundlag for en forbedret lønmæssig indplacering af konstabelgruppen. Som det fremgår af afsnittet om HR-politik, har HKKF hele vejen arbejdet ud fra et tydeligt mål om, at med opnåelse af faglært uddannelse i rammen af EKU opnår man faglært løn.

Løndannelsen kan ikke sættes på formel. Det følger af den danske aftalemodel, at løn og arbejdsvilkår fastsættes gennem forhandlinger

mellem arbejdsmarkedets parter, men HKKF har hele tiden været klar over, at løftet til faglært aflønning ikke kan finansieres ved overenskomsten, men skal løses ved en ny lønmæssig indplacering af konstabelgruppen. HKKF arbejder fortsat målrettet på at sikre faglært løn, bl.a. ved at synliggøre en række positive effekter af konstabeluddannelsen, som giver arbejdspladsen besparelser og fordele.

Fagligt udvalg - EKU

Det er efter HKKF's opfattelse utilfredsstillende, at det har været op til Forsvaret alene at fastsætte uddannelseskraV og kompetencebehov for konstabelgruppen. Det er alt for ensidigt, fordi Forsvaret ikke bare

bestemmer over sine egne funktionskrav, men i virkeligheden også fastlægger sine medarbejders markedsværdi. Forsvarets traditionelle eneret til at fastlægge kvalifikationskravene afviger fra andre erhvervsområder i

det danske samfund, hvor det er et fælles anliggende for fagforeninger og arbejdsgiverrepræsentanter at drøfte og fastlægge kompetence og uddannelseskraV, og hvor uddannelse tilrettelægges i et tæt samarbejde

mellem ledelse, organisationer og uddannelsesinstitutioner.

HKKF's vision om at tilrettelægge konstabeluddannelsen som en erhvervsuddannelse sigtede mod at få etableret et gensidigt forpligtende samarbejde mellem ledelsen og HKKF om konstabeluddannelsen. Målet var og er at indskrænke ledelsens eneret til at fastsætte kompetencekrav og uddannelse uden hensyntagen til konstablerne selv og deres faglige repræsentanter og uden hensyntagen til samfundets interesser. Det har med garanti givet anledning til bekymringer og modstand fra mere traditionelt tænkende ledere i det militære system. Dem må man minde om, at prisen for at bevare eneretten til at fastlægge kvalifikationskrav og undgå at tilpasse den militære uddannelse til det almindelige uddannelsessystem er manglende anerkendelse af værdien af militære kompetencer og Forsvaret som uddannelsesinstitution. Det er en urimeligt høj pris.

Med EKU er der blevet etableret et formaliseret partssamarbejde mellem HKO og HKKF om konstabeluddannelsen i form af et fagligt udvalg. Det har uden tvivl været en udfordring for ledelsen at vænne sig til en høj grad af inddragelse af HKKF i Hærens uddannelse. Men det er gået forbløffende godt. Fra en lidt fاملende start er dialogen og samarbejdet i det faglige udvalg blevet konstant bedre. HKO har taget mere og mere medansvar og ejerskab for uddannelsen, og HKO virker oprigtigt indstillet på i god forståelse med HKKF at konsolidere EKU og udbrede konstabeluddannelsen til de øvrige tjenestegrene

i Hæren. HKO har investeret mange kræfter i at opbygge en organisation omkring uddannelsen til at varetage mange opgaver, der kommer – både i staben i HKO og ude lokalt ved regimenterne.

EKU er fortsat under udvikling og bliver løbende justeret ud fra de erfaringer, som vi gør os. Det ligger i ordet pilotprojekt. Evalueringerne fra de hidtil gennemførte forløb er generelt positive, men der er også erfaringer, der peger på behov for at tilpasse uddannelsen. Det er et stort arbejde, der er i gang, som medfører, at de civile skoler og Hæren lærer af hinanden og ser nye muligheder for at styrke samspillet mellem civile uddannelseselementer og læring i Hæren.

Undervisningsministeriet har meldt ud, at EKU er adgangsgivende til akademi- og professionsuddannelser på linje med øvrige erhvervsuddannelser. Det er en landvinding og et kvalitetsstempel af uddannelsen. Det viser værdien af det store arbejde med at udarbejde dokumentation og beskrivelser af uddannelsen. Det kan være svært at forstå betydningen af papirarbejdet for den enkelte – men for alle dem, der står uden for Forsvaret og skal vurdere, hvad konstablerne har af kompetencer, er det af enorm betydning. For de civile uddannelsesinstitutioner og arbejdsgivere er det nemlig afgørende, at kompetencer er beskrevet og dokumenteret.

Erhvervsrettet konstabeluddannelse skal både føre til opkvalificering i jobbet som konstabel og give muligheder for videreuddannelse og

beskæftigelse såvel i som uden for Forsvaret. Specialiseringsmodulerne af op til 16 ugers varighed skal bidrage til at skabe synlige karrierespor og brobygning til civile jobområder. Det er vigtigt for forståelsen af EKU, at det bliver fastlagt, hvilke specialiseringsretninger uddannelsen kommer til at rumme. HKKF har fra start haft ret præcise tanker om, hvilke specialiseringsretninger der kunne være relevante, og vi har presset på for, at HKO og HKKF i enighed kan præsentere specialiseringsretningerne i god tid. Indtil videre er der udarbejdet en konkret model for brobygning til Kriminalforsorgens uddannelser, og et tilsvarende samspil med politiuuddannelsen er i støbeskeen.

HKKF har i det faglige udvalg lagt stor vægt på, at der iværksættes en overgangsordning for allerede ansatte konstabler i kamptropperne. Selv om allerede ansatte ikke kan gå til en fagprøve før slutningen af 2025, når det første hold EKU'ere er igennem uddannelsen, så er vi enige med HKO om både at udvikle og afprøve nogle uddannelsesmodeller for allerede ansatte til dele af EKU forinden. HKO har påbegyndt udviklingsarbejdet med henblik på at etablere et uddannelsesforløb for allerede ansatte, som skal afprøves i andet halvår af 2024. Det har selvfølgelig stort fokus for både HKO og HKKF, at overgangsuddannelsen skal opleves som meningsfuld af konstablerne.



Konsolidering og udvidelse af EKU

Det har ligget uden for mandatet for det faglige udvalg for EKU at beslutte de fremadrettede rammer for EKU. De er politisk funderet, og derfor har HKKF sideløbende med samarbejdet om pilotprojektet i kamptropperne arbejdet for, at der hurtigst muligt blev truffet politisk beslutning om at fremskynde implementering af erhvervsrettet konstabeluddannelse ved alle tjenestegrene i Hæren. HKKF har desuden arbejdet for at fremrykke en overgangsordning til EKU for allerede ansatte konstabler i kamptropperne.

HKKF har taget afsæt i, at EKU er kommet for at blive. Pilotprojektet er i HKKF's forståelse sat i verden for at afprøve modeller for at implementere en velfungerende uddannelsesmodel - pilotprojektet drejer sig ikke om, hvorvidt der skal etableres en ny

erhvervsrettet konstabeluddannelse.

HKKF har derfor set det som en unødvendig forsinkelse at vente indtil 2025, før der tages principielt stilling til en omlægning af konstabeluddannelsen ved de øvrige tjenestegrene i Hæren. Uddannelsesmodellen fra kamptropperne kan ikke bare overføres til de øvrige tjenestegrene. EKU skal selvfølgelig basere sig på den faglighed, som er til stede i tjenestegrene, og derfor forestår der et større udviklingsarbejde for at komme i mål. Det kommer til at tage tid.

Ud fra samme betragtning har HKKF ønsket en hurtigere iværksættelse af overgangsordningen til EKU for allerede ansatte konstabler. Af hensyn til fastholdelse haster det med

at tilrettelægge en vej til at blive opkvalificeret til faglært status.

For HKKF har det været højt prioriteret at sikre konsolidering og udvidelse af EKU i forbindelse med Forsvarets oplæg til ny HR-politik og de politiske forhandlinger om HR-tiltag. Med delaftalen fra 30. april 2024 er der truffet politisk beslutning om at videreføre og udvide EKU til hele Hæren. Der tilføres yderligere 50 mio. kr. årligt ud over de allerede afsatte 70 mio. kr. årligt til at finansiere udvikling og implementering af konstabeluddannelsen.

Som allerede nævnt er der et stykke vej fra den politiske beslutning til, at der også er indført en ny erhvervsrettet konstabeluddannelse i Hæren. Der forestår et stort udviklingsarbej-

de, som både vil kræve inddragelse af HKKF lokalt og på centralt niveau. Det er vi naturligvis klar til at påtage os. HKKF vil også fremadrettet prio-

ritere arbejdet med konstabeluddannelsen og fastholde en klar ambition om uddannelse for alle konstabler i Hæren – og sikre, at der afsættes

ressourcer til at gennemføre uddannelsen i praksis.

Militære lærlinge

I delaftalen fra januar 2024 blev det omsider besluttet at genindføre militære lærlinge i større skala. Det har HKKF været stærk fortalende for i årevis, fordi ordningen med militære lærlinge skaber et attraktivt uddannelses-tilbud om en civilt anerkendt faglig uddannelse for konstabelgruppen. Og selvfølgelig fordi Forsvaret savner faglige specialister i stort tal. Det har på den baggrund været nærmest ynkeligt at se, hvordan Forsvaret med et sølle pilotprojekt på 30 lærlinge har forsøgt etapevis at omgøre den gamle beslutning fra 2013 om at afskaffe militære lærlinge.

Med delaftalen om at genindføre militære lærlinge åbnes der nu for fuld indfasning af militære lærlinge i den faglige vedligeholdelsestjeneste. Det

sker, samtidig med at der er enorm mangel på faglært arbejdskraft i det omkringliggende samfund, så det bliver en stor udfordring at rekruttere og fastholde de konstabler med faglige uddannelser, som skal bruges i vedligeholdelsesstrukturen.

HKKF arbejder for, at Forsvaret udvider brugen af civile erhvervsuddannelser inden for f.eks. IT, logistik osv., og det vil vi følge op på i tiden, der kommer. Det er i god overensstemmelse med de politiske intentioner om at styrke uddannelsesindsatsen på ministerområdet. Med større brug af civile faglige uddannelser som del af et tjenesteforløb som konstabel kan Forsvaret være med til at løfte en samfundsopgave, der sikrer flere faglærte.

For at få afdækket mulighederne for at bruge civile faglige uddannelser og koordinere hele uddannelsesindsatsen arbejder HKKF på, at der etableres en tværgående planlægnings-enhed (Forsvarets Erhvervsskole) på ministerområdet, som kan varetage opgaverne med de fagligt-tekniske uddannelser. Også dette perspektiv er i overensstemmelse med intentionerne i delaftalen om HR-politik, og det vil vi holde Forsvarsministeriet op på.



Foto: Lise Wenger Rosenwanger



Foto: Maja Hastrup Wistesen

Kompetenceudvikling - nyt bemandsystem

Det nye bemandsystem, som er blevet besluttet som del af HR-politikken med delaftalen fra januar 2024, har som sigte, at der gennemføres løbende og systematisk uddannelse og kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Kompetenceudvikling skal prioriteres i enhederne – og der skal afsættes både midler og tid til det. Der bliver ansat vejledere til at støtte kompetenceudviklingen og udviklingsamtalerne. HKKF har foreslået, at der etableres en lokal HR-ansvarlig for konstabelgruppen ved enhederne til at støtte cheferne i at gennemføre personaleudvikling og karriereplanlægning for konstabelgruppen.

Konstabelgruppen er typisk beskæftiget med operativ og fysisk belastende tjeneste, hvor der opstår behov for tilpasninger i arbejdsituationen i takt med alderen. Med personlige karriereplaner kan der tilrettelægges uddannelses- og tje-

nesteforløb rettet mod mindre fysisk belastende funktioner med mulighed for at skifte fra militært-operative funktioner til militære og civile støt-funktioner.

Med det nye bemandsystem forbedres mulighederne for at udnytte de mange uddannelsesmuligheder inden for AMU og akademiuddannelserne, som er relevante for konstabelgruppen, og som slet ikke nyttiggøres tilstrækkeligt i dag. Arbejdsmarkedsuddannelserne kan gennemføres med meget begrænsede udgifter for enhederne, eftersom staten yder løntabsgodtgørelse for konstabernes deltagelse i kurserne. HKKF har deltaget i et projekt, der har kortlagt mulighederne for at anvende AMU og akademifag ved en række hærenheder, og erfaringerne viser, at uddannelserne kan understøtte de funktioner, som konstablene udfører, men også kan gennemføres med sigte på et karriereforløb,

der kan føre over i en ny funktion eller stilling. F.eks. har opklaringsbataljonen på Bornholm nu i flere år gennemført to årlige kompetenceudviklingsuger, hvor konstablene gennemfører arbejdsmarkeds- og akademiuddannelser, som de systematisk bygger videre på. Konceptet er også blevet afprøvet ved Livgardien med stor succes.

Det nye bemandsystem med karriereplaner er meget lovende. Det er faktisk et historisk nybrud, at konstabelgruppen bliver omfattet af et struktureret system for tjenesteplanlægning med et karriereperspektiv. Der bliver selvfølgelig et stort arbejde med at implementere initiativet i praksis. Arbejdet med at implementere det nye dialogbaserede karrieresystem vil kræve aktiv og konstruktiv medvirken fra HKKF både centralt og på lokalt plan.



Foto: Frederikke Frederiksen, Forsvaret

Kompetencefonden

Ved OK24 blev det aftalt at videreføre den statslige kompetencefond. Fonden understøtter de statslige arbejdspladsers kompetenceudviklingsindsats og afsætter midler til individuel kompetenceudvikling.

HKKF's medlemmer kan som udgangspunkt søge op til 25.000 kr. pr. kalenderår til individuel kompetenceudvikling. Selv om der i den seneste overenskomstperiode kom flere ansøgninger om støtte fra HKKF-medlemmer end tidligere, er det fortsat en kendsgerning, at de faglærte håndværkere og ufaglærte, herunder HKKF's medlemmer, samlet søger om for få midler, i forhold til hvad deres andel af fonden berettiger til. Der er derfor stadigvæk ubrugte midler i fonden, som overføres fra år til år. Det betyder så omvendt også, at der er midler til rådighed for medlem-

mernes kompetenceudvikling, hvis de ansøger. Derfor skal igen lyde en opfordring til, at tillidsrepræsentanterne gør en indsats for at gøre medlemmerne opmærksom på mulighederne for at få støtte til uddannelse, og at tillidsrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene og over for de lokale chefer påpeger mulighederne for at få ekstern finansiering af uddannelse.

Det er måske særlig værd at bide mærke i fondens indsats for at støtte medlemmernes muligheder for at få uddannelse, der løfter ufaglærte til faglærte. Fonden giver enhederne fuld lønkomensation for medarbejderens fravær under erhvervsuddannelse. Fondens særlige indsats "Bliv faglært" henvender sig til konstabler, som er fyldt 25 år og har mere end to års anciennitet i staten.

Erfaringerne med individuelt tilrettelagt kompetenceudvikling viser entydigt, at den individuelle tilgang har svært ved at vinde indpas hos HKKF's medlemmer og gribe rigtig fat. Uddannelse og kompetenceudvikling for konstabelgruppen får størst effekt, når den tilrettelægges som led i et struktureret tjenesteforløb. Det bekræfter, at HKKF's tilgang til at etablere en konstabeluddannelse, der indeholder opkvalificering og kompetenceudvikling som en integreret del af tjenesteforløbet, er fuldstændig rigtig.

Ny civil uddannelse

HKKF har arbejdet for at genindføre en korttidskontrakt med optjening af civil uddannelse, lige siden beslutningen om at udfase den gamle korttidskontrakt (K-35) blev truffet i 2013. Som det fremgår af beretningens afsnit om HR-politik, har HKKF både fremsat krav om en ny korttidskontrakt under OK-forhandlingerne og forsøgt at skabe en politisk vej til at komme igennem med vores ønsker. Men Forsvarets ledelse har stålsat holdt fast i budgetanalysen fra 2013-forliget, og politikerne har ikke villet blande sig i ansættelsesformerne. I de sidste par år er det dog lykkedes for HKKF at få større lydhørhed for, at en korttidskontrakt med optjening af civil uddannelse kan bidrage til at øge fastholdelsen af konstabelgruppen.

Med delaftalen fra 30. april 2024 har politikerne truffet beslutning om "at indføre en tidsbestemt ansættelsesform for konstabel- og sergentgruppen, hvor der optjenes ret til en periode med uddannelse med løn efter et antal års ansættelse. Det skal både øge fastholdelsen af konstabler og sergenter i Forsvaret samt styrke medarbejdernes muligheder for uddannelse og videre karriere i Forsvaret og i det civile"⁶. I skrivende stund er det hverken muligt at sige noget om de nærmere enkeltheder i en ny ansættelsesform, eller hvornår der kan meldes noget ud om det. Men det er klart, at det er noget, som HKKF følger meget nøje, og som vi vil forsøge at påvirke i vores retning.

HKKF har i forbindelse med de politiske forhandlinger om HR-tiltag anbefalet politikerne at lægge et højt ambitionsniveau for optjening af

civil uddannelse, som reelt kan gøre en forskel for konstablernes fremtidsmuligheder, og som kan få en stærk fastholdelseeffekt til gavn for Hæren/Forsvaret. HKKF har konkret foreslået at lægge sig op ad den tyske civile uddannelsesordning, som er en ordning, som har vist sit værd i praksis. I den tyske ordning optjenes et års ret til civil uddannelse efter en tjenesteperiode på fire år og derefter et halvt års uddannelse for hvert efterfølgende års tjeneste – dog maksimalt 60 måneders ret til civil uddannelse.

Den tyske CU-ordning indebærer et krav om fire års tjeneste for at udløse retten til civil uddannelse. Det øger fastholdelsesincitamentet sammenlignet med den civile uddannelsesordning, som vi tidligere har haft hos os. Til gengæld for en længere optjeningsperiode får stampersonellet i den tyske ordning ret til civil uddannelse af en varighed, som faktisk kan bruges til et reelt uddannelsesløft.

HKKF har fokus på, at der skabes en god synergi mellem erhvervsrettet konstabeluddannelse og den nye civile uddannelse. Det giver rigtig god mening at skabe et yderligere incitament til at fuldføre den erhvervsrettede uddannelse ved at optjene ret til civil uddannelse i løbet af uddannelsesperioden og give mulighed for at afvikle civil uddannelse i forlængelse af EKU. Det vil kunne øge værdien af EKU at tilrettelægge civil uddannelse oven på de adgangsveje og standardmeritter, som EKU åbner, f.eks. visse akademiuddannelser, politiuddannelsen og fængselsbetjentuddannelsen. Med en ret til civil uddannelse, som kan anvendes

som overbygning på EKU, vil konstablerne kunne gennemføre en lang række civile uddannelser.

HKKF mener, at det er vigtigt at tilrettelægge principper for afvikling af civil uddannelse, som imødekommer både Forsvarets og samfundets behov – naturligvis uden at det går ud over det egentlige formål med uddannelsesretten: at skabe et holdbart og fremtidssikret grundlag for beskæftigelse og karriere for konstablerne. Den gamle civile uddannelsesordning blev i høj grad tilrettelagt som en trædesten ud af Forsvaret og kun i sjældne tilfælde anvendt som en byggesten i en fortsat udviklingsplan for karriere internt i Forsvaret. Derfor blev den gamle civile uddannelse ofte betragtet som et incitament til at forlade Forsvaret. Det arbejder HKKF for at ændre: Civil uddannelse skal også være et aktiv for en fortsat karriere og tjeneste i Forsvaret.

⁶ Delaftale 2, 30. april 2024.

Tidslinje for etableringen af EKU

● Politisk aftale i 2018

Som led i Forsvarsforliget 2018-23 besluttes det at gennemføre et analysearbejde med henblik på at kortlægge muligheden for at etablere en erhvervsuddannelse for konstabler i Hæren.

● Analysearbejde i 2018

Analysearbejdet bidrog først og fremmest til at skabe en fælles forståelse mellem Forsvarsministeriet og HKKF om muligheder og rammer for en fremtidig uddannelse. Analysen identificerede to forhindringer for en fuldstændig integration af konstabeluddannelsen inden for rammerne af loven om erhvervsuddannelser, dels i relation til uddannelsesaftaler og dels med hensyn til det faglige udvalgs kompetence i forhold til den militært operative del af uddannelsen. Som led i afdækningen blev der udarbejdet en analyse af beskæftigelsesmuligheder efter endt erhvervsuddannelse, som viste, at konstabeluddannelse på erhvervsuddannelsesniveau vil være et godt skridt i retning af genkendelse og anerkendelse af konstabeluddannelsen. Rapporten blev lagt til grund for det videre tekniske udrednings- og udviklingsarbejde. Der blev opnået enighed mellem HKKF og Forsvarsministeriet om de principper, som konstabeluddannelsen skulle baseres på. Det videre udviklingsarbejde har fundet sted under overskriften *Erhvervsrettet konstabeluddannelse* – EKU.

● Udvikling af EKU-model 2019-medio 2021

Der blev nedsat en styregruppe og arbejdsgruppe, som skulle udarbejde et forslag til EKU-model baseret på de besluttede principper. I arbejdet deltog repræsentanter for HKKF, Forsvarsministeriet, FKO, HKO, FAK og FPS. Udviklingsarbejdet havde til opgave at beskrive konstabeluddannelsen med hensyn til niveau og kvalitetssikringsmekanismer, så uddannelsen kan indplaceres i den danske kvalifikationsramme på niveau fire for at understøtte konstablernes beskæftigelses- og videreuddannelsesmuligheder i og uden for Forsvaret. Udviklingsarbejdet skulle munde ud i et forslag om uddannelsens formål, opbygning og indhold samt organisering og styring af uddannelsen.

● Beslutningsoplæg medio 2021

Udarbejdelse af et beslutningsoplæg bliver forsinket af, at HKO og FKO agerer meget tilbageholdende i arbejdet. Ledelsen sår tvivl om, hvorvidt den erhvervsrettede konstabeluddannelse er den rigtige løsning på udfordringerne, og om uddannelsen imødekommer konstabelgruppens ønsker. Bl.a. foreslår FKO, at der skal udarbejdes en interessentanalyse, inden arbejdet afsluttes.

Forsvarsministeren rykker for at få et beslutningsoplæg, men det bliver ikke imødekommet af ministerens system. HKKF udarbejder en model for EKU, som den tidligere forsvarsminister Trine Bramsen tilslutter sig. HKKF's forslag til EKU-model kommer til at danne grundlag for en fælles indstilling fra styregruppen.

● Beslutning om implementering af pilotprojekt 16. september 2021

Forsvarsminister Trine Bramsen træffer beslutning om at igangsætte et pilotprojekt for EKU ved kamptropperne med politisk tilslutning fra forligskredsen. Forsvarsministeren udtaler i den forbindelse: "Uddannelse giver frihed og muligheder i livet. I alt for mange år er konstabler blevet fastholdt som ufaglærte, selv om de har en solid uddannelse med i bagagen. Det laver vi om på nu. Soldateruddannelsen bliver til en erhvervsuddannelse – og dermed løfter vi en stor gruppe fra ufaglærte til faglærte. Forhåbningen er, at det både vil gøre det mere attraktivt at være soldat – og samtidig åbne dørene til flere civile stillinger efterfølgende."⁷

● Første hold konstabler starter EKU-forløb i december 2021

EKU startes op som pilotprojekt ved tjenestestederne i Haderslev, Holstebro, Slagelse, Høvelte og på Bornholm.

● Politisk beslutning om konsolidering og udvidelse af EKU i april 2024

Selv om pilotprojektet ikke er afsluttet, træffer politikerne beslutning om at videreføre og udbrede EKU til alle tjenestegrene i Hæren med delaftalen den 30. april 2024. Der afsættes yderligere finansiering på ca. 50 mio. kr. årligt. HKKF har vedholdende argumenteret for, at det vil forbedre fastholdelsen af konstabelgruppen, at EKU konsolideres og udbredes til alle konstabler i Hæren.

7 Pressemeldelse Forsvarsministeriet 16.9.2021.



Fremtidens pejlemærker for HKKF

HKKF har som overordnet målsætning, at alle vores medlemmer som led i den militære uddannelse og tjeneste sikres civilt anerkendte kvalifikationer og kompetencer, som giver fodfæste på arbejdsmarkedet, adgang til videreuddannelse og attraktive karriereveje i Forsvaret. HKKF arbejder for, at:

- der etableres EKU ved alle Hærens tjenestegrene. EKU skal niveaufastsættes i det ordinære uddannelsessystem på mindst erhvervsuddannelsesniveau og anerkendes på arbejdsmarkedet. Konstabeluddannelsen skal give grundlag for en sammenhængende uddannelsesstruktur i Hæren, som sikrer systematisk intern rekruttering fra konstabel til befalingsmand og officer. EKU skal forbedre den enkelte kon-

stabels udviklingsmuligheder og øge konstabelgruppens værdi på arbejdsmarkedet.

- der tilvejebringes ressourcer, som sikrer professionel og fagligt kvalificeret planlægning og gennemførelse af konstabeluddannelsen i enhederne. Det forudsætter opbygning af en robust uddannelsesstruktur og -støtte i enhederne.
- ordningen med militære lærlinge på militære funktions- og tjenestoområder udvides, hvor det er muligt.
- der som led i det nye bemandingssystem afsættes tilstrækkelig tid og midler til at gennemføre uddannelse og kompetenceudvikling for medlemmerne. Mulighederne for at anvende arbejdsmarkeds- og akademiuddannelser som led i kompetenceudvikling

for konstabelgruppen skal afdækkes og systematisk indføres.

HKKF har presset på for at genindføre en civil uddannelsesordning og noterer med tilfredshed, at det er lykkedes at opnå politisk opbakning til, at der genindføres civil uddannelse. HKKF arbejder for en ambitiøs civil uddannelsesordning, der sikrer et holdbart og fremtidssikret grundlag for beskæftigelse og karriere for konstablene, og som samtidig tilrettelægges, så den i højere grad imødekommer Forsvarets og samfundets behov.



Foto: Morten Fredslund, Forsvaret

Samarbejde

Ledelsen er forpligtet til at samarbejde med de overenskomstbærende faglige organisationer og deres tillidsrepræsentanter på alle statens arbejdspladser. Gennem samarbejdsudvalgene har HKKF og tillidsrepræsentanterne muligheder for at påvirke de beslutninger, som ligger inden for ledelsens beslutningsret på de forskellige niveauer i Forsvaret. Vores indflydelse afhænger af relevansen og kvaliteten af de emner, som vi rejser. Det er selvfølgelig lige så afgørende, om ledelsen er lydhør og indstillet på reelt at samarbejde.

HKKF's indflydelse bygger videre på de resultater, som vi har opnået de sidste mange år, og HKKF vil også fremover have som høj prioritet at udbygge og styrke samarbejdet i Forsvaret på grundlag af samarbejdsaftalen mellem finansministeren og centralorganisationerne og loven om samarbejdsregler i Forsvaret.

Samarbejdet er hovedsagelig forankret i aftaler mellem centralorganisationerne og finansministeren. Det er således centralorganisationerne, der udpeger medlemmer til sam-

arbejdsudvalg på centralt niveau (Forsvarsministeriet og styrelser) og udpeger deltagere til en række forhandlingsudvalg, styringsgrupper og arbejdsgrupper. HKKF's medlemskab af centralorganisationen for Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) er derfor en afgørende forudsætning for HKKF's arbejde i samarbejdsudvalgene, og HKKF indgår i et tæt samarbejde med de øvrige OAO-organisationer, der repræsenterer medlemmer i Forsvaret.

Samarbejdsaftalen

Samarbejdsaftalen er et led i overenskomstaftalen mellem staten og de faglige organisationer for statsansatte. Samarbejdsaftalen skaber spillereglerne for, hvad der tages op i samarbejdsudvalgene, og hvordan det bliver behandlet. Men samarbejdsudvalgene definerer i høj grad selv, hvad der har betydning for dem, og hvad der skal prioriteres på den enkelte arbejdsplads. Samarbejdsudvalgene skal drøfte og udvikle ideer for at fremme kvalitet, faglighed og trivsel i forhold til arbejdspladsens mål og strategi.

Samarbejdsudvalgene skal fungere som et dialogforum, ikke en forhandlingsarena. Det er med andre ord en værdibaseret tilgang til samarbejde, som ligger i samarbejdsaftalen. Det bakker HKKF op om, fordi det øger det lokale ejerskab og kommer tættere på den lokale virkelighed. Men det stiller store krav til tillidsrepræsentanter og i særdeleshed de lokale ledere om at ville og kunne samarbejde. Og så er det selvfølgelig en forudsætning, at arbejdspladserne har vilkår og betingelser, der skaber rum for

et tillidsbaseret samarbejde. Med de knappe ressourcer og det høje aktivitetsniveau, som har præget arbejdspladserne i Forsvaret gennem flere år, er det lokale råderum blevet voldsomt presset og har sat snævre grænser for udvikling af kvalitet og trivsel. Det er generelt gået hårdt ud over troværdigheden og tilliden til ledelsen på alle niveauer.

Information og drøftelse

Informationspligten er en hjørnesten i samarbejdsaftalen. Ledelsen har pligt til at informere samarbejdsudvalgene om arbejdspladsens udvikling og økonomiske situation og om arbejdspladsens forventede udvikling i forbindelse med strukturændringer. Indstillinger og forslag om organisa-

tionsændringer til højere myndighed er omfattet af informationspligten.

Informationspligten gælder også i forbindelse med implementering af forsvarsforlig og organisationsændringer i øvrigt. Der har gennem mange år været en god fælles forstå-

else mellem de faglige organisationer og Forsvarsministeriets concernledelse om at inddrage samarbejdsudvalgene i implementering af de politiske beslutninger om Forsvaret. HSU har således nedsat en særlig følgegruppe til at informere om og drøfte den overordnede forligsimplicitering

med deltagelse af medarbejderrepræsentanterne i HSU. HSU har valgt at anvende den samme model for inddragelse i forhold til implementering af forsvarsforliget 2024-2033.

Der er også gode erfaringer med inddragelse af de lokale samarbejdsudvalg i relation til organisationsændringer, der er truffet beslutning om, og som specifikt vedrører de enkelte myndigheder og enheder. Derimod har der været flere udfordringer med at sikre, at samarbejdsudvalgene bliver inddraget tilstrækkeligt i de beslutningsoplæg og indstillinger, som Forsvarets myndigheder udarbejder internt og til politikerne, og forud for at de besluttet. F.eks.

har hverken HKKF eller de øvrige faglige organisationer været helt tilfredse med vores inddragelse i en ny HR-politik. Også på andre områder har Forsvarets myndigheder udarbejdet beslutningsoplæg, som påvirker personale- og arbejdsforhold, og som samarbejdsudvalgene først er blevet informeret om, efter at de er besluttet. Det er selvfølgelig ikke tilfredsstillende, og det er et vigtigt fokusområde for HKKF at arbejde for, at samarbejdsudvalgene bliver inddraget ordentligt og rettidigt.

Det giver dog ikke altid sig selv, hvordan informationspligten skal opfyldes. Ofte er organisationsændringer komplekse, og flere myndigheder og

niveauer bliver berørt, hvilket giver anledning til at overveje det rette niveau for at informere og drøfte. Det kan desuden være en udfordring at finde det rette tidspunkt til at informere relevante samarbejdsudvalg. Informationspligten medfører ikke en veto til medarbejderne, men den giver mulighed for at give vores meninger til kende, så kvalificerede indspil fra medarbejderne kan påvirke ledelsens beslutninger. Opstår der tvivl om, hvorvidt informationspligten bliver opfyldt, opfordrer HKKF til, at medarbejdersiden i samarbejdsudvalgene kontakter USAM, der kan vejlede og træffe afgørelse ved uenighed.

Fokusområder i samarbejdet

Samarbejdsudvalgene skal behandle relevante temaer om arbejds- og personaleforhold, der har betydning for arbejdspladsen. Det er op til det enkelte samarbejdsudvalg at vurdere, hvilke emner der er særligt relevante. Dog er alle samarbejdsudvalgene forpligtet til at drøfte spørgsmål vedrørende kompetenceudvikling, forskelsbehandling, ligebehandling, medarbejdertilfredshed, arbejdsrelateret stress og krænkende handlinger. De overordnede temaer, som har været i fokus for samarbejdsudvalgene på tværs af ledelsesniveauerne, har gennem de seneste år været fastholdelsesinitiativer, seniorpolitik, håndtering af helbredsmæssige begrænsninger og krænkende adfærd.

Ansvarsfordelingen mellem myndighederne og enhederne vedrørende personaleområdet er langt fra entydig, og det skaber ofte en usikkerhed i samarbejdsstrukturen om, hvor det rigtige ansvarsniveau ligger for at drøfte og håndtere udfordringer. Det er en konstant balancegang mellem centralt fastsatte rammer og lokalt råderum, som varierer fra det ene personalepolitiske område til det andet og ikke er givet på forhånd.

Dialog og erfaringsudveksling på tværs af samarbejdsniveauerne i Forsvaret er derfor en nødvendighed. Der er brug for at styrke dialogen mellem samarbejdsudvalgene på de centrale og lokale niveauer om, hvad der er sigtet med at samarbejde, og

hvilke muligheder og begrænsninger samarbejdsudvalgene oplever.

HKKF er klar til at tage medansvar i et samarbejde med Forsvarets ledelse om at finde konstruktive løsninger på svære udfordringer med henblik på at skabe effektivitet, kvalitet og innovation i opgaveløsningen. Det kræver ærlighed og gensidig respekt for hinanden. HKKF vil bidrage til et styrket samarbejde med ledelsen på alle niveauer og arbejder ud fra en vision om et tillidsfuldt og godt lokalt samarbejde med gensidig respekt, og hvor tillidsrepræsentanterne i øget omfang inddrages i arbejdspladsens forhold.

Samarbejdsstrukturen i Forsvaret

Forsvarsministeriet har siden 2014 været organiseret som en koncern med et departement og et antal styrelser og myndigheder af meget forskellig størrelse og karakter. FKO er

en styrelse under Forsvarsministeriet ligesom FMI, FPS og FES. Desuden er Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse, Hjemmeværnskommandoen, Beredskabsstyrelsen og Forsvarets

Efterretningstjeneste styrelser under Forsvarsministeriet.

Samarbejdsstrukturen afspejler organisationsstrukturen i Forsvaret.

Det er naturligvis af stor betydning, at der etableres samarbejdsudvalg på alle niveauer, hvor der er en ledelseskompetence, som er relevant at påvirke for HKKF og tillidsrepræsentanterne – også selv om strukturen giver anledning til overlap og synes uoverskuelig. Det er ikke samarbejdsstrukturen, som er årsag til manglende stringens, men derimod organisationsopbygningen og ledelseskompetencerne i Forsvaret.

Organisationsstrukturen på ministerområdet er meget kompleks og har, siden den blev indført, givet anledning til megen polemik om, hvorvidt det er en hensigtsmæssig og effektiv organisation. En række skandalesager fra ministerområdet, som er kommet til offentlighedens kendskab, giver billedet af en organisation med store styringsproblemer.

Den almindelige drift i dagligdagen er også kendetegnet ved tunge og tidskrævende beslutningsprocesser. Selv på personaleområdet bliver forvaltningen drøftet og koordineret mellem myndighederne inden for ministerområdet i nærmest uendelighed. Det skaber uklarhed om retningen på personaleområdet og gør det svært at navigere i som faglig organisation. HKKF har ved flere lejligheder efterlyst en klar personalestrategisk retning, som er forankret i departementet, og som styrelserne efterlever i praksis. Det kræver, at det overordnede ansvar for personaleområdet (strategisk HR) føres tilbage til Forsvarsministeriet.

Som led i forsvarsforliget fra 2024 har politikerne besluttet at nedsætte et ekspertudvalg, som skal analysere ministerområdets organisering og fremsætte forslag til forbedringer. HKKF vil forsøge at påvirke ekspertudvalget til at inddrage styringsproblemerne på personaleområdet i analysen, og vi vil anbefale, at

Forsvarsministeriet etablerer kapaciteten til at styre personaleområdet.

På grundlag af den nuværende organisering af ministerområdet har de faglige organisationer på Forsvarsministeriets område og koncernledelsen aftalt at oprette FMN HSU som det overordnede forum for drøftelser mellem parterne inden for ministerområdet. FMN HSU drøfter principielle spørgsmål og fastlægger overordnede politikker og retningslinjer. Den lokale forankring og udmøntning heraf sker ved de underliggende styrelser i regi af den lokale samarbejdsstruktur. Forsvarsministeriets departementschef er formand for HSU. HKKF er repræsenteret ved forbundsformand Tom Block.

Oprettelsen af et koncernfælles hovedsamarbejdsudvalg på ministerieniveau er unikt sammenlignet med andre ministerier og afspejler den særlige organisering af Forsvarsministeriet. Det har undertiden været op ad bakke at skabe forståelse for værdien af et godt samarbejde hos den administrative ledelse i Forsvarsministeriet. For nærværende er der en administrativ ledelse i Forsvarsministeriet, som er positivt indstillet over for samarbejdet, og forsvarsministeren har også tilkendegivet et ønske om regelmæssige møder med medarbejdersiden i HSU.

Der er oprettet CSU ved styrelser, som har en underliggende struktur med flere lokale samarbejdsudvalg. CSU tager udgangspunkt i arbejds- og personaleforhold inden for rammerne af de overordnede politikker og retningslinjer fra HSU. Beslutninger truffet i CSU skal iagttages af de øvrige samarbejdsudvalg i styrelsen. Styrelseschefen er formand, og medarbejderrepræsentanterne udpeges af centralorganisationerne. HKKF er repræsenteret i CSU ved følgende styrelser: FKO, FMI, FES og HJV.

Der er oprettet et KSU ved myndigheder under styrelserne, som har underliggende enheder med selvstændige samarbejdsudvalg. F.eks. er HKO og FVT myndigheder under Forsvarskommandoen med forholdsvis stor selvstændig beslutningskompetence. Da der er oprettet flere lokale samarbejdsudvalg på HKO og FVT's områder, er det nødvendigt at etablere samarbejdsudvalg, som dækker den samlede myndighed. Arbejdet i KSU tager udgangspunkt i arbejds- og personaleforhold under hensyn til arbejdet og beslutningerne i HSU og den pågældende styrelses CSU. Myndighedschefen (f.eks. hærchefen) er formand for KSU, og medarbejderrepræsentanterne udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer. HKKF er repræsenteret i KSU HRN og KSU FVT.

Der er oprettet SU ved myndigheder eller enheder med en selvstændig ledelsesfunktion. Samarbejdet tager udgangspunkt i de arbejds- og personaleforhold, hvor den pågældende chef har beslutningskompetence, bl.a. implementering af retningslinjer givet af Forsvarsministeriet eller andre overordnede myndigheder. I drøftelserne indgår beslutninger og retningslinjer fra HSU og eventuelle KSU og CSU. Chefen for myndigheden eller enheden er formand, og medarbejderrepræsentanterne udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, der er tjenstgørende inden for det pågældende myndighedsområde.



Repræsentation i centrale samarbejdsudvalg mv.

Forbundsformand Tom Block

Forsvarsministeriets Hovedsamarbejdsudvalg (FMN HSU)
Forsvarskommandoens Centrale Samarbejdsudvalg (FKO CSU)
Forsvarsministeriets Personalefaglige Forum (FPF)
Forsvarsministeriets Følgegruppe Forlig (FG Forlig)

Forbunds næstformand Kurt Brantner

Hærens Koordinerende Samarbejdsudvalg (KSU HRN)
Materiefagligt Forum (FMI)
Sundhedsfagligt Forum (FSK)

Forbundssekretær Henrik Holm

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelses Centrale Samarbejdsudvalg (FES CSI)
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelses Centrale Samarbejdsudvalg (FMI CSU)
Forsvarets Vedligeholdelsestjenestes Koordinerende Samarbejdsudvalg (FVT KSU)

Samarbejdsstrukturen i Hæren

Organisationsstrukturen i Hæren stiller vedvarende krav om omfattende koordinering på tværs af enheder og myndigheder. Hæren er organiseret i en dobbelt struktur, hvor enhederne er garnisoneret på én måde, men samtidig organiseret og opgavemæssigt forankret i en operativ struktur.

Der er opnået enighed om at etablere samarbejdsudvalg ved de to brigader, ligesom der er oprettet samarbejdsudvalg ved Hærens regiment. Det er bestemt ikke nogen enkel og entydig samarbejdsstruktur, men det afspejler en kompleks organisationsstruktur, som ledelsen har ansvaret

for. For HKKF er det tilfredsstillende, at det er lykkedes at fastholde en decentral samarbejdsstruktur i Hæren og at etablere samarbejdsudvalg i relation til alle beslutningsniveauer i Hæren.

Samarbejdsuddannelser

Desværre er der stadig udfordringer med at få alle samarbejdsudvalg til at fungere efter hensigten. En del chefer, som har personaleansvar og fungerer som formænd i samarbejdsudvalgene, er simpelthen ikke klædt på til opgaven. Mangelfuldt kendskab til samarbejdsaftalen er også en udfordring på medarbejdersiden. I takt med at samarbejdsudvalgene får større betydning, er der øget

behov for, at tillidsrepræsentanterne har forudsætninger for at deltage som ligeværdige repræsentanter i udvalgene. Derfor er der behov for et uddannelsesmæssigt løft.

HSU har ansvar for, at medlemmer af samarbejdsudvalgene får tilbudt en uddannelse i samarbejdsaftalens formål og opgaver. Samarbejdssekretariatet står for samarbejdsuddan-

nelsen i Forsvaret, og HSU opfordrer samarbejdsudvalgene til at afholde et kursus for det samlede samarbejdsudvalg hvert andet år. HKKF arbejder i OAO-regi på at udvikle supplerende tilbud om uddannelse, ligesom vi har tilpasset HKKF's egen uddannelse til vores tillidsrepræsentanter, så den giver bedre forudsætninger for arbejdet i samarbejdsudvalgene.

Faglige dialogfora

De faglige organisationer har behov for at drøfte spørgsmål, der drejer sig om styrelsernes opgaveløsning og deres ydelser og produkter. Der er etableret et fagligt dialogforum mellem de faglige organisationer og FMI og FSK, ligesom der er etableret et dialogforum med Forsvarsakademiet.

Der er i 2023 genetableret et FPF med FPS, som har til opgave at drøfte emner, som ikke er egentligt forhandlingsstof, og som heller ikke hører til i samarbejdsregi. FPF har til formål at fremme en dialog mellem organisationsiden og FPS om FPS' generelle forvaltning på personaleområdet. Samarbejdsrelationerne

mellem de faglige organisationer og FPS har i lange perioder været belastet af, at organisationerne oplever FPS som unødigt restriktiv og tilbageholdende, hvad angår medarbejdergoder.

Samarbejdsregler for talsmænd

Loven om samarbejdsregler i Forsvaret slår fast, at frivilligt menigt personel skal vælge talsmænd til talsmands- og kontaktudvalg. Loven dækker samarbejdet i underafdelinger og har stor betydning for det nære samarbejde i enhederne. Det er vigtigt for HKKF at sikre, at der er et godt samspil mellem talsmænd

og tillidsrepræsentanter. HKKF mener, at samarbejdsreglerne på en række områder ikke harmonerer med Forsvarets nuværende organisation og derfor trænger til en revision. Ansvar for dette ligger i Forsvarsministeriet.



Foto: SOLDATEN - de værnepligtiges magasin

Fokusområder for samarbejde

Der er endelig udsigt til, at skuden måske vender og der bliver medgang for mange af HKKF's dagsordener, i og med at Forsvaret får flere midler. Den udvikling har HKKF andel i - og vi kan være tilfredse med retningen i den nye HR-politik. Men flere ressourcer løser langtfra alle problemer. Der er risiko for fejlinvesteringer og dårlige prioriteringer. HKKF vil arbejde for, at Forsvaret fokuserer på de vigtigste og mest værdiskabende HR-initiativer og udbygger og styrker samarbejdsudvalgenes rolle som medspillere i udmøntningen, og at Forsvaret tilpasser og videreudvikler initiativerne på personaleområdet, når de møder virkeligheden.

Forbundet vil følge og påvirke de politiske beslutninger om de enkelte tiltag i de kommende år, fordi de er vigtige for medlemmernes trivsel og motivation. HKKF er klar til at samarbejde med ledelsen om at implementere beslutningerne gennem de SU, vi sidder i.

HKKF får først og fremmest indflydelse på personalepolitik i SU og vil også i fremtiden bestræbe sig på at bidrage sagligt og konstruktivt til at løfte SU's opgaver. Vi har et særligt fokus på HKKF's medlemmers interesser, men ser også det bredere perspektiv og tager hensyn til helheden. Det giver en troværdighed, som ledelsen er nødt til at tage alvorligt. HKKF vil også søge at påvirke den politiske ledelse af Forsvaret, hvis udviklingen på personaleområdet går i stå.

Nogle af de væsentligste fokusområder for at forbedre motivation og arbejdsglæde vedrører HR. Men trivsel og arbejdsglæde afhænger selvfølgelig også af balancen mellem arbejdsområde og personale, arbejdspladsens faciliteter, serviceydelser til medarbejderne, tilstrækkeligt materiel og udrustning og vedligeholdelse af materiel. Alt sammen forhold, som SU både har ret og pligt til at involvere sig i. Det er urealistisk at forvente, at alle de faktorer, som er afgørende for trivslen og fastholdelsen, kan håndteres på en gang. Det kommer til at tage årevis at få faciliteter og materiel og udrustning ført op to date. Mange af de politiske beslutninger, der skal sikre bedre fysiske og materielle rammer, kommer først på et senere tidspunkt. Det samme gælder beslutningen om militære kapaciteter, der i høj grad er afgørende for opgavebelastningen.

HKKF vil følge og påvirke de politiske beslutninger om de enkelte tiltag, som de nu bliver lagt til rette i årene, der kommer, fordi de er vigtige for vores medlemmers trivsel og motivation. Når de politiske beslutninger er truffet, er vi klar til at indgå et samarbejde med ledelsen om at implementere beslutningerne gennem de samarbejdsudvalg, som vi deltager i. HKKF forventer, at tempoet for at iværksætte HR-initiativerne kommer væsentligt op i gear. Den nye HR-politik lægger rammen for det lokale arbejde med personalepolitik, som giver plads til mange nye muligheder. Det skal SU gribe.

Sigtepunkter for arbejdet i samarbejdsudvalgene

- Personaleledelse
- Øget samarbejde og medinddragelse af TR
- Forbedrede og tilgængelige personaledata
- Reduceret opgavebelastning og bedre uddannelse og forberedelse
- Planlægning og varsling/ændring af aktiviteter
- Uddannelse og karriereudvikling
- Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel
- Udrustning og materiel
- Seniorvilkår
- Forvaltning af bestemmelser og aftaler

Bedre ledelseskultur

Der er behov for at fremme god ledelseskultur og skabe mål og rammer for helhedsorienteret ledelse. Personaleledelsen er under pres på grund af belastningen. Chefer og samtaleledere mangler ofte uddannelse, tid og støtte til at løfte opgaverne. Chefernes personlige kommunikation og vejledning af den enkelte medarbejder er afgørende for stabile og accepterede tjeneste- og udviklingsplaner. Ledelsen i enhederne udskiftes alt for hurtigt, og det går ud over stabilitet og kontinuitet. Opbygning af kompetencer og erfaringer lider derunder. Konstabelgruppens hyppige klager over mangelfuld ledelse går på såvel ledelsens mangel på teknisk og faglig indsigt som manglende dialog med medarbejderne og respekt for deres kompetencer. Ledelsen skal anerkende værdien af at inddrage TR og talsmænd i planlægning og ændringer af aktiviteter mv., herunder fastlæggelse af øvelseslister samt ændringer heraf.

Forslag til initiativer

- Bemandingssystem, som sikrer fagligt kompetente ledere i støttestrukturen, og med øget stabilitet i ledelsesfunktioner gennem længere chefperioder.
- Forbedret uddannelse af ledere i personaleledelse og administration inden påbegyndelse af aktuelt chefvirke.
- Systematisk ledelsesevaluering, som drøftes i SU.
- Støtte og vejledning til chefer i god personaleledelse og medarbejderudvikling, f.eks. ved at styrke den lokale HR-indsats for konstabelgruppen i enhederne.
- Systematiske FOKUS-samtaler og understøttelse af kvalitet i samtalerne. Med et nyt dialogbaseret karrieresystem understøttes FOKUS-samtalerne.
- Relevante udviklingskontrakter.
- SU skal årligt drøfte forudsætninger for og ressourcer til god personaleledelse og rapportere erfaringer og konklusioner gennem kommandosystemet.



Foto: Tue Skals, Forsvarskommandoen

Øget samarbejde og inddragelse af tillidsrepræsentanter

Tillid og samarbejde forudsætter løbende inddragelse og dialog med TR om arbejds- og personaleforhold. Det er forudsætningen for en fælles forståelse af opgaverne og opgaveløsningen, rammer og vilkår, ændringer af aktiviteter, personaleudvikling mv. Anerkendende og god personaleledelse er afgørende for trivsel og fastholdelse. Derfor skal tillidsrepræsentanter og talsmænd inddrages i planlægning og ændringer af aktiviteter mv. Det er et fælles anliggende for alle medarbejdere og ledere i enhederne at bidrage til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø med trivsel og samarbejde. Der mangler midler til at understøtte korpsånd og sammenholdet i og mellem personalegrupperne.

Forslag til initiativer

- Øget vægt på samarbejde og personaleledelse som kriterier for ansættelse/udnævnelse af chefer.
- TR skal deltage i ansættelsessamtaler.
- Ledelsen skal inddrage TR i planlægning af aktiviteter, øvelseslister og ændringer heraf.
- Økonomiske midler til enhederne til fremme af teambuilding, sammenhold og organisationsudvikling (social kapital).
- Etablering og uddannelse af et mentorteam ved enhederne, som skal understøtte kommunikation mellem leder og medarbejder og kollegiale samtaler i enheden og fremme trivsel og effektivitet.

Mere og bedre datamateriale

I dag har personaledata i Forsvaret ikke en kvalitet og mængde, der giver nuancerede informationer om alle personalebevægelser. Relevant og nuanceret datamateriale er afgørende, når man skal identificere

udfordringer og udviklingen på personaleområdet, og for at kvalificere drøftelser med ledelsen og i SU. Derfor er det vigtigt at øge og forbedre dataindsamling og -bearbejdelse.

Forslag til initiativer

- Forsvaret skal indsamle data for personaleomsætning ved de enkelte enheder for at få et aktuelt og nuanceret billede af personalsituationen, som de relevante SU kan handle ud fra.
- Ledelsen skal systematisk gennemføre og bruge afganginterview, når medarbejdere stopper i Hæren, og fokusinterview med potentielle målgrupper som led i at støtte SU's arbejde med medarbejderudvikling, motivation og trivsel.

Færre opgaver og mere uddannelse

Der er en udbredt oplevelse af ubalance mellem mængden af opgaver og mængden af personel, materiel og tid. Mange enheder er underbemandede og kan kun løse deres opgaver ved massivt merarbejde. Der er derfor behov for realisme og ærlighed om, hvad Hærens enheder kan levere.

Hæren bør ikke gå på akkord med uddannelseskra­vet og kvalitet i opgaveløsningen. Konstabler vil gerne opretholde et højt uddannelsesniveau med fagspecialer. Men det bliver sværere og sværere på grund af de mange aktiviteter, som presser kerneopgaver og uddannelse, f.eks. støtte til at løse politiopgaver. Kvalitet og niveau i uddannelserne er også under pres af konceptet om sidemandoplæring, som HKKF's

medlemmer oplever som en tom skal uden struktureret og planlagt uddannelse.

Der er behov for realisme og ærlighed, når det gøres op, hvad Hærens enheder kan levere, og der bør ikke gås på akkord med uddannelseskra­vet og kvalitet for at løse opgaver, som efterspørges på forskellige niveauer. Med den nugældende bemandingsprocent er mange enheder reelt underbemandet og kan kun løse deres opgaver ved massivt merarbejde.

Forslag til initiativer

- Øget robusthed ved hurtigere opbygning af Hærens enheder (stående styrke).
- Markant forbedret opfyldelse af bemandingsprocenten i enhederne.
- Evaluering af konceptet om sidemandoplæring med henblik på at opnå et højt uddannelsesniveau på de enkelte fagspecialer, herunder fastlæggelse og gennemførelse af strukturerede uddannelsesplaner.
- Bedre og mere langsigtet organisering af, hvordan Hæren leverer støtte til politiet, på baggrund af en evaluering af, hvordan det sker i dag.



Foto: Morten Fredslund, Forsvaret

Bedre planlægning

De mange ændringer i enhedernes planer, aktiviteter, beredskaber osv. oplever medarbejderne som uprofessionelt og demotiverende, bl.a. fordi de forstyrrer planlægningen af medarbejdernes privatliv. Og chefer på underafdelings- og bataljonsniveau er udfordret af driftsopgaver i en grad, der gør vilkårene for personaleledelse ringe. Der er behov for lettere administrative forretningsgange og aflastning i forvaltningsopgaver.

Forslag til initiativer

- Løsninger til bedre planlægningssikkerhed på baggrund af en afdækning af problemstillingen via en undersøgelse af aktivitetsændringer ved et repræsentativt antal enheder.
- En ny vurdering af, om enhederne har nok støtte til drift og forvaltning, og om man skal justere på centraliseringen af administration og logistik.
- Aftale bedre procedurer med politiet for, hvordan man sikkerhedsgodkender soldater, der skal støtte dem, så det sker i god tid inden indsættelsen.

Bedre uddannelse og karriereudvikling

Konstabelgruppen efterlyser et uddannelses- og karriereperspektiv, som sikrer, at de ikke ender i en blindgyde. De vil have sikkerhed for, at deres militære uddannelse anerkendes i det civile uddannelses-system og giver mulighed for fortsat karriere i Forsvaret og civil beskæftigelse og videreuddannelse. EKU skaber en grundlæggende uddannelsesstruktur, der giver konstabler faglig ballast til videreudvikling til næste stilling i Forsvaret eller civil beskæftigelse og uddannelse. Det dialogbaserede karrieresystem synliggør og systematiserer karriereudviklingen. Det vil højne det professionelle niveau i enhederne og støtte konstabernes karriereudvikling: faglig specialisering og bedre intern rekruttering fra konstabel til sergent og til officersgruppen. Det vil også løse mange problemer i HBU at få erfarne instruktører og befalingsmænd med en baggrund som konstabler.

Der er ikke sat tilstrækkeligt med penge eller tid af til uddannelse og kompetenceudvikling. Og der er brug for at styrke vejledningen om muligheder og støtte til kompetenceudvikling som led i udviklingskontrakterne. Der er mange næsten gratis mulighe-

der i arbejdsmarkedsuddannelserne, som kan skabe værdi for konstabler og enheder, fordi de understøtter opgaveløsningen i Forsvaret. AMU-kurser giver konstablerne en personlig og faglig opkvalificering, som er civilt

anerkendt. Der mangler en tværgående organisering og forankring af uddannelse og kompetenceudvikling for konstabelgruppen på ministerområdet.

Forslag til initiativer

- Etablering af incitamentsstruktur for arbejdspladserne og den enkelte medarbejder, som fremmer kompetenceudvikling og uddannelse.
- Tid til uddannelse ved at indføre uddannelsesårsværk og vikardækning.
- Bedre organisering af Forsvarets viden om og anvendelse af erhvervsuddannelserne med henblik på at forøge antallet af militære lærlinge.
- Forbedrede og synlige karriereveje for konstabelgruppen gennem et dialogbaseret karrieresystem.
- Fokuserer på systematisk karriereplanlægning og medarbejderudviklingssamtaler for konstabler, så man kan rekruttere systematisk fra konstabel til sergent, sergent til officer og tilgodese omstilling i et medarbejderperspektiv.
- Bruge jobrotation som led i kompetenceudvikling.
- Evaluering og videreudvikling af korporaluddannelsen.
- Konsolidere og videreudvikle EKU og skabe overgangsordninger for erfarne konstabler samt tilrettelægge attraktive specialiseringsretninger.
- Øge antallet af militære lærlinge som et attraktivt tilbud om en civilt anerkendt faglig uddannelse.
- Udvide anvendelsen af civilt anerkendte faglige uddannelser inden for f.eks. IT, logistik osv.
- Systematisk brug af AMU-kurser i uddannelsen af konstabler. Efter drøftelse i respektive SU udarbejder Hærens myndigheder en konkret plan for systematisk anvendelse af AMU for konstabelgruppen.

Mere ledelsesmæssigt fokus på trivsel, samarbejde og sundt arbejdsmiljø

Det er et fælles anliggende for TR, AMR og ledere i enhederne at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø med trivsel og samarbejde. Generelt oplever konstabelgruppen manglende ledelsesmæssigt fokus på et sundt arbejdsmiljø. Ofte opfatter ledelsen arbejdsmiljømæssige hensyn mere som en hindring end en hjælp til at beskytte medarbejderne.

Konstabelgruppen oplever generelt meget mangelfuld vedligeholdelse af bygningsmasse og materiel. Der mangler indkvarteringsfaciliteter på kasernerne, og de eksisterende

er i ringe stand. Idrætsfaciliteterne er generelt for dårlige. Til gengæld er kantinemaden blevet væsentlig bedre de fleste steder, efter opgaven er taget hjem fra ISS. Maden er dog stadig dyr, og medarbejderne spørger efter en frokost-/madordning, der er kvalitets- og prismæssigt attraktiv.

Robust helbred, god sundhedstilstand, et højt træningsniveau og indsigt i fysisk træning og sund kost er i udgangspunktet nødvendigt som konstabel. Derfor bør Forsvaret sørge for, at de har adgang sundhedsydelser.

Konstabler løser i vid udstrækning opgaver under vilkår defineret som EMT. Definitionen giver et vist spillerum for fortolkning, men det har aldrig været meningen, at ledelsen med EMT skal tilsidesætte, at opgaverne bliver løst sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Eller at EMT i praksis opleves anvendt til at drive rovdrift på personalets arbejdsindsats.

Forslag til initiativer

- Gennemgå bygningsmassen i detaljer i Hæren for at afdække moderniseringsbehovet og afsætte ressourcer til markante investeringer i bygninger og anlæg.
- Opprioritere ressourcer til mandskabsfaciliteter (bad, omklædning, delingskamre) samt faciliteter til vedligeholdelse af våben, udrustning og køretøjer.
- Øget lokalt ansvar for drift og vedligeholdelse af etablissement og faciliteter.
- Fastholdelse af facility management-området i Forsvarets eget regi.
- Inddrage AMR i lokal drift og vedligeholdelse, eventuelt som tovholdere og koordinatore for FES.
- Integrere arbejdsmiljøuddannelse som led i militær grund-, efter- og videreuddannelse.
- Få øget fokus på sundhed med støtte og adgang til behandling af fysioterapeuter, kiropraktorer, læger og tandlæger, ernæringsspecialister/kostvejledere mv.
- Styrke dialog og samarbejde med Forsvarets myndigheder om forståelsen og fortolkningen af EMT for at præcisere anvendelsesområdet for EMT og undgå u hensigtsmæssige følgevirkninger, herunder information og inddragelse af TR/AMR i forbindelse med opgaver udført som EMT.
- Etablering af et rådgivningsorgan for arbejdsmiljø på Forsvarsministeriets område, der uvildigt kan rådgive og vejlede militære chefer og Forsvarets myndigheder om arbejdsmiljølovgivning og EMT.

Mere moderne udrustning og materiel

At materiellet er moderne og velfungerende, er afgørende for at fastholde engagerede medarbejdere. Generelt er meldingen fra konstabler ved alle tjenestegrene, at der mangler materiel og udstyr, og at meget af det, der er til rådighed, er slidt. Det påvirker moralen negativt og går ud over professionalismen.

Forslag til initiativer

- Planlægge opbygning af tilfredsstillende materiel og udarbejdelse af en tidsplan, som viser opbygningstakten.
- Fokus på sikkerhed og udstyr for den enkelte soldat ved anskaffelse af materiel til nye opgaver.
- Indkøb af tilstrækkeligt med støvler i de forskellige sortimenter, og at der åbnes for eget køb, under forudsætning af at støvlen er sikkerhedsmæssigt godkendt til den enkelte funktion og opgave.
- Hver enhed skal have en fast køretøjspulje.

Bedre vilkår for seniorer

Fordi konstabler typisk har operativ og fysisk belastende tjeneste, bør det være muligt at tilpasse deres arbejdssituation, i takt med at de bliver ældre. Men dette bliver sjældent imødekommet. Der er behov for at finde mindre fysisk krævende funktioner til dem, så Hæren stadig kan bruge deres kompetencer og erfaringer. Det er vanskeligt at fastsætte en bestemt aldersgrænse. Man bør i stedet tage afsæt i individuelle behov og muligheder. Der skal være større fokus på at tilgodese en god balance mellem familie- og arbejdsliv.

Forslag til initiativer

- Personlige karriereplaner med uddannelse til mindre fysisk krævende funktioner for seniorer, herunder mulighed for skift fra operative til støttefunktioner med et civilt rettet kompetenceområde (faglige uddannelser).
- Bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv for seniorkonstabler, herunder mulighed for kortere udsendelsesperioder.
- Øget brug af fridøgnsspark/opsparing for seniorkonstabler. Identifikation af stillinger/funktioner, som er velegnet til seniorkonstabler.



Foto: SOLDATEN - de værnepligtiges magasin

Bedre forvaltning af bestemmelser og aftaler

En del TR oplever, at økonomiske begrænsninger får ledelsen til at fortolke aftaler og bestemmelser meget restriktivt. Arbejdstidsstyringen skaber stor frustration på grund af mange fejl.

Forslag til initiativer

- Afdækning af problemer med spekulation i forringede økonomiske vilkår for personalet ved gennemførelse af tjeneste som EMT.

Inddragelse i organisationsudvikling

Det er vigtigt, at SU drøfter myndighedernes mål og strategier for at opnå effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen. Mange ansatte på gulvet har gode ideer til, hvordan man kan løse opgaverne på en bedre måde. Ideerne når bare aldrig til topledelsen. Det skyldes bl.a., at ledere i lavere ledelseslag mangler faglig indsigt og er på gennemtræk i enhederne. Derfor vil HKKF medvirke til at indsamle og viderebringe konstruktive forslag til at optimere og udvikle arbejdsgange og -processer på arbejdspladserne.

Der er skåret kraftigt i støttestrukturen med store negative konsekvenser for de operative kapaciteter. Der er behov for at gøre op med tankegangen om, at kerneopgaven er operativ og støttestrukturen noget sekundært. Der er brug for en mere holdbar balance mellem den forudsætningskabende støttestruktur og operative kapaciteter.

Mange konstabler og korporaler har erfaringer og kvalifikationer fra et langt tjenesteforløb med flere udsendelser og skiftende funktioner. Der er en generel oplevelse af, at Hæren ikke benytter sig af de erfaringer i tilstrækkeligt omfang på grund af en fastlåst hierarkisk stillingsstruktur. En lang række stillinger kræver ikke leder- eller mellemliderkompetencer, men specialviden. Men på grund af en forældet stillingsstruktur

bemander Forsvaret stillingerne med personel med højere rang, end opgaveløsningen kræver. F.eks. bruger man mellemledere til vagtopgaver, som konstabler og korporaler sagtens kan udføre. Også på forsyningsområdet kan man med fordel reducere antallet af befalingsmænd og i stedet udnytte konstabelgruppens faglige kompetencer.

I forbindelse med flere forsvarsforlig har man aftalt, at Forsvaret skal optimere funktionsniveauer for at effektivisere. HKKF kan konstatere, at der fortsat er et stort potentiale i at besætte stillinger på grundlag af realkompetencer frem for funktionsniveauer.

Forslag til initiativer

- Realistisk beregning af nødvendige omkostninger til støtte for operative kapaciteter og aktiviteter.
- Nyt bevogtningskoncept for Forsvarsministeriets område, herunder overvejelse om fast vagtstyrke.
- Bedre tilrettelæggelse af støtte til politiet, herunder overvejelse af etablering af særlige kapaciteter til opgaverne.

Erfarne konstabler og korporaler med nødvendig specialviden skal have

mulighed for at søge stillinger, som ikke forbeholdes et højere funktionsniveau, men hvor der lægges vægt på ansøgerens realkompetencer, f.eks. som instruktører og undervisere på deres faglige områder, som vagtlede mv.



Foto: Maja Hastrup Wistesen

Tillidsrepræsentantstruktur og -virksomhed

Tillidsrepræsentanterne er medlemmernes talerør

Tillidsrepræsentanterne er medlemmernes talerør over for den lokale ledelse, og de spiller en afgørende rolle i det lokale samarbejde. Desuden varetager tillidsrepræsentanterne de forhandlingsopgaver, som er delegeret fra forbundet. HKKF arbejder for at videreføre en decentral tillidsrepræsentantstruktur, som skal sikre, at medlemmerne kan vælge

tillidsrepræsentanter så tæt på dem som muligt. Vi ønsker at øge tillidsrepræsentanternes indflydelsesmuligheder i det lokale samarbejde og udvide områderne, som tillidsrepræsentanterne skal inddrages i igennem samarbejde og forhandlinger. HKKF arbejder for at sikre gode og udviklende arbejds- og funktionsvilkår for tillidsrepræsentanterne.

Forsvarets decentrale organisationsstyring medfører, at de lokale chefer har fået større kompetence på områder som f.eks. bemanning/ansættelse og karriereudvikling. Det øger det lokale råderum, som tillidsrepræsentanterne har mulighed for at påvirke og agere i.

TR-struktur

Forsvarets struktur og organisation er grundlaget for både tillidsrepræsentantstrukturen og samarbejdsstrukturen. Organisationsændringer i Forsvaret vil altid komme til at påvirke tillidsrepræsentantstrukturen.

Ifølge "Aftale om tillidsrepræsentanter i staten" kan der som udgangspunkt vælges en tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en myndighed. Det kræver dog, at den valgte repræsenterer mindst fem medarbejdere. Det betyder, at der som udgangspunkt kan vælges en tillidsrepræsentant for HKKF ved enheder med et samarbejdsudvalg, som er en institution i aftalens forstand, f.eks. en bataljon. Aftalen giver dog mulighed for, at der kan vælges flere tillidsrepræsentanter, hvis ledelsen og den forhandlingsberettigede organisation kan blive enige om det.

Der har gennem de seneste år været etableret en god fælles forståelse

med Forsvarets myndigheder om at etablere en decentral TR-struktur, hvor der vælges flere tillidsrepræsentanter ved enhederne. Det er begrundet i geografisk spredning ved enheden, antallet af medarbejdere, som er dækket af en tillidsrepræsentant, eller særlige arbejdsmæssige forhold ved enheden.

Med den nye OK24-aftale har parterne aftalt markante forbedringer i TR-aftalen, som først og fremmest medfører, at den praksis, som vi har fået opbygget med en decentral TR-struktur på HKKF's område, nu er i bedre harmoni med TR-aftalen og kan forankres i en egentlig aftale. Med OK-aftalen er der aftalt en ny bestemmelse i TR-aftalen om, "at på institutioner, der er placeret på flere forskellige geografisk spredte lokaliteter, eller hvor antallet af medarbejdere er større end 100, er der pligt til at optage forhandling med henblik på at indgå aftale om tillidsrepræ-

sentantstrukturen, herunder antal af tillidsrepræsentanter pr. medarbejdergruppe, hvis en af parterne anmoder herom". Det er en klar forbedring af TR-aftalen, og selv om det ikke forventes at medføre ændringer i den nugældende praksis på vores område, så er det værd at huske på, at det ikke er så mange år siden, at den daværende personaletjeneste forsøgte at gennemtrumfe en centralisering af TR-strukturen. Det fik vi afværget, men med den nye aftale i hånden vil vi have et godt værn mod centralisering af TR-strukturen.

Det gælder fortsat, at ledelsen og de lokale HKKF-repræsentanter skal blive enige om TR-strukturen ved enheden/myndigheden. Hvis der ikke er lokal enighed om TR-strukturen, har vi fået etableret et centralt TR-udvalg, hvor HKKF er repræsenteret, som kan træffe afgørelsen.

TR-opgaver og organisationsarbejde

Med OK24 bliver det understreget, at et godt og konstruktivt samarbejde mellem ledelse og tillidsrepræsentanter er af stor betydning. Det skal ledelsen leve op til – og det skal tillidsrepræsentanterne selvfølge og også efterleve.

Med den nye OK-aftale er der opnået enighed om at sikre, at tillidsrepræsentanter gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Det kan f.eks. ske som led i et introduktionsprogram ved enheden. Tillidsrepræsentanterne opfordres derfor til at tage initiativ til at aftale en lokal procedure for modtagelse af nye konstabler ved enhederne. Som led i OK24 er det også aftalt, at tillidsrepræsentanter og ledelsen skal drøfte tidsanvendelse som tillidsrepræsentant efter nyvalg og genvalg, ved ændringer af tidsforbruget og normalt en gang årligt. Det fremgår klart af aftalen, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at udføre hvervet, og at det er ledelsens såvel som tillidsrepræsen-

tantens ansvar at have en løbende dialog om tidsforbruget.

FPS har i en periode haft stort fokus på at sondre mellem tillidsrepræsentantarbejde og deltagelse i organisationsarbejde. Problemet er, at der i praksis ofte er overlap mellem funktionerne som tillidsrepræsentant og organisationsrepræsentant, og fir-kantede regler kan komme til at virke unødigt besværende for et fornuftigt samarbejde. Ønsket om en nærmere præcisering af reglerne for TR- og organisationsarbejde udsprang fra den daværende Moderniseringsstyrelse, som generelt indskærpede reglerne for frihed til organisationsarbejde på arbejdspladserne i staten. Mens TR-arbejde retter sig mod myndigheden og udføres som led i det daglige arbejde, er organisationsarbejde mere udadendt i form af deltagelse i f.eks. bestyrelsesmøder og generalforsamlinger. Tjenestefrihed til organisationsarbejde skal som hovedregel ydes uden løn og indgår ikke i den almindelige arbejdstid.

Vi har i de seneste par år dog ikke haft nævneværdige problemer med fortolkningen af reglerne om TR-arbejde og organisationsarbejde fra myndighedernes side. FPS anerkender f.eks., at organisationerne arrangerer kurser, som indeholder både organisationsmæssige og faglige emner, som har uddannelsesmæssig værdi for tillidsrepræsentanterne, og at der bør gives frihed til at deltage i kurser af sådan blandet karakter uden fradrag i lønnen.

FPS' vejledning understreger, at tillidsrepræsentanter og ledelsen lokalt skal drøfte udmøntningen af reglerne om TR-arbejde og organisationsarbejde for at finde en fornuftig måde at håndtere dem på. HKKF opfordrer til at søge en konstruktiv og god lokal dialog om anvendelsen af reglerne. Tillidsrepræsentanter, som støder på problemer med frihed til at varetage TR-opgaver eller på grund af vejledningen om organisationsarbejde, opfordres til at kontakte forbundet.

Klubstruktur

HKKF's interne struktur med klubber og afdelinger er baseret på tillidsrepræsentantstrukturen på tjenestestederne. Det er vores mål at sikre, at HKKF's lokale struktur kan matche Forsvarets organisation i alle forgreninger og ledelsesniveauer. Forsvarets organisatoriske opbygning forandrer sig løbende, og i forbindelse med forsvarsforlig bliver der ofte truffet beslutninger om større organisationsændringer. HKKF's klub- og afdelingsstruktur forandrer sig parallelt med organisationsændringerne i Forsvaret.

Forbundsbestyrelsen opretter og nedlægger klubber og fællesklubber/afdelinger løbende i takt med organisationsændringerne i Forsvaret. Det er endnu for tidligt at sige noget om, hvorvidt forsvarsforliget 2024-2033 vil medføre store organisationsændringer med ændringer af klubstrukturen til følge. Heldigvis er HKKF's vedtægter fleksible og har hidtil kunnet rumme de organisationsændringer, som har fundet sted. HKKF's lokale struktur med klubber og afdelinger matcher både den operative struktur og regimentsstruktu-

ren, fordi vi har været forudseende nok til at opretholde både klubber og fællesklubber/afdelinger.



Foto: Maja Hastrup Wistesen

TR-uddannelse

Uddannelse af tillidsrepræsentanter

Uddannelsen af tillidsrepræsentanter er en af de vigtigste kerneopgaver for HKKF. TR-uddannelsen skal bidrage til, at tillidsrepræsentanter kan varetage deres opgaver. Deres funktion som talerør for medlemmerne og sparringspartnere for ledelsen står i centrum for uddannelsen. Men der er mange flere opgaver, tillidsrepræsentanter skal varetage, og TR-uddannelsen i HKKF har som mål at sætte tillidsrepræsentanter i stand at håndtere de faglige udfordringer på arbejdspladsen, når de opstår. Motivationen til at varetage hvervet som tillidsrepræsentant er helt afgørende for at lykkes, og derfor er udviklingen af både kompetencer og holdninger vigtige elementer i TR-uddannelsen.

Selv om tillidsrepræsentanter i HKKF står på det samme faglige fundament, møder de meget forskellige opgaver og vilkår på deres arbejdspladser og har derfor forskellige behov for viden, som tilmed ændrer sig over tid.

Myndighederne og enhederne i Forsvarsministeriets koncern har meget forskellige opgaver og vilkår, og det medfører, at de udfordringer, som HKKF's tillidsrepræsentanter møder, er meget forskellige. Det lokale spillerum er blevet større som følge af den decentrale organisationsstyring i Forsvaret. Det skaber øgede muligheder for lokal indflydelse for tillidsrepræsentanterne. Men forudsætningerne for at opnå indflydelse baserer

sig i høj grad på en mere uformel ramme, og det stiller nye krav til tillidsrepræsentanterne om selv at søge indflydelsen. Hertil kommer, at der generelt er en tendens til, at de regler og retningslinjer, som regulerer personaleforholdene, bliver stadig mere komplekse. Der bliver stadig færre faglige områder, hvor man bare kan tage en facitliste og afgøre, hvad der er rigtigt og forkert. Det stiller HKKF over for krav om at tilrettelægge en uddannelse, som opleves som målrettet og relevant i flere dimensioner – og på det tidspunkt, hvor den enkelte tillidsrepræsentant har brug for viden. Forbundet skal med andre ord kunne indrette sine uddannelser fleksibelt, både hvad angår indhold og rammer.

TR-uddannelsen

HKKF har videreført forbundets TR-uddannelse ud fra følgende principper og målsætninger, som blev godkendt på kongressen i 2020:

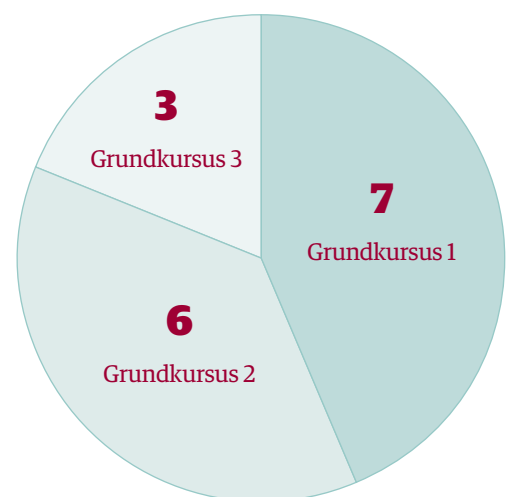
- Grunduddannelsen skal lægge vægt på holdninger og værdier ved arbejdet som tillidsrepræsentant og mindre vægt på viden om tekniske faglige spørgsmål,
- TR-uddannelserne skal tage afsæt i praktiske eksempler fra tillidsrepræsentanternes dagligdag, og
- HKKF skal samarbejde med offentlige uddannelsesinstitutioner, så TR-uddannelsen i videst muligt omfang er kompetencegivende. Uddannelsen skal naturligvis

målrettes mod forholdene på Forsvarets arbejdspladser.

TR-uddannelsen er tilrettelagt som

1. et grunduddannelsesforløb i tre moduler,
2. temadage med fagligt indhold i forbindelse med forbundets uddannelses- og informationsmøder, og
3. supplerende kursustilbud efter behov.

TR-kurser i kongresperioden



Grunduddannelsen

Grundkurserne fokuserer på at opbygge og udvikle en forståelse for tillidsrepræsentantens roller og kendskab til indflydelsesmulighederne som tillidsrepræsentant. Det er det fælles fundament, som alle tillidsrepræsentanter i HKKF står på. Grunduddannelsen har som mål, at tillidsrepræsentanten forstår betydningen af at:

- agere som talerør for sine medlemmer
- samarbejde med ledelsen
- optræde som repræsentant for HKKF, f.eks. i forbindelse med medlemshvervning
- indgå i det lokale faglige netværk og deltage i klubber mv.
- indgå i samarbejdsrelationer med andre relevante aktører på ledelsessiden og medarbejdersiden på arbejdspladserne
- varetage opgaver som bisidder, som forhandler og som mødede-der
- have viden om faglige forhold (aftaler, forvaltningsregler, love og bestemmelser)

Uddannelsen skal synliggøre, at virket som tillidsrepræsentant hviler på et værdimæssigt fundament, som bl.a. handler om troværdighed og ansvarlighed, og kursisterne arbejder med konkrete emner, som træner dem i at omsætte værdierne i praksis.

Temadage

Grunduddannelsen skaber ikke mulighed for, at vi kan gå i dybden med alle relevante emner. For at imødekomme behovet for at gå i dybden med faglige emner har vi valgt at gennemføre temadage med fagligt indhold i forbindelse med uddannelses- og

Grunduddannelsen består for tiden af tre moduler, som alle nyvalgte tillidsrepræsentanter forventes at deltage i: et introduktionsmodul af fire dages varighed, et kursus i kommunikation og forhandlingsteknik af fire dages varighed og et kursus i præsentationsteknik og konflikt-håndtering af fem dages varighed. Introduktionsmodulet på fire dage er blevet forlænget med en dag for at få tid til at fokusere på overenskomstaftalerne og efter ønske fra mange kursister. Erfaringerne med at forlænge kurset har gennemgående været positive, men der er også tilbagemeldinger fra mange kursister om, at kurset ikke må blive for tungt og langvarigt. Det er en konstant balancegang at tage hensyn til et godt læringsmiljø for kursisterne og de mange indholdsmål, som vi gerne vil opnå med uddannelsen.

Vi er på introduktionsmodulet begyndt at give kursisterne til opgave at opstille konkrete handleplaner, som de implementerer i deres virke som tillidsrepræsentanter, og som der følges op på i de efterfølgende kurser. Målet er at omsætte viden og inspiration fra uddannelsen i konkrete handlinger til gavn for medlemmerne. Samtidig skaber vi en bedre sammenhæng gennem kursusrækken.

Der gennemføres evaluering efter hvert kursus, og kurserne opnår gode

tilbagemeldinger fra kursisterne. De positive kursusevalueringer afholder os naturligvis ikke fra løbende at justere indholdet på uddannelsen og afprøve nye metoder.

Kurserne i kommunikation og forhandlingsteknik samt præsentationsteknik og konflikt-håndtering er AMU-kurser, som gennemføres i samarbejde med Aalborg Handelsskole. Kurserne er udvalgt på baggrund af ønsker fra vores tillidsrepræsentanter. Kursisternes evalueringer af kurserne er meget positive.

Det har gennem længere tid været vores målsætning at udbygge grunduddannelsen ved at udarbejde individuelle uddannelsesplaner for tillidsrepræsentanterne, men det er vi ikke kommet i mål med. Det skyldes bl.a., at vi ikke oplever en stor efterspørgsel efter individuelle uddannelses tilbud fra tillidsrepræsentanter med mange års anciennitet.

Der sker en stor løbende udskiftning af tillidsrepræsentanterne, og det medfører, at vi i højere grad prioriterer at klæde nyvalgte tillidsrepræsentanter på til at varetage deres grundlæggende opgaver end at udbygge uddannelses tilbuddene med flere og nye elementer.

oppe i tiden. Vi har i kongresperioden f.eks. informeret om følgende emner: militær straffelov, seniorpolitik, EKU, organisering, Forsvarets helbreds-vurderinger, nyt uniformsystem, håndtering af krænkende adfærd og det nye dialogbaserede karrieresystem.

Klubbernes behov for at blive klædt på til særlige faglige udfordringer imødekommer vi ved at gennemføre særligt tilrettelagte uddannelser på baggrund af lokale behov og ønsker. Forbundet har f.eks. gennemført en række en-dagskurser på tjenestestederne, hvor vi giver en samlet introduktion til en række faglige emner med særlig fokus på HKKF's

overenskomst. Vi tilbyder fortsat efter aftale med klubber og afdelinger at gennemføre overenskomstkurser på tjenestestederne for at følge op på aktuelle overenskomsttemaer. Overenskomstkurserne retter sig mod såvel nye som erfarne TR.

Der har været udbredte ønsker – især blandt forhandlingsberettigede

tillidsrepræsentanter, der for første gang påtager sig opgaven med at forhandle lokal løn – om at få mere viden og bedre værktøjer til at indgå i forhandlingerne. Vi har derfor i år gennemført en temadag om lokal løn som optakt til de lokale lønforhandlinger med fokus på forhandlingsprocessen og erfaringsudveksling mellem tillidsrepræsentanterne.

Supplerende uddannelse

HKKF's interne uddannelsesindsats suppleres af en række eksterne uddannelser, bl.a. OAO-Forsvars kurser. Disse gennemføres årligt med aktuelle emner og med mulighed for kritisk dialog med de øverste chefer i Forsvarsministeriets koncern. Kurserne giver mulighed for at danne netværk med HKKF's civile kolleger fra de øvrige OAO-organisationer. Der er meget stor deltagertilfredshed med kurset, og søgningen bliver større for hvert eneste år.

Gennem FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelsesprogram) er der et stort udbud af faglige kurser til rådighed, som giver mulighed for at specialisere sig i forskellige retninger som tillidsrepræsentant. Kurser i stresshåndtering i samarbejde med civile uddannelsesinstitutioner gennemføres som led i forbundets faglige arbejde med arbejdsmiljø. Formålet med kurserne er at lære deltagerne at genkende og forebyg-

ge stress samt at hjælpe kollegaer, der lider af stress.

I det offentlige uddannelsessystem er der en stor palet af uddannelsesmuligheder, som er relevante for tillidsrepræsentanterne – ikke mindst inden for redskabsfag som mødeteknik, projektledelse, kommunikation, coaching osv. HKKF vil udnytte eksterne muligheder, hvor det overhovedet giver mening. Det gør vi i nogen udstrækning allerede, men vi kan dels blive bedre til at markedsføre de eksterne uddannelsesmuligheder, og dels skal vi være opmærksomme på, at der hele tiden opstår nye tilbud, som vi kan integrere i vores egne aktiviteter. Ved at inddrage eksterne aktører udnytter vi bedre ressourcerne i HKKF, også selv om vi lægger mange kræfter i at bidrage til og planlægge uddannelser, som gennemføres i samarbejde med eksterne uddannelsesinstitutioner. Samtidig sikrer vi, at uddannelsen er

kompetencegivende for den enkelte tillidsrepræsentant.

I den kommende kongresperiode vil vi fastholde vores fleksible uddannelsesstruktur, som skal imødekomme forskellige uddannelsesbehov, når de opstår. Vi vil fortsat fokusere på værdier og motivation som grundlag for virket som tillidsrepræsentant. Grunduddannelsen er velfungerende, men vi vil i samarbejde med Aalborg Handelsskole videreudvikle uddannelsen, så den røde tråd i uddannelsesforløbet bliver tydeligere, og med sigte på at tillidsrepræsentanterne omsætter deres uddannelse i handlinger på arbejdspladserne. Vi vil igangsætte et internt arbejde med henblik på at udarbejde undervisningsmateriale, der gør vores faglige vidensområder mere tilgængelige og brugervenlige for tillidsrepræsentanterne.



Foto: Maja Hastrup Wistesen

Organisering

Tillidsrepræsentanter er afgørende for rekrutteringen

HKKF har sat en indsats i gang for at styrke rekruttering og fastholdelse af medlemmer. Det blev besluttet på HKKF's klubseminars workshop om organisering i 2023. Den nye organiseringsstrategi, 'Organisering – styrkelse af fællesskab og støtte gennem HKKF', skal styrke det faglige fællesskab – og også gerne have en afsmittende effekt på de kolleger, der endnu ikke er medlem, ved at de oplever et stærkt fællesskab og får lyst til også at være med i HKKF.

For der er behov for at styrke både fagforeningen og a-kassen. Det kræver en fælles indsats. Derfor er det af stor betydning, at alle TR bliver større aktører i organiseringsarbejdet. Hver enkelt TR skal være med til at tiltrække og fastholde nye og nuværende medlemmer – også til a-kassen. Beslutningen på klubseminaret blev at arbejde strategisk på fire områder: rekruttering, involvering, relationsdannelse og branding. Inden for de fire områder kom deltagerne med råd, man kan anvende i det videre arbejde (se nedenfor).

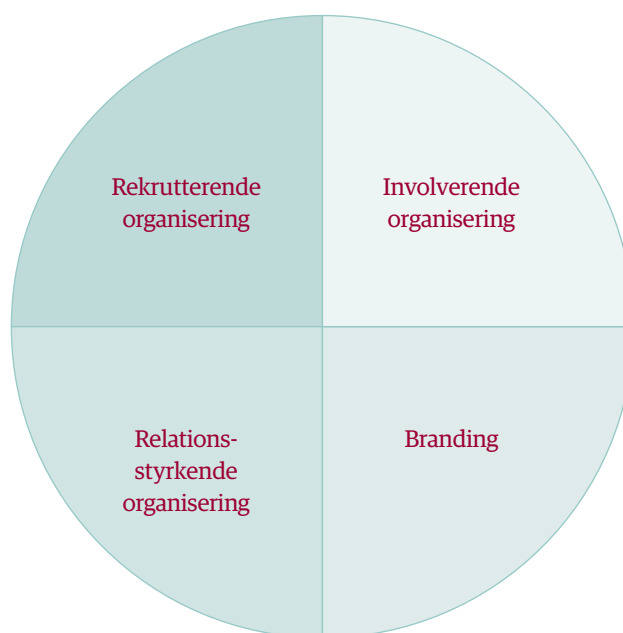
Det er så vigtigt, at TR involverer medlemmerne; at de forstærker medlemsinddragelsen og får kolleger til at føle, at de hører til i et fagligt fællesskab. Både nye og nuværende medlemmer skal vide, hvordan man bruger sin TR, hvilke krav man kan stille, og hvordan man får medindflydelse på forbund og a-kasse.

Organisering handler også om, at TR i højere grad deltager i at formidle budskabet om, hvor vigtigt det er at være med i det faglige fællesskab i HKKF, hvilke fordele det giver en, og hvor stor betydning et a-kassemedlemskab kan have for ens økonomiske tryk.

TR og forbund skal være bedre til at udvise nærvær blandt medlemmerne for at vise, at HKKF er en relevant aktør for fællesskabet. Klubberne skal være mere aktive, sociale aktiviteter og ikke mindst loyalitet er vigtige elementer i klubbernes fællesskab.

De redskaber, deltagerne fandt frem til under klubseminaret, skal nu ud at leve i klubberne. Forbundet vil rejse rundt og aktivt støtte der, hvor klubberne ønsker det. HKKF vil i den kommende kongresperiode også arbejde for, at den nye organiseringsstrategi bliver effektiv og udviklet i takt med ønsker og forslag fra medlemmer og TR.

HKKF's organiseringsstrategi



Rekrutterende organisering: Organiser nye medlemmer, og engager de nuværende

- Tal positivt om HKKF, og støt op om forbundet og a-kassen
- Vær synlig på din arbejdsplads som TR, så dine kolleger ved, at du er der for dem
- Involver dig i kollegernes trivsel på arbejdspladsen
- Deltag i fællesskaber, og engager dig i debatter
- Find og del succeshistorier
- Inviter til klubarrangementer, og skab netværk med andre TR

Involverende organisering: Skab fællesskaber

- Tag initiativ til fælles aktiviteter, og støt op, når andre gør det
- Involver dine kolleger, og fortæl, hvordan du kan hjælpe dem
- Husk, at din kollegas stemme har betydning i HKKF
- Planlæg møder, og vær synlig som TR
- Planlæg medlemsmøder uden for arbejdstiden
- Arrangér sociale aktiviteter og klubaktiviteter



Foto: Theis Nielsen

Branding: Markedsfør fagforbund og a-kasse

- Gør krav på en bedre arbejdsplads lokalt, og hold det op mod de aftaler, der er skabt af din faglige organisation
- Brug din stemme, og vær loyal over for HKKF
- Formidl de gode historier om vores fagforening og a-kasse
- Placér flere faglige materialer på fællesstederne
- Omtal a-kassen som en sikkerhed og en del af fællesskabet

Relationsstyrkende organisering: Skab relationer

- Vær en god ambassadør for HKKF og dine kolleger
- Dyrk fællesskaber, og dan netværk
- Hold flere talsmands- og medlemsmøder
- Invitér interesseorganisationer, og vær synlig som TR
- Brug HKKF i konkrete sager vedrørende dine medlemmer





Fagforeningsmedlemskab – fundamentet for anstændige arbejdsforhold

Fagforeninger er kernen i at sørge for retfærdighed, ligebehandling og anstændige arbejdsforhold for alle arbejdstagere. De hurtige ændringer i Forsvaret og ikke mindst de komplekse udfordringer i Hæren gør det meget vigtigt, at soldater står sammen i HKKF.

Indsætterne i den nye strategi 'Organisering – styrkelse af fællesskab og støtte gennem HKKF' vil styrke HKKF's tilstedeværelse i medlemmernes liv hele vejen gennem deres

karriere i Hæren. Det gør HKKF gennem orienteringsmøder, medlemsmøder, INTOPS-orienteringer osv. Her informerer og inddrager vi medlemmerne i, hvilke rettigheder de har, og hvilken støtte et medlemskab af HKKF giver dem, når de har brug for det. Dette arbejde er betinget af, at TR er synlige og tilgængelige ved alle regimenter og øvrige tjenestesteder.

Samtidig respekterer vi de soldater, der har valgt medlemskab af en

overenskomstbærende fagforening fra. TR inviterer bl.a. ikkemedlemmer til lokale arrangementer, uden at de skal forpligte sig til at melde sig ind i HKKF. På den måde får HKKF mulighed for tydeligt at fortælle om fordelene ved at være medlem, hvor det, at HKKF har overenskomsten og forhandler den for konstabler og korporaler i Hæren, er en helt afgørende faktor for at forbedre de vilkår, de arbejder under.

HKKF klæder soldater på til INTOPS

Forud for INTOPS stiller HKKF op til orienteringsmøder for at klæde både medlemmer og ikkemedlemmer på til de udfordringer, de kan møde

under INTOPS. Spørgsmålene kan være mange og på mange forskellige niveauer. De kan f.eks. dreje sig om:

- kontakt til en tillidsrepræsentant
- faglig hjælp og rådgivning
- oplysning om løn- og arbejdsvilkår

- viden om samarbejdsudvalg og samarbejde med ledelsen
- spørgsmål om, hvordan man forhandler ny løn i INTOPS

Informationsmøderne har især været vigtige, efter HJV overtog KFOR-missionen. Her er de fleste stillinger

besat af civile hjemmевærnsfolk med lidt eller ingen erfaring fra Hæren. En del hjemvendte fortæller, at TR på missioner mangler uddannelse. Det har været utrolig svært at navigere i et nyt system, som overhovedet ikke minder om den dagligdag, de normalt har.

Det er HKKF's målsætning, at vi får mulighed for at klæde tillidsrepræsentanter på til deres opgaver under udsendelse ved at holde en uddannelsesdag forud for udsendelsen. Vi er i dialog med HKO om at sikre rammerne for en sådan.

Gode tilbagemeldinger fra INTOPS

Når soldaterne vender hjem fra mission, er HKKF med til en hjemkomstoriering. Her er der sjældent nyt, idet sager, som knytter sig til opgaver og vilkår i missionsområdet,

typisk ligger hos HKKF's sagsbehandlere og afventer et efterspil. Andre sager er afsluttet. Men vigtigst af alt får vi gode tilbagemeldinger fra medlemmerne om både vanskelige

udfordringer og gode oplevelser. De kan f.eks. dreje sig om gruppesammenhold, samarbejde med delingsførere og chefer.

Orienteringsmøder - en nøgleaktivitet

Carlo Garn overtog stillingen som organiseringskonsulent i HKKF i august 2021. De nedenstående statistiske data dækker derfor for perioden januar 2022 og frem. Organiseringskonsulenten rejser rundt på tjenestestederne og fortæller om, hvad man får ud af at være medlem af HKKF: faglig og juridisk bistand, et stærkt fagligt fællesskab og medlemsfordele i forbindelse med forsikringer m.m.

HBU-orienteringsmøder

- HBU 2022: 4.335 mænd og kvinder
- HBU 2023: 4.416 mænd og kvinder
- HBU 2024: 4.201 mænd og kvinder (tallet kan ændre sig alt efter reel 1. mødedag for august 2024).

I alt har 12.952 mænd og kvinder i perioden januar 2022 til og med 2024 deltaget på HKKF's HBU-orienteringsmøder.

HRU-orienteringsmøder

- HRU 2022: 889 mænd og kvinder
- HRU 2023: 1.225 mænd og kvinder
- HRU 2024: 483 mænd og kvinder (til og med juni)

I alt har 2.597 mænd og kvinder i perioden januar 2022 til og med juni 2024 deltaget på HKKF's HRU-orienteringsmøder.

INTOPS-informationsmøder

- INTOPS 2022: 1.761 mænd og kvinder på i alt 1.785 udsendelser
- INTOPS 2023: 1.084 mænd og kvinder på i alt 1.117 udsendelser
- INTOPS 2024: I omegnen af 600-700 udsendte konstabler og korporaler

I alt har 2.845 mænd og kvinder i perioden januar 2022 til og med december 2023 deltaget i HKKF's INTOPS-informationsmøder.

Desuden har HKKF deltaget i hjemkomstorieringer for samtlige udsendte soldater (i alt 5.690 mænd og kvinder).

Organisering er meget andet end møder

Arbejdet med organisering er ikke kun strategi, medlems- og organisationsmøder, det er i høj grad også praktisk arbejde. Bl.a. skal der pakkes informationsmapper. Her yder sekretariatet i Silkeborg en kæmpe indsats. Og det er helt nødvendigt, for én organiseringskonsulent kan ikke nå det alene. HKKF's informationsmaterialer bliver derfor opbevaret i Silkeborg. Det er en stor fordel, at forbundet har en afdeling centralt beliggende i Jylland, når bilen skal læsses med materialer til informationsmøderne.

HKKF's organiseringsindsats omfatter en bred vifte af aktiviteter, der sikrer en tæt og personlig kontakt med medlemmerne.

Forbundet afholder orienteringsmøder for HBU, HRU og INTOPS og har regelmæssige møder med tillidsrepræsentanter, både i formelle sammenhænge og mere uformelt over en kop kaffe på tjenestestederne. Disse møder giver mulighed for at diskutere hverdagens udfordringer og informere om, hvordan HKKF kan hjælpe med at løse problemer og styrke de faglige fællesskaber gennem forskellige aktiviteter.

HKKF får mange henvendelser fra tillidsrepræsentanter og medlemmer, der søger hjælp til forskellige sager eller information om medlemsfordele. Forbundet fungerer som bindeled mellem medlemmerne og de nødvendige ressourcer og sørger for at visitere medlemmerne til den

rette hjælp. Klubudgifter godkender forbundet også, når der ligger en faglig aktivitet bag.

Forbundet deltager ofte i klub- eller medlemsmøder, hvor medlemmerne får mulighed for at stille spørgsmål om alt fra medlemsfordele til overenskomstresultater. Disse møder er præget af en uformel atmosfære, som medlemmerne værdsætter højt. HKKF lægger stor vægt på nærheden og den personlige kontakt, hvilket adskiller foreningen fra andre.

Klubberne afholder to til tre gange årligt U & I-møder, som forbundet faciliterer. I 2021 blev det aftalt med klubberne, at møderne skulle tilpasses, så klubberne fik mere tid til deres orienteringer. Siden 2021 er



Foto: Lise Wenger Rosenwanger

U & I-møderne derfor blevet afholdt sådan, at formanden indleder med en status på det politiske arbejde, hvorefter klubberne orienterer inden for deres respektive områder. Forbundet har fortsat initiativet fra den forrige kongresperiode, hvor det blev

besluttet, at hvert U & I-møde skulle indeholde et tema, og at forbundet skulle invitere samarbejdspartnere til orienteringer. I denne forbindelse har forbundet i den forgangne kongresperiode haft besøg af bl.a. FSK, FMI, FES, HKO og FPS. Formålet med

temaerne og besøgene er, at deltagerne på U & I-møderne får et bedre kendskab til de valgte emner og samtidig på en dialogbaseret måde kan drøfte disse med interessenterne.

HKKF bygger stærke faglige fællesskaber

HKKF arbejder målrettet med at skabe overblik over møder, aktiviteter og opgaver, der understøtter organiseringen af faglige fællesskaber. I det daglige fokuseres der på at afholde orienteringsmøder for HBU, HRU og INTOPS samt på at have løbende kontakt med tillidsrepræsentanterne. Disse møder kan foregå både formelt, f.eks. ved møder om uddannelse, eller uformelt over en kop kaffe på tjenestestederne. Her drøftes hverdagens udfordringer, og der gives information om, hvordan HKKF kan bidrage til at løse eventuelle problemer, der opstår. Derudover foreslår HKKF aktiviteter og initiativer, der kan styrke de faglige fællesskaber yderligere.

En vigtig del af HKKF's arbejde består i at være bindeled mellem medlemmerne og organisationen. Medlemmerne henvender sig ofte med spørgsmål om medlemsfordele, behov for hjælp til aktuelle sager eller for at få godkendt faglige aktiviteter. HKKF sørger for, at medlemmerne får den nødvendige hjælp og vejledning, og sikrer, at klubudgifter godkendes, når der er en faglig aktivitet bag.

Derudover deltager HKKF også aktivt i klub- og medlemsmøder, hvor den uformelle dialog er central. Medlemmerne har mange spørgsmål om alt fra medlemsfordele til overenskomstresultater, og HKKF sikrer, at der er en åben dialog, hvor medlemmerne føler sig hørt og værdsat. HKKF's nærvær og personlige kontakt

bliver ofte fremhævet som noget, der adskiller forbundet fra andre foreninger.

HKKF organiserer også U & I-møder, hvor klubberne får mulighed for at tage emner op, der er vigtige for deres arbejdsplads. Her præsenteres også en politisk status fra forbundet, hvilket sikrer, at medlemmerne er opdateret på, hvor HKKF står politisk.

HKKF har desuden en vigtig rolle i samarbejdsudvalgene, hvor forbundet repræsenterer soldaternes interesser i forhold til ledelsen i Forsvaret. Dette samarbejde sikrer, at soldaternes synspunkter bliver hørt og viderebragt til de rette beslutningstagere.



Foto: Nikolaj Thide, Forsvaret

Aftaleområdet

Mere benzin på konsulentmotoren

I kongresperioden er Fagligt Team blevet opnormeret med en konsulent, så vi i dag er tre medarbejdere. Årsagen er, at sagerne er blevet mere komplekse, og at der er kommet flere af dem. Opnormeringen har også betydet, at vi i højere grad end tidligere bistår i afskedigelsessager og fører flere fagretlige sager.

Fagligt Team deltager i overenskomst- og andre tekniske forhandlinger for HKKF, bistår medlemmerne i sager om bl.a. arbejdstid, tjenesterejser, afskedigelse og løn og deltager i medlemsmøder og kursusvirksomhed. Teamet arbejder hver dag for at sikre medlemmerne de bedst mulige vilkår ved at:

- forhandle og indgå centrale og lokale aftaler om gode løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne
- bistå det enkelte medlem med faglig støtte, så medlemmet får den aftalte løn og de aftalte ydelser, vedkommende har ret til
- sikre medlemmer den behandling, indgåede aftaler berettiger til i forbindelse med f.eks. afsked, sygdom og omstruktureringer

Formålet med de faglige sager er at finde den bedste løsning og forhandle det hjem, medlemmet har krav på. Det kan være i form af økonomisk kompensation, frihed osv. Det har også betydning, at medlemmet føler sig hørt af både HKKF og arbejdsgiver og oplever en fair, hurtig og retfærdig behandling – og at løsningen er en, alle efterfølgende kan se sig selv i og stå på mål for.

Vi bliver ofte spurgt, hvor mange faglige sager vi har og løser for medlemmerne, og hvor mange penge vi får hjem til dem. Det kan vi desværre ikke svare præcist på, da vi for nuværende ikke fører en samlet statistik. Derfor er et af målene for næste kongresperiode at føre statistik over, hvor mange sager vi forhandler/ fører og vinder, og hvad det betyder i kroner og øre for medlemmerne. For selv om kroner og øre kun er et af flere aspekter i faglige sager, er det økonomiske aspekt supervigtigt. Det giver den enkelte, hvad vedkommende har krav på – samtidig med at det er med til at vise, hvad man får ud af medlemskabet hos HKKF. En kroner og øre-statistik skaber derfor værdi på flere fronter.

Samtidig skal vi naturligvis sørge for at yde en professionel, saglig og objektiv sagsbehandling i alle sager, store som små. Vores mål er, at ingen medlemmer eller tillidsrepræsentanter må have en oplevelse af, at det ikke kan betale sig at kontakte sin fagforening, uanset hvad det måtte dreje sig om. Det skal altid kunne betale sig at kontakte HKKF for rådgivning og hjælp. Og så ligger det helt naturligt i HKKF's dna, at vi tager slåskampene, når der er behov for det, og at vi går så langt, som vi kan for medlemmerne og i sagerne, når det kræves.

Det følgende er et udpluk af de mange sager, teamet har behandlet i kongresperioden.

HKKF får medhold i fagretlige sager

Når medlemmer og TR henvender sig med potentielle regel- og aftalebrud, konstaterer HKKF ofte, at der er sket fejl i forvaltningen af reglerne om arbejdstid, frihed, ferie, tjenesterejse, øvelse mv. Hvis der efter HKKF's opfattelse er sket en overtrædelse, rejser vi sagerne over for FPS. Nogle

af sagerne har HKKF forliget. I sager, hvor HKKF og FPS ikke har kunnet nå til enighed, har HKKF videreført sagerne til behandling ved faglig voldgift og Arbejdsretten. Her har HKKF fået medhold i alle de videreførte sager.

I det følgende beskriver vi sager, der vedrører aftaler mellem FPS og HKKF.

Eksempler på sager behandlet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten

- Medlemmer var i forbindelse med en tjenesterejse til Ukraine blevet pålagt udgangsforbud i tidsrummet 22 til kl. 6 næste morgen. HKKF fik i en faglig voldgift i februar 2022 medhold i, at udgangsforbuddet var overenskomststridigt. HKKF har rejst en tilsvarende sag. Den er endnu ikke afsluttet.
- HKKF fik i april 2024 i Arbejdsretten medhold i, at Forsvaret havde overtrådt statens arbejdstidsaftale i en sag om brud på hviletid og fridage for 28 medarbejdere ved Slesvigske Fodregiment. HKKF blev af Arbejdsretten tilkendt en bod på 50.000 kr.
- HKKF indgik i 2021 forlig med FPS i forbindelse med brud på statens arbejdstidsaftale i en sag om manglende fridage for én medarbejder ved Danske Artilleri Regiment. Medlemmet fik de manglende fridage, og FPS betalte en bod til HKKF på 10.000 kr.
- HKKF indgik i 2021 forlig med FPS i en sag om brud på tjenesterejseaftalens regler om passende indkvartering i forbindelse med en tjenesterejse til Letland. FPS betalte en bod til HKKF på 40.000 kr.
- I forbindelse med en øvelsesaktivitet i Skotland havde Gardehusarregimentet ændret medlemmernes allerede fastlagte ferie uden at aftale ændringen med medlemmerne konkret og individuelt. HKKF forligede sagen hos Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, og medlemmerne blev derudover efterfølgende kompenseret, fordi ferieloven var blevet overtrådt.
- Medlemmerne blev i forbindelse med ansættelse ved SIRIUS' forskole ansat på tidsbegrænsede kontrakter uden HKKF's forudgående godkendelse. HKKF forligede sagen med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. FPS betalte en bod til HKKF på 32.500 kr.
- HKKF konstaterede, at en række medlemmer ansat på Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse i deres ansættelseskontrakt var blevet lovet en bonus, som de efterfølgende ikke havde fået udbetalt. Efter HKKF's henvendelse til FPS blev sagen løst, og medlemmerne fik den lovede bonus udbetalt.

Ændrede opsigelsesvarsler til medlemmer ved Gefion

I forbindelse med en ændring i lokal-aftale om ansættelse af personel til driftsmæssige arbejdsopgaver i april 2023 blev det aftalt mellem FPS og

HKKF, at medlemmerne blev omfattet af overenskomstaftalens opsigelsesbestemmelser. Det betød bl.a. for medlemmer ved Gefion, at deres

kontrakt ikke udløber, når opgaven er fuldført, men at de skal siges op i overensstemmelse med overenskomstaftalens bestemmelser.

Ny aftale om fridage for tilkaldevagt

Juni 2024 indgik FPS og HKKF en lokalaftale om tilskrivning af fridage for tilkaldevagt. Aftalen løser udfordringen med, at medlemmerne blev trukket i deres arbejdstid for at

fylde en tilgodehavende fridag op med arbejdstid for at kunne holde den manglende fridag på en anden arbejdsdag. Aftalen betyder, at ud over to tilkaldevagttillæg tilskrives

medlemmerne en fridag for tilkaldevagt, som indeholder 7,4 timer. Medlemmerne bliver derfor ikke længere trukket i deres arbejdstid i forbindelse med tilkaldevagt på en fridag.

Covid-19 skabte usikkerhed og frustration

Covid-19-pandemien har optaget vores medlemmer i høj grad. Generelt havde Fagligt Team rigtig mange henvendelser fra frustrerede medlemmer under pandemien. Der var stor usikkerhed, og der manglede svar på stillede spørgsmål og omkring det, som skete, og de mange forskelligartede opgaver, HKKF's medlemmer blev bedt om at løse. Bl.a. har medlemmer været indsat i et væld af støttefunktioner, der sjældent fandtes en drejebog for. Ikke overraskende er der løbende opstået udfordringer, som Forsvaret og HKKF har forsøgt at takle på bedste vis, bl.a. ved at udarbejde nye kontrakter til ansættelse af personel, som kunne

bistå Forsvaret.

Vi fik også mange spørgsmål om, hvorvidt Forsvaret kunne kræve, at militære medarbejdere blev vaccineret, når borgerne frit kunne vælge vaccination til eller fra. HKKF's medlemmer blev pålagt at fremvise en negativ test, når de skulle møde ind på arbejde, ligesom det blev et krav for at være udsendelsesbar, at man kunne fremvise en negativ coronatest. Medlemmerne stillede også en del spørgsmål om afvikling af frihed og ændring af ferie samt om lønvilkår på grund af nedlukningen.

HKKF og FPS indgik i januar 2022

en aftale om engangsvederlag til de medlemmer, som endnu en gang og med meget kort varsel frivilligt aflyste juleferien med familien for i næsten hele december 2021 og det meste af januar 2022 at forrette tjeneste i den særlige indsats til støtte for Styrelsen for Forsyningsikkerhed og for Sundhedsstyrelsen. Her hjalp de i forbindelse med podning, vaccinationer m.m. Aftalen betød, at medlemmer, der deltog i 1-14 dage, 15-29 dage eller mere end 30 dage blev honoreret med henholdsvis 4.000, 8.000 og 12.000 kr. Aftalen kom først i stand efter et stort pres fra HKKF, hvor vi bl.a. måtte gå i medierne.

Aftale forhøjer pensionsbidrag for langtidsansatte på overenskomstvilkår

Da den pligtige afgangsalder blev hævet til 62 år, var der en række tjenestemandsansatte medlemmer, der allerede ved afgang som 60-årige havde optjent 37 pensionsår. For disse medlemmer blev der aftalt et tillæg, som de fik udbetalt fra 2011 til 2022. Da tillægget ikke udbetales

efter 2022, blev der frigivet en pulje på 1 mio. kr. Forbundsbestyrelsen gav i februar 2023 HKKF's forhandlere mandat til at genanvende puljen på 1 mio. kr. til forhøjelse af pensionsbidraget for langtidsansatte på overenskomstvilkår. Forhandlingerne blev afsluttet i oktober 2023. Her indgik

HKKF en ny aftale med FPS med tilbagevirkende kraft fra 1. januar 2023, som forhøjede pensionsbidraget fra 12,0 pct. til 12,12 pct.

OK21 var omkostningsneutral

Væsentlige resultater på CFU-området

- Generelle lønstigninger på 4,42 pct.
- Seniorbonus
- Tjenesterejser skal tilrettelægges under hensyntagen til såvel den ansatte som tjenestestedets forhold
- Efter nyvalg og genvalg af tillidsrepræsentanter skal en eventuel reduktion af tillidsrepræsentantens opgaver også drøftes
- Begge forældre får ret til lønnet orlov i indtil 26 uger, hvis deres barn dør inden det fyldte 18. år (sorgorlov)

Væsentlige resultater i overenskomstaftalen mellem HKKF og FPS

- Datafagteknikere blev omfattet af kvalifikationstillæg
- Resterende medlemmer på gammel løn blev overført til ny løn
- Opsigelsesvarsler blev skrevet ind i overenskomsten, og overenskomstanstattes opsigelsesvarsel blev ændret fra 3 til 1 måned (plus løbende måned)
- Sager om uoverensstemmelser vedrørende HKKF's overenskomst skal behandles mellem FPS og HKKF, jf. hovedaftalen mellem OAO og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
- 10 pct. bonus for medlemmer på K-35 blev ændret til, at den i fremtiden skal udbetales sammen med lønnen, medmindre medlemmet ønsker den indbetalt til en pensionsopsparing, og allerede opsparat bonus bliver frigivet til udbetaling til medlemmerne

Overenskomstresultatet mellem HKKF og FPS var omkostningsneutralt, idet der ikke fra centralt hold var afsat midler til lokal forhandling mellem FPS og HKKF.

Lokalaftale: Korporaler får basisløn og tillæg fra første dag

I april 2021 aftalte HKKF og FPS i forlængelse af, men uden for overenskomsten, at konstabler, når

de tiltræder en korporalstilling, skal have basisløn og korporaltillæg fra første dag i stillingen. Derudover skal

de have en uddannelsesaftale om, at de bliver korporaler, hvis de gennemfører korporaluddannelsen.

Pensionerede opnår overenskomstdækning

Ved OK21 blev det på CFU-området aftalt, at pensionerede medarbejdere blev omfattet af overenskomsten, så de ikke længere skulle ansættes på en individuel kontrakt. HKKF og FPS aftalte særskilt i sommeren 2022, at medarbejdere, der havde nået deres pligtige afgangsalder, kunne ansættes på HKKF's overenskomstaftale.

OK24 - den bedste i forbundets historie

Det lykkedes for HKKF at gennemføre en vellykket overenskomstforhandling, der historisk set er den bedste i forbundets historie. Resultatet blev da også stemt hjem med et overvældende stort flertal blandt HKKF's medlemmer. Formandens rundrejse på tjenestestederne, hvor han orienterede om resultatet, modtog medlemmerne også med begejstring.

Væsentlige resultater på CFU-området

- Lønstigninger på minimum 7,16 pct.
- Opsparing af frihed
- Bedre forhold for tillidsrepræsentanter
- Forhøjelse af ATP-bidrag
- Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse på grund af afskaffelsen af store bededag
- Mere barsel
- Ret til at indbetale mere til pension
- Bedre vilkår for seniorer
- Kompetencefonden og Samarbejdssekretariatet fortsætter

Væsentlige resultater i overenskomstaftalen mellem HKKF og FPS

- Pensionen steg samlet set med 2,88 pct. til 15 pct. for de langtidsoverenskomstansatte
- Anciennitetstillæg på 523 kr. plus pension til erfarne med mere end 8 års anciennitet
- Enklere regler for faglært basisløn
- Forhøjelse af SIRIUS-tillægget med 30.000 kr. om året (marts 2012-niveau)
- Mulighed for godtgørelse efter funktionærlovens §§ 2a og 2b ved afskedigelse
- Tidsbegrænsede ansatte fik bedre ansættelsesvilkår
- Reservister fik bedre ansættelsesvilkår, herunder pension
- Skole- og kursusaftalen forsvinder
- Mulighed for at genåbne overenskomsten i overenskomstperioden

HKKF's indrømmelser

- Opgørelsesperioden for arbejdstid bliver ændret fra 3 måneder til 1 år pr. 1. april 2025
- Overenskomstansattes pligtige afgangsalder forsvinder
- Engangsvederlaget for gennemført sergentuddannelse forsvinder

Projekt skal rette op på misvisende løndata

Lønstrukturkomitéen⁸ blev nedsat i 2021 i forlængelse af Folketingets lovindgreb, der afsluttede konflikten på sygeplejerskeområdet. Komitéen skulle analysere lønstrukturerne på det offentlige område. I den forbindelse udarbejdede HKKF sammen med de øvrige militære organisationer nogle præcise beregninger af militært ansattes timeløn. På den måde fik vi pointeret de udfordringer, som vi ser, hvilket også blev en del af den samlede rapport, der kom i efteråret 2023. Samtidig pointerede vi, at HKKF's lønsum var sammenblandet med CS' overenskomstområde, hvorfor vi

ønsker at få en adskillelse af de to overenskomstområder, så lønbilledet for konstabler og korporaler bliver mere retvisende, idet aflønningen ser vidt forskellig ud for de to forbunds medlemmer.

Lønstrukturkomitéen gjorde opmærksom på, at man tog udgangspunkt i Danmarks Statistiks datagrundlag. Det betød, at militært ansatte fremstod med en højere timeløn, fordi der f.eks. kun indberettes 7,4 timer under øvelse og INTOPS. Konsekvensen var, at HKKF's medlemmer ikke blev en del af de

grupper, der fik en lønstigning. Ved OK24 aftalte HKKF og FPS derfor et periodeprojekt, hvor HKKF og FPS gennemfører et analyseprojekt om mulighederne for at rapportere løndata fra Statens Lønløsning til statistisk brug, så hele løndelen for HKKF's overenskomstområde for det præsterede arbejde fremstår mere retvisende i analyser på statens område.

I det næste afsnit beskriver vi ændringer og sager vedrørende ansættelsesforhold for konstabler og korporaler.

HKKF hjalp HRU'ere til fastansættelse

Sommeren 2022 hjalp HKKF flere medlemmer, der var blevet ansat på HRU-kontrakt, og hvor Forsvaret efter ansættelsesstart opdagede, at de ikke opfyldte helbredsbestemmelserne for nyansatte. Det lykkedes HKKF i flere sager at hjælpe medlemmerne med at blive i stillingen.

HKKF blev igen i sommeren 2023 kontaktet af medlemmer, der skulle

starte på HRU, men som ikke var blevet helbredsgodkendt. Først da medlemmerne var på vej til Bornholm for at starte deres HRU, fik de oplyst, at de ikke skulle starte alligevel. HKKF og FPS blev enige om, at de 10 medlemmer, det drejede sig om, fik lov til at starte på HRU'en, mod at de i afslutningen af HRU'en fik en ny helbreds vurdering med henblik på at blive ansat som konstabel bagefter.

Af de ti medlemmer opsagde to deres stilling, mens tre ikke ønskede fastansættelse. De resterende fem blev helbreds vurderet på ny, to af dem fik tilbudt ansættelse som konstabel i Forsvaret.

Værnepligtige kan ansættes som vagter

HKKF blev i februar 2023 kontaktet af FPS, idet der var et øget behov for bevogtning af Forsvarets etableringer, men samtidig rekrutteringsudfordringer. HKKF og FPS blev i

april 2023 enige om, at Forsvaret kan ansætte personel, der har gennemført HBU, til bevogtningsopgaver på Forsvarets etableringer. HKKF fik aftalt ansættelsesvilkår på

lige vilkår med langtidsansatte på overenskomst. Samtidig fik vi indført i aftalen, at medarbejderne inden for en 5-årig periode skulle gennemføre uddannelse svarende til HRU.

⁸ <https://www.loenstrukturkomiteen.dk/>

Ledere opfordrer medlemmer til at sige op

HKKF modtager jævnligt henvendelser fra medlemmer, der af deres leder får at vide, at det er bedst, hvis de selv siger op frem for at blive afskediget, fordi de så nemmere vil

kunne blive genansat i Forsvaret. I disse sager bistår vi medlemmet med rådgivning og deltager også som bisidder. Det er HKKF's forhandleres vurdering, at de involverede ledere

ikke er ordentligt klædt på, hvad angår aftalegrundlaget – og at de i de konkrete sager ikke har søgt HR-rådgivning.

FPS ændrer fortolkning af tjenestemandsløvens § 4

HKKF rejste en sag på baggrund af en henvendelse fra et medlem, der ikke var blevet ansat som tjenestemand, fordi hans helbredstilstand betød, at han var begrænset til national tjeneste. HKKF's henvendelse fik FPS til at revurdere deres fortolkning

af tjenestemandsløvens § 4, der beskriver kravene for at blive ansat som tjenestemand. Medlemmet blev efterfølgende ansat som tjenestemand med tilbagevirkende kraft, og omkring 20 andre medlemmer fik deres manglende ansættelse som tje-

nestemænd revurderet. Flere af disse 20 medlemmer er efterfølgende blevet ansat som tjenestemænd.

Pensionsudbetalingsalder for militært ansatte slået fast

På baggrund af en henvendelse fra et medlem, der fortalte, at der på tjenestemandspension.dk stod, at hans pensionsudbetalingsalder var 3 år før folkepensionsalderen, undersøgte HKKF sagen og kom frem til, at pensionsudbetalingsalderen for alle militært ansatte er 60 år, jævnfør en juridisk vejledning fra Skattestyrelsen. HKKF fremsendte den juridiske

vejledning til FPS, som kontaktede Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, der efter lang sagsbehandlingstid bekræftede, at pensionsudbetalingsalderen for militært ansatte medarbejdere er 60 år.

HKKF gør i den forbindelse opmærksom på, at der stadig står på tjenestemandspension.dk, at pen-

sionsudbetalingsalderen er 3 år før folkepensionsalderen. Det skyldes, at tjenestemandspension.dk er gældende for hele statens område og derfor ikke kan tage højde for særreglen på Forsvarets område.

HKKF får annulleret afskedigelse af tjenestemand

HKKF blev kontaktet af et tjenestemandsansat medlem, der af sit tjenestested var blevet rådgivet om, at han i forbindelse med en helbredsbetinget afskedigelse kunne blive pensioneret med kvalificeret svagelighedspension. HKKF gik ind i sagen, fordi medlemmet på dette tidspunkt var 61 år og derfor havde nået pensionsudbetalingsalderen,

der er 60 år. Det er ikke muligt at få svagelighedspension efter pensionsudbetalingsalderen, så medlemmet var blevet rådgivet forkert. HKKF fik annulleret afskedigelsen, og medlemmet fortsatte med at være ansat i stillingen, men blev fritstillet frem til pensionstidspunktet.

HKKF gør opmærksom på, at sagen

opstår, fordi den pligtige afgangsalder har ændret sig til nu 64 år for alle, der er født efter 1. januar 1967. I det pensionsudbetalingsalderen fortsat er 60 år, er der en udfordring med at opnå kvalificeret svagelighedspension for tjenestemandsansatte efter det fyldte 60. år.

Mange medlemmer rådgivet om tilkøb af pensionsalder

HKKF har rådgivet et stort antal medlemmer, der i forbindelse med deres tjenestemandsansættelse ikke var blevet tilbudt tilkøb af pensions-

alder, men som senere - i forlængelse af at FPS gennemgik ca. 500-600 sager - fik tilbuddet.

HKKF får revurderet sag i Helbredsnevnet

Det er lykkedes HKKF at få revurderet en tidligere sag i Helbredsnevnet. Det er ikke sket før i HKKF's

historie. Revurderingen havde stor betydning for det pågældende medlem, som efterfølgende blev afske-

diget med kvalificeret svageligheds-pension i stedet for egenpension.

Rådgivning i afskedigelsessager gør en positiv forskel

HKKF har i stort omfang bistået medlemmer med rådgivning og støtte i forbindelse med sager om sygefravær, krænkende adfærd,

advarsler og afskedigelser. Vi har hjulpet med at skrive hørings svar, og i den forbindelse er det i flere sager lykkedes at få FPS til at ændre en

påtænkt afskedigelse til en advarsel. HKKF har også deltaget som bisidder ved sygefraværssamtaler og andre samtaler.

Brud på statens arbejdstidsaftale fører til sag i Arbejdsretten

HKKF blev i sommeren 2022 sammen med de øvrige militærfaglige organisationer indbudt til forhandlinger i FPS om en aftale om operative tjenesterejser, som afregnede arbejdstiden med et fast tillæg. Den skulle bl.a. gælde under INTERFLEX i England. Vi indgik en aftale, der trådte i kraft pr. 1. august 2022.

Allerede da hold 1 og 2 var af sted, blev HKKF opmærksom på, at arbejdstiden i væsentligt omfang oversteg det, FPS havde præsenteret under forhandlingerne, og som lå til grund for aftalen. Derfor opsagde HKKF aftalen for at indgå en ny ud fra de nye oplysninger. I december 2022 indgik vi en ny aftale, som bortfaldt den 31. december 2022 sammen

med den oprindelige. Med allong var arbejdstiden for hold 1 og 2 hermed fuldt kompenseret. De efterfølgende hold blev honoreret efter de sædvanlige arbejdstidsregler.

Med baggrund i erfaringerne fra hold 1 og 2 kunne HKKF ikke blive enig med FPS om vilkårene i en ny aftale for de efterfølgende hold, bl.a. fordi HKKF på baggrund af den registrerede arbejdstid havde konstateret 481 brud på statens arbejdstidsaftale på hold 1 og 2. Derfor er de efterfølgende hold blevet honoreret time for time under INTERFLEX. Vi har sideløbende forhandlet kontinuerligt med FPS om en ny aftale. Men FPS vil ikke imødekomme vores krav, som bl.a. er en ugentlig fridag, overhol-

delse af arbejdsmiljøreglerne samt de generelle arbejdstidsregler - og ikke mindst et større tillæg, der fuldt ud kompenserer arbejdstiden.

HKKF har derfor rejst en sag med baggrund i de 481 brud på arbejdstidsreglerne på hold 1 og 2. Der er et forberedende retsmøde 31. oktober 2024. Sagen venter fortsat på at blive afgjort i Arbejdsretten. HKKF har arbejdstidsregistreringer for de efterfølgende hold, som i vid udstrækning er uforandret fra vilkårene for hold 1 og 2. Eventuelle brud på arbejdstidsreglerne på de efterfølgende hold vil HKKF håndtere, når der er en afklaring for hold 1 og 2.



Øremærket barsel og mere barsel til flerlingeforældre

Reglerne for barselsorlov blev ændret for børn født 2. august 2022 og derefter. Den væsentligste nyskabelse er, at der er indført 11 ugers øremærket barsel for lønmodtagere. Det betyder for HKKF's medlemmer, at de 11 uger ikke kan overføres til

den anden forælder. Samtidig er der forbedringer for soloforældre pr. 1. januar 2024.

I foråret 2024 vedtog Folketinget forbedringer for flerlingeforældre, dvs. forældre, der får to børn eller

flere ved samme fødsel. Disse forbedringer er også aftalt på statens område ved OK24.

Forsvaret skal følge nye regler for registrering af arbejdstid

Folketinget vedtog i januar 2024, at fra 1. juli 2024 skal alle danske arbejdsgivere kunne dokumentere

medarbejdernes arbejdstid ved brug af tidsregistrering. Det gælder også Forsvaret.

Engangsvederlag for mere end 11 mio. kr.

HKKF har i kongresperioden forhandlet engangsvederlag for medlemmer, der har deltaget i INTOPS. Vi forhandler med FPS to gange om året.

Forhandlede engangsvederlag i perioden 1. juli 2021 til 31. december 2023 (2½ år): ca. 11.150.000 kr.

I forbindelse med disse forhandlinger og øvrige henvendelser fra medlemmer er HKKF blevet særligt opmærksom på, at udsendelsesmønstrene er ved at ændre sig fra de tidligere 6-månedersudsendelser til udsendelser af kortere varighed. Det har haft og vil fremover have betydning for forhandlingerne om engangsvederlag for deltagelse i INTOPS, da det er

en betingelse for at blive tildelt et engangsvederlag, at man har været udsendt i minimum 90 sammenhængende dage.

HKKF forhandler decentral løn for medlemmer uden forhandlingsberettiget TR

Forbundet forhandler en gang årligt decentral løn for medlemmer, der ikke har en forhandlingsberettiget TR, fordi de er for få til at kunne vælge en⁹. Det drejer sig om ca. 100

medlemmer, der er ansat ved forskellige tjenestesteder, myndigheder og styrelser, er i rehabilitering ved VETC, udstationeret i internationale operationer osv. I kongresperioden er der

forhandlet funktions-, kvalifikations- og engangsvederlag hjem til disse medlemmer for ca. 2 mio. kr.

Løntjek betaler sig

Mange soldater oplever fortsat at blive forkert lønplaceret. Det kan godt betale sig at være kritisk over for sin lønseddel og lønindplacering, for selv små beløb kan gøre en stor forskel i længden. Det er en af årsagerne til, at HKKF tilbyder medlemmerne et løntjek.

HKKF har f.eks. i forbindelse med et løntjek kørt sager for to medlemmer, som derefter blev korrekt aflønnet og lønplaceret. Den ene var uddannet logistikassistent, den anden reservedelsekspedient. Disse uddannelser er betegnet som faglærte stillinger (FEKS) i Forsvaret. Men de to medlemmer blev ansat i en nyoprettet enhed og indplaceret som ufaglærte. Det opdagede de i foråret

2020, da de sad og kiggede på deres lønsedler. HKKF's Faglige Team har kæmpet med FPS om sagen, siden den landede hos os i 2020. Det har været en lang og sej kamp at få medlemmerne korrekt lønplaceret – også selv om de fremskaffede gamle uddannelsesbeviser, som tydeliggjorde, at de var faglærte inden for deres stillingsområde. Sagerne er afsluttet og endte med, at FPS indplacerede de to medlemmer på faglært basisløn som forsyningsekspedient (FEKS) og faglært kvalifikationstillæg som FEKS med virkning fra 1. februar 2020 samt ydede morarenter. Medlemmerne overføres også pensionsmæssigt fra ufaglært til faglært forløb fra samme dato.

Løntjek

Med løntjekket blev de to medlemmer anerkendt som faglærte og fik efterreguleret løn og pension for perioden på samlet ca. kr.

250.000

.....
Eller hvad der svarer til et lønloft hver måned på omkring kr.

6.000



Lønkodesag fra 2017 stadig ikke afgjort

HKKF har siden starten af 2017 haft en sag ved Arbejdsretten (2420-2220), fordi forbundet mener, at FPS har handlet bodspådragende. Sagen drejer sig om, at styrelsen over en lang årrække og på trods af flere advarsler fra HKKF har flyttet og sammenlagt flere tillæg fra én lønkode til en anden, hvorved HKKF-medlemmer ikke har modtaget korrekte tillæg og pension af disse.

HKKF har, før vi rejste sagen, gennemgået mere end 160 medlemmers lønforhold 10 år tilbage fra tidspunktet, hvor sagen blev rejst. I det FPS tidligere har erkendt forholdet, håbede HKKF, at vi ved gennemgang af de to sidste sager i sommeren 2022 kunne finde en afslutning på hele lønkodesagen ved, at FPS betaler en bod til HKKF i forbindelse med det til medlemmerne regulerede beløb i løn og pension.

I sensommeren 2022 anerkendte FPS alligevel ikke, at de har brudt reglerne. De ønskede heller ikke, trods gentagne opfordringer, at oplyse det samlede efterregulerede beløb i sagen til beregning af bodens størrelse, som HKKF efter egne beregninger vurderer, beløber sig til ca. 5 mio. kr. Sagen er nu overdraget til FH og det fagretlige system.

⁹ Ifølge reglerne for valg af tillidsrepræsentanter skal en tillidsrepræsentant repræsentere mindst fem ansatte på HKKF's overenskomst.



Foto: Lise Wenger Rosenwanger

Strafområdet

HKKF bistår i militære straffelovssager

Forbundet bliver jævnlig spurgt, hvorfor vi hjælper og vejleder medlemmer, der er sigtet for overtrædelse af den militære straffelov. Det korte svar er, at det gør vi, for at alle får en fair behandling – også hvis de har begået noget strafbart. HKKF's medlemmer kan altid få rådgivning af

HKKF's Faglige Team, hvis de bliver involveret i militære straffesager relateret til tjenesten.

HKKF har i kongresperioden haft flere dialoger med Auditørkorpset om deres sagsbehandling, når medlemmer bliver anklaget for overtrædelse

af den militære straffelov. Selv om det kan være en voldsom oplevelse for et medlem at blive anklaget, er det vores opfattelse, at Auditørkorpset overholder den militære retsplejelov, når de sagsbehandler.

Medlemmer kan få advokathjælp

HKKF stiller advokat til rådighed i konkrete, udvalgte sager, hvor medlemmer er blevet anklaget for overtrædelse af den militære straffelov. HKKF stiller i hvert enkelt tilfælde en række betingelser for at yde advokathjælp: 1) i sager, hvor medlemmet er

uretmæssigt anklaget, 2) i sager om principielle spørgsmål eller anklager, og 3) hvis forseelsen er sket i tjenesten.

Vi undersøger medlemmers henvendelser meget nøje med henblik

på at vurdere, om forbundet skal yde advokatbistand. I sager med vores advokatbistand, og som ender med frifindelse, skal staten betale sagsomkostningerne. Det er i kongresperioden sket i over 60 pct. af tilfældene.

Bistand fra HKKF giver tryghed

Der bliver ikke rejst tiltale i alle sager, men HKKF er som oftest bisidder under afhøringerne. HKKF kan ikke forhindre, at man får en straf, hvis man har begået noget strafbart. Men forbundet kan sørge for, at medlemmet bliver behandlet ordentligt, og arbejde for, at straffen ikke bliver urimelig. Det giver også medlemmet en tryghed, at der f.eks. sidder en

uvildig person med ved afhøringer, som man kan rådføre sig med. Derfor tilbyder HKKF bl.a. at være bisidder ved afhøringer og eventuelt stille advokat til rådighed, hvis sagen ender i retssystemet.

HKKF får f.eks. henvendelser i sager om:

- pligtforsømmelse
- trafikksager
- misbrug af tjenestekøretøj
- bortkomst af ammunition
- misbrug af betalingskort

Tillidsrepræsentanter uddannes som bisiddere

HKKF fokuserer meget stærkt på, at medlemmer, der bliver afhørt og eventuelt sigtet for overtrædelse af den militære straffelov, får en korrekt vejledning og støtte under hele sagsforløbet. Derfor bliver TR undervist i

rollen som bisidder og som støtte for medlemmer i forbindelse med straffesager på HKKF's grundkursus 1.

Straffesager

Efter et fald fra 156 sager til 124 sager i 2021 steg antallet af sager behandlet af Forsvarsministeriets Auditørkorps til 191 sager i 2022 og 266 behandlede sager i 2023. Det kan virke som en voldsom stigning,

men når man kigger i tabellen, vil man se, at der er medtaget 67 skiltesager. Det er sager, hvor medlemmerne f.eks. er blevet målt til at køre for hurtigt på en kaserne, og hvor Auditørkorpset har genoptaget sagen, idet hastighedsskiltene ikke

var opsat efter forskrifterne. Disse sager bliver behandlet, og medlemmerne får eventuelt betalte bøder tilbagebetalt. Når man trækker de 67 skiltesager fra, er antallet af sager på niveau med 2022.

Opgørelse af antal sager mod HKKF-medlemmer

	2020	2021	2022	2023
Antal sager behandlet	156	124	191	266
Pt. under efterforskning	-	-	-	12
Efterforskning indstillet / sagen påtaleopgivet	31	27	46	39
Tiltalefrafald	2	5	-	2
Bøde vedtaget udenretlig	110	71	107	99
Rejst tiltale - dømt	11	13	25	21
Rejst tiltale - frifindelse	-	1	2	-
Rejst tiltale - afventer retsmøde	-	-	9	25
Genoptagelse af skiltesager	-	-	-	67
Afgjort på anden måde f.eks. ved politi eller i udland	2	7	2	1

Kilde: Forsvarsministeriets Auditørkorps

En af årsagerne til stigningen i antallet af behandlede sager vurderes at ligge i forsvarschefens udmelding om nultolerance og handlepligt på bagkant af TV2-dokumentaren "Krænkelser i krig" fra juli 2022. Forsvarschefens udmelding havde den konsekvens, at myndighedschefer i en instruks blev bedt om at sende sager om krænkende adfærd til Auditørkorpset. I flere af disse sager blev efterforskningen opgivet, eller der skete påtaleopgivelse, som man også kan se i ovenstående tabel.

I stort set alle sager om krænkende adfærd, som ender i retssystemet,

oplever HKKF, at rettens kendelse går imod medlemmet. I de sager, hvor medlemmet er blevet dømt, er medlemmet efterfølgende også blevet mødt af en ansættelsesretlig sanktion i form af afskedigelse.

I en overvejende del af sagerne bliver det medlem, der anklages for krænkende adfærd, sendt hjem fra tjenesten. HKKF har i flere sager oplevet en markant divergens i de konkrete vilkår, hjemsendelsen sker på. HKKF har derfor bedt Forsvarsministeriet udarbejde en policy, der beskriver, om medlemmet bliver tjenestefritaget eller sendt hjem på afspadsering.

Sager i international tjeneste

Når et medlem bliver anklaget for noget strafbart under udsendelse i international tjeneste, har det store konsekvenser for den enkelte. Selve anklagen har ofte den konsekvens, at det anklagede medlem bliver repatrieret. Det har naturligvis både økonomiske og personlige konsekvenser. HKKF ser mange sager om overtrædelse af den militære straffelovs § 27, stk. 1, om grov pligtforsømmelse under INTOPS. HKKF bliver dog sjældent inddraget i disse sager, der ofte ender med, at medlemmet accepterer bøden. Det er vigtigt at vide, at overtrædelser af den militære



Foto: Mads Rolf Ahrenskjær, Forsvaret

straffelovs § 27 skal have karakter af grovhed, hvilket HKKF vurderer ikke er tilfældet i flere af sagerne.

I ét tilfælde henvendte et medlem sig, idet han var blevet idømt en

bøde for grov pligtforsømmelse under en udsendelse. Denne afgørelse vurderede HKKF var så urimelig, at HKKF bad vores advokat få sagen for retten. I denne sag blev medlemmet frikendt for overtrædelse af militær

straffelov § 27, idet dommeren udtalte, at medlemmet som konsekvens af træthed havde begået en fejl, men at fejlen ikke havde noget element af grovhed, som betød, at han kunne dømmes efter § 27, stk. 1.

Fortsat fokus på korrekt rådgivning og uddannelse

HKKF fortsætter med at fokusere på at uddanne TR i bisidderollen, fordi det er så afgørende, at medlemmerne får hurtig og korrekt rådgivning, hvis de bliver sigtet for overtrædelse af den militære straffelov, både fra

tillidsfolk og forbundets faglige konsulenter. HKKF kan f.eks. være med til at vurdere, om en bøde fra Auditørkorpset står mål med anklagen.

Forbundet fortsætter også med at

være i tæt dialog med Auditørkorpset for på den måde at følge med i, hvor mange sager der bliver rejst, og på baggrund af hvilke overtrædelser de bliver rejst.

Antallet af disciplinarsager falder

Antallet af disciplinarsager har været støt faldende siden reformen af den militære straffe- og disciplinarlov i 2005. Tendensen er fortsat i kongresperioden. Antallet af afgørelser efter disciplinarloven er faldet til omtrent 200 sager årligt. For konstabelgruppen har der også været et markant fald i antallet af disciplinarsager, som nu ligger på omkring 30 sager årligt. De fleste sager ved-

rører ulovligt fravær, vagtforseelser og generel pligtforsømmelse.

De fleste disciplinarsager bliver afgjort med en disciplinarbøde – og det er en udvikling, HKKF skal være opmærksom på. Tidligere har tilrettevisning været en mere hyppig sanktionsform end disciplinarbøder. Tilrettevisning, som er i den absolut milde ende af sanktionskalaen, skal

anvendes ved førstegangsforseelser, medmindre der foreligger skærpende omstændigheder. I 2022 blev bekendtgørelsen om disciplinarmyndighed ændret, så det alene er militære chefer med rang af oberstløjtnant og derover, der kan pålægge bøder. Ændringen fører forhåbentlig til, at antallet af disciplinarbøder igen vil falde.

Ingen ankesager de sidste 4 år

Man har mulighed for at anke en disciplinarafgørelse til et disciplinarnævn. Der har ikke været en eneste

ankesag de seneste 4 år. Tidligere er også kun et meget beskedent antal sager blevet anket til disciplinar-

nævnet. I stort set alle ankesager har klageren fået helt eller delvis medhold.

Disciplinarregler giver retssikkerhed

Værnepligtige og konstabelgruppen tegner sig for langt den største del af de begåede forseelser med sammenlagt over 80 pct. Denne fordeling giver undertiden anledning til at stille spørgsmål til retfærdigheden i disciplinarsystemet. Det er dog ikke overraskende, at der er flest sager om opretholdelse af regler i forbindelse med uddannelsesbaseret tjeneste, hvor disciplinære problemer erfaringsmæssigt spiller en større rolle end ved andre enheder.

Disciplinarreglerne giver faktisk en retslig beskyttelse af medlemmerne, f.eks. i situationer, hvor befalingsmænd anvender sanktioner, der er uden hold i disciplinarloven¹⁰ og

dermed ulovlige. Sanktioner, der ikke er hjemlet i disciplinarloven, er ulovlige, også selv om de f.eks. kaldes belønninger.

Når medlemmerne indimellem oplever, at befalingsmænd tilsyneladende opfinder deres eget sanktionssystem, skyldes det formentlig, at de mener, at det er besværligt og uden effekt at køre disciplinarsager efter bogen – og måske er nogle af soldaterne ligefrem indforstået med et alternativt og selvbestaltet sanktionssystem.

Det er imidlertid en grov overtrædelse af den lovgivning, som politikerne har besluttet. Det svarer til at indføre egne færdselsregler, fordi de vil pas-

se bedre til Forsvarets aktiviteter end færdselsloven.

Retsbeskyttelsen af underordnet personale var i det hele taget i fokus i reformen af militær straffe- og disciplinarlov i 2005. Derfor indeholder den militære straffe- og disciplinarlov skærpede bestemmelser og sanktioner over for overordnede, der ved forskelsbehandling, chikane eller lignende forfølger eller ved handling eller ord krænker en eller flere underordnede. Sanktionerne over for overordnede, som undlader at gribe ind over for underordnedes krænkende behandling, blev også skærpet.

Nultolerance over for krænkende adfærd

Som bekendt har Forsvaret indført nultolerance over for krænkende adfærd, som betyder, at sager vedrørende krænkelser skal tages op og håndteres – men ikke nødvendigvis, at alle sager skal rejses som straffesager. Nogle sager har en karakter,

hvor det er helt på sin plads at påtale, at en grænse er blevet overtrådt, uden at det er rimeligt at rejse sagen som en straffesag. Disciplinarloven giver mulighed for at sanktionere i relation til banale forhold. HKKF kan kun opfordre til, at disciplinarmyn-

digheden overvejer anvendelse af disciplinære sanktioner forud for en strafferetlig proces i sager af denne karakter.

¹⁰ Militær disciplinarlov: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2005/532>. Retsinformation.

Arbejds miljø

HKKF vil presse på for, at Forsvaret forbedrer det haltende arbejdsmiljø

På kongressen i 2020 "Forandring gennem fællesskab" besluttede HKKF at arbejde for, at Forsvaret:

- gennemgik bygningsmassen i Hæren detaljeret for at afdække moderniseringsbehovet og vurdere, hvor mange ressourcer der skulle afsættes til markante investeringer i bygninger og anlæg,
- opprioriterede ressourcer til mandskabsfaciliteter (bad, omklædning og delingskamre) samt faciliteter til vedligeholdelse af våben, udrustning og køretøjer,
- inddrog HKKF's medlemmer for råd og vejledning i arbejdsmiljøspørgsmål og gav dem øget lokalt ansvar for drift og vedligeholdelse af etablerement og faciliteter,
- inddrog arbejdsmiljørepræsentanter i lokal drift og vedligeholdelse og eventuelt etablerede en ordning, hvor arbejdsmiljørepræsentanter fungerede som tovholdere for lokal drift og vedligeholdelse og koordinatore for FES og ISS,
- integrerede arbejdsmiljøuddannelse som led i den militære grund-, efter- og videreuddannelse og
- fik et øget fokus på sundhed med vejledning og støtte af fysioterapeuter, kiropraktorer, læger og tandlæger, ernæringspecialister/kostvejledere mv.

I kongresperioden har HKKF's arbejdsmiljøkonsulent, i samarbejde med lokale TR og AMR, besøgt alle Hærens garnisoner samt flere steder,

hvor HKKF's medlemmer arbejder. Notaterne fra besøgene kan AMR og TR frit bruge som redskaber i arbejdsmiljøudvalgene og sikkerhedsudvalgene.

Besøgene viste tydeligt, at mange bygninger lider af manglende vedligeholdelse. Nogle er så dårligt vedligeholdt, at de udgør en sundhedsrisiko. Trods advarsler fra HKKF er der ikke sket betydelige forbedringer. Målene fra kongres 2020 om at presse på for at få forbedret bygningsmassen er derfor ikke opfyldt endnu.

AMR's rolle og kompetencer i forbindelse med drift og vedligeholdelse af faciliteter bliver ikke udnyttet tilstrækkeligt, trods HKKF's forslag derom. AMR bliver ikke involveret nok under renoveringer eller byggerier. Det fører ofte til utilstrækkelige løsninger og dyre ændringer.

Selv om Forsvaret har øget sit fokus på at uddanne befalingsmænd og officerer i arbejdsmiljø, er deres viden stadig utilstrækkelig. HKKF's forslag om at integrere arbejdsmiljøuddannelsen på alle uddannelsesniveauerne er ikke fulgt. Befalingsmænd og officerer bør få forståelse for arbejdsmiljøspørgsmål gennem de militære uddannelser.

Til gengæld har Forsvaret gjort fremskridt på sundhedsområdet. Man har styrket samarbejdet med de faglige organisationer og gennemført to

arbejds miljøkonferencer i BFA-regi, en i maj 2023 om forebyggelse af ulykker og krænkelser og en i maj 2024 om god sikkerhedskultur i det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Der er stadig lang vej, før HKKF's medlemmer har et sundt, sikkert og lovligt arbejdsmiljø, som arbejdsmiljøloven foreskriver. Derfor fortsætter HKKF arbejdet i mange forskellige fora og på mange forskellige niveauer med at presse på for, at Forsvaret både lever op til lovkrav og arbejder forbyggende på området.

I den kommende kongresperiode vil HKKF bl.a. følge op på, om Forsvaret opfylder målet med den akutupakke, man vedtog i forbindelse med forsvarsforliget¹¹, der adresserer de påbud, Forsvaret har fået vedrørende dårligt vedligeholdte bygninger. Vi vil også holde skarpt øje med, om nødvendige igangsatte projekter fortsætter, så nedslidte bygninger enten bliver erstattet eller renoveret. Ligeledes vil HKKF arbejde for, at Forsvaret løbende tilpasser tiltag, der skal imødegå krænkende handlinger, så den kulturforandring, Forsvaret er i gang med, fortsætter. Et andet mål er at fortsætte med presse på for, at der kommer flere infirmerier tilbage, gerne helt etablerede infirmerier frem for kun satellitinfirmerier.

Forbundet indtænker altid arbejdsmiljø, når et emne bliver taget op. HKKF har f.eks. i flere år forsøgt at få Forsvaret til at indtænke hjælpemid-

¹¹ Akutupakke til genopretning af Forsvarets fundament på ejendomsområdet fra marts 2024.

ler ved indkøb af nyt materiel. Når man f.eks. køber nye artilleripjecer til mange millioner, bør man også købe alle de hjælpemidler, man kan forestille sig, så forbundets medlemmer kan udføre arbejdet så sikkert og sundhedsmæssigt forsvarligt som muligt, også i felten – og f.eks. ikke

skal bære granater over 50 kg fra A til B. Når sikkerhedsudstyret findes, er det torskedumt ikke at skaffe og bruge det. Forsvaret har en pligt til at passe på sine soldater.

Forbundets tilgang skal gerne betyde, at arbejdsmiljøet bliver

bedre, hvilket i sidste ende bidrager til bedre trivsel og fastholdelse af Forsvarets medarbejdere. Forbundet arbejder konstant på at sikre, at medlemmers arbejdsmiljø ikke kompromitteres af manglende eller utilstrækkelige vilkår.

Antallet af arbejdsulykker stiger

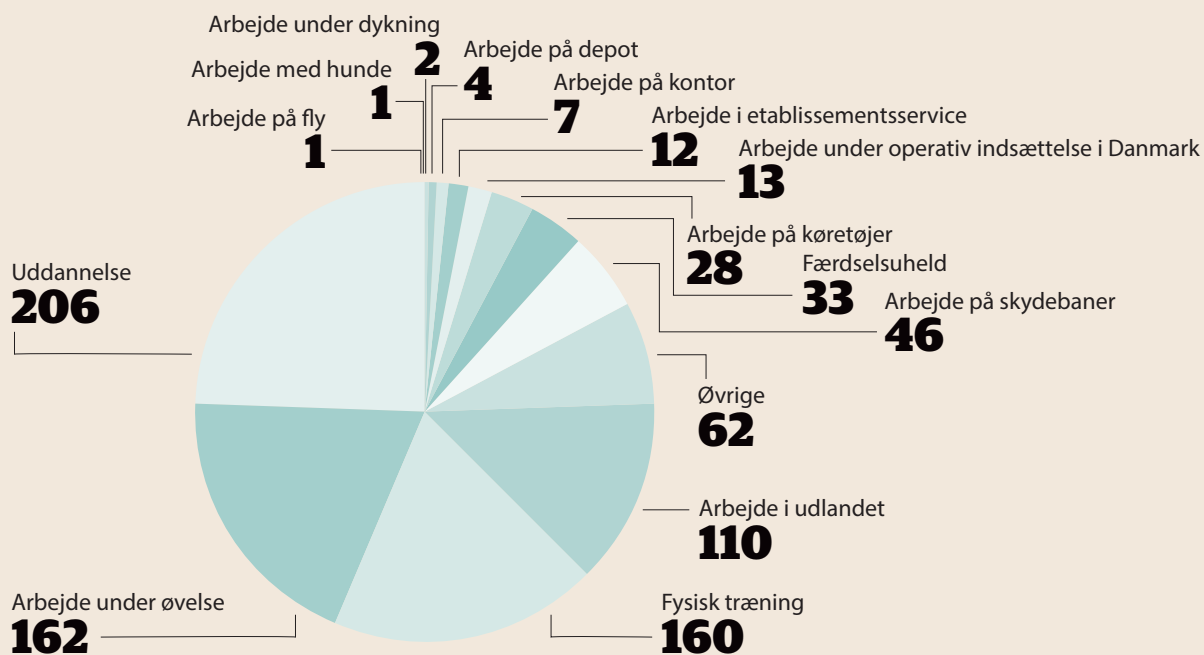
I 2022 var der 2.325 arbejdsulykker på Forsvarsministeriets område. Antallet er steget med 12 pct. siden året før. Ministeriet mener, det kan skyl-

des, at der er større opmærksomhed på arbejdsmiljøet generelt, herunder også på, at ulykker bliver registreret. Det kan bl.a. også skyldes følgerne af

covid-19, da smitte skulle indberettes som en arbejds-skade.

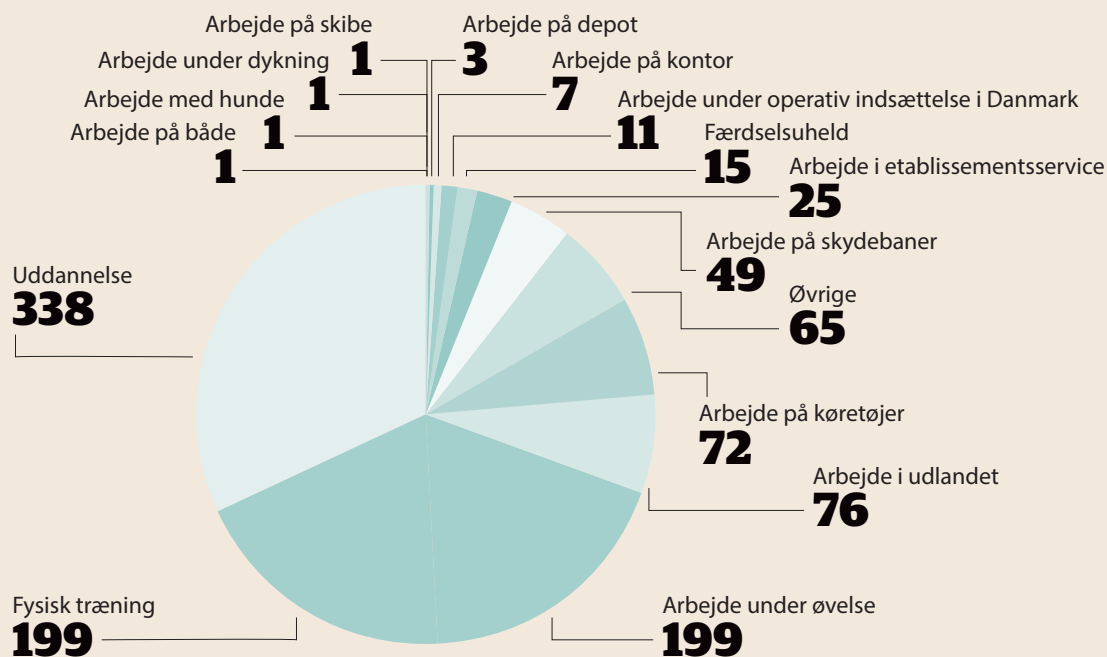
Arbejdsulykker i Hæren 2020-22

Ulykker i alt i Hæren fordel på hændelsessted 2020



Arbejdsulykker i Hæren 2020-22

Ulykker i alt i Hæren fordel på hændelsessted 2021



Arbejdsulykker i Forsvaret 2022

Hæren



Søværnet

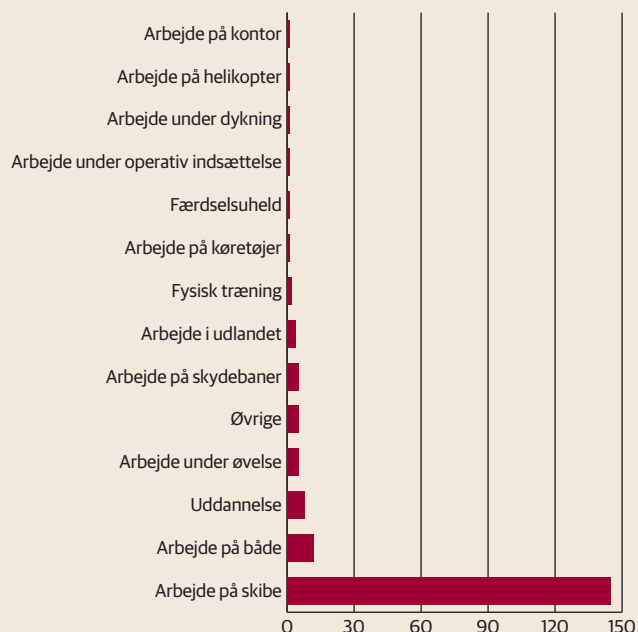


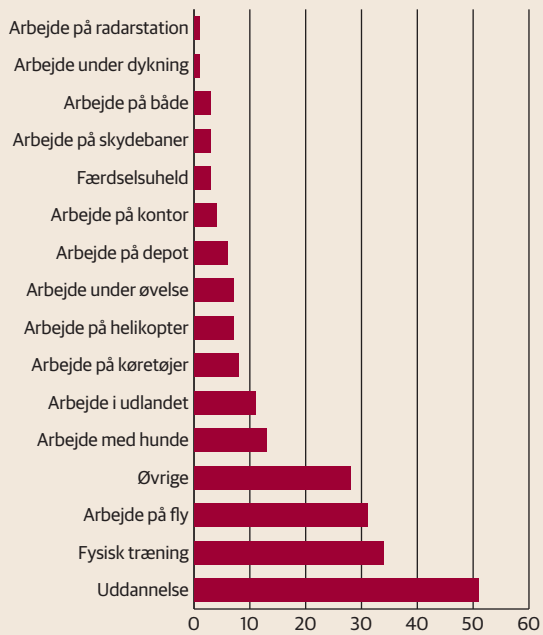


Foto: Magnus Terp

For Hæren er det ulykker under uddannelse, der er flest af (351), ulykker under øvelser ligger på en andenplads (199), og ulykker under fysisk

træning på tredjepladsen (263). Det samlede antal ulykker i 2022 for Hæren er på 1.205.

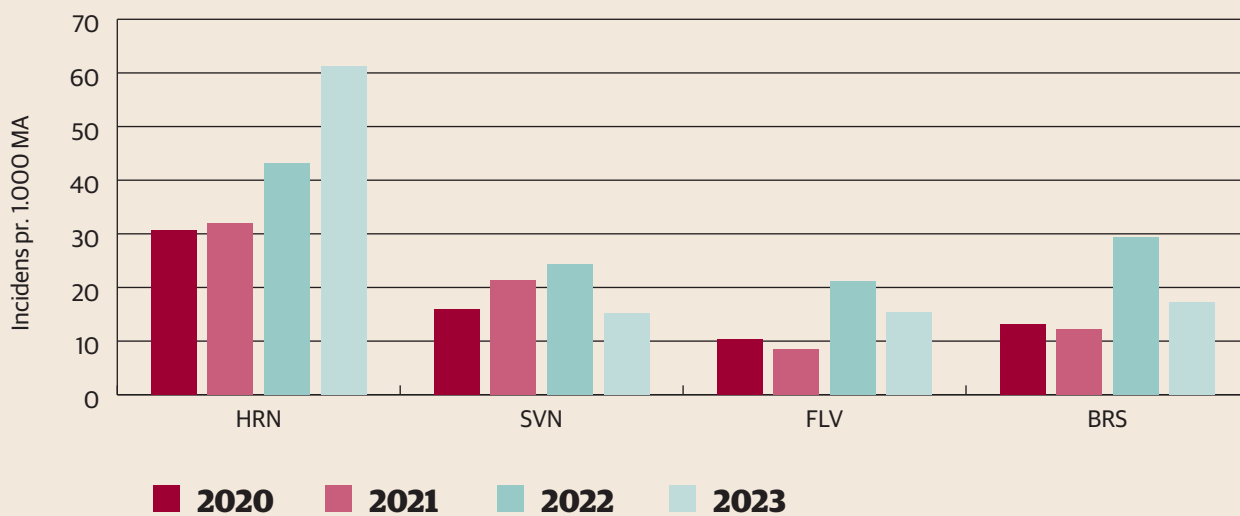
Flyvevåbnet



Beredskabsstyrelsen



Ulykkesincidens 2020-2023 for ulykker med fravær for værn og Beredskabsstyrelsen - eksklusive værnepligtige



Kilde: Forsvarsministeriets arbejdsmiljøregnskab, 2023.

Hovedparten af ulykkerne stiger fortsat i Hæren, der i 2020 og 2021 lå stabilt på godt 30 pct., hvorefter den stiger med godt 12 pct. i 2022 og toppe i 2023, hvor antallet fordobles. I Søværnet, Flyvevåbnet og Beredskabsstyrelsen er billedet anderledes positivt; her er antal ulykker med fravær faldet i 2023.

HKKF foretager to typer arbejdsmiljøbesøg

Forbundets arbejdsmiljøkonsulent foretager sammen med næstformanden (ansvarlig for HKKF's arbejdsmiljøpolitik) to typer besøg på tjenestestederne:

Tematiserede arbejdsmiljøbesøg på tjenestestederne

Planlagt i samarbejde med AMR og TR omkring et bredt tema med almen interesse for HKKF-medlemmer, f.eks.:

- arbejdsmiljøregler/spørgsmål vedrørende EMT, hviletidsregler
- forebyggende arbejde og konferencer med BFA/FPS etc.

Arbejdsmiljøbesøg på baggrund af særlige problemstillinger

Har hjemmel i arbejdsmiljølovens § 1, stk. 2,¹² og foretages, når forbundet modtager en invitation fra en TR eller AMR. Besøgene foretages altid med ledelsens kendskab, vi kommer ikke uanmeldt. Vi prioriterer højt, at garnisonskommandanten deltager. Besøgene kan f.eks. handle om:

- fysisk arbejdsmiljø, herunder indeklima med kolde garager, varme kontorer, skimmelsvamp, rengøring og vedligehold

- psykisk arbejdsmiljø, herunder trivsel, travlhed, tids- og arbejdspress etc.

Efter besøget udarbejder HKKF et notat, der beskriver de observerede arbejdsmiljøudfordringer. Notatet kan benyttes som introduktion til videre behandling i SU/AMU. Efter et år følger HKKF op for at høre, om der fortsat er udfordringer, eller om arbejdsmiljøproblemet er løst.

Manglende vedligeholdelse øger reaktionerne fra Arbejdstilsynet

Antal reaktioner fra Arbejdstilsynet er mere end fordoblet fra 2022 til 2023. Forsvaret forklarer stigningen med det øgede tilsyn med Danmarks højrisikovirksomheder. HKKF mener derimod, at stigningen kommer af nedprioriteringen gennem en årrække af vedligeholdelse af bygninger og adgangsveje.

HKKF har gentagne gange påpeget, hvor skoen trykker, og hvor Forsvaret ved en ikke uoverkommelig og særdeles velbeskrevet vedligeholdelsesindsats kunne nedbringe antallet af reaktioner (påbud). Som eksempel kan Roslev Huse under Skive Kaserne, garagerne i Varde samt Høvelte Kaserne nævnes som nogle af de steder, hvor det står særligt slemt til.

HKKF mener, Forsvaret bør tage ved lære af antallet af Arbejdstilsynets reaktioner. Her er 5 ud af 63 eksempler fra 2023:

- forebygge, at vinduesglas, tagsten og blyinddækninger styrter ned på Gøthersgade Kaserne
- sørge for, at færdselsveje og -arealer på 1. sal i bygning 57 holdes i forsvarlig stand på Høvelte Kaserne, herunder at der ikke er vand på gulvet
- holde kasernes færdselsveje i forsvarlig stand, så asfaltbelægninger er uden huller og niveauforskelle på Almegårds Kaserne
- holde Skive Kasernes haller i Roslev Huse i forsvarlig stand, så det ikke er farligt at køre med pallestablere, truck og gulvfejmaskine i områderne
- installere mekanisk udsugning af udstødningssgasser fra garagerne 73, 77, 78, 79 og 80 på Varde Kaserne

¹² § 1. Ved loven tilstræbes at skabe 1) et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet, samt 2) grundlag for, at virksomhederne selv kan løse sikkerheds- og sundhedsspørgsmål med vejledning fra arbejdsmarkedets organisationer og vejledning og kontrol fra Arbejdstilsynet. Retsinformation.dk.

Bygningsmassen er blevet endnu mere nedslidt

HKKF's arbejdsmiljøkonsulent møder på besøg på tjenestestederne ineffektive og kritisk nedslidte bygninger:

- utætte tage og vinduer
- ventilationssystemer og varmeapparater, der ikke leverer tilstræk-

keligt

- omklædnings-, badefaciliteter og tørrerum, der ikke er tilkøbt ventilationssystemet
- skimmelsvamp og fugt i bygninger og køretøjer

Selv ikke i de nyopførte garager og mandskabsfaciliteter fungerer ventilation og varme. Årsagerne er både manglende og utilstrækkelig vedligeholdelse og manglende eller henlagte planer om nybyggerier.

HKKF's medlemmer dokumenterer arbejdsmiljøet

Forbundets medlemmer af Miljø- og Udrustningsudvalget¹³ har de sidste 3 år indsendt fakta for ressourcer, og hvilke investeringer Forsvaret foretager i bygningsmasse og anlæg

på baggrund af Forsvarets moderniseringsplan 2014-28¹⁴. Udvalget ser også på, om lokale AMR oplever, om de har og i så fald i hvilken grad de har indflydelse og medansvar for

nybygning, drifts- og vedligeholdelsesprojekter. Udvalget giver også et realistisk bud på moderniseringsbehovet på lige netop deres garnison/kaserne.

Forsvarets bygningsmasse og anlæg

Miljø- og Udrustningsudvalget ser bl.a. på:

- Indkvartering af værnepligtige
- Indkvartering af stående styrker
- Bad, omklædning og delingskamre
- Kontorfaciliteter
- Våbenkamre og depoter
- Garager og værksteder

Svar og uddrag fra garnisonernes helhedsplaner, HKKF har modtaget, viser, at:

- bygningsmassen er nedslidt
- der mangler vedligeholdelse
- der er planer for renovering, nybyggeri og udvidelser
- brugerne af bygningsmassen og anlæggene ikke bliver inddraget
- der mangler lokal indflydelse og medansvar for eksisterende bygningsmasse, renovering, nybygninger og vedligeholdelse.

Det er gammel vin på nye flasker for HKKF. De mangelfulde forhold er vel-dokumenteret i arbejdsmiljønotater både i denne og tidligere kongresperioder. Set i lyset af den akutpakke¹⁵, der ydermere er vedtaget for at rette op på vedligeholdelsesmanglerne, er det under al kritik, at der ikke sker mere på området. Mens Forsvarsministeriet taler om akutte vedligeholdelsesprojekter, oplever vores medlemmer i skrivende stund nedskæringer, besparelser og status quo.

¹³ Udvalget er i sin nuværende form oprettet i 2015 og holder fire møder om året med det formål at styrke medlemmernes viden om og indflydelse på arbejdsmiljøområdet og kvalificere til deltagelse i lokalt arbejdsmiljøarbejde.

¹⁴ Aktstykke 145 om Forsvarets moderniseringsplan, Folketingstidende, juni 2023.

¹⁵ Akutpakke til genopretning af fundamentet på Forsvarets ejendomsområde. Forsvarsministeriet, 2024.

Forsvaret må ikke undersøge sig selv

I februar 2024 kom der en ny bekendtgørelse om § 21-påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø¹⁶. Med den følger vejledning fra Arbejdstilsynet¹⁷ om, hvordan man bruger reglerne. I udkastet til bekendtgørelsen stod der, at hvis en arbejdsplads får et påbud om, at det psykiske arbejdsmiljø skal undersøges, må arbejdsgiveren ikke gøre det selv – det skal en autoriseret ekspert rådgiver på arbejdsmiljøområdet

det. Men der var indsat en mulighed for, at Arbejdstilsynet i særlige tilfælde kunne give en generel dispensation til en arbejdsgiver til selv at foretage undersøgelsen. Det ville betyde en langt ringere beskyttelse af HKKF's medlemmer, hvis Forsvaret fik en generel dispensation.

Derfor tog HKKF kontakt til de andre militære organisationer med henblik på at koordinere et fælles

høringsvar via Fagbevægelsens Hovedorganisation. Her bad vi om, at dispensationsmuligheden enten blev fjernet eller gjort meget snæver. Missionen lykkedes. HKKF's ønske om at begrænse dispensationsmuligheden blev hørt. Stramningen blev skrevet ind i bekendtgørelsen. Nu kan Forsvaret (og andre arbejdsgivere) kun i ganske særlige enkelttilfælde få dispensation til at undersøge eget psykiske arbejdsmiljø.

HKKF får Hæren til at udlevere vaskeklude, solcreme og myggebalsam

Umiddelbart kan udlevering af vaskeklude, solcreme og myggebalsam lyde som noget i småtingsafdelingen. Men for en soldat på øvelse betyder en god felthygiejne bedre præstation og dermed bedre kampkraft. Man er bare en mere effektiv soldat uden solskoldning og myggestik. Samtidig hindrer god hygiejne smittespredning osv. Derfor skal Forsvaret selvfølgelig sørge for og betale for de dertil nødvendige remedier.

Baggrunden for den ændrede politik er, at en konstabel og en korporal henvendte sig i sommeren 2022 til HKKF om manglende mulighed for at opretholde en god felthygiejne og mangel på solcreme og myggebalsam under øvelse og uddannelse. Konstablelever, værnepligtige og konstabler skulle selv medbringe vådservietter til felthygiejne (eller sæbe/shampoo), solcreme og insektcreme på øvelser og uddannelse. Derfor skrev HKKF til HKO og bad om, at Hæren ændrede praksis, så solda-

ter på internationale operationer, uddannelse eller øvelser kan bestille og få remedierne udleveret. Forløbet førte til, at HKO siden august 2022 har haft denne politik:

Bag bath (vaskeklud/vådserviet – et alternativ til vand og sæbe) kan enheder på internationale operationer samt enheder, der uddanner sig hertil, få udleveret som supplement. Hvis ens chef vurderer det, kan enheder, der er indsat på øvelser eller arbejder på særlige vilkår, også få udleveret bag bath som supplement. Løsningen erstatter ikke vaskebalje og felthåndklæder, da Hæren ikke har logistisk kapacitet til at transportere materiellet. Hæren stiller også solcreme og myggebalsam til rådighed for reaktionsstyrker og værnepligtige.

HKKF er rigtig glad for resultatet. Forbundet tog allerede i 2020 spørgsmålet om solcreme op med både FSK og FKO, idet der er hjem-

mel i en ændring af et EU-direktiv¹⁸ om personlige værnemidler til at kræve det udleveret af arbejdsgiver og Arbejdstilsynet derfor angiver¹⁹, at arbejdsgiver i visse tilfælde har pligt til at stille solcreme til rådighed for sine ansatte. Nu er udlevering af remedierne endelig blevet en realitet.

¹⁶ Bekendtgørelse nr. 1842: Påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet, 2023.

¹⁷ Arbejdstilsynets vejledning (1.10.6): Påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdstilsynet, 2024.

¹⁸ Rådets direktiv 89/656/EØF om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdstagernes brug af personlige værnemidler under arbejdet. Lex Europa.

¹⁹ Arbejdstilsynets svar på spørgsmålet om brug af solcreme. Arbejdstilsynet.

Reglen om kørsel med fuld udrustning og sikkerhedssele bliver ikke overholdt

HKKF har fra medlemmer erfaret, at Hæren ikke overholder og efterlever reglen om kun i helt særlige tilfælde at køre i fuld udrustning på offentlig vej, hvor der er krav om, at man har sikkerhedssele på, fordi det er forbundet med personfare at bære sele og fuld udrustning samtidig. Reglen blev på HKKF's foranledning og dokumentation en del af bestemmel-

sen om færdselssikkerhed i Forsvaret fra 2018. Regelændringen betød bl.a., at ledelsen skal risikovurdere i hvert enkelt tilfælde, om man må køre med fuld udrustning på offentlig vej – det må kun ske, hvis det tjener et specifikt formål. Og det er chefens ansvar at sørge for, at det sker på en sikkerhedsmæssigt forsvarlig måde og er optaget i befaling eller direktiv.

HKKF's arbejdsmiljøkonsulent og arbejdsmiljøansvarlige politiker vil derfor gå i dialog med Forsvaret igen, så reglen bliver efterlevet og vores medlemmer så vidt muligt undgår at komme til skade under kørsel på offentlig vej.

Aftalen om hviletid under øvelser og skydelejr fungerer godt

Det lykkedes i forbindelse med en langstrakt retssag i 2020 at indgå en aftale med et dertilhørende forståelsespapir med Forsvaret, hvor det blev slået fast, at arbejdsmiljøloven gælder på skydelejr. Aftalen betyder bl.a., at:

- Forsvaret skal beskrive formålet med skydelejren, herunder hvilke aktiviteter der er egentlig militærtjeneste, og hvilke der ikke er
- når en specifik aktivitet omfattes af begrebet egentlig militærtjeneste er overstået, skal soldaterne have hviletid efter arbejdsmiljølovgivningens regler

i forbindelse med nedsættelse af hviletid, og at

- Forsvaret skal informere alle enhedens tillidsrepræsentanter så tidligt som muligt og ikke senere end 5 døgn før om øvelsen, herunder information om regulering af hviletid.

Arbejdsmiljølovgivningens regler og den indgåede aftale betyder, at en enhed har mulighed for at nedsætte hviletiden fra 11 timer til 8 timer op til to gange om ugen, dog ikke to døgn i træk – f.eks. hvis det som følge af formålet med uddannelses- og skydeaktiviteten er nødvendigt

at udnytte skydeterrænets faciliteter maksimalt, bl.a. ved kombineret dagslys- og mørkeskydning.

Aftalen bliver i store træk overholdt. Der er dermed skabt et betydelig bedre arbejdsmiljø under skydelejr. HKKF er dog løbende opmærksom på forvaltningen af aftalen, idet ledelsen og planlæggerne af skydeperioder til stadighed har svært ved at få aftalen naturligt ind under huden. Det fører i nogle tilfælde til misforståelser og fejl, der betyder, at det gode arbejdsmiljø uforvarende bliver tilsidesat.

Medlemmerne mangler materiel og udrustning

Mange frustrerede medlemmer har kontaktet HKKF på grund af manglende eller utilstrækkeligt materiel og udrustning. Særlig materiel til 1. brigade og uniforms- og udrustningsgenstande har været vanskelige at få udleveret. Lovet materiel er enten forsinket eller doneret til Ukraine, hvilket har resulteret i, at enhederne i dag mangler nødvendigt udstyr. Desuden er det nye uniformssystem stadig forsinket. Disse udfordringer bidrager desværre til den allerede

dårlige fastholdelse i Forsvaret. HKKF vil fortsat presse på for, at disse udfordringer bliver løst.

HKKF rejser mange arbejdsmiljøemner i FMI

Via HKKF's plads i Materiefagligt Forum i FMI har forbundet i den forgangne kongresperiode rejst flere emner. Inputtet får vi fra medlemmer, der henvender sig, eller via

møder ude på tjenestestederne. Hovedparten af alle input kommer fra HKKF's Miljø- og Udrustningsudvalg, som løbende og efter hvert møde indberetter de emner, de ønsker

løftet. Denne indsats er vigtig. For her bliver medlemmernes behov og udfordringer adresseret og behandlet, så materielle forhold i Forsvaret kan blive forbedret.

Krænkende adfærd

Et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for HKKF. En del af det psykiske arbejdsmiljø handler om krænkende adfærd. Denne del har i kongresperioden været udfordret en del.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre krænkelser på arbejdspladsen. Der er tale om krænkende adfærd/handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre for en adfærd, som de opfatter som nedværdigende. Der kan være tale om aktive krænkende handlinger. Men der kan også være tale om at krænke andre ved at undlade at handle. Såvel medarbejdere som ledere kan udvise krænkende adfærd. Er der tale om en leder, betragtes det som ekstra belastende på grund af det ulige magtforhold.

I HKKF tager vi krænkende adfærd meget alvorligt. Vi vil altid forsøge at hjælpe den eller dem, der har været udsat for krænkende adfærd – og den eller dem, der bliver anklaget for at have krænket nogen. HKKF's ind-

sats vedrørende krænkende adfærd hedder "Tal om det". Tre af HKKF's konsulenter med specialer i forebyggende arbejdsmiljø, arbejdsskader og faglige spørgsmål står klar til at hjælpe medlemmer i disse spørgsmål. HKKF's medlemmer kan altid henvende sig og få individuel rådgivning og vejledning på telefon eller mail, også hvis man ikke er direkte part i sagen, men har været involveret i en eller anden form i forbindelse med en krænkende hændelse. Sager om krænkende adfærd kan have meget forskellig karakter, og ingen er skyldige, før de er dømt. Nogle sager ender med en anmeldelse og skal afgøres i en militær eller civil retssal. Andre sager løses med individuel rådgivning. I nogle sager deltager HKKF som bisidder.

Forsvaret tager også krænkende adfærd meget alvorligt. Forsvaret udgav bl.a. en bestemmelse om chefer og leders handlepligt ved krænkende adfærd²⁰. Den handler om at afklare, inddrage, beslutte og følge op og, under forudsætning af kend-

skab til en hændelse, at spørge ind til oplevelsen for begge parter. Chefer og ledere skal forstå, at i situationer, hvor en krænkende handling har fundet sted, er det af stor betydning både for den krænkede og den, som bevidst eller ubevidst har krænket, at chefen eller lederen håndterer forløbet ansvarligt og ordentligt. I bilaget til bestemmelsen kan du læse om medarbejderens støtte- og handlemuligheder samt chefens handlepligt, ansvar og rådgivning.

I HKKF er vi parat til at hjælpe medlemmer, uanset om det er dem, der har været udsat for krænkelser, eller det er dem, der er anklaget for at have udført krænkelser. Vi er også parat til at rådgive medlemmer, der ikke har været direkte part i sagen, men som alligevel er involveret i hændelsen. Medlemmer kan kontakte HKKF for individuel vejledning ved at ringe til 3343 2175 eller skrive til forbundets sikre mail talomdet@hkkf.dk.

Forsvarsministeriets arbejdsmiljøstrategi skal styrke fastholdelsen

Strategien, der dækker 2021-25, har stor betydning for fastholdelse og rekruttering. Kampen om de unge er stor – antallet af 16-29-årige falder

støt frem mod 2030. Tiltrækning, rekruttering og fastholdelse forudsætter en god ledelse, der skaber tillid, retfærdighed og samarbejde

og et arbejdsmiljø, hvor man i videst muligt omfang undgår stress og konstant højt arbejdspress. Strategien skal medvirke til, at man både på

20 FKOBST U.721-0.

koncern-, styrelses- og myndighedsniveau skaber indsatser, der løser de væsentligste arbejdsmiljøproblemer. Strategien skal også medvirke til at fremme de områder, der allerede er i en positiv udvikling. Strategien skal via et sikkert og sundt arbejdsmiljø medvirke til styrke Forsvarets evne til

at fastholde kompetente medarbejdere og grundlaget for den operative opgaveløsning.

For branchegruppe 21, som omfatter forsvar, politi og fængsler, er arbejdsulykker og krænkende handlinger udpeget som indsatsområder i for-

længelse af de fire nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2030²¹. Forsvarsministeriet har valgt mere ambitiøse målsætninger og arbejder for et fald i ulykkesincidensen med 15 pct. i 2025, hvilket er dobbelt så højt som de øvrige i branchegruppe 21.

Strategiens indsatsområder

- Medarbejdertrivsel
 1. Stress og krænkende adfærd
- Arbejdets fysiske rammer
 2. Ergonomi
 3. Arbejdsmiljø ved materielanskaffelser
 4. Arbejdsulykker
 5. Farlige stoffer og materialer
 6. Arbejdsmiljø ved etableringer
- HR og arbejdsmiljø
 7. HR og arbejdsmiljø

HKKF's arbejdsmiljøkonsulent har deltaget i samtlige syv projektgrupper. Ved sammenfaldende møder har HKKF i koordinering med andre militære organisationer fordelt sig og dækket ind for hinanden for at opnå maksimal indflydelse. Arbejdet med

arbejdsmiljøstrategien forventer vi sætter ekstra blus under arbejdsmiljøarbejdet. I 2022 og 2023 arbejdede projektgrupperne med at pege på yderligere forebyggelsestiltag på indsatsområderne og er kommet med forslag til, hvordan Forsvaret

kan udmønte strategien. Aftalen var, at koncernledelsen skulle godkende forslagene ved udgangen af 2023. Dette er ikke sket.

Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen styrker arbejdsmiljøet

BFA Service – Turisme, som Forsvaret er en del af, fik i forbindelse med trepartsaftalen om nationale mål fra 2020 ca. 10 mio. kr. 1,5 mio. kr. blev afsat til forebyggelsestiltag til Forsvarsministeriets iværksættelse af arbejdspladsnære forebyggelsestiltag. Beløbet er steget til kr. 2,7 mio. kr., i forbindelse med at de militærfaglige organisationer har sikret tilførsel af midler, som andre organisationer i BFA-samarbejdet ikke har kunnet udnytte. De ekstra

penge er brugt til at udvide antallet af aktiviteter, bl.a. konferencer. Det var en unik mulighed og samtidig en bundet opgave, hvor der skulle sættes fokus på udvalgte arbejdsmiljøproblemer i Forsvaret. Pengene skulle bidrage til at styrke disse to nationale og brancherettede mål:

- *En stærk sikkerhedskultur på arbejdspladsen*
Færre skal udsættes for arbejdsulykker. Ambitionen er, at

arbejdspladser arbejder aktivt for en høj grad af sikkerhed og en stærk sikkerhedskultur, og at lønmodtagere oplever et godt sikkerhedsklima på arbejdspladsen, så betydelig færre lønmodtagere bliver udsat for arbejdsulykker.

- *Et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø*
Færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger. Ambitionen er, at arbejdspladser

²¹ Regeringen har, i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, udpeget fire nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen frem til 2030: psykisk arbejdsmiljø, arbejdsulykker, ergonomi og kemi. Målene er udmøntet i brancherettede reduktionsmål, som skal understøttes i brancherettede forebyggelsestiltag.

arbejder aktivt med at forebygge og håndtere væsentlige risici i det psykiske arbejdsmiljø, så betydelig færre lønmodtagere oplever krænkende handlinger på arbejdspladsen.

En af metoderne til at nå disse mål har været at få skabt 11 forklarende speeddrawingfilm²² om forebyggelse. De ligger tilgængeligt for alle på FIIN. Filmene er udviklet af en ekstern leverandør, Tankespil, i samarbejde med bl.a. Forsvaret og HKKF. De skal bidrage til, at ledere og medarbejdere kan få viden om forebyggelse og håndtering af det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.

Filmtemaer

- Husk høreværn
- Handlepligt
- Tunge løft
- Værnemidler
- Fald fra højden
- Snubleulykker
- Fysisk træning uden ulykker
- Giv tid og gå sikkert til opgaven
- Kønskrænkende adfærd
- Sammenhold & korpsånd
- Trivsel & arbejdsglæde

Filmene bliver brugt på kurser og uddannelse ved bl.a. CHA under FPS, herunder OPRK, samt på kurser og uddannelse ved Forsvarsakademiet. Desuden kan myndighederne også

bruge filmene i deres daglige arbejde, på føreruddannelse, temadage m.m.

Maj 2023 blev de 11 film vist for 300 deltagere på en arbejdsmiljøkonference afholdt i et samarbejde mellem bl.a. FPS/CHA3, HKKF og BFA. Her blev forlægget til en arbejdsmiljø-app også præsenteret. Deltagerne var arbejdsmiljøinspektører, rådgivere, koordinatore, arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter. I maj 2024 blev der holdt endnu en arbejdsmiljøkonference, hvor 400 deltagere fik samme information.

HKKF er meget aktiv i BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø

I BFA Service – Turisme sidder repræsentanter for arbejdsgivere og arbejdstagere. Parterne skal i enighed informere arbejdspladserne om arbejdsmiljø, bl.a. ved at lave vejledninger, konferencer og uddannelsesmateriale.

HKKF er blandt de mest aktive i BFA-arbejdet på arbejdstagersiden og har været med til at udvikle folderen "Materialer om arbejdsmiljø til Forsvaret"²³. I den finder du QR-koder til information om stress, mobning og chikane, PTSD, ergonomi og faldulykker m.m.



²² En video, hvor en hånd tegner live. Videoen er speedet op i tid, så tegningen foregår meget hurtigt. Ofte er tegningerne ledsaget af en speaker, der forklarer illustrationerne.

²³ Hent pdf: <https://bfa-service.dk/info/soeg?q=materialer+om+arbejdsmilj%C3%B8+i+forsvaret>. BFA Service Turisme.

HKKF deltog i konference i Sydney

Hvert tredje år holder International Labour Organization (ILO) en verdenskongres om arbejdsmiljø. HKKF's arbejdsmiljøkonsulent deltog i den 23. af slagsen, der foregik i Sydney, Australien i november 2023²⁴. Ca. 3.200 delegerede fra 117 lande deltog, heraf 20 fra Danmark, der var det eneste land, der deltog med arbejdsmiljøspecialister fra fagforeninger for sit forsvaret.



Et enkelt udsagn var som taget ud af HKKF's dagsorden gennem flere år:

"Vi skal passe på dem, der passer på os."

Kongressens hovedbudskaber:

- Så godt som alle lande kæmper med de samme udfordringer.
- Største udfordring er det manglende fokus fra regeringer.
- Der er for få ressourcer til arbejdstilsyn og tilsynsførende til skade for det forebyggende arbejde.
- Virksomheder mangler generel og specifik viden om at sørge for et godt og sundt arbejdsmiljø.
- For få kører sig om arbejdsmiljø, fokuserer kortsigtet på besparelser/økonomisk gevinst.

Der blev talt meget om det fysiske arbejdsmiljø og mindre om det psykiske. Der var dog mange udsagn på plancher om netop psykisk arbejdsmiljø og trivsel. Her blot nogle få eksempler:

- *"Ledere skal gå først, når der er tale om mental sundhed, for at vise medarbejderne, at det er okay at tale om det."*
- *"Velorganiserede arbejdspladser overvejer alle funktioner på arbejdspladsen til gavn for den enkelte og organisationen."*
- *"Vi har ét liv, og vi bruger en stor del af det på arbejdspladsen, så sørg for, at den tid bliver brugt i et sundt og sikkert miljø."*
- *"Ord kan enten bygge broer eller barrierer."*
- *"En troværdig, ærlig samtale eller handling er det, der virkelig skaber psykologisk tryghed på arbejdspladsen."*
- *"Vi ønsker, at vores medarbejdere skal være deres bedste jeg. Og det starter med at skabe et miljø, hvor den enkelte føler, at det er muligt."*



²⁴ Konferencens hjemmeside med program m.m.: <https://safety2023sydney.com/>

Kurser i stresshåndtering er populære

Stress er et udbredt problem i Forsvaret, ligesom det er det på mange andre arbejdspladser. Derfor har HKKF i samarbejde med IBC Innovationsfabrikken²⁵ skræddersyet et kompetencegivende AMU-kursus til ansatte i Forsvaret i stresshåndtering, der afsluttes med et uddannelsesbevis. Kurset har været afholdt siden 2016, undtagen under covid-19 og i beredskabsperioder. Efterspørgslen har været stor, især i 2023 og 2024.

Stressforebyggelse på arbejdspladsen er afgørende. Det sker bedst ved, at medarbejdere og ledelse samarbejder. Derfor kan både HKKF's medlemmer, ledere og civilt ansatte i Hæren deltage. Formålet med kurset er at lære at spotte og forebygge stress og hjælpe stressramte kolleger. Da stress oftest berører alle medarbejdere, høj som lav, har HKKF talt med de andre militære organisationer om at samarbejde om kurserne, da de også har medlemmer, der er påvirket af stress. Den idé vil HKKF arbejde videre med.

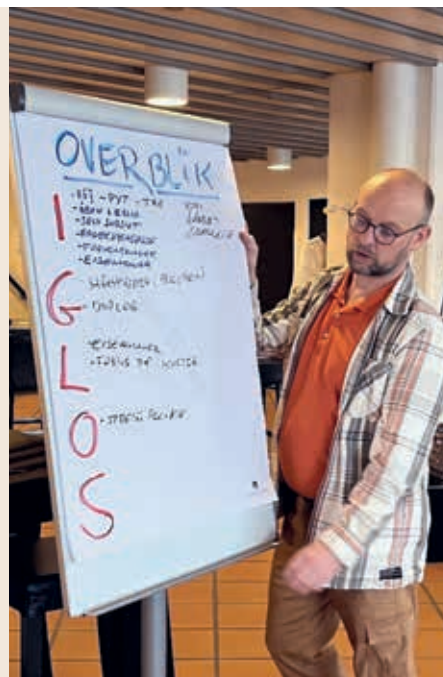
Fra stress til trivsel

AMU-modul 1. Forebyggelse af stress på arbejdspladsen

Her lærer deltageren at vejlede virksomhedens ledelse, personaleansvarlige og/eller virksomhedens miljøansvarlige i, hvordan man anvender procedurer og værktøjer, der kan være med til at forebygge stress på arbejdspladsen.

AMU-modul 2. Lederens værktøjer til at forebygge stress

Her lærer deltageren, hvordan man anvender metoder til håndtering af arbejdsmiljøorienterede problemer, herunder psykisk arbejdsmiljø, arbejdsbelastninger og symptomer på stress og nedslidning. Deltageren lærer også at sætte handlinger i værk, der imødegår disse.



Privatfoto. Underviser på stresskurset Michael Christiansen.



Privatfoto: Deltagere på stresskursus 2024.

²⁵ www.ibc.dk/innovationsfabrikken/. International Business College.

Positive forandringer i soldaternes sundhedsforhold

Forbundet har gennem flere år arbejdet på at få vigtige mærkesager igennem, herunder at få moderniseret helbreds vurderingerne. HKKF's indsats har været medvirkende til, at det bl.a. er lykkedes at få ændret egnethedskategorierne²⁶. Nu kan man kun blive vurderet som egnet – ikke som uegnet.

Egnethedskriterierne

- Egnet uden begrænsninger
- Egnet med midlertidige begrænsninger til national tjeneste
- Egnet med varige begrænsninger til national tjeneste

HKKF's medlemmer er meget tilfredse med, at man efter den seneste ændring juni 2023 kan blive vurderet til at have midlertidige begrænsninger, idet mange træner ofte og intenst og derfor også tit får idrætsskader. Den nye ændring betyder, at de nemmere og hurtigere kan gå fra begrænset egnethed til egnet uden begrænsninger. Det betyder meget for den enkelte soldat.

Ændringen i juni 2023 betyder også, at varigheden af helbreds godkendelse (dog ikke tandgodkendelser) fremover vil være 6 år for personel under 30 år. Eneste kriterie er, at soldaterne fremover af sig selv skal oplyse, hvis de har været sygemeldt i mere end 20 dage eller modtager visse behandlinger i mere end 20 dage. Også vaccinationskravene er blevet ændret til anbefalinger – også et ønske fra HKKF. Forbundet vil i den kommende kongresperiode på andre områder arbejde på den lignende udvikling.

HKKF er også tilfreds med, at FSK ikke længere underretter de tre værn (niveau 3-myndigheder), når en medarbejder får en helbreds godkendelse med begrænset egnethed. Denne beskrivelse er helt fjernet fra afsnittet om informationsudveksling. Det er således op til den enkelte at oplyse arbejdspladsen om en eventuel helbreds mæssig forandring, hvilket selvfølgelig er noget, den enkelte soldat har ansvar for at gøre. HKKF ser den ændrede praksis vedrørende informationsudveksling som en væsentlig forbedring.

HKKF har også siden nedbrydningen i 2012 af sundhedssektoren i Forsvaret kæmpet for at få infirmerierne, tandlægestuerne og fysioterapierne tilbage. I den forgangne kongressperiode er det lykkedes at få nogle af infirmerierne tilbage i form af satellitinfirmerier. HKKF fortsætter dette arbejde.

Det er stadig en stor udfordring, at der mangler fysioterapeuter, selv om der er kommet flere til. Forsvaret stiller rigtig store krav til medarbejdernes fysik og den tilhørende træning. Derfor er det rimeligt, at arbejdspladsen stiller de rette behandlingsmuligheder til rådighed, så soldaterne hurtigt kan få en effektiv behandling og derved genoptage arbejdet. HKKF har ved flere lejligheder foreslået, at Forsvaret med fordel kunne uddanne flere konstabler og korporaler i at være fysiske trænere. Det vil vi fortsætte med at foreslå. Det er naturligt, at konstabler og korporaler står for den grundlæggende fysiske træning i deres enhed, da de er den medarbejdergruppe, der ofte er på samme arbejdsplads i længst tid.

Arbejds miljøforbedringer skaber HKKF i AMU i fagbevægelsen og Forsvaret

HKKF er repræsenteret i disse fire arbejdsmiljøudvalg:

1. Arbejds miljøpolitisk Udvalg i FH (AMPU) (fire møder/år): Medlemsorganisationerne
2. Forsvarsministeriets Koordinerede Arbejds miljøudvalg (to møder/år): FKA/UVA, HKKF, CS og HOD
3. Forsvarskommandoens Hoved-

arbejds miljøudvalg (HAMU) (to møder/år)

4. Underudvalg vedrørende Arbejds miljø (UVA) (to møder/år): HKKF, CS og HOD

Arbejds miljøpolitisk Udvalg (AMPU)

Udvalgets hovedopgave er at bidrage

til realiseringen af FH's indsatsområde arbejdsret og arbejdsliv med fokus på arbejdsmiljø. Udvalget prøver bl.a. at nytænke og styrke partsystemets og fagbevægelsens rolle i forebyggelsen for på den måde at skabe synlige forbedringer på arbejdspladserne. Tre vigtige punkter for udvalget er at:

²⁶ FKOBST FSK.906-1. <https://medarbejder.forsvaret.dk/da/ansaettelsesforhold/administration/forvaltning/ny-bestemmelse-for-helbreds-vurderinger/>.

- styrke indsatsen mod fremtidens arbejdsmiljøudfordringer,
- sikre et stabilt og effektivt Arbejdstilsyn, der til stadighed udvikler og styrker sin håndhævelse i forbindelse med arbejdsmiljø og social dumping, og
- styrke mulighederne for, at alle kan holde til et langt arbejdsliv, det vil sige både de fysiske og psykiske dele af et godt arbejdsmiljø.

Udvalgets styrke er fællesskabet mellem forbundene. Det opnår kun meget sjældent konkrete resultater. Det var dette udvalg, der resulterede i en høring om psykisk arbejdsmiljø.

Forsvarsministeriets Koordinerende Arbejdsmiljøudvalg (FKA)

Udvalget sætter rammen for og koordinerer Forsvarets overordnede arbejdsmiljøvirksomhed og er det øverste udvalg vedrørende arbejdsmiljø under Forsvarsministeriet. Udvalget skal bl.a. følge udviklingen i arbejdsmiljøet og på baggrund af den drøfte og iværksætte koncernfælles tiltag eller tiltag på styrelses- eller myndighedsniveau. Vi gennemgår og kommenterer Forsvarsministeriets årlige arbejdsmiljøregnskab og har dermed indflydelse på oplysningerne i det. Vi er også med til at foreslå initiativer til arbejdsmiljøstrategien.

Forsvarskommandoens Hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMU)

Samarbejdet i HAMU skal bidrage til at fremme en kultur, hvor alle tager del i ansvaret for et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Der har fra 2019 til starten af januar 2023 ikke været afholdt møder i HAMU. Så vi ser med stor tilfredshed på, at arbejdet med at koordinere den overordnede arbejdsmiljøvirksomhed i Forsvaret er reetableret med baggrund i arbejdsmiljølovens krav til samarbejde om sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Udvalget skal medvirke til at styrke samarbejdet på tværs i Forsvaret og sørge for, at alle relevante parter er inddraget i at løse arbejdsmiljøproblemer.

Udvalget giver HKKF mulighed for at drøfte overordnede retningslinjer og principper og omsætte strategier til konkrete handlinger. HKKF vil bruge udvalgsarbejdet til at fremføre medlemmernes behov og ønsker og sikre, at de bliver til virkelighed på arbejdspladserne. Allerede ved det første møde har forbundet fremlagt nogle principielle dagsordener, som vi ønsker at drøfte med Forsvaret. Et eksempel: HKKF ønsker sikkerhed for, at når det er konstateret, at der kan være mulighed for helbredsmæssige påvirkninger i forbindelse med missioner/udsendelser, skal Forsvaret automatisk registrere det i soldatens

stamkort som en mulig skadespåvirkning, da soldaten kan få følger heraf senere.

Disse opgaver er udpeget:

- Drøftelse og koordinering af overordnede retningslinjer og principper for arbejdsmiljøvirksomhed, herunder implementering af og opfølgning på Forsvarsministeriets Arbejdsmiljøstrategi
- Drøftelse og koordinering af tværgående arbejdsmiljørelaterede områder og tiltag på myndighedsområdet
- Gennemførelse af den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse²⁷

Underudvalget vedrørende Arbejdsmiljø (UVA)

Underudvalget er nedsat af FMN HSU. Udvalget skal bl.a. udarbejde oplæg til koncernfælles arbejdsmiljøstrategi og -politik, drøfte sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold med betydning for arbejds- og personaleforhold, drøfte arbejdsmiljømæssige tiltag i regi af eksterne samarbejdspartnere, drøfte den systematiske opfølgning på den lovpligtige arbejdspladsvurdering, udarbejde oplæg vedrørende arbejdsrelateret stress, medarbejder-tilfredshed og trivsel samt psykisk arbejdsmiljø generelt.

Covid-19 betød ændret praksis

Grundet covid-19 var det ikke muligt for HKKF at gennemføre de arbejdsmiljøbesøg, der var planlagt. I HKKF arbejde man overvejende hjemmefra. Det samme gjorde mange i Hæren, mens andre skulle møde ind dagligt og følge strenge instrukser for at mindske udbredning af smitten så effektivt som muligt.

I forbindelse med pandemien meddelte Arbejdstilsynet, at man kunne fravige arbejdsmiljølovens regler om hviletid i nødvendigt omfang efter force majeure-reglen, indledningsvis frem til den 27. marts 2020, hvis det var nødvendigt for fortsat at kunne løse operative opgaver og andre centrale aktiviteter. Fravigelserne

skulle hver gang bero på en konkret, operativ vurdering. Og efterfølgende skulle fravigelsen dokumenteres som en covid-19-relateret operativ nødvendighed.

Flere i Forsvaret sidestillede EMT med force majeure. Det fik HKKF til at reagere, så det var bestemmelsen

²⁷ <https://at.dk/arbejdsmiljoearbejdet/den-aarlige-droeftelse/>. Arbejdstilsynet.

om force majeure, der gjaldt under covid-19. Baggrunden er, at det er at tage den nemme løsning, når Forsvaret påkaldte sig, at der var tale om EMT uden at beskrive det i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten. Force majeure skal forstås som en snæver undtagelse fra arbejdsmiljøven, idet kun begivenheder, som er uforudsete, kan medføre, at man kan sætte hviletiden ned.

HKKF understregede over for Forsvaret, at forbundet støttede alle livsnødvendige tiltag og ikke på nogen måde ville hindre Forsvaret i at tage del i covid-19-beredskabet. Forsvaret slog derefter fast, at force majeure-reglen alene kunne benyttes i relation til opgaver vedrørende covid-19, som ellers ikke ville kunne løses inden for arbejdsmiljølovens

regler. FKO understregede, at arbejdet – også i en force majeure-situation – skulle tilrettelægges, så de ansatte fortsat kunne arbejde uden unødigt risiko for deres sikkerhed eller sundhed.

For at imødekomme behovet for tjenestegørende soldater til døgnvagter samt mindske risikoen for spredning af virus indgik HKKF og FPS en tidsbegrænset aftale fra 18.1-30.6 2021 om tilrettelæggelse af døgnbemandede vagter som 24-timersvagter (16 timers vagt, 8 timers rådighedsvagt) på følgende døgnbemandede steder:

- Communications Centre Vest (bunker 1137) og Øst (HK9)
- Joint Operations Centre (ved smitteudbrud)
- National Air Operations Centre (ved smitteudbrud)



Foto: Maria Sejr



Foto: Lise Wenger-Rosenwanger

Arbejdsskader

Medlemmer skal aldrig stå alene

Medlemmer med en arbejdsskade skal have en ordentlig og fair behandling af arbejdsskademyndighederne, arbejdsgiveren og kommunen. Og alle medlemmer med en arbejdsskade skal have den hjælp og erstatning, de har krav på efter loven.

Vi arbejder derfor for, at medlemmerne altid får relevant og kvalificeret rådgivning om arbejdsskade-

sikring, Forsvarets sikringsordninger og øvrige tilbud i forbindelse med tilskadekomst og sygefravær – både fagligt og menneskeligt. Og de erfaringer, HKKF får fra medlemssagerne, bruger vi i arbejdet med at påvirke myndigheder og lovgivning.

For selv relativt beskedne arbejdsskader kan betyde jobskifte eller omskoling for soldater, der er meget

afhængige af en god fysik. Alvorlige skader kan få store sociale konsekvenser, fordi man ikke længere kan varetage et fuldtidsjob og måske får job på særlige vilkår eller førtidspension. Derfor er den juridiske service til HKKF's medlemmer så højt prioriteret.

"Vi er her, for at medlemmerne har nogen at støtte sig til, og for at man ikke skal stå alene over for myndighederne, mens man er syg og bekymret for fremtiden", siger jurist i Arbejdsskadetemaet Kim Pagels og fortsætter: "Vores fornemste opgave er at sørge for, at medlemmerne får, hvad de har krav på efter loven - uanset om det er lidt eller meget."

Medlemmets ønsker er det centrale

Medlemmer kan få juridisk bistand fra HKKF i arbejdsskadesager. Vi hjælper både med at håndtere selve

arbejdsskadesagen og en eventuel erstatningssag.

Juridisk bistand består bl.a. i:

- telefonisk vejledning
- hjælp til at skrive breve og besvare spørgeskemaer
- hjælp til at følge op på sagen
- hjælp til eventuelt at klage over afgørelser

HKKF går kun ind i sagen, hvis medlemmet ønsker det. Så får vi en fuldmagt fra medlemmet og bliver det, der hedder partsrepræsentant.

Arbejdet som partsrepræsentant foregår altid i tæt samarbejde med det enkelte medlem. Selv om vi på papiret overtager sagen og i praksis sørger for at overholde frister og administrere sagen, så opfatter vi sagen som medlemmets sag.

Som partsrepræsentant kan vi tage kontakt på vegne af medlemmet til myndigheder som Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (AES) (tidligere Arbejdsskadestyrelsen), kommuner, FPS og FAEK.

Callcenter har givet bedre service

HKKF's Arbejdsskadeteam indførte i 2023 et callcenter. Her kan medlemmerne ringe ind hver dag mellem

kl. 9 og 12 og få svar på alle mulige spørgsmål relateret til arbejdsskader, herunder deres egen verserende sag.

Tidligere medlemmer kan også få hjælp

Man kan få hjælp af Arbejdsskadeteamet, hvis man var medlem af HKKF på det tidspunkt, hvor man pådrog sig arbejdsskaden, og melder sig ind i forbundet igen, ofte på særlige vilkår med en lavere kontingentsats. Hvis man ikke var medlem af forbundet, da skaden opstod, kan man ikke få bistand fra Arbejdsskadeteamet, uanset om man senere har meldt sig ind på særlige eller almindelige vilkår.

Denne ordning har HKKF lavet, fordi vi får mange henvendelser fra tidligere medlemmer, der finder ud af, at de har en arbejdsskade (ofte psykisk) og har brug for juridisk bistand, *efter* de har forladt Forsvaret og forbundet. Ordningen imødekommer både dem og de nuværende medlemmer, som finansierer forbundets aktiviteter.



Tendenser: PTSD er stadig topscorer

85-90 pct. af teamets verserende veteransager er PTSD-sager (post-traumatisk stresssyndrom), typisk vedrørende medlemmer, der som udsendte har ydet en helt særlig samfundsindsats i verdens brændpunkter.

En stor del af forbundets sager vil også i fremtiden handle om psykiske skader i form af PTSD eller øvrige belastningsreaktioner, da der er et stort efterslæb på området og ønsker om genoptagelser af sager. Derudover ser vi nogle få sager med psykiske skader som følge af stress, mobning eller chikane.

Resten af temaets sager fordeler sig på ulykker med fysisk tilskadekomst,

typisk i bevægeapparatet og med hjernerystelser samt tilskadekomst af psykisk karakter. Desuden ser vi en mindre andel erhvervsbetingede lidelser – herunder syns-, hud- og høreskader samt sygdomme i lunge- og luftveje.

Mange har flere verserende arbejdsskadesager – for nogle medlemmers vedkommende er der tale om både fysiske og psykiske sager (multiple skader), som kører sideløbende.

I 2014 vedtog Folketinget veteranloven eller særloven²⁸, som den kaldes i folkemunde. Loven lempede dokumentationskravet til, hvornår veteraner fik konstateret af en læge, at de havde PTSD (symptomdebut).

Ganske mange veteraner har fået deres sag vurderet efter særloven og second opinion-ordningen.

Man kan få en PTSD-arbejdsskade anerkendt på to måder: enten gennem arbejdsskadesikringsloven eller særloven.

En del veteraner skal have genoptaget deres sager om erstatning flere gange, fordi de har fået det værre eller ikke kunne blive på arbejdsmarkedet alligevel. Så det er ikke ualmindeligt, at vi har sagerne ad flere omgange.

²⁸ Særloven: Lov om erstatning og godtgørelse til tidligere udsendte soldater og andre statsansatte med sent diagnosticeret posttraumatisk belastningsreaktion: retsinformation.dk/eli/lta/2014/336

Særlov gør det nemmere at få anerkendt PTSD-diagnose

PTSD har været på erhvervssygdomsfortegnelsen siden 2005. Indtil 2013 skulle symptomer på PTSD være dokumenteret af en læge inden for 6 måneder. I 2013 udvidede man fortegnelsen med forsinket PTSD, så lidelsen kan blive anerkendt, selv om symptomerne først er dokumenteret af en læge efter 1-2 år.

I 2014 kom veteranloven/særloven så (som du kan se beskrevet i afsnittet ovenfor). Med loven behøvede man ikke at have fået en PTSD-diagnose af en læge inden for 6 måneder. Det har

betydet, at antallet af medlemmer, der får anerkendt deres PTSD-sag, når de har anmeldt den, er steget.

AES afviser lige nu en del PTSD-sager

Lige nu bliver mange af vores PTSD-sager afvist. AES begrundet afvisningerne med, at der har været tale om en for ringe belastning og en særlig psykisk sårbarhed hos personen – altså at veteranens PTSD skyldes personlige forhold inden udsendelsen og *ikke* hændelser under udsendelsen.

I flere sager har HKKF klaget og bedt om, at sagen bliver vurderet igen eller sendt til Ankestyrelsen – landets øverste klagemyndighed i arbejdsskadesager. De sager kører fortsat. Myndigheden lægger tilsyneladende sagerne i en bunke og venter på lovændringer eller andre principielle ændringer i behandlingen af veteran-sager generelt. De sager følger HKKF selvfølgelig meget tæt.

Sager om mobning, chikane og arbejdspress er svære at få anerkendt

Psykiske lidelser som følge af mobning eller chikane bliver oftest ikke anerkendt som arbejdsskader, medmindre der har været tale om vold, trusler om vold eller sexchikane. Mobning og chikane kan dog give

ganske alvorlige og langvarige psykiske skader. Derfor er det overordentlig vigtigt at forebygge disse skader.

Hvis man har fået psykiske skader som følge af stort arbejdspress, er det

også meget svært at få det anerkendt som en arbejdsskade, medmindre arbejdsbelastningen har været ekstremt stor i en lang periode og man selv har sagt fra og fået stillet diagnosen depression.

Anmeldelser synliggør omfanget af arbejdsskader

Det er vigtigt at synliggøre antallet og omfanget af psykiske skader. Det er den eneste måde at gøre problemets omfang synligt på. Når det er sagt, er HKKF meget opmærksom på, at det for det enkelte medlem kan være en meget stor belastning at køre en sag om psykiske arbejdsskader – særlig, fordi det er så svært at

få dem anerkendt. HKKF får meget få henvendelser om denne type skader, men opfordrer til at anmelde dem for at synliggøre problemerne på arbejdspladserne.

I sager, hvor arbejdsskademyndigheden afviser PTSD, søger vi ofte at få anerkendt andre relevante psykiske

symptomer, hvis medlemmet også lider af disse, typisk en uspecificeret psykisk belastningsreaktion, depression eller posttraumatisk angst. Disse sager kræver dog som udgangspunkt forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget i AES, da denne type skader ikke står på listen over erhvervssygdomme²⁹.

²⁹ Fortegnelse over erhvervssygdomme: <https://www.aes.dk/love-og-praksis/erhvervssygdomsfortegnelsen>. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES).



Foto: Iben Valery

Sager om partikelforurening og farlige stoffer kan være toppen af isbjerget

Der har været anmeldt flere sager til forbundet om lunge- og luftvejsgener, f.eks. astma, efter udsættelse for partikelforurening fra f.eks. VA-M40-kanoner i indkvarteringsstelte under udsendelse til Baltikum. Disse sager behandler Arbejdsskade-teamet individuelt, samtidig med at teamet samarbejder med forbundets arbejdsmiljøkonsulent om den generelle forebyggende arbejdsmiljømæssige indsats.

Sagerne om partikelforurening og farlige stoffer kan vise sig kun at være toppen af isbjerget, idet HKKF's medlemmer risikerer at pådrage sig en erhvervs sygdom, fordi de har været udsendt til områder, hvor de har været udsat for sundhedsfarlige stoffer og forurening, typisk Iraq og Afghanistan. Her har der været en øget risiko for kontakt med forurening og farlige stoffer, f.eks. fra brændende olielkilder, affaldsbrande (burnpits) mv. I disse sager kan før-

og efterscreeninger blive en nødvendig dokumentation i fremtiden - f.eks. en lungetest af Sundhedstjenesten inden udsendelsen, som noteres i soldatens stamkort, og en ny lungetest ved hjemkomsten. Screeninger er derfor noget, HKKF arbejder målrettet på at få indført.

Værnepligtige ved kamptropperne får mange arbejdsskader

Det er kendt, at værnepligtige ved kamptropperne får mange skader. I Arbejdsskadeteamet er antallet af disse sager stigende. Der er typisk tale om mindre skader i bevægeapparatet, men også om alvorligere sager,

hvor den værnepligtige er kommet til skade ved øvelser under hårdt pres.

I øjeblikket har Arbejdsskadeteamet en verserende principiel sag om en værnepligtig, der kollapsede fysisk

og mentalt under øvelse på grund af ekstremt hårdt pres. Her repræsenterer vi den værnepligtige både ved AES og ved Forsvarsministeriets Auditørkorps.

Antallet af arbejdsskadesager er stabilt

HKKF's Arbejdsskadeteam har pr. 1. april 2024 i alt 328 verserende arbejdsskadesager og FAEK-sager (heraf 104 sager om PTSD). Det er et forholdsvis stabilt leje for antal løbende sager til behandling. Desuden behandler teamet 24 diverse sager. Det er bl.a. sager, hvor medlemmer har ringet til os eller henvendt sig på anden vis, men hvor sagen endnu ikke er oprettet formelt – typisk fordi vi mangler noget information om, hvorvidt der overhovedet er en sag.

Vi har valgt at dele arbejdsskadesagerne op i sager, der bliver behandlet hos AES, og sager, der bliver behandlet ved FAEK, dels af hensyn til overskueligheden, dels af statistiske årsager.

FAEK-sagerne verserer minimum 1 år længere end arbejdsskadesagerne. Det er en normal procedure, der skyldes, at FAEK baserer deres afgørelser på AES' afgørelser i spørgsmålet om varigt mén og tab af erhvervsevne.

Arbejdsskadeteamet lukker en sag, når arbejdsskadesagen er formelt afsluttet med skriftlig vurdering og afslutningsbrev. FAEK-sagerne verserer naturligvis og er åbne, indtil der er truffet endelig afgørelse. Når det er sket, modtager medlemmet –

som i arbejdsskadesagen – en skriftlig vurdering og et afsluttende brev fra HKKF, hvor også denne sag er opsummeret.

Arbejdsskadesager

Oprettede sager:
1.11 2020 - 1.4 2024³⁰

560

Reelt afsluttede:
1.11 2020 - 1.4 2024³¹

326

I alt verserende sager i
teamet pr. 1.4 2024

328

³⁰ Forbehold for, at genåbnede sager ikke er talt med.

³¹ Formelt afsluttede sager er ikke talt med, dvs. sager, der burde være lukkede, da det nye team tog over i 2021, men ikke var det. I perioden var der reelt en nettotilgang af 234 sager.

1

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Erhvervsbetinget lidelse PTSD. Anerkendt efter særloven. Sagen anmeldt foråret 2020. Tilkendt godtgørelse svarende til 20 pct. varigt mén og erstatning for tab af erhvervsevne svarende til 90 pct. Medlemmet har valgt at få kapitaliseret 50 pct. af erstatningen - det vil sige få udbetalt en engangssum og resten som løbende ydelse. Medlemmet er overgået til førtidspension. Der er også fra FPS tilkendt godtgørelse for svie/smerte, Forsvarets særlige godtgørelsesordning svarende til 20 pct. varigt mén og løbende pension (tidl. aktstykke 425), fordi medlemmet var ansat på overenskomstmæssige vilkår. Da skaden blev afgjort, var medlemmet i starten af tredive-erne. Der er samlet tilkendt 15.882.563 kroner.

2

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Erhvervsbetinget kronisk bronchitis. Anmeldt april 2022 og anerkendt oktober 2022. Medlemmet får godtgørelse på 40.600 kr. svarende til 5 pct. varigt mén, men ingen erstatning for tab af erhvervsevne, da medlemmet stadig arbejder i fuldt normalt omfang til samme løn som hidtil.

3

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Erhvervsbetinget lidelse PTSD. Anerkendt efter særloven oktober 2022 efter at have været afvist og anmodet genoptaget to gange. Anmeldt foråret 2012, efterfølgende méngodtgørelse på 20 pct. og erstatning for tab af erhvervsevne svarende til 85 pct., idet medlemmet er overgået til førtidspension. Der er tilkendt tilsvarende godtgørelse fra FPS i form af Forsvarets særlige godtgørelsesordning med 20 pct. mén. Der er ikke tilkendt ydelse efter aktstykke 425, da medlemmet er tjenestemand og får tilskadekomstpension for tjenestemænd i stedet.

4

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Erhvervsbetinget lidelse PTSD. Anerkendt efter særloven december 2020 efter anke og anmodning om genoptagelse med begæring om second opinion-erklæring. Anmeldt 2013. Afgjort med 20 pct. varigt mén i hhv. AES og FPS. Der er i spørgsmålet om erstatning for tab af erhvervsevne tilkendt midlertidig løbende ydelse svarende til 35 pct. løntab, idet medlemmet er overgået til midlertidigt fleksjob. Der har været revision i sagen i juni 2021 og igen i marts 2022, og der var ny revision i sagen i marts 2023. Der er ikke tilkendt endelig erstatning for tab af erhvervsevne, da der er tale om midlertidigt fleksjob. Dermed er der heller ikke truffet afgørelse om aktstykke 425. Der er indtil videre samlet tilkendt 449.500 kr. for varigt mén og en løbende årlig ydelse svarende til 99.870 kr.

5

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Erhvervsbetinget lidelse PTSD. Anmeldt foråret 2018 og anerkendt efter særloven december 2020. Méngodtgørelse svarende til 15 pct., anket og forhøjet til 20 pct. Tilsvarende méngodtgørelse i FPS. Medlemmet var i fleksjob, da vi modtog sagen, og er efterfølgende overgået til førtidspension. Derfor er sagen først afgjort med løbende midlertidig afgørelse og til slut endelig afgjort med 90 pct. erstatning for tab af erhvervsevne. Der er som i sag 1 anmodet om kapitalisering af størst mulig andel af erstatningen og løbende ydelse for resten. Vi afventer afgørelse efter aktstykke 425. Der er indtil videre tilkendt samlede godtgørelser og erstatninger svarende til 10.480.290 kr.

6

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Ulykke - postkommotionelt syndrom (følgerne efter hjernerystelse). To hovedtraumer fra vinter 2021 og forår 2022. Der er tilkendt samlet varigt mén på 10 pct. svarende til 95.050 kr. Der er endnu ikke tilkendt erstatning for tab af erhvervsevne. Der vil ikke blive tilkendt godtgørelse og ydelser fra FPS, da der er tale om ulykker sket her i landet.

8

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Ulykke, sexchikane. Et medlem udsættes for seksuel krænkelse under udsendelse til Balkan i 2008. Sagen bliver anerkendt som arbejdsulykke til en mængrad på 12 pct. for psykiske eftervirkninger. Medlemmet blive hjemsendt og gennemgår revalidering med videregående uddannelse. Får løbende månedlig erstatning for tab af erhvervsevne til foreløbig 50 pct., svie- og smertegodtgørelse og supplerende pension efter aktstykke 425.

7

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Blast-skade/PTSD, ulykke. Udsendt i 2006, primært udsat for raketangreb. Også udsendt i 2008 og 2010 på hold, der ofte var i ildkamp og oplevede mange vejside-bomber med sårede kolleger. Er selv udsat for blast-skade, hvorefter medlemmet sygemeldes efter hjemkomst, opstarter civil uddannelse, men må stoppe på grund af psykiske eftervirkninger. PTSD bliver anmeldt ca. 5 år efter, anerkendt med 10 pct. i mén, ingen erstatning for tab af erhvervsevne grundet igangværende revalidering, men må afslutte den videregående uddannelse. Sag bliver genoptaget grundet førtidspensionering med ny speciallægeerklæring. Medlemmet får nu erstatning for tab af erhvervsevne svarende til 95 pct.

9

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

Psykiske eftervirkninger efter udsendelse som mekaniker i 2005-06. PTSD bliver afvist, men medlemmets sag bliver forelagt Erhvervs sygdomsudvalget, og en psykisk belastningsreaktion bliver i stedet anerkendt som arbejdsskade. Medlemmet får mængodtgørelse svarende til 15 pct. og udbetalt erstatning for tab af erhvervsevne svarende til foreløbig 35 pct., delvis som skattefrit engangsbeløb.

10

HKKF HAR VÆRET INDE OVER DISSE SAGER FRA ANMELDELSE TIL ANERKENDELSE OG ERSTATNING, HERUNDER KLAGER OG GENOPTAGELSER OSV.

HKKF genoptager en tidligere afvist sag om PTSD for en nu afskediget overkonstabel efter udsendelse. Sagen forelægges Erhvervs sygdomsudvalget i AES, og PTSD anerkendes til mængodtgørelse på 25 pct. Efter førtidspensionering tildeles medlemmet et tab af erhvervsevne på 95 pct., der vil løbe op i en erstatning på samlet set knap 15 mio. kr.

Retssager af principiel interesse kan styrke medlemmers mulighed for anerkendelse af arbejdsskader

Forbundet ønsker generelt at føre afviste sager til retten, især når de har en principiel interesse for mange medlemmer og der er gode udsigter for at vinde sagerne, selv om det er en meget tung proces. Hvis medlemmet opfylder betingelserne for fri proces, søger HKKF dette.

Nogle gange afslår HKKF at føre en sag for et medlem. Det sker efter grundige drøftelser med forbundets eksterne advokat, og hvis den samlede vurdering er, at der er meget begrænsede udsigter til at få medhold i sagen.

Eksempler på retssager

Arbejdsskadeteamet har på det seneste haft succes med at føre retssag for et medlem som pådrog sig en lunge-luftvejs-lidelse efter udsendelse til og ophold i Kabul. Efter først at være afvist ved arbejdsskademyndighederne indbragte HKKF sagen for retten og forelagde den for Retslægerådet (øverste lægelige instans i retssager). Retslægerådet fandt, at der var en årsagssammenhæng mellem lunge-luftvejs-lidelsen og opholdet i det forurenede Kabul. Sagen blev derfor sendt retur til arbejdsskademyndigheden. Vi afventer en ny afgørelse.

I 2021 gik HKKF ind i en sag, der var blevet afvist af både arbejdsskademyndigheden og retten. Sagen drejede sig om et medlem, der kom til skade under et DHL-stafetløb. Begrundelsen for at afvise den i første omgang var, at deltagelsen i løbet var frivillig. HKKF ankede sagen til Østre Landsret med begrundelsen, at selv om deltagelsen i stafetløbet var frivillig, havde Forsvaret en interesse i konstablens deltagelse som led i at holde sig i god form. HKKF vandt sagen for medlemmet og skaden blev anerkendt som arbejdsrelateret. Sagen danner fremover præcedens i andre lignende sager.

I 2022 vandt forbundet en retssag for et medlem, som havde pådraget sig knæskade under FUT på kasernen i 2008. AES nægtede at anerkende den som arbejdsskade på grund af en manglende tidsmæssig sammenhæng. HKKF indbragte sagen for retten. Retslægerådet udtalte, at det var sandsynligt, at medlemmets senere meniskskader stammede fra forvridningen af knæet i 2008, og at medlemmets fortsatte gener fra knæet er forårsaget af meniskskaderne. Medlemmet fik derfor tilkendt en økonomisk godtgørelse svarende til en mængde på 5 pct. Sagen verserer fortsat ved AES, der skal tage stilling til en eventuel erstatning for tab af erhvervsevne, idet medlemmet har måttet forlade Forsvaret.

HKKF er i den indledende fase med at stævne Forsvarsministeriet i en sag om afslag på supplerende pension (efter det tidligere aktstykke 425). Sagen drejer sig om et medlem udsendt til Balkan i 1992-93. Medlemmet blev kort tid efter hjemkomsten afskediget på grund af forskellige psykiske symptomer, som vi i dag ved skyldes PTSD. Lidelsen var ikke på listen over kendte erhvervs sygdomme på det tidspunkt. Tilskadekomsten blev også (senere) anerkendt som arbejdsskade af AES.

Om Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES)

AES behandler i omegnen af 50.000 arbejdsskadesager om året. De afgør vanligvis ca. 3.000-5.000 sager om måneden. På grund af et nyt sagsstyringssystem faldt antallet i april 2022. AES er stadig ikke oppe i det sædvanlige tempo, men ligger p.t. på ca. 1.500-2.000 afgørelser om måneden.

Det tager i gennemsnit 34 uger at sagsbehandle en erhvervssygdomssag, fra sagen er anmeldt, til den skadelidte får en afgørelse på tab af erhvervsevne.

Sagsbehandlingstiden for ulykkessager er i gennemsnit ca. 20 måneder.

I 2021-22 steg antallet af sager hos AES voldsomt, især på grund af covid-19-ulykker og erhvervssygdomme. Sagerne verserer for en stor dels vedkommende stadig i AES.

I Veterankontoret i AES har man pr. maj 2023 knap 400 verserende sager. Her er man også bagud med sagsbehandlingen.

Beskæftigelsesministeren og Folketingets Ombudsmand har øje på de lange sagsbehandlingstider, og beskæftigelsesministeren har bedt AES redegøre for, hvordan AES agter at arbejde med problemet.

Erhvervssygdomsudvalget i AES har i 2023 foretaget en nærmere analyse af forelagte veteransager for årene 2022 og 2023. Ud af 44 forelagte veteransager blev 4 sager afvist, og i 2023 blev ingen sager afvist. I samme analyse fremgår det, at de fleste sager blev afgjort uden dissens (uenighed), men at 14 af sagerne ifølge udvalget burde være anerkendt efter særloven, dvs. tidligere i sagsforløbet.³²

Erstatning til HKKF's medlemmer ligger i den høje ende

Vores medlemmer modtager erstatninger, der ligger i den absolut høje ende af skalaen. Mange af dem er unge mennesker. Ganske mange er endt på førtidspension, hvilket udløser høje erstatninger.

Ved godtgørelse for varigt mén er der som oftest tale om godtgørelser i den vejledende méntabel svarende til 15-25 pct. godtgørelser. Den højeste godtgørelse for følgerne efter PTSD svarer til et mén på 35 pct.

Arbejdsskadeteamet har fra 1. november 2022 til 31. oktober 2023 hjemtaget godtgørelser/erstatninger og været inde over sager til en samlet værdi på ca. 309 mio. kr. Beløbet fordeler sig på 50 afsluttede sager, heraf 47 erhvervssygdomssager om PTSD. I disse er der givet ca. 6 mio. kr. i gennemsnit per medlem i godtgørelse/erstatning.

FN-sagerne – sager med soldater, der har været udsendt med FN – kom der endelig bevægelse i, idet FN efter især politisk pres er begyndt at udrede erstatninger³³. Der ligger 404 sager i FAEK, heraf er der givet godtgørelse i 372 sager, mens 11 er afvist. Der er påklaget 4 afgørelser.

³² Årsopgørelse om udviklingen på erhvervssygdomsområdet, AES, 2023.

³³ FN har eget erstatningssystem.

Arbejdsskadeteamet påvirker arbejdsskadeområdet via samarbejdspartnere og høringsvar

Ud over ordinær sagsbehandling og medlemskontakt i konkrete sager samarbejder teamet også med HKKF's eksterne advokat Anders Munch Zacho. Teamet har også et tæt samarbejde med sagsbehandlere på landets veterancentre og med Veterancenteret generelt. Samarbejdet på arbejdsskadeområdet har været udmærket. Veteranhjemmene modtager også hjælp og vejledning fra Arbejdsskadeteamet.

I sager og forespørgsler om erstatninger til medlemmer, der omhandler privatøkonomi, herunder skat, investeringer, modregninger m.m., henviser vi som udgangspunkt til revisor/advokat/bankrådgiver eller oftest – efter aftale – til økonomisk

rådgiver Lena Vestergaard under KFUM-Soldatermission, da Arbejdsskadeteamet i de fleste sager ikke har den faglige indsigt til at rådgive i disse anliggender.

Arbejdsskadeteamet er repræsenteret i netværk i FH. Det er her, bl.a. drøftelser og input til beskæftigelsesordførerne for de enkelte partier har base. Teamet søger også direkte at påvirke politisk, f.eks. Folketingets partiets beskæftigelsesordførere, og udarbejder høringsvar i forbindelse med lovændringer og efterfølgende bekendtgørelser.

I perioden har teamet f.eks. afgivet høringsvar på udvidelse af Erhvervs-sygdomsudvalget, præcisering af

aktstykke 425 og på ændring af lov om kontanthjælp samt som nævnt arbejdsskadesikringsloven.

Teamet vejleder og hjælper TR og AMR og ledere, f.eks. i forbindelse med støtte til anmeldelser. Teamet bidrager også til udarbejdelse af notitser/artikler til nyhedsbreve, Facebook, hjemmeside og forbundets medlemsblad. Vi vejleder eksterne interessenter, f.eks. formuerådgivere, familiemedlemmer, kommunernes veterankoordinatorer, arbejdsmedicinske klinikker, FPS og FAEK, AES, Ankestyrelsen og andre fagforeninger.

Livlinen og Arbejdsskadeteamet: to forbundne kar

Da HKKF har eget veterantilbud, Livlinen, er der helt naturligt et meget nært samarbejde med dette. At forbundet har både den personlige støttemulighed og sagsbehandlingen under samme tag giver en rigtig god

synergieffekt til gavn for medlemmerne.

Livlinen har i de fleste tilfælde den personlige kontakt med medlemmer med nogle af de tungere sager om

veteraners psykiske tilskadekomst. Livlinen holder Arbejdsskadeteamet orienteret om nye sager på vej.

HKKF har arbejdet hårdt for at få ændringer i lov om arbejdsskadesikring

Regeringen ønskede at reformere arbejdsskadesikringsloven af disse tre årsager:

1. ønsket om højere erstatninger til skadelidte
2. ønsket om at mindske antallet af mennesker, der falder ud af arbejdsmarkedet som følge af arbejdsskade
3. behovet for at få nedsat sagsbehandlingstiden i AES

I forbindelse med lovarbejdet deltog HKKF i et omfattende og intensivt udvalgsarbejde i FH.

Høringsprocessen på lovudkastet blev afsluttet 9. juni 2023. HKKF sluttede op om FH's samlede høringsvar, men afgav også eget høringsvar til Arbejdstilsynet, som er den myndighed, der forberedte lovforslaget. Dette høringsvar drejede sig bl.a. om værnepligtiges rettigheder i forbindelse med udregning af erstatning for tab af erhvervsevne.

Mellem første- og andenbehandlingen havde forbundet sammen med Politiforbundet, Fængselsforbundet og CS foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg, fordi en af de grupper, som rammes uforholdsmæssigt hårdt i forbindelse med beregning af erstatning for tab af erhvervsevne, er tjenestemænd, som pådrager sig en arbejdsskade. Mange høringsvar, herunder det generelle fra FH og fra Danske Advokater, indeholdt regneeksempler på, hvordan tjenestemænd i forbindelse med

de foreslåede ændringer ville miste erstatning sammenlignet med andre skadelidte.

Lovudkastet fik i det hele taget mange kritiske bemærkninger fra flere kanter, heriblandt Danske Advokater og AES selv. Lovforslaget blev

alligevel vedtaget i december 2023 i stort set uændret form og bliver implementeret gradvis.

Den første del af loven, som handler om uddannelsesgodtgørelse til skadelidte – en form for udvidet revalidering – er trådt i kraft den 1.

januar 2024. Resten af ændringerne træder i kraft drypvis, sådan at loven er fuldt indfaset over en årrække. Det betyder, at alle – både myndigheder, forsikringselskaber, advokater og fagforeninger – skal arbejde med minimum to sideløbende regelsæt over en meget lang periode.

Nye ændringer i arbejdsskadelovgivning er måske på vej

AES har varslet en anden bølge ændringer i arbejdsskadelovgivningen. På grund af disse meget indgribende ændringer kort tid efter en anden større ændring har FH med forbundets støtte råbt vagt i gevær og nedlagt dissens.

Arbejdet i FH-gruppen består i hovedtræk i at afkode og fortolke de indtil videre 15 forslag, AES er kommet med i anden omgang. Nogle af forslagene er spiselige, mens andre efter gruppens vurdering vil være direkte i modstrid med den netop vedtagne nye lov og gældende lov i

øvrigt. Det er gruppens opfattelse, at flere af forslagene vil tage tid fra sagsbehandlingen og ikke tilføre hverken forenkling eller tid. Arbejdet er stadigvæk i gang.

HKKF deltager i FPS-arbejdsgruppe om behandling af veteraners arbejdsskader

Der har i årevis været alvorlig kritik af arbejdsskademyndighedernes sagsbehandling af veteraners arbejdsskadesager, ikke mindst vedrørende de psykiske skader. HKKF har igen og igen rejst kritikken sammen med bl.a. Soldaterlegatet.

Tidligt i processen op mod vedtagelsen af den politiske aftale fra september 2022³⁴ om ændring af gældende arbejdsskadelov, som efterfølgende har dannet grundlag for lovudkastet, stod der i et af udkastene, at man ville nedsætte en arbejdsgruppe om veteraners forhold på arbejdsskadeområdet. Gruppen skal *"afdække fordele og ulemper ved arbejdsskadesystemet på veteranområdet og komme med forslag til mulige ændringer, hvor konsekvenserne for veteranerne samt de økonomiske og administrative konsekvenser er belyst."*

Gruppen består af embedsmænd fra Beskæftigelses- og Forsvarsministeriet, organisationerne, Soldaterlegatet, Danske Veteraner m.fl. Senest har vi fra FPS erfaret, at arbejdsskadekontoret i FPS (FAEK) skal fungere som en slags kvalitetskontrol af området. Hvordan og i hvilket omfang dette konkret skal udformes og foregå, ved vi ikke endnu. Men vi er blevet lovet at blive involveret i arbejdet under en eller anden form.

HKKF har naturligvis tilkendegivet ønske om at bidrage til udvalgsarbejdet i videst muligt omfang og har deltaget i første møde 24. januar 2024. Vi har også meldt ind i rette fora, at vi ønsker at bidrage aktivt i det videre arbejde med at afdække arbejdsskadesikringsområdet.

HKKF vil her arbejde for, at:

- Veterankontoret i AES bliver styrket kvalitativt, også med flere medarbejdere
- der ikke længere bør være diskussion om, at en soldat, der har været udsendt og kommer skadet hjem, hvad enten det drejer sig om fysiske eller psykiske skader, som udgangspunkt *skal* have sin sag anerkendt
- arbejdsgruppens resultater er baseret på bl.a. data indhentet fra AES (antal anerkendte/afviste sager, godtgørelses- og erstatningsniveau mv.)

³⁴ Aftale om et forbedret arbejdsskadesystem, 2022: <https://bm.dk/media/21554/aftale-om-et-forbedret-arbejdsskadesystem.pdf>

"Danske veteraner leverer en ekstraordinær indsats, vi som samfund kan være stolte af. De sætter livet på spil, når de udsendes for Danmark, og deres arbejdsvilkår i forbindelse med udsendelsen kan adskille sig fra sædvanlige arbejdsvilkår i Danmark. Derfor følger der også et særligt ansvar for at tage hånd om vores veteraner, hvis de kommer hjem fra udsendelser i verdens konfliktområder med ar på krop eller sjæl. De skal have den rette hjælp og støtte, og det skal sikres, at veteranerne møder et arbejdsskadesystem, der tager hånd om dem og hjælper dem godt videre i deres liv."

Citat fra arbejdsgruppens politikpapier.

Arbejdsskadesagsbehandlingen i AES er ikke god nok

Sagsbehandlingen i AES er mangelfuld og falder bestemt heller ikke altid ud til fordel for HKKF's medlemmer, når det drejer sig om PTSD-sager på erhvervs sygdomsområdet. Vi oplever også et skred i antallet af sager, både vedrørende sager, der bliver anerkendt, og sager, der bliver afvist.

Veteransager bliver både afvist på den tidsmæssige sammenhæng – altså at sagen er anmeldt mere end 10 år efter udsættelsen – og på, at der ikke er tale om tilstrækkelig belastende katastrofeagtige hændelser. Dette til trods for, at der ligger op til flere beskrivelser, herunder fra psyki-

atere, af, at vedkommende f.eks. har været i livsfare.

På det seneste bliver flere sager f.eks. afvist. HKKF må ud fra mange års erfaringer med sagsbehandling af veteransager konkludere, at særloven og second opinion-lægeerklæringer ikke fungerer efter hensigten om, at der skal være særlige muligheder i veteranernes sager.

Derfor noterer vi os med tilfredshed, at Troels Lund Poulsen som forsvarsminister i 2023 har ventileret muligheden for omvendt bevisbyrde i veteransager, fordi han anerkender, at særloven ikke har haft den nød-

vendige virkning. Ministeren gentog sine overvejelser igen på flagdagen i 2024. Forslaget om omvendt bevisbyrde er siden blevet foreslået af regeringen i et politisk udspil til forsvarsforligsgruppen.

Mange veteransager i de kommende år

HKKF finder det fuldstændig uhørt, at myndighederne i mere end 10 år sidder den vedvarende kritik af deres sagsbehandling fra både veteranorganisationer og juridiske eksperter overhørig og i visse tilfælde ligefrem bryder loven, ved at man stiller nogle krav, der ikke *kan* stilles ifølge loven. Det kan f.eks. være afvisning af en PTSD-skade, fordi den skadelidte har været udsat for krænkelser eller på anden måde har haft en ustabil ungdom, inden vedkommende blev udsendt, uden at dette har påvirket vedkommendes adfærd inden INTOPS.

Veteranarbejdsskadesager fylder desværre stadig meget og vil gøre det fremover. Arbejdsskadeteamet

har mange verserende sager, hvoraf Balkanveteranerne stadig udgør en stor andel. HKKF forventer desværre, at der går lang tid endnu, inden man kan afslutte dette kapitel i Forsvarets historie.

Ud fra erfaringerne med veteransager formoder Arbejdsskadeteamet, at forbundet endnu ikke har set de fulde konsekvenser af de store missioner i 00'erne og første halvdel af 10'erne. Der går formentlig mange, mange år, før vi ved, hvor mange der kom til skade under disse. En af årsagerne er, at mange ikke har fået tilbudt eller er klar over, at de ud fra særloven kan få betalt en ny lægeerklæring fra en anden læge, hvis den første er blevet afvist (second

opinion), en erklæring, der kan være med til at få sagen genoptaget. En anden årsag er den tidligere beskrevne praksis fra arbejdsskademyndighedernes side om at afvise sager, hvis skadelidte f.eks. har psykisk sårbarhed fra ungdommen.

Endelig kan det blive aktuelt for Arbejdsskadeteamet at presse politisk på for, at der bliver etableret en arbejdsgruppe i FH- og FPS-regi. Der er behov for fra forbundenes side at presse på for, at myndighederne allerede nu arbejder efter WHO's nye og lempede kriterier for at få en PTSD anerkendt - kriterier, der forventes gennemført i 2025.

Arbejdsskadeteamet stabiliserer indsatsen de næste 4 år

Forbundet er meget opsat på, at alle medlemmer, der bliver ramt af arbejdsskader, skal have den bedst mulige bistand, så de får den økonomiske kompensation, de har krav på. Derfor vil HKKF's Arbejdsskadeteam i den kommende kongresperiode:

- stabilisere den juridiske og administrative service
- fortsat vurdere samt anlægge retssager, der spiller ind i rejste problemstillinger, for på flere

måder at presse myndighederne i den rigtige retning

- følge lovændringer, der er søsat, og som forventes at blive søsat de næste par år, og som kan betyde, at et stort antal afviste sager kan genoptages, tæt
- påvirke det juridiske grundlag retspolitisk på arbejdsskadeområdet og de ansvarlige myndigheder

Det drejer sig både om lovændringer fra politisk hold og de screenings-

værktøjer, Forsvaret forventes at implementere for vores medlemmer. Der er tale om helbredsscreeninger, som Forsvaret skal foretage både før udsendelser til verdens brændpunkter og efter hjemkomsten. Screeningerne skal sikre, at dokumentationen er på plads, hvis medlemmet senere får symptomer på en erhvervs sygdom/arbejdsskade. HKKF forhandler allerede nu med Forsvarets ledelse om at få disse screeninger på plads.

"Aftalepartierne er enige om, at danske veteraners arbejde har en helt særlig karakter."

Citat fra arbejdsgruppens politikpapir.



Foto: Lise Wenger Rosenwanger

Veteranindsatsen

HKKF Livlinen holder modet oppe

Livlinen - HKKF's veteranprojekt

Danmarks første tilbud til veteraner, etableret i 2008
Ca. 800 veteraner har fået hjælp fra Livlinen
40-50 aktive sager om året

Målgruppe

Veteraner, ofte med PTSD
Veteraners pårørende
Har ikke været i stand til at søge/modtage hjælp fra offentlige systemer eller har fravalgt dem på grund af utryghed eller svigt

Metode

Tilgængelighed på telefon døgnet rundt
Hjælp til selvhjælp
Gøre det mulige
Være veteranens ventil mod svære følelser
Veteranens behov definerer graden og karakteren af støtten
Bistand til genetablering af netværk og social kontakt (familie/pårørende, venner m.fl.)
Bistand til genetablering af kontakt til myndigheder og behandlere (f.eks. Veterancenteret, læge, psykolog/psykiater)
Bindeled, partsrepræsentant og bisidder i kontakt med myndigheder og organisationer

Nyt ansigt i Livlinen

2023 startede med personaleudskiftning, idet Lisbeth Brixen gik på pension efter mange år i HKKF. Konsulent Heidi Anita Stentoft driver nu Livlinen sammen med veteran Heine Stefansen, der var med til at starte projektet i 2008.

Det første års tid efter personaleudskiftningen brugte Livlinen på at skabe tillid mellem de veteraner, der var i projektet, og den nye konsulent – forventeligt, da målgruppen ofte har svært ved at have tillid til nye mennesker.

Når veteraner har givet op over for andre

I løbet af 2023³⁵ har Livlinen været i kontakt med ca. 50 veteraner og ca. 10 pårørende. Indgangen til at støtte veteranerne i at genskabe et tåleligt liv er ofte en række uforpligtende telefonsamtaler om småting. Når tilliden er der, udvikler samarbejdet sig, og vi bliver inddraget i økonomi, erstatninger, kontakt til myndigheder, sundhedssystemet, løsning af problemer i familie og netværk eller andet.

Livlinen er ofte bisiddere i f.eks. jobcentersager og fogedretsager. Vi støtter veteraner i kontakt med egen læge, opstart af psykologsamtaler/psykiatriske udredninger og følger op på eventuelle behandlinger. Vi skriver funktionsevnebeskrivelser i forbindelse med indstilling til førtidspension, opretter MitID, Betalings-service, kontakter banker, økonomisk rådgiver, søger enkeltydelser og legater. Vi baner vej for forløb på opholdssteder og på krisecentre for veteraners partnere. Vi hjælper med boligsøgning. Vi motiverer familierne til at samarbejde med børne- og ungeafdelingen i deres kommuner. Vi motiverer veteranen til at genop-

tage kontakt til familie og venner. Vi tilskynder så vidt muligt til at deltage i netværk med andre veteraner. Det er nogle af de opgaver, vi løser.

Veteraner kan række ud efter hjælp, selv mange år efter de har været udsendt. Vores erfaring er, at de alvorlige psykiske tegn på mistrivsel ofte optræder forsinket. Veteranfamilierne kan have massive problemer i den akutte fase. Veteranen har måske en uafklaret jobsituation, indtægten er påvirket, arbejdsskadesagen uafsluttet, og man har endnu ikke erkendt, at man har pådraget sig en alvorlig og livsomvæltende skade. Først, når der er kommet ro på alle de ting, kommer symptomerne på mistrivsel: angst, depression, social tilbagetrækning osv.

Vi møder desværre stadig veteraner, der i mange år ikke har vidst, hvorfor de har det så skidt, og hvorfor de har svært ved at være en del af hverdagen og familien. De forstår ikke, hvorfor livet pludselig er så svært og deres tilværelse har taget en markant drejning.

Måske har de fået et misbrug for at kompensere for manglende hjælp og behandling. Nogle forsøger at arbejde sig væk fra følelserne og smerten for til sidst at bryde helt sammen. Andre oparbejder et alkohol- eller stofmisbrug for at bedøve sig væk fra de svære følelser.

Det kan være meget hårdt for en veteran at gennemgå oplevelser eller traumer fra missioner, hvilket er med til at bremse dem i at række ud efter hjælp. Når der skal søges arbejdsskadeerstatning m.m., er det nødvendigt at fortælle om de traumatiske oplevelser. Her mødes Livlinen oftest med veteranen i vedkommendes hjem, hvor der er tryk at være. Og vi gennemgår oplevelserne i et tempo, der ikke er ødelæggende for den enkelte. Nogle gange mødes vi flere gange med veteranen, fordi det er så psykisk hårdt at fortælle om, og fordi veteranens koncentration bliver stærkt udfordret i situationen.

Bløde missioner kan også være hårde

Mange af Livlinens brugere er veteraner, vi har samarbejdet med igennem en årrække. Derudover får vi nye henvendelser fra ansatte i Forsvaret, fra sygemeldte soldater og fra veteraner fra de seneste internationale missioner.

Vi bliver bl.a. kontaktet af veteraner fra de såkaldt bløde missioner i Estland og Letland. De oplever stressreaktioner på grund af et stort

arbejdspress og et stort pres på familien både før, under og efter udsendelsen. Nogle fortæller, at de har svært ved at lande psykisk efter udsendelsen, for selv om der ikke er tale om regulære krigssituationer, lever soldaterne med et konstant forøget trusselsniveau fra øst.

Det kan være forbundet med skam at række ud efter hjælp i den forbindelse. Her er Livlinen et vigtigt helle,

man kan ringe til, fordi vi står uden for de offentlige systemer og har et indgående kendskab til psykiske traumer og reaktioner.

³⁵ Livlinen har data vedr. antal henvendelser fra 2023 og fremefter.

Veteranernes voksne børn er en overset gruppe

Livlinen får flere og flere henvendelser fra veteranfamilier om mistrivsel af pårørende – partnere, børn og voksne børn, der døjer med eftervirkninger af belastninger fra et familieliv med en forælder med PTSD, og som ofte er svært invalideret af dette.

Det er veteranerne selv, der henvender sig på de voksne børns vegne og fortæller, at de lider af søvnproblemer, angst, misbrugsproblematikker

og andre psykiske lidelser som følge af veteranernes egne psykiske og sociale problemer.

Som barn af en veteran kan man få hjælp via Veterancentret i form af børnegrupper og fra Familieenheden. Som voksne har børnene langt færre muligheder. De første mange år med veteranindsatser var der fokus på de glemte balkanveteraner. Først mange år senere blev der etableret et

reelt familietilbud, hovedsagelig for veteranernes partnere og mindreårige børn. Og der blev skabt mulighed også for de voksne børn, så de bl.a. kan få psykologhjælp og støtte til at komme i beskæftigelse.

Vores erfaring er, at problemerne for børn i veteranfamilier rækker langt ud over barndommen. Nogle har desværre årelange, ja, måske livslange eftervirkninger.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er vigtige forandringsagenter

Livlinen får bl.a. henvendelser fra veteraner, der er blevet opfordret af den lokale TR eller AMR til at tage kontakt, fordi de er bekymrede for veteranens ve og vel på arbejdspladsen.

Det vidner om, at TR spotter veteraner, der går og har det ret skidt, og som ikke selv har fået taget sig sammen til at række ud efter hjælp

eller måske mangler erkendelse af, at de har brug for hjælp.

Det er særdeles værdifuldt for veteranen, arbejdspladsen og eventuelle pårørende, at TR/AMR tager dette ansvar og viser vej til HKKF's Livline. I skal have en særlig tak for, at I spotter dem, der kunne have gavn af Livlinens tilbud.

Citater fra veteraner/brugere af Livlinen, indsættes passende steder

- "Livlinen er indbegrebet af solidaritet."
- "Der er altid en i den anden ende af telefonen, der forstår os, når vi har det svært."
- "Én gang HKKF'er - altid HKKF'er. Selv om det er 30 år siden, man var udsendt og medlem af HKKF, ja, så melder man sig bare ind igen, hvis man har brug for hjælp. Man bliver ikke bare overladt til sig selv."

Visualisering af samarbejder

Livlinen samarbejder med mange forskellige aktører ud fra den enkelte veterans situation og behov. Nogle veteraner har af forskellige årsager følt sig svigtet af Veterancenteret eller offentlige myndigheder og vil ikke bede dem om hjælp. Her forsøger Livlinen at motivere til at genetablere tilliden ved et tæt samarbejde på tværs af sektorer og organisationer.

- Veterancenteret: psykolog, beskæftigelsesmedarbejder, opsøgende medarbejder, socialrådgiver og Familieenhed
- Veteranhjemmene
- Botilbud for veteraner: Den Sociale Udviklingsfond, Surfgården, Vesterhavsgården
- Kommunernes veterankoordinatorer, jobcentre, børne- og ungeafdelinger m.fl.
- KFUM's Soldatermission
- Danmarks Idrætsforbunds Soldaterprojekt
- Danmarks Veteraner/Veteranstøtten
- Psykiatrien
- Egen læge
- Arbejdspladser
- Andre tilbud såsom shelterpladser, camps mv.



Foto: Niels Porsbøl

Heine bruger egne erfaringer med PTSD til at hjælpe andre

Heine Stefansen. Veteran. Ansat ved Livlinen siden 2008 i fleksjob.

”HKKF var der for mig, da jeg havde brug for hjælp. Nu er jeg så heldig, at jeg har lov at være der for vores medlemmer. Havde det ikke været for HKKF, Militærpsykiatrisk Ambulatorium og en psykolog på Svane-møllens Kaserne, ja, så havde jeg ikke været her i dag.

Jeg fik diagnosen svær PTSD på Militærpsykiatrisk Ambulatorium på Rigshospitalet i 2001 efter at have været udsendt. De erfaringer, det har givet mig, bruger jeg, hver gang jeg taler med en veteran i Livlinen.

Jeg tror, at det, at jeg selv har diagnosen PTSD og været udsendt, gør det lidt nemmere for den enkelte

veteran at lukke op over for mig. Jeg har måske nogle gange i de svære samtaler, og hvor tingene er lidt eller meget sorte, nemt ved – qua min fortid i militæret – at oversætte tingene til soldatersprog. Jeg kan f.eks. slippe afsted med at give en opsang eller fra tid til anden en skideballe, fordi jeg selv har befundet mig i samme plørehul.

Min leveregel om PTSD er, at en kronisk PTSD slipper man aldrig af med. Så du har to muligheder: Du kan lade PTSD styre dit liv, eller du kan vælge at leve med PTSD på godt og ondt. Den overvejelse prøver jeg at lære fra mig.

For mig er HKKF Livlinen ikke bare et job, det er en livsstil eller rettere et privilegium at få lov til og mulighed

for at hjælpe mine kolleger, uanset om det er 2, 10, 30 eller 50 år siden, de var udsendt. Jeg har valgt den livsstil, fordi den giver så meget mening for mig, selv om det er et liv, der kræver stor forståelse fra min familie og pårørende. Bl.a. tager jeg telefonen døgnet rundt, uanset hvad vi som familie er i gang med osv.”

Heidi Anita er stolt over at være en del af Livlinen

Heidi Anita Stentoft. Koordinator. Ansat ved Livlinen fuld tid siden 2023.

"HKKF Livlinen var frontløber med hensyn til at hjælpe danske veteraner efter deres udsendelser. HKKF startede hele det arbejde i 2008. Det er jeg stolt af at være blevet en del af.

Jeg var veterankoordinator i Slagelse Kommune i 12,5 år. Den erfaring og mange års erfaring som bl.a. social- og sundhedsassistent og socialpædagog bruger jeg hver dag. Ud over det har jeg været samlevende med en veteran med svær PTSD. Og min søn er soldat og veteran. Det har givet mig vigtige erfaringer som pårørende, og de erfaringer ligger også i min professionelle værktøjskasse.

Det vigtigste for mig er at skabe trygge og tillidsfulde relationer og træde til der, hvor det måtte være nødvendigt. Livlinen kan ikke løse alle opgaver selv. Derfor prioriterer vi samarbejdet med andre rigtig højt. Professionelle relationer til samarbejdspartnere gør, at vi kan finde den rigtige løsning for den enkelte veteran. Her spiller det interne samarbejde med HKKF's Arbejdsskadeteam også en vigtig rolle.

At være en del af Livlinen er ikke bare et job. Som Heine siger, er det en livsstil og et privilegium at være med til at støtte medlemmer af HKKF med de livsudfordringer, de går og tumler med, uanset hvornår de har været udsendt. Men det er også et job, der kræver meget, da vi er tilgængelige døgnet rundt. Det stiller store krav til forståelsen fra venner, familie og pårørende. Den har de heldigvis."

Børn og unge kan få hjælp hos Familieenheden

Veterancenterets Familieenhed har eksisteret i 4 år. Fra den 1. april 2023 er der to specialiserede børne- og ungerådgivere på hver af de fem veterancentre³⁶, det vil sige i alt ti specialiserede børne- og ungerådgivere, der er uddannet socialrådgivere eller psykologer. Derudover har Familieenheden en udviklingskonsulent og en leder placeret i Ringsted.

Bag enhver veteran står en familie, som får hverdagslivet til at fungere både før, under og efter udsendelsen. Familieenheden vejleder og støtter veteranfamilier med børn i alderen 0-18 år, som oplever belastninger eller mistrives på grund af forældrenes nuværende eller tidligere udsendelser.

Familieenheden tilbyder bl.a.:

- individuelle samtaleforløb for børn og unge
- samtalegrupper for børn og unge
- tilbud til voksne børn af veteraner
- viden om PTSD i børnehøjde
- information og rådgivning til fagfolk (børnehaver, skoler mv.) om børns naturlige reaktioner på forældres fravær i forbindelse med udsendelse
- undervisningsmaterialer, bl.a. dialogmaterialet "Skal du så i krig?"

³⁶ Veterancentrene drives af Forsvarets Personalestyrelse og er for veteraner og pårørende. Der er veterancentre i Ringsted, Aalborg, Holstebro, Fredericia, Slagelse og Høvelte.

Kommunernes veteranindsatser er meget forskellige

68 ud af 98 kommuner har en eller flere veterankoordinatorer. Indsatsen er meget forskellig fra kommune til kommune. Nogle har opgaven som en tillægsfunktion, andre som et fuldtidsjob.

Veterancenteret underviser veterankoordinatorerne flere gange årligt på tværs af landet, så flest mulig får samme viden.

Livlinen samarbejder godt og tæt med de fleste veterankoordinatorer. I nogle kommuner kan samarbejdet stadig blive bedre.

Vi fortsætter med at være der, hvor andre har givet op

Livlinen arbejder hele tiden på at dele vores erfaringer, viden og ekspertise med andre fagfolk m.fl. I den kommende kongresperiode vil vi:

- intensivere samarbejdet med de forskellige aktører på veteranområdet
- opretholde gode netværksforbindelser i hele landet

Livlinen deltager f.eks. i veteranforum og i konferencer, de besøger veteranhjem, cafeer og botilbud m.m.

Livlinen forsøger at være så synlige som muligt i veteranmiljøerne. Dette synligheds- og formidlingsarbejde fortsættes. Det er vigtigt, at tilbudet er kendt i de forskellige netværk, da det gavner den enkelte veteran.

Livlinen vil også samle mere viden om og øge deres fokus på og formidling af viden om voksne børn af veteraner med diagnoser, så de sørger for, at så mange af disse får den hjælp, de har brug for.

Derudover vil et nyt indsatsområde være veteraner fra de seneste udsendelser, selv om det ikke har været hårde missioner. Flere har henvendt sig til Livlinen, fordi de har måttet sygemelde sig eller har valgt at stoppe i Forsvaret, da de kom hjem fra missionen, fordi de har haft det psykisk rigtig skidt. Her er der både behov for støtte og for at tage hul på en mere generel debat om forebyggelse i de fora, der beskæftiger sig med veteraners forhold.



Foto: Magnus Terp



Casen er anonymiseret.

Veteranen har givet tilladelse til, at vi fortæller om hans sag.

Tore ringer til Livlinen på opfordring fra sin tillidsmand, der kunne se, at han har det rigtig skidt. Han er voldsomt forpint af oplevelser fra de missioner, han har været på. Han har brug for støtte til at få lagt en plan, kontakte læge m.fl. nu, hvor han er sygemeldt. Tore giver Livlinen fuldmagt til, at vi bl.a. må tale med hans læge og tage med som bisidder.

Lægen er meget bekymret over Tores tilstand og mistænker, at han har PTSD. Tore henvises til akut behandling i psykiatrien. Livlinen er bisidder ved udredning hos psykiater, der stiller diagnosen PTSD i svær grad. Tore får at vide, at lidelsen er uhelbredelig, men at han får psykiatrisk behandling med medicin og hjælp til at håndtere sine symptomer.

Efter aftale med Tore er Livlinen partsrepræsentant i forbindelse med kontakt til jobcenteret, hvor vi har en god dialog med sagsbehandleren og bl.a. sørger for, at Tore møder frem som aftalt og ikke skal stresse for meget over de krav, centeret stiller til ham.

Livlinen har samtaler med familien, idet både hans partner, børn og øvrige familierelationer er påvirket af hans tilstand. Livlinen har også på Tores vegne kontakten til arbejdspladsen i Forsvaret og er bl.a. bisidder ved sygesamtaler.

På baggrund af PTSD-diagnosen og sygemeldingen er der oprettet en arbejdsskadesag gennem HKKF's Arbejdsskadeteam. Livlinen hjælper Tore med at udfylde de første spørgeskemaer i sagen, hvor han skal beskrive sine traumatiske oplevelser fra missionerne. Det er uvist, hvornår arbejdsskadesagen er afsluttet.

Tores ønske nu er at få behandling og blive jobafklaret. Han håber, at han bagefter kan starte op nogle timer om ugen på kasernen igen.

Livlinen står også til rådighed fremover, både i sags- og behandlingsarbejdet, og når Tore eller familien får brug for en at snakke med.

Casen er anonymiseret.

Veteranen har givet tilladelse til, at vi fortæller om hans sag.

En sen eftermiddag i efteråret 2022 ringer Mikkel til Livlinen. Han var udsendt til Kroatien/Krajina i 1992-93. Derudover har han kun haft ganske lidt kontakt med Forsvaret. Mikkel har kone og to børn. Lige nu er Mikkel sygemeldt fra sit job i vagtbranchen. Han har gennem årene haft rigtig mange arbejdspladser, primært som nattevagt, hvor han arbejdede alene.

En veteran, der tidligere har fået hjælp hos Livlinen, har opfordret ham til at kontakte os. Mikkel har det psykisk rigtig skidt og føler meget stor mistro til systemet, deriblandt kommunen. Han har været til sygesamtaler på jobcenteret, der ikke endte så godt, fordi han var så mistroisk.

Mikkel giver samtykke til, at Livlinen kontakter kommunen og deltager som partsrepræsentant ved møderne. Det er ganske tydeligt efter de første samtaler med Mikkel og ved efterfølgende møde med kommunen, at Mikkel er meget ramt af tiden i det tidligere Jugoslavien.

Livlinen kontakter Mikkels læge og aftaler udredning gennem Afdeling for Traume- og Torturoverlevende i Odense. Overlægen og psykiateren dér stiller diagnosen svær PTSD. Grundet diagnosen starter HKKF's Arbejdsskadeteam Mikkels arbejdsskadesag op.

Mikkels psykiske reaktioner som f.eks. øget vagtsomhed og mistillid påvirker samværet med hustru/ægtefælle og barn. De er meget påvirkede af situationen, der går ud over deres trivsel. Livlinen har derfor samtaler med familien, der stadig er i sporadisk kontakt med os.

Under Mikkels behandlingsforløb vurderer man, at han har gået med sine oplevelser i så mange år og er så forpint af dem, at han ikke kan indgå i nogen form for psykoterapeutisk behandling og kun kan behandles medicinsk.

I slutningen af 2023 får Mikkel tilkendt førtidspension. Hans arbejdsskade er anerkendt og sagen afsluttet. Livlinen har stadig jævnlige telefonsamtaler med Mikkel, især når tingene bliver for svære eller tankerne for mørke.

Mikkel er, ligesom mange andre veteraner med afsluttede sager, stadig medlem af HKKF på særlige vilkår. Det betyder, at vi står klar til at støtte ham, hvis han på et tidspunkt bliver klar til yderligere behandling.



Casen er anonymiseret.

Veteranen har givet tilladelse til, at vi fortæller om hans sag.

Ved tretiden om natten en weekend i sommeren 2013 ringer Jonas til Livlinen. Han er meget oprørt og frustreret. Han havde kort tid forinden ringet til Veterancenterets vagttelefon for at få fat i en psykolog, da han var plaget og forpint af tanker og flashbacks fra sin mission i Afghanistan få år tidligere og var meget deprimeret. Jonas fik en oplevelse af ikke at blive hørt. Efter hans udsagn fik han at vide, at han kunne ringe igen efter kl. 8 eller 9 mandag morgen.

Vi fik den nat en meget lang snak om, hvor svært det nogle gange kan være at komme hjem fra mission og leve med nogle af de ting, man har set og oplevet dernede. Da Jonas lagde på, var solen stået op. Et par dage efter ringede han igen for at takke Livlinen for at være der for ham.

I de kommende år er vi sporadisk i kontakt med Jonas og hans familie. Vi opfordrer til at gå i behandling, da hans symptomer med al tydelighed fortæller, at det vil gavne ham.

Jonas er i disse år selvstændig og har i starten stor succes. Han arbejder 24/7 - noget, Livlinen ofte ser. Arbejdet bliver en selvmedicinering mod at stoppe op og mærke sig selv. Desværre ender det ofte ganske brat. Det gjorde det også i Jonas' tilfælde, og i de sidste år, inden han brød helt sammen, var han desværre også begyndt at selvmedicinere sig med alkohol m.m. Efter sammenbruddet støtter Livlinen Jonas i at starte i misbrugsbehandling. Han bliver udredt ved Militærpsykiatrisk Afdeling i København og får diagnosen PTSD.

På baggrund af diagnosen starter HKKF's Arbejdsskadeteam hans arbejdsskadesag. Og Livlinen hjælper ham med kontakten til jobcenteret, da hans firma er lukket og han står uden indtægt.

Jonas mistede tiltroen til Forsvarets hjælp til veteraner den nat i 2013. Gennem årene har Livlinen derfor arbejdet på at genskabe hans tillid til og samarbejde med Veterancenteret. I dag er tilliden genetableret, og Jonas er startet i psykologbehandling. Livlinen har også fået et godt og tæt samarbejde med centerets beskæftigelsesrådgiver angående Jonas' sag i jobcenteret.

Jonas har nu fået tilkendt førtidspension og fået sin arbejdsskade anerkendt. Arbejdsskadesagen er endnu ikke helt afsluttet. Jonas går stadig til psykolog og får støtte fra Veterancenterets opsøgende rådgiver.

Livlinen er fortsat jævnlige i kontakt med Jonas, når og hvis skyerne bliver lidt mørke eller det civile liv driller. Jonas er fortsat medlem af HKKF på særlige vilkår.



Foto: Lise Wenger Rosenwanger

Kommunikation

Kommunikation binder os sammen

Forbundets kommunikation skal styrke fællesskabet og engagementet og fremme medlemmernes fagpolitiske interesser på en enkel, tydelig og klar måde.

Kommunikationsindsatser i HKKF skal bidrage til at:

- sørge for, at medlemmerne er fagligt velinformerede og opdaterede, ved at
- formidle om deres arbejdsliv, -vilkår og udfordringer hjemme og på missioner
- øge medlemsinvolveringen ved at
 - formidle emner, der engagerer medlemmerne i deres hverdag
- øge medlemstallet ved at
 - formidle medlemsfordele og det fællesskab, man bliver en del af, på en professionel måde og tilpasset unge målgrupper
- påvirke politiske beslutningstagere (interessevaretagelse) til at opfylde HKKF's politiske krav ved at
- og faglige og sociale fællesskab,
- inddrage medlemmerne i formidling til den brede offentlighed om opgaver og udfordringer og
- stille kanaler og fora til rådighed for debat
- formidle faglige problemstillinger og krav på en velbegrunderet, professionel og proaktiv måde
- oplyse befolkningen og skabe debat om HKKF's politiske dagsordener ved at
- følge forsvars- og sikkerhedspolitiske emner og deltage proaktivt i den offentlige debat, der bidrager til oplysning om HKKF's medlemmers arbejdsvilkår, udfordringer og krav til forbedringer

Øjenhøjde
Relevans **Troværdighed**
Stolthed Mod **ENKELHED**
Rettidighed Engagement
FÆLLESSKAB Nærvær
Faglighed **Anerkendelse**



Foto: Theis Nielsen

Kommunikationsarbejdet

Kommunikationskonsulent løser bl.a. driftsopgaver vedrørende hjemmeside, nyhedsbrev, pressearbejde for formanden, redaktionel tilrettelæggelse af fagblad, printudgivelser samt er tovholder på kontakt til freelancere m.m. Kommunikationskonsulent er også i gang med

sammen med de faglige konsulenter at udbygge hjemmesiden med flere faglige artikler, idet det har været et ønske fra især tillidsrepræsentanter.

Ud over disse opgaver har kommunikationskonsulent i 2024 varetaget kommunikationsplanlægning og

udførelse vedrørende overenskomstforhandlinger og -resultater, forsvarsforlig, delaftaler og kongres.

Kommunikation engagerer og skaber fællesskab

Hkkf.dk

Hjemmesiden er kommunikationsankeret i HKKF. Her finder man nyheder, faglige artikler og arrangementer, fagblade mv. Det seneste år er strukturen/navigationen og kategoriseringen af temaer blevet strammet op for at øge brugervenligheden.

Både bestyrelse, tillidsrepræsentanter, medlemmer og medarbejdere har i flere år ønsket adgang til et lukket digitalt medlemsforum. Behovet står øverst på den digitale ønskeseddel. Forbundet er desværre løbet ind i hele to leverandører, der ikke har

kunnet levere det lovede, og har måttet lukke aftalerne. Arbejdet med at etablere et lukket medlemsforum vil blive genoptaget efter kongressen.

Nyhedsbrev

Ca. 4.500 medlemmer modtager ca. 10 digitale nyhedsbreve (HKKF melder) om året. Indholdet fokuserer på faglige spørgsmål, arrangementer, medlemsfordele og -tilbud.

Fagblad

Fagbladet Fagligt Forsvar ligger fire gange om året i postkassen hos

medlemmerne. Det sendes også til eksterne interessenter på forsvarsområdet og kan læses digitalt på hjemmesiden.

Portostigninger har desværre taget livet af mange trykte fagblade og er også en stor økonomisk post for HKKF. Forbundet anser Fagligt Forsvar for et så vigtigt led i medlemskommunikationen, at man foreløbig prioriterer at fortsætte med at producere et trykt fagblad, der teknisk og indholdsmæssigt har så høj en kvalitet som muligt.

I fagbladet formidler HKKF medlemmernes hverdag, arbejdsvilkår, arbejdspladser, opgaver og fagpolitiske udfordringer og HKKF's politiske løsninger derpå. Ledestjernen i den redaktionelle linje er den nærværende, relevante og gerne personlige historie, der binder medlemmerne sammen, gør dem stolte af det, de gør og er, og anviser veje til at passe på hinanden.

Bladet redigeres af en ekstern journalist i tæt samarbejde med HKKF's kommunikationskonsulent og forbundsformand, hvad angår redaktionel linje og indhold. Teamet inkorporerer bl.a. aktuelle emner, der kan være med til at flytte politiske holdninger. I 2024 har det særlig drejet sig om temaerne kvinder i Forsvaret, uddannelse og højere løn.

Sociale medier

Det var en god idé, at HKKF satse-

de på medlemskommunikation på Facebook. HKKF's facebookside er i dag langt den største platform på forsvarsområdet med mere end 6.500 følgere.

Facebooks algoritmer har gennem de seneste år belønnet videoindhold frem for statisk indhold. HKKF har ikke personaleressourcer til at producere video og lyd. Derfor har der været et fald i rækkevidde og tilkendegivelser på vores opslag. Men i lyset af at alle opslag er statiske, er interaktionen på siden stadig høj.

Opslag med personlige fortællinger får flest tilkendegivelser (likes), mens opslag med faglige spørgsmål skaber mest engagement – de debatteres livligt. Opslag om grej, materiel og militære begivenheder er også populære.

Modsat mange andre kommentarspor

på sociale medier er tonen på siden i helt overvejende grad respektfuld og sober. I det seneste år har vi ikke måttet udelukke nogen fra at deltage i debatten og kun måttet give en enkelt advarsel.

Facebooksiden fungerer også som en kommunikationsforpost for især yngre medlemmer, der via Messenger superhurtigt kan sende personlige beskeder til HKKF med faglige spørgsmål. Spørgsmålene sendes videre til besvarelse af de faglige konsulenter. Formodningen er, at muligheden øger servicen til yngre medlemmer, fordi de ofte opfatter e-mailkorrespondance som en for langsom/besværlig kommunikationsform.

Pressearbejdet er højt prioriteret

HKKF's kommunikation kan være med til at kradse i den offentlige mening og lægge pres på politikerne. Denne interessevaretagelse er med til at påvirke det politiske niveau, herunder forsvarsministeren, og Forsvaret til at ændre holdninger og handlinger. Derfor prioriterer HKKF pressearbejdet højt.

Pressearbejdet er i høj grad afhængigt af, hvad der sker i omverdenen. Her bliver forbundsformandens kommunikationsindsats særlig vigtig. Formandens høje arbejdsindsats og troværdighed har her været af stor betydning for de resultater, forbundet har nået i forbindelse med både forsvarsforliget og OK24. Der er lagt et intensivt kommunikativt arbejde bag linjerne (møder med og politiske dokumenter til politikere). HKKF var også det oplagte forbund at ringe

til for journalister, hvilket betød, at forbundsformanden deltog i et utal af artikler, radio- og tv-indslag om forholdene for HKKF's medlemmer og de nødvendige politiske løsninger hen over vinteren 2023 og foråret 2024.

Forbundets hovedbudskaber 2022-24

Anerkend konstabler og korporalers kompetencer
Bred ordningen med militære lærlinge ud til mange flere fagområder
Skab en effektiv reserve frem for en værnepligtig svingdør
Skab et sundt og sikkert arbejdsmiljø

Forbundet har også rakt aktivt ud og sat aftryk på debatter på forbundets

kerneområder gennem avisindlæg og tv-debatter, særlig om fastholdelse og værnepligt, hvor HKKF som den eneste havde det ledige standpunkt: afskaf værnepligten.

HKKF bliver ligeledes kontaktet af fagjournalister fra landsdækkende medier, der ønsker baggrundsinformation eller kontakt til medlemmer, som vil stå frem med deres historier og synspunkter. Det har været højt prioriteret for HKKF at give medlemmerne en stemme i den offentlige debat i 2024 og være bindeled mellem dem og medierne. En del medlemmer har da også medvirket i dagbladsartikler, tv-indslag og fagbladsartikler om både fastholdelses- og lønspørgsmål. Helt afgørende i et år med både overenskomst og forsvarsforlig. Forbundet skylder disse medlemmer en stor tak.

HKKF-kampagne er med til at flytte holdninger

I 2023 skabte forbundet kampagnen "Vi passer på Danmark - hvem passer på os?" - et hæfte omdelt til Folketingets medlemmer, hvor HKKF's krav til forsvarsforliget blev formidlet på en kortfattet måde. Kampagnen blev fulgt op med møder med forsvarsordførere fra alle Folketingets partier. I starten af 2024 blev kampagnen fulgt op af en omdeling af en en-sides-kampagne med samme budskaber til Folketingets forsvarsordførere, formuleret, så materialet kunne anvendes direkte i pressen og ved forhandlingsbordet. Sideløbende fik de forsvarsordførere,

der ønskede det, en længere uddybning af forbundets politiske krav og løsninger.

Sloganet "Vi passer på Danmark - hvem passer på os?" har været særdeles effektivt. Det bredte sig som en steppebrand både i CS', Forsvarets og nogle politikeres kommunikation. HKKF har dermed med få ressourcer effektivt kommunikeret, at fastholdelse af medarbejdere i Forsvaret er kerneudfordringen under forligs- og overenskomstforhandlingerne og i de kommende år. Og fået andre med på vognen. Det er da ret godt gået.



Kommunikation brander forbundet

I 2024 har forbundet foldet et duotone-design (turkis baggrund med røde fotos af soldater) ud på alle printprodukter til medlemsorganisering, fagblad og Livlinens formidling for at skabe et mere synligt, genkendeligt og friskt udtryk.

Valget er begrundet i feedback fra deltagere på møder og messer. Meldingen er, at designet appellerer til

unge målgrupper, der er en stor del af forbundets medlemsbase.

Ligeledes har alle klubber efter ønske fra tillidsrepræsentanterne fået et banner (en roll up) i duotone-designet, som kan skabe opmærksomhed på forbundet, medlemskabet og fællesskabet ude på tjenestestederne. Det har også fået rigtig god feedback.

Forsidefoto: Nikolaj Thide, Forsvaret
Bagsidefoto: Mads Rolf Ahrensljær, Forsvaret

hkkf
KONGRES 2024



hkkf
SOLDATERNES
FAGFORENING

**Hærens Konstabel-
og Korporal Forening**

Kronprinsensgade 8

1114 København K

Telefon: 33 93 65 22

Mail: hkkf@hkkf.dk

www.hkkf.dk