



# HKKF/A's

Ekstraordinære generalforsamling 2026

# Indhold

---

Side 3	Dagpengesystemet er under pres
Side 4	4 grundlæggende problemer med dagpengesystemet
Side 5	FH's forslag til et andet a-kassesystem
Side 6	HKKF/A's mærkesager til et andet dagpengesystem
Side 7	Ændringer i dagpengesystemet får konsekvenser for den ledige
Side 9	Samarbejde og organisering med 3FA
Side 11	Organisering: HKKF/A fik vendt udviklingen
Side 13	Fakta og tal i HKKF/A

*Fotokreditering:*

*Forside: SSG Michael Ipsen*

# Dagpengesystemet er under pres

Siden 2010 har reformer på dagpengeområdet gradvist svækket den økonomiske tryghed for lønmodtagerne. Det mærkes tydeligt blandt medlemmerne og i befolkningen generelt. En måling fra FH viser, at kun 12 procent af lønmodtagerne i dag mener, at dagpengene giver tilstrækkelig økonomisk tryghed. Det er et alvorligt signal om, at tilliden til vores fælles sikkerhedsnet er under pres.

Samtidig ser vi en bekymrende udvikling blandt de yngre generationer.

Hver anden, der melder sig ud af en a-kasse, er under 35 år, og forsikringsgraden blandt unge ufaglærte falder. Det fortæller os, at stadig flere unge ikke oplever, at systemet giver den tryghed og værdi, som tidligere generationer har kendt.

Det skal vi tage meget alvorligt. Dagpengesystemet er en central del af den danske model og bygger på solidaritet og fælles ansvar. Hvis især de unge mister troen på systemet, risikerer vi på sigt at svække både a-kasserne og den kollektive tryghed

på arbejdsmarkedet. For os handler det derfor ikke kun om satser og regler. Det handler om tillid og tryghed. Om at sikre, at lønmodtagere også fremover kan føle sig trygge ved, at der er et fællesskab, som griber dem, hvis de mister deres arbejde. Vi må derfor i HKKF/A fastholde, at det skal kunne betale sig at være forsikret. Og vi må arbejde for et dagpengesystem, der igen opleves som en reel økonomisk sikkerhed – også for de unge, der skal bære arbejdsmarkedet videre i fremtiden.



# 4 grundlæggende problemer med dagpengesystemet

I marts 2026 fremlagde FH et omfattende forslag til fremtidens dagpengesystem. Udgangspunktet er en erkendelse af, at systemet i sin nuværende form ikke længere giver

den tryghed og sammenhængskraft, det oprindeligt var skabt til.

FH peger på fire grundlæggende problemer, som kræver politisk handling.

# 1

## Dagpengesystemet er ikke fulgt med lønudviklingen

Over en årrække er dagpengesystemet ikke fulgt med lønudviklingen. Værdien af dagpengene er derfor gradvist blevet udhulet, og mennesker, der mister deres arbejde, oplever i dag langt større økonomisk usikkerhed end tidligere.

# 2

## Ringvilkår til de unge

De unges vilkår er blevet markant forringet. Halveringen af dimittendsatsen og den hurtige nedtrapning af ydelsen sender et alvorligt signal til unge nyuddannede om, at sikkerhedsnettet ikke står klar, når de træder ind på arbejdsmarkedet. Det risikerer at svække både tilknytningen til arbejdsmarkedet og tilliden til det kollektive system.

# 3

## Dagpenge og arbejdsmarked følges ikke ad

Dagpengesystemet følger ikke længere udviklingen på arbejdsmarkedet. Flere folkepensionister arbejder videre, flere er ansat i fleksjob, og arbejdslivet er generelt blevet mere fleksibelt. Systemet skal derfor tilpasses mennesker og det moderne arbejdsliv – ikke omvendt.

# 4

## Kompleksiteten er blevet for massiv

Dagpengesystemet er blevet alt for komplekst. Et system, som mennesker ikke kan gennemskue, mister både legitimitet og effekt. Allerede i 2015 lovede politikerne at forenkle dagpengelovgivningen. Mere end ti år senere er det stadig ikke sket.

# FH's forslag til et andet a-kassesystem

FH foreslår derfor en række konkrete forbedringer, der skal styrke trygheden og genskabe tilliden til systemet. Forslagene viser tydeligt behovet for et dagpengesystem, som igen skaber

tryghed, understøtter tilknytningen til arbejdsmarkedet og afspejler det moderne arbejdsliv. Hvis vi ønsker høj organisering, stærke a-kasser og et robust arbejdsmarked, kræver det

også et sikkerhedsnet, som mennesker oplever som retfærdigt og tidssvarende.

## 1

### Styrket beskæftigelse



Blandt forslagene er et styrket beskæftigelsestillæg, så ledige i de første seks måneders ledighed får større økonomisk sikkerhed. Satsen foreslås hævet til 27.500 kroner i de første tre måneder og 25.000 kroner i de efterfølgende tre måneder.

## 2

### Forenklete dagpengelovgivning



FH foreslår en gennemskrivning og forenkling af dagpengelovgivningen med fokus på sammenhæng, forståelighed og retssikkerhed.

## 3

### Bedre vilkår for dimittender



FH foreslår også bedre vilkår for dimittender gennem en længere dagpengeperiode og lavere kontingent for unge nyuddannede. Samtidig ønsker man en tidligere og stærkere indsats over for unge gennem en særlig pulje til a-kasserne, der skal styrke hjælpen i overgangen til arbejdsmarkedet.

# HKKF/A's mærkesager til et andet dagpengesystem

I dag optjenes retten til dagpenge gennem lønindkomst. Men, den værnepligtige tjener ikke nok under tjenesten til at opfylde indkomstkravet. Resultatet er, at unge mennesker, som har udført en samfundspligt og stået til rådighed for Danmark, i mange tilfælde står uden økonomisk sikkerhedsnet, når værnepligten slutter, fordi de ikke har mulighed for at få dagpenge.

Et af de vigtigste politiske initiativer, som vi i HKKF har arbejdet med det

seneste år, er derfor forslaget om nye dimittendregler for værnepligtige. Forslaget er udviklet i tæt samarbejde med 3F og FH og er nu en del af FH's idékatalog til fremtidens dagpengesystem. Det giver både tyngde og politisk gennemslagskraft.

Baggrunden er beslutningen om at forlænge værnepligten fra 4 til 11 måneder fra 2026. Når unge mennesker udfører en samfundspligt – som oftest ikke er frivilligt – må samfundet også tage ansvar for overgangen

bagefter, for det har store konsekvenser at stå uden indkomst fra den ene dag til den anden. Man må ikke stå uden sikkerhedsnet, når man har stået vagt for Danmark. Det handler ikke om luksus eller særbehandling. Det handler om basal tryghed og almindelig rimelighed. Det handler også om respekt. Vi sender et vigtigt signal til de unge om, at deres indsats bliver værdsat, og at samfundet ikke vender dem ryggen, når tjenesten er slut.

## HKKF/A forslår:

- Gennemført værnepligt skal give ret til dagpenge på dimittendvilkår.
- Værnepligtige med 11 måneders tjeneste får ret til ét års dagpenge på dimittendsats,
- Værnepligtige fritages for karenperiode ved rettidig indmeldelse i a-kassen,
- Værnepligtige fortsat kan optjene almindelig dagpengereget efterfølgende,
- Værnepligtige kan fritages for a-kassekontingent under tjenesten på samme måde som studerende og elever.



Forslaget vil få flere unge til at blive dagpengeforsikrede og styrke tilknytningen til arbejdsmarkedets fælles sikkerhedsnet. Det vil også kunne bidrage positivt til både rekruttering og fastholdelse i Forsvaret, fordi

usikkerheden efter værnepligten i dag kan virke afskrækkende på mange unge.

Det er samtidig et realistisk og økonomisk ansvarligt forslag.

De samlede udgifter vurderes til omkring 130 millioner kroner – et relativt beskedent beløb set i forhold til den tryghed og samfundsmæssige gevinst, det vil skabe for tusindvis af unge hvert år.

# Ændringer i dagpenge-systemet får konsekvenser for den ledige

Sidste år vedtog politikerne en ny beskæftigelsesreform, som får stor betydning for både ledige og a-kasser generelt. Reformen blev præsenteret som en forenkling af beskæftigelsesindsatsen, men i praksis ser vi det modsatte. I stedet for mere sammenhæng og klarhed opdeles ansvaret nu i nye forsøgsordninger og parallelle kontaktføløb, som ingen reelt har efterspurgt.

Tidligere kunne a-kasserne følge de ledige medlemmer gennem en større del af ledighedsforløbet. Det gav nærhed, kontinuitet og et godt kendskab til både medlemmernes situation og arbejdsmarkedets behov. Nu spredes ansvaret mellem a-kasser, kommuner og private aktører.

For os er det afgørende, at beskæftigelsesindsatsen tager udgangspunkt i mennesker frem for systemer. A-kasserne skal være en del af løsningen – ikke gøres til deltagere i unødvendige eksperimenter, som

øger kompleksiteten uden dokumenteret gevinst for hverken de ledige eller samfundet.

## Ændringer fra 31. december 2026

Fra 1. juli til 31. december 2026 indføres et forenklet kontaktføløb med to samtaler over tre måneder, hvor 25 procent af de ledige kan undtages fra samtaler.

## Ændringer fra 1. januar 2027

Fra 1. januar 2027 bliver a-kassesystemet væsentligt mere kompliceret.

### Fritvalgforsøg øger risikoen for usammenhængende forløb:

Her træder blandt andet det såkaldte fritvalgforsøg i kraft. Den ledige skal inden for fire dage vælge mellem a-kassen, kommunen eller en anden aktør til kontaktføløbet. Hvis der ikke vælges, falder opgaven automatisk tilbage på a-kassen. HKKF/A risikerer at skulle samarbejde med mange forskellige kommuner

og private aktører, som arbejder og organiserer sig forskelligt. Det øger risikoen for usammenhængende forløb, uklar ansvarsfordeling og mere bureaukrati – både for medlemmerne og medarbejderne.

### 4 måneders kontaktføløb gør a-kasseforløbet uoverskueligt:

i 4 måneder får a-kasserne et større ansvar for nogle ledige. Her udvælges deltagerne tilfældigt. Resultatet bliver flere parallelle ordninger, forskellige regelsæt og større administrativ kompleksitet. Reformen risikerer at skabe større uoverskuelighed for de ledige, mere administration for a-kasserne og mindre sammenhæng i beskæftigelsesindsatsen. Når mennesker står i en usikker situation, har de brug for tydelighed, tryghed og stabile relationer – ikke et system præget af forsøg, konkurrence mellem aktører og skiftende ansvarsplaceringer.



# Samarbejde og organisering med 3FA

Samarbejdet med de øvrige 3F-a-kasser fungerer konstruktivt og er en vigtig styrke for HKKF/A. Vi deler erfaringer, sparrer med hinanden i hverdagen og har gennem årene opbygget stærke faglige netværk, som skaber stor værdi i arbejdet med medlemmerne.

Når der opstår komplekse spørgsmål eller nye udfordringer, kan vi samtidig trække på specialistviden og rådgivning fra konsulentteamet på hovedkontoret i 3F.

Det er særligt vigtigt i en tid, hvor lovgivningen på a-kasseområdet ændres hyppigt, og hvor kravene til både vejledning og administration

bliver stadig større. Derfor betyder det meget, at medarbejderne løbende tilbydes relevant uddannelse og kompetenceudvikling. Skal vi kunne rådgive medlemmerne bedst muligt, kræver det, at vi hele tiden er fagligt opdaterede.

Samtidig er hverdagen i stigende grad præget af digitalisering og nye IT-løsninger. De 3FA-systemer, vi arbejder i til daglig, bliver løbende videreudviklet for at understøtte både sagsbehandling og medlems-service. Det giver naturligvis også udfordringer indimellem – sådan er det med nye IT-systemer, det tænker jeg, de fleste sikkert kan genkende fra deres egen hverdag.

Også medlemmerne mærker de digitale forandringer, blandt andet gennem ændringerne på "Mit 3F". Formålet her, er at gøre løsningerne mere enkle og brugervenlige, så medlemmerne lettere kan betjene sig selv og få adgang til de oplysninger og ydelser, de har brug for.

Digitalisering må dog aldrig blive et mål i sig selv. Teknologien skal understøtte mennesker – ikke erstatte den personlige kontakt og rådgivning.

For selv om meget kan løses digitalt, er der fortsat stor værdi i, at medlemmerne kan få hjælp af mennesker med erfaring, forståelse og kendskab

til deres situation. Det er fortsat en af de vigtigste styrker i vores a-kasse.

### **Forandringer i 3FA må ikke skade HKKF/A**

Den kommende tid kommer fortsat til at byde på store udfordringer og vigtige politiske diskussioner på a-kasseområdet. Der er store organisatoriske forandringer på vej internt i 3F's a-kassesystem. På delegeretmødet i oktober blev det besluttet at nedsætte en styregruppe, som skal komme med forslag til en øget centralisering af a-kasseopgaverne i hele 3FA. Arbejdet er allerede i gang, og ambitionen er tydelig: Frem mod delegeretmødet i 2028 ønsker man ved hjælp af teknologi og mere effektive arbejdsgange at samle størstedelen af administrationen i en fælles organisation. Og her kan jeg afsløre, at det fornyelig blev beslut-

tet, at en sådan en kommer til at ligge i København.

Vi kender endnu ikke de konkrete konsekvenser for vores egen a-kasse, men det er vigtigt for os at understrege, at effektivisering og centralisering aldrig må ske på bekostning af medlemsnærhed, faglig kvalitet og personlig service. Noget af det, der kendetegner HKKF/A i dag, er netop den tætte kontakt til medlemmerne, det indgående kendskab til Forsvaret og den erfaring, medarbejderne har opbygget gennem mange år. Det er værdier, som ikke uden videre kan erstattes af centrale systemer og teknologi alene.

Derudover betyder båndet mellem HKKF/A og Forbundet rigtig meget. Dette bånd har gennem årene været med til at styrke begge indsatser.

Konkrete og enkeltstående sager er der masser af gode eksempler på. F.eks. når et medlem henvender sig fordi han er blevet fyret og det viser sig at motivationen for fyringen var helt ude i hampen. I sådanne situationer har vi mulighed for at fange medlemmet og guide dem over i forbundet, hvor de eventuelt kan få retslig hjælp og rådgivning.

Vi skal naturligvis være åbne over for nye løsninger og smartere arbejdsgange. Men vi skal samtidig holde fast i det, medlemmerne oplever som vores styrke: nærhed, tillid og forståelse for deres virkelighed. Forandringer kan være nødvendige – men de skal skabe værdi for medlemmerne. Det må altid være det afgørende udgangspunkt.



# Organisering: HKKF/A fik vendt udviklingen

I midten af 2021 ramte vi en hård realitet i HKKF/A. Medlemstallet faldt markant, og udviklingen pegede den forkerte vej.

Men fra november 2023 lykkedes det os at vende udviklingen. Ikke gennem store og dyre kampagner, men gennem noget langt mere enkelt og effektivt: Vi begyndte at tale om det. Vi begyndte langt mere aktivt at italesætte værdien af a-kassen ude blandt kollegaerne, på tjenestestederne og i den daglige dialog. Det har gjort en forskel. Siden da har vi formået at holde medlemstallet stabilt gennem de seneste 2,5 år. Det er vi stolte af, men arbejdet er langt fra færdigt. Tværtimod viser det, hvor vigtigt det er, at vi fortsætter indsatsen.

Vores egen a-kasseundersøgelse fra sidste år viste tydeligt, at mange fortsat har begrænset kendskab til HKKF/A, og at flere reelt ikke ved, hvad et medlemskab betyder. Når den viden mangler, bliver a-kassen ofte set som en udgift her og nu i stedet for det, den i virkeligheden er: et økonomisk sikkerhedsnet og en investering i egen tryghed – præcis som enhver anden forsikring.

Vi møder ofte holdningen om, at "der altid mangler soldater, så jobbet er sikkert". Men vi bliver også nødt til at være ærlige over for hinanden og vores kollegaer: Et job i Forsvaret er ikke altid så sikkert, som mange tror.

Vi ser desværre kollegaer, der må forlade Forsvaret af årsager, de ikke selv er herre over. Det kan blandt andet skyldes:

- Straffesager
- Fysisk eller psykisk arbejdsmiljø
- Mistet sikkerhedsgodkendelse
- Helbredsmæssige forhold
- Uforudsete situationer

Når tæppet pludselig bliver trukket væk under en kollega, er det a-kassen, der er med til at sikre økonomisk tryghed i hverdagen – at huslejen kan betales, og at der stadig er mad på bordet.

Derfor er det vigtigt, at a-kassen ikke bliver en fjern og usynlig størrelse. Den skal være en naturlig del af fællesskabet på lige fod med fagforeningen. Når vi taler om det faglige fællesskab, skal vi også tale om det økonomiske sikkerhedsnet.

## Mere fokus på dialog og synlighed

HKKF/A fortsætter organiseringsindsatsen i den kommende periode med fokus på direkte kontakt og personlig dialog ude blandt medlemmer og kollegaer. Som noget nyt vil vi tage vores a-kassesagsbehandlere med ud sammen med Carlo, vores organiseringskonsulent, når det giver mening – særligt ved større arrangementer som idrætsdage, åbent hus og fællesmøder. Her får medlemmer og potentielle medlemmer mulighed

for at møde de medarbejdere, som til daglig rådgiver og hjælper medlemmerne. Det giver mulighed for at få svar på helt konkrete spørgsmål:

- Hvad betyder det at være medlem?
- Hvilke rettigheder har man?
- Hvilke krav gælder?
- Hvilken hjælp kan man få, hvis man bliver ledig?

Vores erfaring er klar: Den personlige dialog gør en forskel. Når mennesker møder medarbejdere med erfaring, faglighed og forståelse for deres hverdag, skaber det både tillid og motivation for at blive en del af fællesskabet. Samtidig giver det vores medarbejdere et tættere kendskab til medlemmernes virkelighed. Det gør os bedre i stand til at hjælpe, støtte og vejlede – og det er i sidste ende kernen i vores arbejde. For organisation handler ikke kun om medlemstal. Det handler om fællesskab, tryghed og om at sikre, at ingen står alene, når arbejdslivet bliver usikkert. Og det arbejde kan vi ikke løfte alene.

## Større involvering af tillidsvalgte

De tillidsvalgte spiller en helt afgørende rolle i den indsats. I er en vigtig del af fællesskabet og er samtidig med til at sikre, at kollegaerne får den nødvendige viden om både fordelene ved et medlemskab og de konsekvenser, det kan få, hvis man står uden a-kasse den dag, arbejdslivet pludselig ændrer sig.

Det handler ikke om at presse nogen. Det handler om at oplyse, tage ansvar og hjælpe kollegaerne med at træffe et oplyst valg om deres egen tryghed.

Derfor er det også vigtigt for mig at understrege, at ingen tillidsvalgte, skal stå alene med den opgave. Hvis man føler sig usikker eller ønsker

hjælp og støtte til dialogen ude på tjenestestederne, så står vi klar til at hjælpe.

Det eneste, det kræver, er, at man ringer til os.

Vi har alle et ansvar for at tage snakken med vores kollegaer – ved kaffemaskinen, i bilerne, på øvelserne

og i skydelejrene. For jo mere vi taler om værdien af fællesskabet og det økonomiske sikkerhedsnet, desto stærkere står både medlemmerne og vores fælles a-kasse.



# Fakta og tal i HKKF/A

Tallene fra vores a-kasseområde fortæller i sig selv en vigtig historie om både medlemmerne og den indsats, der bliver leveret hver eneste dag.

Vores ledighedstal understreger at vores medlemmer generelt står stærkt på arbejdsmarkedet, og at de kompetencer, de tager med sig fra Forsvaret, fortsat er efterspurgt.

Noget af det mest positive er, at vores ledige medlemmer er dygtige til at komme videre. De søger aktivt job og finder i gennemsnit nyt arbejde efter blot tre til fire måneders ledighed.

Samtidig ser vi en positiv udvikling blandt medlemmer over 60 år, som i stigende grad lykkes med at finde nyt

arbejde efter mange år i Forsvaret. Det er både vigtigt og glædeligt, fordi det viser, at erfaring, disciplin og kompetencer fortsat har stor værdi på arbejdsmarkedet – også sent i arbejdslivet. Vi har aktuelt otte medlemmer på den forhøjede dagpengesats og 112 medlemmer, som fortsat indbetaler til efterlønsordningen.



### Aldersfordelingen i HKKF/A

Ser vi på aldersfordelingen, tegner der sig et billede af en relativt ung medlemsgruppe. Den største gruppe er medlemmer mellem 20 og 29 år med 1.000 medlemmer. Derudover har vi 571 medlemmer mellem 30 og 39 år, 322 mellem 40 og 49 år, 310 mellem 50 og 59 år samt 237 mellem 60 og 69 år.

Tallene viser, at vi fortsat har en stærk tilknytning til de yngre generationer i Forsvaret. Det forpligter os, fordi de unge bliver afgørende for både organiseringen, fællesskabet og styrken i vores a-kasse i fremtiden. Noget af det, medlemmerne fremhæver som en stor styrke ved HKKF/A, er den personlige og stabile kontakt. Vores ledige medlemmer møder den samme sagsbehandler gennem hele forløbet, og medarbejderne har mange års erfaring og et indgående kendskab til både Forsvaret og medlemmernes situation. Det skaber tryghed, tillid og kvalitet i indsatsen – og er en væsentlig årsag til, at vores medlemmer hurtigt kommer videre i job.

I en tid, hvor beskæftigelsessystemet bliver stadig mere komplekst og præget af forsøg og skiftende aktører, er det vigtigt at holde fast i det, der virker: nærhed, erfaring, relationer og et indgående kendskab til medlemmernes virkelighed.

### Ledighedstal

# 1,1%

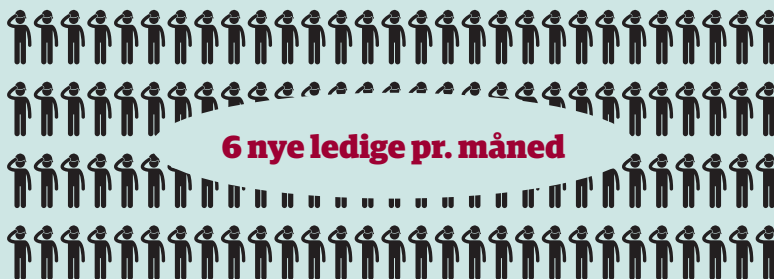
### Landsgennemsnit

# 3,0%

### Gennemsnit 3FA

# 4,5%

### Medlemssituation



Gennemsnitlig antal ledige pr måned: **30**



Ledige i oktober 2026: **27 - heraf 4 over 60 år**



Lige nu modtager **8 medlemmer** forhøjet dagpengesats



**hkkf**  
SOLDATERNES  
FAGFORENING

**hkkf/a**  
SOLDATERNES A-KASSE

**Hærens Konstabel-  
og Korporal Forening**  
Kronprinsensgade 8  
1114 København K  
Telefon: 33 93 65 22  
Mail: [hkkf@hkkf.dk](mailto:hkkf@hkkf.dk)  
[www.hkkf.dk](http://www.hkkf.dk)