

8 Formanden på rundtur
OK26-krav på dagsordenen

20 1. april sker det
OK24 tæt på målstregen

28 Millioner til arbejdsmiljøet
Styrket indsats på vej

fagligt forsvar

Personalemangel kan få
katastrofale konsekvenser

Mekanikere under pres

14

I Indhold

4 Siden sidst

8 OK26 - sådan får du indflydelse

12 Den nye kropsscanner
Ny teknologi gør tøjvalg lettere.

14 Kærlighed til jobbet
Underbemanding presser mekanikerne på Haderslev Kaserne.

20 Løn og pension stiger 1. april
Sådan påvirker OK24 din lønseddel.

8



14



12



24 Husk dit løntjek
En kollega reddede over 90.000 kroner til HKKF's medlemmer.

28 Hvad er RISK?

30 Q&A: Har du fri 1. maj?
Planlæg din sommerferie.

31 Det faglige hjørne
5 gode råd til lønforhandlingerne.

32 Slagmarken

20



fagligt forsvar

Udgiver: Hærens Konstabel- og Korporalforening
Forbundet: 33 93 65 22
A-kasse og bogholderi: 86 82 61 88
Ansvarshavende redaktør: Tom Block, forbundsformand
Journalistisk redaktør: Anders Stoffer
Forsidefoto: Ernst van Norde
Design og produktion: Stibo Complete

Redaktionen er afsluttet: 26. januar 2025
Næste nummer: 10. juni

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

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

Overenskomst i en usikker tid

Selvom vi lige har underskrevet OK24, og de sidste aftaler træder i kraft 1. april i år, så er vi allerede begyndt med forberedelserne til OK26. Det er et tidskrævende arbejde, og vi vil gerne gøre det ordentligt. Derfor begynder vi nu, og vi skynder os langsomt.

Når vi skal til at forhandle vil vi gøre vores yderste for at lave en overenskomst, som kommer jer mest mulig til gavn. Jeg har endnu ikke været på tjenestestedsbesøg og hørt jeres ønsker til overenskomsten, men jeg kan allerede nu sige, at vi kommer til at arbejde for de tre ting, som vi oftest hører er vigtige for jer: Løn, fleksibilitet og pension.

1. På lønområdet vil vi forsøge at sikre reallønnen, så I ikke får færre penge mellem hænderne, og vi vil også arbejde for en reallønsfremgang.

2. Vi vil også arbejde for, at I får en fritvalgsordning, som minder om den, man kender fra det private område. Princippet i en fritvalgsordning er, at lønmodtager selv bestemmer, hvordan vedkommende vil bruge en given procentdel af den feriebettinget løn, som arbejdsgiver betaler. Man kan derfor selv bestemme om pengene skal bruges på ferie, om de skal sættes ind som pension eller om man vil have dem udbetalt. Den fleksibilitet vil vi arbejde for, at I også får i en lignende model.

3. Sidst, men ikke mindst, vil vi selvfølgelig også arbejde for at hæve pensionsbidraget. Ved sidste overenskomst fik vi hævet pensionen for overenskomstansatte fra 12,12 til 15 procent. Det var et flot resultat, men det er vigtigt, at vi bliver ved med at have fokus på pensionen. I har ret til at få et godt liv - også når I er færdige med at tjene Danmark.

Det er nogenlunde det eneste jeg kan sige klart og tydeligt om OK26 lige nu. Vi står i en højspændt situation med mange ubekendte, så derfor ved vi ikke, hvad der er muligt, og hvad der er umuligt, at forhandle om. Vi afventer blandt andet NATO's styrkemål, som vil få indflydelse på, hvor mange millioner, vi har at gøre godt med til udbygningen af Forsvaret. Vi ved heller ikke, om Trump vil gøre alvor af sine trusler om told. Gør han det, risikerer vi, at tolden forringer konkurrenceevnen hos de danske virksomheder, og det vil have en effekt på den overenskomstforhandling, som lige nu er i gang på det private område. Den overenskomsten påvirker de efterfølgende forhandlingerne på det offentlige område. Derfor venter vi spændt på resultatet af OK25.

Kort sagt er der meget, som er usikkert. Men én ting er sikkert: Vi står klar til at forhandle de bedst mulige vilkår for konstablerne og korporalerne i Hæren.

*Tom Block
Forbundsformand*

Siden sidst

15.000 i forlig i sag om døgntjeneste

HKKF opdagede brud på overenskomsten for et medlem, der gjorde vagttjeneste ved Militærpolitiet (MP). HKKF blev opmærksom på bruddet, fordi medlemmet havde indsendt sine tidsinfolister og lønsedler til HKKF som en del af et løntjek. Medlemmet fra MP var blevet sat til at gøre døgntjeneste, men dette var et brud på overenskomsten, da HKKF ikke har en aftale om døgntjeneste hverken for medlemmet eller for tjenestestedet.

MP-tjeneste kan som udgangspunkt ikke regnes som egentlig militærtjeneste, hvor man får 24 timers erstatningsfrihed (EV). Derfor kan reglen om 24 timers erstatningsfrihed ikke anvendes til MP-tjeneste i forbindelse med national operativ indsættelse.

Efter HKKF gik ind i sagen, har Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) fortalt Trænregimentet, hvordan arbejdstiden for MP-tjeneste fremover skal planlægges, og hvordan reglen om 24 timers erstatningsfrihed må anvendes. FPS indgik forlig med HKKF på 15.000 kr.

Husk at få gratis løntjek

Husk at du altid har mulighed for at få et gratis løntjek af HKKF.

Du får tjekket om:



Illustration: Shutterstock

- Din grundløn er korrekt
- Du får de rigtige tillæg for ekstra vagter, overarbejde og arbejde i weekenden
- Du får det rigtige pensionsbidrag
- Du optjener nok feriedage

Interesseret i et løntjek? Mail dine oplysninger, lønsedler og tidsinfolister for de sidste 6 måneder til faglig@hkkf.dk.

Omvendt bevisbyrde træder i kraft næste år

HKKF modtager mange henvendelser fra medlemmer, som ønsker deres afviste PTSD-relateret arbejdsskadesag genoptaget på baggrund af den nye aftale om omvendt bevisbyrde.

Men selvom aftalen om omvendt bevisbyrde er på plads, er den endnu ikke trådt i kraft.

Omkring 1. kvartal næste år forventer HKKF, at afviste arbejdsskadesager kan genoptages, da loven forventes at træde i kraft i første del af 2026. Processen for at genoptage sagerne er stadig uafklaret, og HKKF ved derfor ikke, om veteraner, hvis sager er blevet afvist, vil blive kontaktet direkte, når det bliver muligt at få sagen genoptaget, eller om veteranerne selv skal anmode om genoptagelse. Men HKKF opdaterer, så snart der er nyt.

Hvad er omvendt bevisbyrde?

Omvendt bevisbyrde (også kaldet formodningsreglen) gør det nemmere for veteraner med diagnosticeret PTSD at få

erstatning i arbejdsskadesager – også i sager, som tidligere er blevet afvist.

I praksis betyder formodningsreglen, at veteranerne ikke længere selv skal bevise, at der er en sammenhæng mellem deres PTSD og deres udseendelse, hvilket er tilfældet nu efter den gældende lovgivning.

Omvendt bevisbyrde er en aftale mellem regeringen og aftaleparterne bag Forsvarsforliget og er en del af en større aftale på veteranområdet.

Få hjælp til din arbejdsskadesag

Har du spørgsmål om omvendt bevisbyrde eller din arbejdsskadesag, kan du kontakte arbejdsskadeteamet: arbejdsskade@hkkf.dk eller telefon 33 43 21 60 mellem 9-12.

Ny konge og nyt REX-mærke

Den Kongelige Livgarde og Gardehusarregimentet har fået et nyt mærke på uniformen: Det kongelige navnetræk - eller REX-mærket.

- REX-mærket betyder meget for os, fortæller fællestillidsrepræsentant for Den Kongelige Livgarde, Michael Høy Nedergaard.

- Det viser, at man er en del af dem, der passer på de kongelige. Og i Den Kongelige Livgarde er vi stolte af at være dem, der passer på de kongelige.

REX-mærket er formet som den siddende regents monogram. Derfor var det nødvendigt at få lavet et nyt REX-mærke, da Hendes Majestæt Dronning Margrethe 2. sidste år trådte tilbage som Danmarks dronning og overlod tronen til sin søn, Hans Majestæt Kong Frederik 10.

Michael Høy Nedergaard fortæller, at han er glad for det nye REX-mærke og uddyber også, hvordan REX-mærket bliver brugt som motivation for de værnepligtige.

- Vi bruger REX-mærket på vores REX-ture, fortæller han.



REX-tur er den rekrut-tur, som de værnepligtige gennemfører som en del af deres uddannelse hos Den Kongelige Livgarde.

- De får lov at få mærkerne med i lommen, inden vi tager afsted. Det er en hård tur.

Når det er rigtig hårdt, kan de mærke REX-mærket i deres lommer, og det kan minde dem om, hvorfor de er her.

Mærket er leveret af Forsvarsministeriets Materiel- og indkøbsstyrelse (FMI) og er valgt af Kongen og designet af kgl. våbenmaler Ronny Skov Andersen.



Foto: Privat/Forsvarsgalleriet

HKKF og OAO indgår forlig med FPS i arbejdstidssag



orsvarsministeriets Personalestyrelsen (FPS) skal igen betale bod for brud på arbejdstidsreglerne. Det drejer sig om reglerne i Statens Arbejdstidsaftale § 12, stk. 1-3 (hviletidsreglerne) ved XIII Lette Infanteribataljon, Slesvigske Fodregiment.

FPS betaler derfor en bod på 20.000 kr. til Offentligt Ansattes Organisationer (OAO) og HKKF.

Sagen er en gentagelsessag. Arbejdsretten afsagde en lignende dom den 10. april 2024 i en sag, der også var anlagt af HKKF. I den sag skulle FPS betale en bod på 50.000 kr.

- Sagen er et udtryk for, at man skal gøre sig umage, når man planlægger arbejdstiden, siger Flemming Fage Sørensen, konsulent i HKKF.

- Det er på ingen måde i orden, at medlemmerne skal underlægges andre planlægningsmæssige vilkår, end hvad der reelt er aftalt. Hvis

man mangler medarbejdere, eller man er nødt til at planlægge anderledes i en periode, bør ledelsen alt andet lige tage til-lidsrepræsentanten med på råd. Gør man ikke det, kan man risikere, at de løsninger, der vælges af ledelsen, ikke lever fuldt op til arbejdstidsreglerne.

HKKF hjælper altid med spørgsmål om arbejdstid

Du kan altid ringe eller skrive til HKKF' Faglige Team med spørgsmål om arbejdstidsplanlægning og arbejdstidsregler på telefon 33 43 21 78 eller på mail faglig@hkkf.dk.

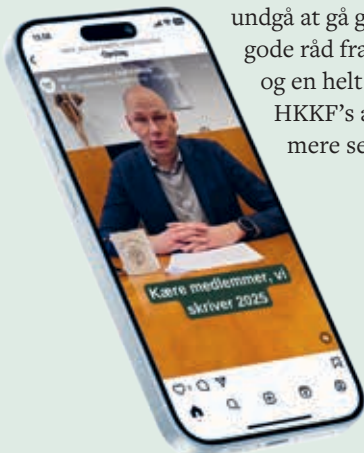


Siden sidst

HKKF på Instagram

HKKF har fået en profil på Instagram

Det er en platform, hvor HKKF vil gøre noget andet, men også meget af det samme. Følg med på Instagram under navnet [hkkf_soldaternes_fagforening](#) og undgå at gå glip af medlemsportrætter, gode råd fra en soldat til en anden og en helt ny måde at følge med i HKKF's arbejde på - og meget mere selvfølgelig.



God dag til Stine Dam Spo



Foto: HKKF

Titlen som kommunikationskonsulent er nu givet videre til Stine Dam Spo. Stines faglige rygsæk er en bachelor i retorik og blandt andet erfaring som kommunikativ studentermedhjælper ved DKF.

Stine glæder sig til at varetage kommunikationen, og hun vil blandt andet stå for hjemmeside, nyhedsbrev, sociale medier og presse. Derudover vil hun også hjælpe forretningsudvalget med både store og små kommunikative opgaver.

- Det kom bag på mig, da jeg hørte om, hvilke forhold som soldater i flere tilfælde bliver nødt til at arbejde under. I har fortjent bedre. Jeg vil gøre mit bedste for at forme en kommunikationsindsats, der er i jeres ånd og taler jeres sag, siger hun.

I år vil Stine tage rundt og besøge medlemmer, tillidsrepræsentanter, deltage i U-og-I-møder og andre arrangementer, så hun får mulighed for at møde jer og skabe grobund for en god kommunikativ indsats.

Har du idéer, tanker eller forslag til kommunikationen, skal du skrive til Stine på sds@hkkf.dk.

Kompenserende hvileperiode må nu afholdes efter hjemkomst fra skydelejr

En ændring i arbejdsmiljøloven fra 2024 har sået tvivl om, hvornår man skal afholde sin kompenserende hvileperiode i forbindelse med SKYPER (skydeperioder).

I den nye ændring af arbejdsmiljøloven lyder det, at den kompenserende hvileperiode skal gives 'i umiddelbar forlængelse af arbejdet'.

HKKF blev bekymret for, at denne ordlyd ville resultere i, at soldater, der stadig opholdt sig på skydelejr, men var færdig med det samlede forløb for skydeperioden, blev tvunget til at afholde deres kompenserende hvileperioder, mens de stadig opholdt sig i skydelejren.



Foto: HKKF

HKKF delte bekymringen over fortolkningen af ordlyden med CS og HOD. Derfor afholdt HKKF sammen med CS og HOD møder med Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) for at blive enige om fortolkningen.

HKKF mente sammen med CS og HOD, at 'arbejdet' skulle

forstås som det samlede forløb for hele skydeperioden - og ikke som enkelte aktiviteter af skydeperioden.

Enighed om fortolkningen

Parterne er efter flere møder nået til enighed om, hvordan ordlyden skal fortolkes: 'Arbejdet' betegner det samlede forløb for hele skydeperioden, og man må derfor udskyde den kompenserende hvileperiode til, man er kommet hjem fra skydelejr.

- Jeg er meget tilfreds med, at vi nu er nået frem til en afslutning på flere års misforståelser, fortæller Kurt Brantner, forbunds næstformand i HKKF.

- Jeg er glad for, at vi har opnået en løsning, der giver vores medlemmer den bedst mulige tid til at træne og vedligeholde deres skydefærdigheder i en skydeperiode. På den måde udnytter de tiden optimalt og undgår at holde fri uden muligheden for at tage hjem.

Arbejdsgiver vil inden for den nærmeste fremtid orientere Arbejdstilsynet om den fortolkning, som HKKF, CS og HOD er blevet enige med FPS om og lade det afspejle i arbejdsgivers forvaltningsgrundlag.

Vi tror på, at **kvalitet og skarpe priser** kan gå hånd i hånd

Ifølge Forbrugerrådet Tænk kan man i gennemsnit spare 3.000 kr.* ved at samle sine forsikringer hos os, sammenlignet med andre selskaber.

Vi kan holde priserne lave, fordi vi er ejet af fagforeninger, og vi går ikke på kompromis med kvaliteten.

Kan du også spare penge?
Få et uforpligtende tilbud



* Ifølge Forbrugerrådet Tænks test af samlet forsikringspakke af juni 2023.



Forsikring

OK26: Bygger videre på en historisk succes

Fra gennembrud til nye mål: Hvordan HKKF vil løfte medlemmernes vilkår i fremtidens forhandlinger.

Af Anders Stoffer

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne for 2026 (OK26) er allerede i fuld gang hos HKKF. Med afsæt i resultatet fra OK24, der blev kaldt det bedste nogensinde, arbejder HKKF videre med at bygge ovenpå de store forbedringer.

Forberedelserne begyndte straks efter afslutningen af OK24, og der arbejdes nu målrettet med en køreplan, der dækker alle aspekter af processen.

En struktureret køreplan

HKKF har udviklet en detaljeret køreplan, der opdeler arbejdet med OK26 i kvartaler. Dette sikrer en klar ansvarsfordeling og overblik over, hvornår vigtige beslutninger skal træffes. Fagligt Team har udarbejdet dokumenter, som HKKF's bestyrelse, og dermed de politiske ledere, kan bruge som grundlag for drøftelser. Bestyrelsens input er afgørende for at prioritere

de temaer og krav, der skal danne grundlag for forhandlingerne.

Køreplanen omfatter også en langsigtet strategi for kommunikation og implementering. Der lægges vægt på at give medlemmerne mulighed for at deltage aktivt i processen og sikre, at deres ønsker bliver en central del af forhandlingsgrundlaget. Samtidig arbejdes der på at forbedre interne procedurer for at gøre processen mere effektiv og gennemsigtig.

Dialog med medlemmerne

En central del af forberedelserne er at inddrage medlemmerne. I løbet af foråret 2025 vil forbundsformand, Tom Block, blokere sin kalender for at tage på besøg på tjenestestederne, hvor han sammen med Fagligt Team vil lytte til medlemmernes ønsker og krav. Disse møder er en vigtig mulighed for at skabe dialog og sikre, at medlemmernes daglige

Forbundsformand Tom Block rejser i foråret rundt til de enkelte klubber for at samle krav til overenskomstforhandlingerne næste år.

Foto: Ernst van Norde



udfordringer med løn- og ansættelsesvilkår bliver hørt.

De kommende møder skal ikke blot samle input, men også bidrage til at skabe en fælles forståelse af de udfordringer, som soldaterne står overfor. En vigtig del af dialogen vil være at forklare forskellen mellem overenskomstkrav og HR-relaterede emner. Det skal sikre, at medlemmerne får realistiske forventninger til, hvad der kan opnås gennem forhandlingerne.

Overenskomst eller HR?

En udfordring for HKKF er at afgrænse overenskomstkrav fra HR-relaterede emner. Fagligt Team forklarer, at overenskomstforhandlinger omhandler løn, pension og ansættelsesvilkår, mens HR-krav ofte vedrører arbejdsgiverfinansierede områder som for eksempel en late entry model, der kan gøre det lettere for medlemmerne at avancere i deres karriere, for konstabel og korporealgruppen til sergent eller el-ladestander på tjenestesteder. Medlemmerne kan let blande de to områder sammen, hvilket gør det vigtigt at tydeliggøre forskellene under de kommende møder.

Krav og prioritering

Medlemmernes input vil blive samlet og bearbejdet henover sommeren 2025. Kravene opdeles i tre kategorier:

- **Røde krav:** Emner, der ikke hører under overenskomsten, som eksempelvis ladestandere på tjenestesteder.
- **Gule krav:** Krav, der måske kan tages med.
- **Grønne krav:** Prioriterede krav, der skal med i forhandlingerne.

Bestyrelsen gennemgår kravene og prioriterer dem, hvorefter de indsendes til Offentlige Ansattes Organisationer (OAO) eller behandles direkte af HKKF. OAO's repræsentantskabsmøde i oktober 2025 fastlægger de krav, der fremsendes til ministeren, mens HKKF's egne krav afleveres til Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) i december 2025.

Kravprioriteringen indebærer også beregninger af de økonomiske konsekvenser, hvilket er en kompleks proces. Det handler om at sikre, at kravene er realistiske og kan opnå opbakning fra både medlemmer og arbejdsgiver.

Strategi og forhandling

HKKF's tilgang til forhandlingerne bygger på gennemsigthed og strategisk prioritering. Ved de seneste

forhandlinger med FPS blev der opnået bemærkelsesværdige forbedringer. Her lykkedes det HKKF at tredoble værdien af de midler, der var til rådighed for organisationsforhandlingerne ved at indgå aftaler om pensionsforbedringer og tillæg. Disse resultater blev opnået ved strategisk at imødekomme nogle af arbejdsgiverens krav, som eksempelvis overgangen fra en kvartalsvis normperiode til en årlig normperiode. Fagligt Team understreger, at denne evne til at balancere krav og kompromiser vil være afgørende for at opnå succes i OK26.

Erfaringerne fra OK24 har vist, at en fleksibel tilgang kombineret med en stærk forhandlingsstrategi kan føre til markante resultater. HKKF har allerede identificeret nøgleområder for forbedring i OK26, såsom pensionsforbedringer og bedre barselsvilkår, der skal styrke organisationens samlede tilbud til medlemmerne.

En historisk god OK24 - og videre derfra

Selvom OK24 blev betegnet som historisk god med store forbedringer, står HKKF over for nye udfordringer i OK26. Fagligt Team understreger, at der altid vil være områder, der kan forbedres. Pensionsvilkårene for HKKF's medlemmer halter eksempelvis stadig efter andre organisationers, og det er et centralt punkt i de kommende forhandlinger.

Derudover fokuserer HKKF på at adressere problemstillinger som arbejdstidsregler og en late entry model. Disse emner kræver nøje afvejning, da de ofte involverer både økonomiske og organisatoriske hensyn.

Kortere overenskomstperioder

Den seneste overenskomst har været toårig, hvilket giver begrænset tid til implementering. Periodens længde er afhængig af længderne på de private overenskomster. Den nuværende periode blev kort på grund af usikkerhed i kølvandet på corona-nedlukningerne og den stigende inflation. Kortere perioder kræver hurtigere implementering og efterlader mindre tid til at evaluere de opnåede resultater. Det stiller højere krav til både Fagligt Team og medlemmernes fleksibilitet.

Frem mod OK26

Efter afslutningen af de centrale forhandlinger i januar 2026 får HKKF et fireugers vindue til at forhandle direkte med FPS. Fagligt Team planlægger at starte



SÅDAN FORLØBER OVERENSKOMST-FORHANDLINGERNE

- 1. Forår og sommer 2025:** HKKF samler krav ind fra medlemmerne.
- 2. August 2025:** Krav fremsendes til Offentlige Ansattes Organisationer (OAO), som puljer kravene og sender dem videre til Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), der indgår den overordnede aftale for alle medlemmer.
- 3. December 2025:** HKKF's særlige krav sendes til Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS).
- 4. Januar og februar 2026:** CFU og Skatteministeriet forhandler. Når aftalen er på plads har HKKF fire uger til at forhandle den særlige aftale på plads med Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS). Det går stærkt, og det er super teknisk og kompliceret.
- 5. Marts 2026:** Urafstemning blandt medlemmerne af HKKF.
- 6. Fra 1. april 2026:** Er der enten en ny overenskomst - og ellers fortsætter den gamle.

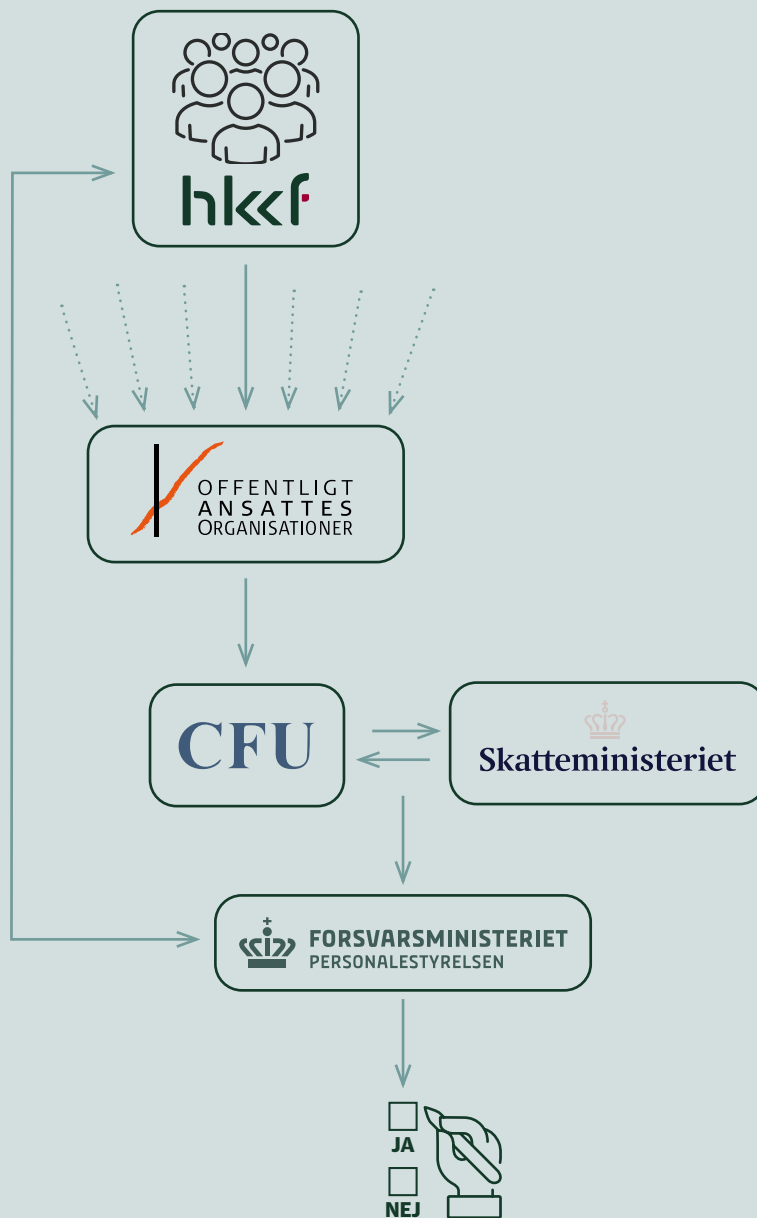


Foto: Ernst Van Norde

dialogen med FPS allerede i slutningen af 2025 for at undgå tidspres og sikre ordentlige løsninger. Denne tilgang giver mulighed for at finde fælles landingsbaner og sikre de bedst mulige resultater for medlemmerne.

HKKF's evne til at fastholde et højt ambitionsniveau og samtidig være realistisk i forhold til, hvad der kan opnås, bliver afgørende i OK26. Med et solidt fundament, en gennemtænkt køreplan og stærk medlemsinddragelse ser HKKF frem mod OK26 med optimisme og klare målsætninger.

Bliv klar til foråret med PlusKort rabat!

PlusMode.

Få rabat på gavekort til Zalando, og brug det oveni udsalg og kampagner på tøj, sko og andet fra flere tusinde brands.

10%



PlusBil.

Uanset om bilen trænger til nye dæk, et olieskift eller noget helt tredje, så kør forbi et af de mange dæk- og autoværksteder.

10%



PlusCykler.

Køb cykler direkte fra Kildemoes med gode rabatter. Cyklerne bliver samlet og testet af fagfolk. Kildemoes – et liv i bevægelse – hele livet.

17-39%

KILDEMOES

Hent appen,
og se endnu flere
gode rabatter
og tilbud



hkcf
SOLDATERNES
FAGFORENING

PlusKort.

Spring prøverum

**Forsvarets 3D-kropsscannere revolutionerer
uniformstilpasning. Samlet er der rigtig meget tid at spare.**

Af Anders Stoffer



met over



Forsvaret har taget et nyt værktøj i brug for at spare tid og øge præcisionen ved udlevering af uniformer: En avanceret kropsscanner. Scanneren fungerer via en app og tager kun 30 sekunder at bruge. I løbet af denne korte tid registrerer den cirka 500 punkter på kroppen og beregner den optimale størrelse. Resultatet? En præcision på 98 procent ifølge tests.

3D-kropsscanneren er egentligt bare en tablet med et kamera, der tager billeder. Sættet består af en tablet, en tabletfod, afskærmning og et gulvtæppe, som angiver, hvor tabletfoden og soldaten skal stå for at opnå den korrekte afstand. Selve målingerne håndteres af et IT-program, der registrerer kroppens proportioner og beregner størrelsen.

For at hjælpe programmet kræves det, at soldaten angiver sin højde og vægt. Når alt er opsat korrekt, tager programmet to billeder af personen og genererer cirka 500 kropsmålninger ud fra dem. Hvis soldaten står korrekt placeret, vises grønne streger, men hvis positionen er skæv eller forkert, vises røde streger som en vejledning.

Med kropsscanneren slipper soldaterne for at bruge tid i prøverummet, hvor det tidligere ofte krævede adskillige forsøg at finde den rette størrelse. I stedet kan de hurtigt få uniformen udleveret og blot bytte til en større eller mindre størrelse, hvis det skulle være nødvendigt.

Forsvarets Materiel- og Indkøbsstyrelse (FMI) har testet appen på 69 uniformer, og den

høje nøjagtighed giver god grund til optimisme. Systemet bliver for alvor taget i brug til foråret, når 5000 konstabler, korporaler, sergenter og oversergenter skal have udleveret de nye M69-uniformer. Disse uniformer vender tilbage til Forsvaret efter 20 års fravær og skal bruges til formelle lejligheder som parader og ceremonier – eksempelvis de traditionsrige 6. juli-dagene i Fredericia.

Kropsscanneren får dermed en vigtig generalprøve, inden sommeren, hvor 38.000 soldater og frivillige i Hjemmeværnet skal udstyres med den nye Nordic Combat Uniform. Systemet er dog ikke begrænset til formelle uniformer; det

kan også bruges til kampuniformer, mellembeklædning, vintertøj og regntøj.

Hvis hver af de 38.000 soldater og frivillige sparer blot ti minutter i prøverummet, svarer det til en samlet tidsbesparelse på over 6.300 timer. Det er effektivitet, der kan mærkes.

Systemet har også vakt interesse uden for Forsvaret. Flere private virksomheder følger udviklingen af teknologien og ser potentialet for anvendelse i civile sammenhænge. Forsvarets

kropsscanner kan således vise sig at være et forbillede inden for tøjtilpasning og tidsbesparelse i fremtiden.



Fremover bliver det hurtigere at finde de rigtige tøjstørrelser til de danske soldater.

Foto: Rasmus Christopher Franck/Forsvarsgalleriet

Bureaukratiet har overtaget

På Haderslev Kaserne mærker mekanikerne konsekvenserne af Forsvarets mangel på mandskab. Fagligt Forsvar besøger Louisegård og oplever konstabler og korporaler, der med faglig stolthed kæmper mod dagligdagens mange forhindringer.

Af Anders Stoffer. Foto: Ernst Van Norde

Hurtigt spreder ensomheden sig på elektronikværkstedet en kort gåtur fra Haderslev Kaserne.

Det er her på området Louisegård, at våbenmekanikere, motormekanikere, sadelmagere og elektronikmekanikeren holder til.

Sidstnævnte gruppe skal netop ikke omtales i flertal. Bette Kedde er det synlige bevis på, at Forsvaret og Slesvigske Fodregiment mangler arbejdskraft.

Elektronikmekanikeren præsenterer sig selv som den eneste af sin slags og tilføjer, at hvert kompagni

burde have sin egen elektromekaniker, og at 3. echelon minimum skal have en lille håndfuld.

- Man ser gerne, at jeg laver alles arbejde, og de er begyndt at spørge, om jeg ikke kan hjælpe de andre kompagnier, siger overkonstabelen af 1. grad, der står fast på, at han er ansat ved 1. kompagni.

- Måske er jeg en smule firkantet, men der står 1. kompagni på mit ærme. På papiret skal jeg forholde mig til, hvad der foregår i 1. kompagni, og så må alt andet sejle.

- De fleste er søde, når de spørger om hjælp. Men skal jeg lave deres arbejde, er der noget andet, jeg skal prioritere fra. Jeg har rigeligt i vores eget kompagni.

- Nogle vil sige, at der er noget faglig stolthed i at hjælpe alle. Jeg løber bare hurtigt tør for tid, og jeg hænger nok ud på mit arbejde udover de 37 timer.

Ingen sektionsfører

Faktisk mangler der også en sektionsfører i 1. kompagni, og det er med til at presse den enlige elektronikmekaniker.

- Jeg laver også halvt sektionsførerarbejde og står for sagsbehandling, siger han.

Den opgave vokser. Elektronikken bliver mere avanceret, og mange producenter insisterer på selv at foretage fejlrettelser og eftersyn. I stedet for reparationer på værkstedet, skal der udfyldes retursedler og føres logbog over, hvor grejet er. En opgave, der sagtens kunne løses af andre end kasernens eneste af sin slags.

Den 38-årige soldat lægger ikke skjul på, at meget har ændret sig, siden han i 2009 skrev kontakt med Forsvaret.





Bette Kedde oplever, at soldaterne ikke passer godt nok på det udleverede udstyr.

- Jeg er nået til et stadie, hvor jeg overvejer ting, jeg aldrig nogensinde troede, jeg skulle overveje. Dengang var det ikke et job, men en livsstil.

- Måske skal jeg gå civilt og få mig et røvsygt 8-16-arbejde. Når lysten til at skyde bliver for stor, må jeg melde mig til Hjemmeværnet, siger han.

Han er nemlig soldat med stort S.

- Jeg kan jo godt lide mine kolleger. Det sidste stykke tid har været en god periode, fordi vi har været lidt ude i skoven. Kombinationen af at vi ikke hver dag står på kontoret, bruger jeg som gulerod.

- Det var også det, der fik mig til at søge til Haderslev. Før var jeg fem år i Varde, og det var bare værkstedet dag ind og ud, siger han.

Passer fire menneskers arbejde

Selvom 1. kompagni har sin egen elektromekaniker, mærker HG Hansen personalemanglen.

Han er eneste motor- og våbenmekaniker i kompagniet, der ellers er nomeret til fire personer. To konstabler og to befalingsmænd.



Køretøjerne på Haderslev Kaserne er generelt gammelt og kræver ekstra indsats fra mekanikerne. →



- Hvorfor jeg ikke bliver befalingsmand? Så mangler vi jo nogen til at skrue, siger HG Hansen fra 1. kompagni.

Det giver en for alsidig dag. Kompagniets lastbiler, GD'ere og ATV'ere skal i samarbejde med 3. echelon efterses, repareres og have service. Desuden er der våbeneftersyn og deltagelse i forskellige øvelser.

Fraværet af befalingsmænd giver også HG Hansen en del administrativt arbejde.

- Det betyder, at jeg må sige, "det her når vi ikke i dag." Der er sådan, det er. Det kan ikke betale sig at blive stresset, siger den 55-årige korporal.

- Heldigvis er vores førere gode til at sige, at jeg kan blive hjemme som mekaniker. Vi skal jo have nogle køretøjer, ellers skal vi jo gå, men selvfølgelig er det jo et fodregiment, siger han afvæbnende og tilføjer så:

- Vi lider jo også under, at vores køretøjer er mellem 15-20 år gamle.

De militære køretøjer, som ellers er parate til at stå på museum, kræver mere pleje og reparationer. Samtidig kan det være svært at finde de rigtige reservedele.

Efteruddannelser bliver ikke belønnet

Navnebror Hansen, der er korporal i 4. kompagni, er uddannet motormekaniker. Han har også taget kurser, så han kan arbejde som våbenmekaniker og sadelmager.

- Man lærer så længe, man lever. Det er jo fint også at have noget alsidighed i hverdagen. Ellers kunne jeg jo stå på hvilket som helst værksted i det civile og få væsentligt mere i løn. Men så bliver hverdagen måske lidt trivielt. I Forsvaret er der ikke to dage, der ligner hinanden. Der er af og til en del hovsa-opgaver, og

så smider jeg det, jeg har i hænderne og kører ud og hjælper en anden enhed, hvis de mangler mekanikere.

- Det er os gamle rotter, der er tilbage i Haderslev. Vi er gode til at hjælpe hinanden. Det er kammeratskabet, der er det fede ved at være i Forsvaret.

- Det er lidt en forsømt arbejdsplads. Det kan godt være, vi ikke får en ekstra månedsløn, som de gør på Lego, når det går rigtig godt. Vi har mange andre



goder, siger han og fortæller om en kompagniledelse, der er lydihøre, når dagligdagen med kæreste, børn og ekskone skal gå op.

- Derfor er vi villige til at give den en ekstra skalle, når der er mangel på folk, siger Hansen, der ligesom de andre mekanikere ofte oplever at må smide alt værktøjet for at skynde sig ud i øvelsesterrænet og tilse våben, der ikke fungerer.

For ham gør det arbejdet sjovt, men lønnen står ikke mål med den omstillingsparathed, der forventes på kasernen i Haderslev.

- Alle de skråstregsfunktioner vi har, de er ikke rigtig nedfældet på papiret, og derfor bliver vi heller ikke aflønnet derefter. Jeg har svært ved at forestille mig, at en kaptajn, der gennemfører en MBA, får det samme i løn derefter, siger Hansen, der har været i Haderslev siden 2006 og nu får et kvalifikationstillæg på 847,53 kroner om måneden for sine færdigheder.

- Jeg forventer ikke 8-10.000 kroner mere om måneden. Men tidligere havde vi våbenmekanikere, der kunne koncentrere sig om vores våben. De fik jo faglært løn med tillæg og pension. De er blevet erstattet med motormekanikere, der pludselig kan trylle efter at have gennemført et treugerskursus. Jeg kan da se, at der spares en masse penge, siger den 45-årige korporal, der, bortset fra tre år i det civile, har været i Hæren siden 2001.

- Vi har kollegaer, der går her i 20-25 år, og de kan forhandle sig frem til et tillæg på 2.000 kroner. Det er sølle, siger han og tilføjer, at nyansatte starter på den samme løn, som folk, der har været ansat i mange år.

- Et gennemført efteruddannelseskursus til gavn

Vi har kollegaer, der går her i 20-25 år, og de kan forhandle sig frem til et tillæg på 2000 kroner. Det er sølle.

HANSEN

.....

for Forsvaret burde give et ekstra tillæg.

Udover lønnen peger Hansen også på, at det tog ham halvandet år at få en momentnøgle. Først da han sagde stop over for ledelsen og pointerede, at han ikke ville stå inde for, hvis et hjul ikke var rigtig fastspændt, kom der skred i sagen.

Han tilføjer også en nylig oplevelse fra en øvelse i Finderup, hvor en GD'er drillede. I feltet fik de gang i køretøjet og fik den til Skive Kaserne, hvor de ville låne en Mercedes-tester.

- Opdateringerne var udløbet og var ikke genforhandlet. Heldigvis var der en mekaniker, der havde sin egen tester med på arbejde, og så fik vi lov til at låne den, siger Hansen.

Derved kunne det konstateres, at det var galt med en sikringsboks i bilen.

Går 200 meter efter bolte

I 2. kompagni oplever Foged også, at bureaukratiet har taget overhånd.

Som 1. echelonmekaniker har han ikke lov til at have de væsentlige reservedele som bolte, skruer



HKKF-fællestillidsmand Rasmussen taler om mekanikeren situationen med Hansen, der er tillidsmand for 4. kompagni.

Lastbilerne ved Slesvigske Fodregiment er flere generationer gamle. De kræver derfor kærlige hænder. →



Foged kridter skoene, når han er på arbejde. Han skal gå 200 meter frem og tilbage, hvis han mangler en bolt.

og kabelsko liggende ved siden af sig i sit vedligeholdelsesområde. Mangler han en af de smådele, som mekanikere oftest bruger, må han afbryde sit arbejde og gå 200 meter til 3. echelon for at få udleveret reservedelene.

- Jeg får jo gået mine skridt. Det er det eneste positive, men det gør jo bare, at ting tager længere tid. Hvis jeg skal skifte en forlygtepære, skal jeg pille den gamle pære ud, gå hen til 3. echelon og få en ny pære, gå tilbage og sætte den i. I stedet for bare at gå hen i reolen og tage en ny. Det gør, at opgaven lige tager fem minutter mere, siger korporalen.

Han oplever også en mængde afbrydelser i arbejdet.

- Når noget går i stykker, er der pludselig mange, der hiver fat i mig. Det er ikke bare våben, men også almindelig vedligeholdelse og pludselig opstået fejl. Ting går i stykker, konstaterer han.

Både han og Kedde peger på, at brugerne ikke har den samme nidkærhed omkring udstyret, som man havde år tilbage. De oplever forringelser i sergenternes og officerernes uddannelser. Det afspejler sig blandt andet i, at våbnene kun bliver vedligeholdt inden weekenden efter øvelserne.

- Derved laver de kun halv vedligeholdelse. Det er kun en udvidet feltvedligeholdelse.

Førhen tog soldaterne og tørrede det værste skidt af og fyldte olie i våbnet. Efter weekenden brugte soldaterne typisk en time eller to på at vedligeholde både våben, udrustning og køretøjer.

Når Foged holder våbeneftersyn, gør den dårlige vedligeholdelse, at han har svært ved at se, om der er revner i våbnet.

Især køretøjerne er soldaterne, ifølge Foged, ikke særlig gode til at passe på.

- Der er mange brugere om en lastbil i stedet for, at man siger: Det er dit køretøj, du har ansvaret for, at det er i orden.

Han tilføjer, at det er et problem i hele Hæren.

- Vi skal kunne mange ting, men problemet er bare, at vi ikke har tiden til det. Vi har ikke ressourcerne. Vi slås med forsyningen for at få genstande som vatpinde og piberensere til at rengøre gevæerne med. Får vi ikke det, har vi balladen, siger Foged.

- Soldaterne skal lære at passe på deres våben. Det er våbnene, der i sidste ende skal redde deres liv, og det gør mit arbejde sværere, at jeg skal gøre tingene rene inden eftersynet. Jeg har ikke meget tid, når der ikke er andre end mig.

2. kompagni har i modsætning til 1. kompagni en sergent ansat til vedligeholdelse. Han burde også hjælpe med at skrue, men er fyldt op med administrativt arbejde.

- Alt skal kontrolleres ned til hver en bøjlet femøre, siger Foged.

Han peger på, at antallet af befalingsmænd og civile i Forsvaret stiger.

- Hvis jeg skal bestille O-ring, der koster ni kroner, skal det gennem tre-fire mand, før jeg får tilladelse til at købe den. Det er jo hul i hovedet. Det koster ti gange så meget at få en tilladelse end at købe den.

- Arbejdsgangene tager længere og længere tid på grund af, at der er flere og flere involverede, og det bliver sværere og sværere at få de nødvendige reservedele. Alt skal i udbud. Det er et monster, som politikerne har skabt, siger Foged, der gerne så, at en sektionsfører havde et mindre beløb på 5.000 kroner, som han havde ansvaret for.

Foged har været i Forsvaret siden 1998, og det påvirker ham, at der ikke er nok hænder.

- I dag får jeg trænet min pytkasse. Jeg kan jo kun nå det, jeg kan nå. Bagefter må jeg trække på skuldrene. Jeg bearbejder min tålmodighed.

Fællestillidsrepræsentant:

I sidste ende står der liv på spil

På Haderslev Kaserne er Roald Rasmussen fællestillidsmand for ansatte på HKKF's overenskomst.

- Det, mekanikerne oplever i deres hverdag, er en kæmpe generel problematik for Forsvaret, siger han til Fagligt Forsvar.

- Det man skal bide mærke i er, at de er mekanikere, men de er også soldater. Det soldaterfaglige er det første, der ryger, når vi mangler mekanikere.

- I det øjeblik, vi rammer skoven, er mekanikerne bare ikke på niveau med de andre soldater, men mange af dem kompenserer med erfaring. Rigtig meget af vores egen sikkerhed som soldat, ligger i vores egne kompetencer.

- Når de er i 1. echelon-mekanikere, skal de kunne komme i nærheden af en havareret bil, også når den står i nærheden af frontlinjen. Derfor skal de kunne det samme som alle andre, men lige nu får de ikke den mængde af uddannelse, som de burde have.

Han peger på førstehjælpskurser som noget af det essentielle ved at være soldat.

- Vi skal altså kunne redde hinandens liv, men hvis tre af vores køretøjer er brudt ned, samtidig med at der er undervisning i førstehjælp, er mekanikerne nødt til at prioritere køretøjerne.

- Hvis ballonen går op, og vi rent faktisk skal lave vores håndværk, så er det liv, der står på spil. Det er det, man skal holde det op mod, siger fællestillidsrepræsentanten.

- Derfor bliver jeg altså irriteret over alt det bureaukrati, som kører i systemet. Det tager fra vores reelle kompetencer, og det er vores kompetencer, der skal reddes os i den anden ende, siger Roald Rasmussen.

Han oplever, at Forsvaret bliver forsøgt styret som en civil virksomhed, der skal give overskud.

- Man er nødt til at acceptere, at der er en vis mængde penge, vi taber i et

sort hul. Når en mekaniker skal gå frem og tilbage, fordi der skal være 100 procent styr på, hvad boltene bliver brugt til, betyder det, at han ikke har tid til at tage på skydebanen.

- Han bliver dårligere til at skyde, fordi han hele tiden skal gå frem og tilbage. Det er en prioritering, der ikke hænger sammen.

Ingen stillingsopslag

Ifølge Roald Rasmussen hænger egne mekanikere i 1. echelon ikke på træerne. Det kræver en fysik at være ansat tæt på frontlinjen.

- Det er slående, at der ikke er et eneste stillingsopslag for mekanikere. Det burde der være kontinuerligt med de behov, som vi har, siger han.

Fællestillidsmanden overvejer indimellem, om han og kollegaerne er med i en indirekte spareøvelse.

- Nej, jeg tror ikke, at der er en, der har sat sig ned og tænkt, at Forsvaret sparer penge på den her måde. Til

gængæld tror jeg ikke, at vores problemer bliver taget seriøst nok. Det er først, når det hele bryder sammen, at der bliver gjort noget.

De øgede forsvarsbudgetter ser han ikke som en udvej.

- Pengene er ikke løsningen. Det er bureaukratiet, alt det her papirarbejde og al kontrolføringen, som man er nødt til at fjerne noget af.

- Hvis en mekaniker har seks timer om dagen til at gå på værkstedet, duer det ikke, at han skal bruge to af dem administrativt.

Roald Rasmussen nævner ordsproget: Hvis det vigtige ikke er målbart, så bliver det målbare vigtigt.

- Det rammer vi her. Du kan ikke måle på den tabte uddannelse ved en mekaniker. Men du kan måle på hvor mange penge, der bliver brugt på stumper. Derfor er det, hvor meget der bliver brugt på stumper, der bliver målt på. Succeskriteriet er nødt til at blive mere løst, siger han.



Fællestillidsmand Roald Rasmussen undrer sig over, at der ikke er jobopslag, der søger nye mekanikere.

Løfter løn, pension og rettigheder

1. april 2025 træder historiske forbedringer i kraft, som sikrer højere pension, bedre løn og stærkere rettigheder for HKKF's medlemmer. Få overblikket over, hvad det betyder for dig.

Af Anders Stoffer

Overenskomsten fra 2024 er en af de mest gennemarbejdede og resultatrige aftaler, HKKF har forhandlet i nyere tid.

Aftalen rækker frem til 2026 og markerer et historisk vendepunkt med væsentlige forbedringer for medlemmerne.

Fagligt Forsvar går i dybden med de ændringer, der træder i kraft fra 1. april 2025.

Disse ændringer er centrale for at styrke medlemmernes løn, pension og vilkår, og det er vigtigt, at alle kender til dem.



Pensionsforbedringer og harmonisering

En af de største forbedringer i overenskomsten er pensionsændringerne. Fra 1. april 2025 stiger pensionsbidraget af basislønnen fra 12,12 til hele 15 procent. Denne stigning giver medlemmerne en væsentlig bedre opsparing til alderdommen, hvilket skaber større økonomisk tryghed i fremtiden. Stigningen betyder i praksis tusindvis af ekstra kroner på pensionsopsparingen over tid.

Harmonisering af pensionssatserne er også en stor forbedring, selvom en ændring af pensionsraten på militærtillægget fra 18 til 15 procent er en forværring. Den bliver dog opvejet af stigningen af pensionsraten på basislønnen, der langt overgår tabet på militærtillægget. Samlet set får alle HKKF'ere mere i pension.

Harmoniseringen sikrer, at der er mindre kompleksitet i pensionsordningen, og at en stigning fremover lettere kommer til at omfatte alle pensionsgivende tillæg.

Hvad betyder det for dig? Den harmoniserede pensionsrate betyder, at alle samlet set vil få indbetalt mere på pensionen. Desuden er pensionsraten nu gennemskuelig.

Siriustillægget, der gives til medlemmer med særlige tjenesteforhold, stiger til 350.858,74 kroner.

Foto: Emma Kirketerp/
Forsvarsgalleriet

Tidsbegrænset ansatte på langtidsvilkår

OK24 sikrer også bedre vilkår for tidsbegrænset ansatte, såsom grænsevagter. Fra 1. april 2025 vil disse medarbejdere blive ansat på samme vilkår som langtidsansatte. Det betyder, at de får samme basisløn og pensionsats, hvilket tidligere ikke var tilfældet.

Tidligere var tidsbegrænset ansatte ofte på lavere lønvilkår og havde ingen, eller en meget begrænset, pensionsordning. Denne praksis ændres nu fundamentalt, så alle ansatte, uanset ansættelsens længde, får samme rettigheder og fordele.

Belønning for erfaring

Medlemmer med mindst 8 års anciennitet vil fremover modtage et pensionsgivende tillæg. Dette anciennitetstillæg er på 5.050 kroner årligt (beregnet i marts 2012-niveau), hvilket svarer til cirka 6.263,14 kroner. i dag. Tillægget er et vigtigt skridt for at anerkende medlemmernes erfaring og bidrag gennem årene.

Hvorfor er dette vigtigt? Anciennitetstillægget belønner ikke kun medlemmernes loyalitet, men giver også en langsigtet økonomisk fordel. Over tid vil dette tillæg udgøre en betydelig forskel på pensionsopsparingen – og det er afsættet til forbedringer i fremtidige overenskomstforhandlinger.

Forhøjelse af Siriustillæg

Siriustillægget, der gives til medlemmer med særlige tjenesteforhold, stiger fra 255.700 kroner til 285.700 kroner årligt. Denne stigning, (der beregnes i marts 2012-niveau), er en væsentlig forbedring for dem, der udfører denne unikke opgave. I nuværende tal bliver tillægget 350.858,74 kroner.

Reservister får bedre vilkår

Reservister vil fremover få deres pensionsbidrag på 15 procent udbetalt sammen med lønnen. Dette giver dem mulighed for selv at placere beløbet i en aldersopsparing eller anden form for opsparing. Ændringen er afgørende for at sikre, at reservister ikke længere bliver en billigere arbejdskraft end fastansatte.

Reservister spiller en vigtig rolle, især under pressede perioder. Med denne ændring ligestilles deres vilkår med de fastansatte, hvilket er et skridt mod større retfærdighed.

Skole- og kursusaftale forenkles

Den nuværende skole-kursus-aftale afskaffes fra 1. april 2025. I stedet vil kurser og skoleophold følge tjenesterejseaftalens vilkår. Dette betyder, at medlemmer får time-/dagpenge og ret til indkvartering efter faste regler.

Samtidig udgår det tidligere 55-kroners tillæg, som blev udbetalt ved kursusvirksomhed. Tillægget bibeholdes dog for øvelser og skydelejre. Ændringen gør det lettere at forstå reglerne og sikrer ensartethed på tværs af opgaver og funktioner.

Normperiode og årsnorm

Fra 1. april 2025 ændres normperioden til ni måneder, hvilket er en overgangsordning frem mod 2026. Fra 1. januar 2026 bliver normperioden en hel årsnorm. Denne ændring giver større fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen og tilpasser sig bedre de moderne behov på arbejdspladserne.

Engangsvederlag for sergentuddannelse bortfalder

Engangsvederlaget for gennemført sergentuddannelse fjernes fra 1. april 2025. For medlemmer, der starter uddannelsen i februar 2025, er det dog sikret, at de stadig vil modtage vederlaget, selvom uddannelsen afsluttes efter april.



Overgang til faglært basisløn

Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Hærens Konstabel- og Korporalforening blev ved overenskomstforhandlingerne i 2024 enige om at forenkle kriterierne for at yde faglært basisløn, så denne ordlyd gælder fra 1. april 2025:

"Der ydes faglært basisløn til ansatte i basisløngruppe 2 og 4 med en af Undervisningsministeriet godkendt erhvervsuddannelse på kvalifikationsniveau 4 eller 5, jf. den til enhver tid gældende erhvervsuddannelseslov, der bestrider en faglært stilling."

Hvad betyder det for dig?

Hvis funktionsbeskrivelsen specifikt kræver en erhvervsuddannelse, og medarbejderen har den påkrævede erhvervsuddannelse, kan man få faglært basisløn.

Hvad gør man, hvis man mener, at man opfylder de betingelser?

Man går til sin chef eller tillidsrepræsentant og argumenterer for, at man bruger sine kvalifikationer i stillingen og dermed opfylder kravene for at kunne få faglært aflønning.

Hvis du er blandt dem, der overgår til faglært lønramme, vil du ikke blot opleve en lønstigning, men også er markant forbedring af din pensionsopsparing. Dette gælder uanset om du er tjenestemand eller ansat på andre vilkår. Men vigtigst af alt, betyder ændringen, at dine faglige kvalifikationer anerkendes og belønnes på en måde, der sikrer retfærdighed og motivation.

Alle på HKKF's overenskomster kan se frem til bedre vilkår, når de sidste forbedringer fra overenskomsten forhandlet sidste år slår igennem fra 1. april.

Foto: Rasmus Christopher Franck/
Forsvartsgalleriet

Generelle lønstigninger

1. april 2025 markerer også dagen for generelle lønstigninger for alle medlemmer. Den generelle lønstigning pr. 1. april 2025 er beregnet til 1,27 procent, samt et skøn på reguleringsordningen på 0,04 procent, i alt en samlet lønstigning på 1,31 procent. Ved redaktionens slutning er det endelige tal endnu ikke kendt. Det vil fremgå af en nyhed på HKKF.dk.

HKKF opfordrer alle til at kontrollere deres lønsedler for at sikre, at stigningerne er korrekt implementeret. Hvis der er fejl, kan Fagligt Team hjælpe med et løntjek.

Har du spørgsmål?

Hvis du har spørgsmål om de nye ændringer, kan du kontakte Fagligt Team på faglig@hkkf.dk. De står klar til at hjælpe og sikre, at alle medlemmer får det, de har krav på.

Reddede 91.340 kroner til kollegaerne

To kollegaer ved Trænregimentet undrede sig over manglende udbetaling af tillæg i forbindelse med sneberedskabet. Tillidsrepræsentanten og HKKF's Fagligt Team gik ind i sagen.

En undren over manglende udbetaling af tillæg i forbindelse med sneberedskabet førte til, at Hærkommandoen anerkendte en fejl. Derfor blev i alt 91.340 kroner udbetalt til kollegaer.

Det var to kolleger ved Trænregimentet, der før sommerferien undrede sig over manglende tillæg i forbindelse med sne- og ambulanceberedskabet i vinteren 2023/24.

- Jeg havde været på sneberedskabet i fem dage, men jeg fik kun udbetalt for to døgn. Der vidste jeg godt, at der var sket en fejl, fortæller Ardit Stublla.

Han gik til sin delingsfører, der gik videre med problematikken. Efter noget tid vendte han tilbage med beskeden om, at der ikke var fejl i tillæggene.

Derfor bad kollegaerne HKKF's Fagligt Team om et løntjek. En opgave, som faglig konsulent Michael T. Jensen endte med at tage sig af.

Han gennemgik de to tidsinfolister med deres lønsedler ved at tælle de forskellige tillæg op, som han mente, de var berettiget til.

- Jeg kunne ikke få mine tal til at passe med dét, der stod på deres lønseddel. Ganske som dem mente jeg, at de manglede at få udbetalt nogle tillæg, fortæller han til Fagligt Forsvar.

Derfor kontaktede han Trænregimentet for at høre, hvordan de talte tillæggene op.

Derved blev han klar over, at Trænregimentet talte et tillæg for 24 timer i beredskabet, men aftalen er, at tillægget bliver udbetalt pr. påbegyndt 24 timer.

- Hvis man har været 25 timer på en opgave, udløser det derfor to tillæg, siger Michael T. Jensen.

Det har stor betydning, når man er i sne- og ambulanceberedskabet flere dage i træk.

Derfor måtte konsulenten i gang med at optælle tillæg for alle deltagerne. Resultatet blev, at Trænregimentet måtte udbetale i alt 91.340 kroner.

- Det var ingen overraskelse, at der var fejl i alles lønsedler. Når der var fejl i min udbetaling, var der nok også i de andres, siger Ardit Stublla.

- Jeg tror ikke, at der er mange, ud over dem i min deling, der ved, at jeg var med til at starte det. Men det gør mig heller ingen ting. Den skal bare være i orden.

- Jeg er glad for, at jeg har ret, men det var en hård vej at gå. Det har været en kamp med regimentet og HKKF. Det har taget lang tid, siger Ardit Stublla.



Natten mellem 3. og 4. januar sidste år landede en af Flyvevåbnets EH101 Merlin-helikoptere på taget af Skejby Universitetshospital med en akutpatient, der havde været på en længere rejse. På grund af de voldsomme snemængder kunne ambulancen ikke nå frem til patienten på Djursland. Patienten blev derfor hentet i en af Hærens Piranhaer og kørt til den afventende helikopter i Tirstrup Lufthavn.

Foto: Eskadrille 722/Forsvarsgalleriet



Send lønsedlerne ind

Michael T. Jensen understreger, at det altid er en god idé at få HKKF til at tjekke lønsedlerne.

- Mange gange konstaterer vi, at alt er i overensstemmelse mellem tidsinfolisterne og lønsedlerne. Det er medlemmerne faktisk glade for at få at vide, for det her system er ret kompliceret. Der er mange, der har svært ved at gennemskue det, siger han og giver et eksempel.

- Den arbejdstid man har i januar måned, bliver først reguleret på lønsedlerne i februar. Det er forskudt hele tiden. Der kan også være tvivl om, hvilke aftaler, man har brugt, og hvilken opgave det er, medlemmet har været ude at løse. Er det beordret eller noget pludselig opstået, siger han.

I det konkrete tilfælde med sne- og ambulanceberedskabet havde Fagligt Team også kontakt med Hærkommandoen.

- Det var der nu ikke noget dramatik over, men jeg var glad for, at de var enige i min tolkning, siger Michael T. Jensen.

I Fagligt Team er det dagligt, at konsulenterne arbejder med løntjek.

- Jeg har ikke noget konkret tal på, hvor meget vi får hjem. Det er ikke altid, det handler om penge. Det kan også handle om civil uddannelse, der ikke er blevet tilskrevet, siger han og giver et eksempel på, hvordan en fejl kan opstå:

Et medlem havde arbejdet på en måde, der udløste et tillæg. Det sendt han videre til sin nærmeste leder. Men chefen glemte at ophæve en spærring i systemet. Derved blev tillæggene ved med at stå i systemet, og det endte med at medlemmet fik udbetalt 15.000 kroner på en gang.

- Det var jo bare en tastefejl, men heldigvis undrede medlemmet sig over, at pengene udeblev måned efter måned.

3. januar sidste år blev store dele af Midt- og Nordjylland ramt af snestorm. Hæren og Trænregimentet stillede med 12 Piranhaer i ambulancekonfiguration til at støtte det civile beredskab i snestormen.

Foto: Forsvarsgalleriet/
Forsvaret



Tillidsrepræsentant:

Kæmpe tilfredsstillelse

På Aalborg Kaserter var det fællestillidsmanden Kenneth Jakobsen, der lokalt kom ind i sagen om de manglende tillæg for sneberedskabet.

- Lokalt mente man i første omgang ikke, at der var sket en fejl i udbetalingerne. De mente ikke, at det var deres bord, fortæller han.

Derfor bad han om kollegaernes tidsinfosedler og lønsedler. Derefter blev det hele sendt til Fagligt Team i HKKF.

- Til sidst måtte regimentet erkende, at de havde taget fejl. Det lykkedes, og medlemmerne var meget tilfredse, siger Kenneth Jakobsen, der selv så en stor tilfredsstillelse i at hjælpe.



Fællestillidsmand for HKKF'erne på Aalborg Kaserter, Kenneth Jakobsen, har været tillidsmand i 35 år.

Foto: Privat

- Det er en fornøjelse at se, at det kan betale sig at bruge tiden på det. Medlemmerne føler også, at det godt kan betale sig at være medlem af en fagforening. De følte virkelig, at de havde fået noget for pengene.

- For mig var det en kæmpe tilfredsstillelse at se Fagligt Team hamre igennem. Det er en dejlig fornemmelse som fællestillidsmand at vide, at det, vi sender ind til dem, bliver taget seriøst.

- Jeg er rigtig glad for, at vi har fået Fagligt Team. De kan støtte mig og give mig oplysninger, så jeg kan følge op på tingene. Det er en tryk base at have. Det faglige team er guld værd, siger HKKF's nordjyske bastion.

Store Bededagstillæg tilbage for ansatte på 12 procentordningen

Ved OK24 blev det aftalt at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 procentpoint, og samtidig ophørte udbetalingen af Store Bededagstillægget. Det betød, at tillægget også ophørte for medarbejdere på 12 procentordningen.

Centralorganisationernes Fællesudvalg og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har siden arbejdet på en løsning, og nu er det altså besluttet, at ansatte på 12 procentordningen fortsat skal modtage Store Bededagstillægget.

Rettelsen forventes implementeret i Statens Lønløsning med marts-lønnen - med tilbagevirkende kraft fra 1. april 2024.



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



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

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

Millioner til bedre arbejdsmiljø i Fo

NYT LØFT TIL SIKKERHED OG FOREBYGGELSE: Midlerne fra Arbejdstilsynet skal målrettes til soldaternes arbejdsmiljø og sikkerhed.

Af Kim Larsen, HKKF's Arbejds miljøafdeling

I en tid med bekymring om manglende ressourcer til virksomhedsnære arbejdsmiljøindsatser er der godt nyt.

Arbejdstilsynet har sikret, at Finansudvalget har godkendt Beskæftigelsesministeriets anmodning om at tilføre Branchefællesskaber for Arbejds miljø (BFA) ekstraordinære midler på 112,7 millioner kroner.

Det betyder for Forsvaret, at 2,5 millioner kroner kan dedikeres til at forbedre arbejdsmiljøet og reducere risikoen for arbejdsulykker blandt soldater.

Fokus på Forsvaret

HKKF har som soldaternes fagforening en vigtig rolle i arbejdsmiljøarbejdet i Forsvaret og er blandt de mest aktive organisationer i BFA-samarbejdet. Det

RISIKOVURDERING



rsvaret

tætte samarbejde med CS og HOD har allerede ført til udvikling af arbejdsmiljømaterialer, der er specifikt tilpasset militære arbejdsforhold. Med den nye bevilling kan indsatsen udvides, så flere innovative projekter kan gennemføres i 2025 og 2026.

Større fokus på forebyggelse

De ekstra midler giver mulighed for at bygge videre på erfaringerne fra tidligere projekter. Nye indsatser vil blandt andet have fokus på at reducere antallet af arbejdsulykker og styrke fastholdelsen af soldater gennem forbedret trivsel og arbejdsmiljø. HKKF forventer, at planlægningen af de kommende projekter bliver central, herunder bidrag til Forsvarsministeriets Personalestyrelses (FPS) Arbejdsmiljøkonference 2025 og udviklingen af BFA-projekter.

Planer i gang

Samarbejdet mellem HKKF, de andre faglige organisationer, FPS og BFA, er allerede i fuld gang. Fokuspunkter inkluderer forslag til temaer for arbejdsmiljøkonferencen og nye projekter, der kan gøre en reel forskel for de ansatte i Forsvaret. Ambitionen er at sikre, at de ekstra ressourcer bliver brugt effektivt og målrettet, så arbejdsmiljøet fortsat styrkes.

Med denne ekstra bevilling har HKKF og de andre organisationer fået et unikt udgangspunkt for at forbedre sikkerheden og forebyggelsen af ulykker i Forsvaret. Det er en vigtig investering i både nuværende og kommende soldater.

HKKF arbejder videre på at mindske antallet af ulykker blandt andet med udgangspunkt i et tidligere initiativ, der er blevet nedprioriteret af FPS: Sikring af kompetencer inden for risikovurdering og forebyggelse: Introduktion til RISK

Hvad står **RISK** for?

For at minimere risikoen for arbejdsskader er det afgørende, at både personel og førere opnår de nødvendige kompetencer inden for risikovurdering og forebyggelse. Dette gælder især under uddannelse, øvelser og fysisk træning, hvor risikoen for fejl og ulykker kan være høj. Et effektivt værktøj til at styrke sikkerheden er huskeordet RISK, som danner grundlaget for en systematisk tilgang til risikohåndtering.

RISK er en enkel og praktisk metode, der hjælper med at skabe struktur og fokus på sikkerheden i enhver arbejdsituation. Modellen består af følgende fire nøgleelementer:

1. Risikovurdering

Før enhver opgave påbegyndes, skal der foretages en grundig vurdering af de risici, der kan opstå. Dette indebærer at identificere potentielle farer, analysere deres sandsynlighed og konsekvenser samt prioritere indsatsen for at minimere risikoen.

2. Instruktion

Klar og præcis instruktion er afgørende for at sikre, at alle involverede forstår deres opgaver og de tilhørende sikkerhedsprocedurer. Instruktionen skal være tilpasset målgruppen og sikre, at ingen er i tvivl om, hvordan de skal handle i praksis.

3. Sikkerhedsforanstaltninger

Implementering af relevante sikkerhedsforanstaltninger er næste skridt. Dette kan inkludere brug af personlige værnemidler, etablering af sikkerhedszoner eller anvendelse af tekniske løsninger, der reducerer risikoen for ulykker.

4. Kontrol

Efter risikovurdering, instruktion og implementering af sikkerhedsforanstaltninger er det vigtigt at udføre løbende kontrol. Dette sikrer, at procedurerne efterleves, og at eventuelle mangler eller ændringer i risikobilledet opdages og håndteres rettidigt.

Hvorfor er RISK vigtigt?

Ved at integrere RISK i daglige arbejdsopgaver skabes en kultur, hvor sikkerhed prioriteres højt. Modellen hjælper med at skabe overblik, reducere fejl og sikre, at alle har en fælles forståelse af, hvordan risici håndteres bedst muligt.

Implementering af RISK

For at sikre, at RISK bliver en naturlig del af arbejdskulturen, bør der fokuseres på:

- **Uddannelse og træning:** Sørg for, at alle medarbejdere er bekendt med RISK og forstår, hvordan modellen anvendes i praksis.
- **Løbende evaluering:** Gennemfør regelmæssige evalueringer af arbejdsopgaver og sikkerhedsprocedurer for at sikre, at RISK anvendes effektivt.
- **Ledelsesopbakning:** Ledelsen spiller en central rolle i at fremme brugen af RISK og sikre, at sikkerhed prioriteres på alle niveauer i organisationen.

Ved at anvende RISK som en integreret del af arbejdsopgaverne kan risikoen for arbejdsskader reduceres markant, og der skabes en mere sikker og effektiv arbejdsplads for alle.

O&A



Har du fri grundlovsdag?

Foråret, skæve helligdage og udsigt til sommer. Fagligt Forsvar giver dig svarene på, hvornår du kan holde fri, og hvordan sommerferien skal varsles.

Af Anders Stoffer

Har jeg ret til at holde fri på grundlovsdag?

Ja, grundlovsdag er i udgangspunktet en fridag for HKKF's medlemmer.

Kun vagttjeneste, uforudsete opgaver og opgaver af hastende karakter bør medføre, at du ikke kan holde fri på grundlovsdag.

Det betyder for eksempel, at din arbejdsgiver skal give dig kompensation, hvis du skal på kursus eller uddannelse grundlovsdag.

Hvad så med 1. maj?

Der er ingen betalt fridag for HKKF'ere 1. maj.

Nogle lønmodtagere har betalt fri på denne dag, men det gælder dog ikke for dig, der er ansat på HKKF's overenskomst.

Ønsker du fri 1. maj, skal du derfor søge om at holde en af dine fridage – ligesom på alle andre almindelige hverdage.

Hvornår skal sommerferie varsles?

Sommerferie ligger i hovedferieperioden (1. maj - 30. september), og hovedferie skal varsles tre måneder før, ferien begynder.

Hvor mange ugers sommerferie har jeg ret til?

Du har ret til at holde tre ugers samlet ferie og mindst to uger skal gives i sammenhæng.

Kan min leder bestemme, hvornår jeg skal holde sommerferie?

Din leder skal så vidt muligt, under hensyntagen til driften, imødekomme dine

ønsker til placeringen af sommerferien (for eksempel i skolesommerferien, hvis du har børn). Hvis I ikke kan blive enige, er det din leder, der bestemmer, hvornår sommerferien skal holdes – og det skal varsles tre måneder før, ferien starter.

Hvornår skal særlige feriedage være afholdt?

Særlige feriedage afholdes i perioden 1. maj - 30. april. Efter 1. januar, kan din leder varsle afholdelse af de særlige feriedage med en måneds varsel. Hvis du ikke har holdt dine særlige feriedage 30. april, skal de udbetales, medmindre du ønsker, at de skal overføres til den efterfølgende afholdelsesperiode.

Det faglige hjørne

5 gode råd til lønsamtalen

Du har ret til én årlig lønsamtale med din leder, og lønsamtalen vil normalt, af praktiske hensyn, ofte være tilknyttet den årlige FOKUS udviklingsamtale. Hvis denne samtale ender ud i, at lederen vil indstille dig til et tillæg eller til et engangsvederlag, skal du være opmærksom på, at det ikke er ensbetydende med, at du får tillægget eller vederlaget.

Det er i sidste ende den forhandlingsberettiget chef, der afgør hvilke indstillinger, han vil tage med til selve lønforhandlingen.

Derfor er det altid en god ide, at du også indstiller dig ved HKKF's tillidsrepræsentant.

Inden du går til lønsamtalen, er det vigtigt, at du forbereder dig til samtalen. Her er fem gode råd til samtalen.



1

Hav dit mål klart, inden du går ind til samtalen

Vær ambitiøs og realistisk i dit udspil.

2

Forbered dine argumenter for dit lønudspil

Du kan ikke forvente, at din leder altid har fuldt overblik over dine kompetencer og dine arbejdsopgaver og derfor står klar med en lønforhøjelse. Derfor skal du have forberedt dine argumenter grundigt inden lønsamtalen. Det er altid en god idé at skrive alle dine succeser og opgaver gennem det seneste år ned, så du ikke glemmer noget.

3

Du skal ikke tale om dine kollegers løn

Det er fristende at sige, at din kollega Peter får 2.000 kroner mere i løn om måneden end dig, og selvom du synes, at din indsats er bedre, er det i sig selv ikke et argument for, at du skal have det samme som Peter. Dine argumenter skal altid handle om din egen indsats, for de fleste chefer vil alligevel ikke gå ind og diskutere andre medarbejders indsats og lønniveau.

4

Stå fast på dine ønsker

Du bør selv sørge for at komme ind på dine ønsker tidligt i samtalen. Ellers risikerer du, at det bliver en generel snak om dine opgaver og kompetencer i stedet for en egentlig samtale om din løn.

Det er en god tilgang, at du først fremhæver, hvorfor du er glad for dit arbejde og derefter tager hul på dine argumenter for, hvorfor du skal have en lønstigning. For eksempel: "Jeg trives med mine arbejdsopgaver og kolleger, men det er to år siden, at jeg er steget i løn, og i mellemtiden har jeg fået et større ansvar."

5

Find alternativer til lønsamtalen

Det er en god ide, at du på forhånd har forberedt alternative ønsker, hvis din leder ikke ønsker at indstille dig. Du kan for eksempel tale om dine muligheder for efteruddannelse eller fleksibel arbejdstid, hvis det er en mulighed hos jer. Det nytter ikke noget at bebrejde din leder eller at udvise et alt for negativt kropssprog, for det kan skabe dårlig stemning efterfølgende.

Slagmarken

af Niels Thomsen



Unødigt bureaukrati besværliggør reparation af Forsvarets materiel. Forsvarets dygtige mekanikere gør hvad de kan, men de er for få, og der er ikke altid tid til at løse alle opgaver tilfredsstillende.