



Til: Forsvarsministeren og Folketingets Forsvarsudvalg

Kastellet, søndag d. 1. oktober 2023

Et realistisk, styrket og troværdigt dansk forsvar

Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD) mener at det, i en tid med øget fokus på samfundssikkerhed og beredskab, er vigtigt at have forståelse for værdien af værnepligt og en fleksibel Reservestyrke. Disse kan i en krisesituation give samfundet adgang til afgørende menneskelige ressourcer. Krigen i Ukraine og Covid pandemien har vist os værdien af at kunne kalde på befolkningen til både kæmpende styrker og andre samfundskritiske funktioner.

HPRD mener at forsvarsevne er afhængig af forsvarsvilje, og at det er vigtigt med snarlige tiltag for at styrke kompetencerne i forhold til sikkerhed, forsvar og beredskab i hele befolkningen. Dette kan blandt andet gøres gennem en bedre udnyttelse af værnepligten, og ved øget brug af reservister – som dermed bliver et bindeled mellem Forsvaret, Beredskabsstyrelsen og det civile samfund. Dette vil bidrage til at styrke både Danmarks forsvar, reservestyrken og samfundets samlede beredskab.

På de efterfølgende sider redegør HPRD for hvad der skal til for at Danmark kan opbygge et realistisk, styrket og frem for alt troværdigt dansk forsvar:

Opsummering af HPRD-anbefalinger:

- Værnepligten øges til mindst 10 pct. af fødselsårgangen for både mænd og kvinder.
- Værnepligten forlænges til 10-12 måneder og omfatte funktions og enhedsuddannelse med mulighed for efterfølgende mobilisering i op til 12 måneder samlet i indtil 10 år efter hjemsendelse.
- Totalforsvarsstyrkens kompetencer øges så de både kan understøtte de reelle krav til NATO baglandsoperationer, og indgå som regulære militære kapaciteter til at styrke allerede eksisterende enheder.
- Fast årlig afprøvning af mobilisering af dele af Totalforsvarsstyrken.
- Forsvaret underlægges helt eksplicite krav om at producere og uddanne det nødvendige antal reservister (førerpersonel) til Reservestyrken. Uden førerpersonel er der ingen til at føre og indsætte de menige værnepligtige i totalforsvarsstyrken.
- Der skal dedikeres fastansatte ressourcer i hele forsvaret til at fokusere på at efteruddanne og vedligeholde en kompetent reservestyrke.
- Der skal genindføres 24 måneders værnepligtige løjtnanter og sergenter til uddannelse af flere værnepligtige og efterfølgende rådighedskontrakt som fører i reservestyrken.
- Lovgivning skal give reservister og frivillige ret til mindst 2 ugers årlig orlov til tjeneste i Forsvaret, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen.
- Lovgivning skal sikre reservister og frivillige muligheden for at returnere til deres job ved deres primære arbejdsgiver efter udsendelse eller eventuel aktivering/mobilisering
- Der skal etableres nye beredskabscentre med materiel og køretøjer opstillet som del af et dual-use-koncept til anvendelse ved både krise og krig.
- Der skal genetableres en central mobiliseringsstyrke i Beredskabsstyrelsen med 2.500 personer og yderligere 500 ledere samt en konstabelordning til menige specialister som i det øvrige forsvar.



- Indførelse af strukturelle reservist videreuddannelsesforløb for såvel konstabelgruppen og befalingsmænd i lighed med de eksisterende forløb for officerer af reserven.
- Der skal fokus på lige vilkår for lige tjeneste samt administrativ forenkling omkring ansættelse og anvendelse af reservister.
- Forsvarschefens helhedsansvar genetableres ved at samle de funktionelle styrelser under én ledelse.
- Der indføres differentierede typer af rådighedskontrakter med forskellig grad af gensidig forpligtelse mellem forsvaret og den enkelte reservist.
- Medarbejder og kompetencestyrelsen skal etablere præmissen for at forsvarets både kan anvende og honorere reservister fra menig til chefniveau på timebasis.

Reservister er en kosteffektiv måde at fastholde dyrekøbte kompetencer fra tidligere ansatte og en oplagt måde at opbygge et skalerbart forsvar som er folkeligt forankret i en hensigtsmæssig balance mellem professionelle styrker og et mobiliseringsforsvar.

Gennem meningsfulde opgaver, god personlig udrustning, effektiv træning og øvelse, er reservister samtidig gode ambassadører for forsvaret når de ikke gør tjeneste. Dette vil bidrage til øget engagement i forsvars- og sikkerhedspolitikken, og øge forsvarsviljen i hele befolkningen.

I enhver konflikt vil teknologi, strategi og taktik fejle, hvis ikke viljen er til stede. Forsvarsviljen må nødvendigvis komme fra en bred folkelig forankring i befolkningen. Reservestyrken er nøglen hertil!

HPRD drøfter meget gerne nærmere detaljer og konkrete tiltag med alle interesserede.

Med venlig hilsen

Jesper Schneider
CCO
Oberstløjtnant-R, formand
js@hprd.dk
Sign.

Kristian Teglbjærg
HR Direktør
Oberstløjtnant-R, næstformand
kt@hprd.dk
Sign.

Lars Bak
Afdelingsleder
Oberstløjtnant-R, næstformand
lb@hprd.dk
Sign.

Faktaboks:

Den samlede Reservestyrke i Danmark omfatter:

- 3.000 Reservister: Reserveofficerer, -befalingsmænd og -konstabler som er tidligere ansatte fra Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, der har tegnet rådighedskontakt og kan timeaflønes som deltidsansatte når de udfører arbejde.
- 12.000 menige i Totalforsvarsstyrken (TFS): Tidligere værnepligtige der kan mobiliseres i op til 6 måneder i indtil 5 år efter hjemsendelse.
- 43.000 Frivillige: Ulønnede soldater fra hjemmeværnets aktiv styrke (13.000) eller hjemmeværnets reserve (30.000), kan kompenseres med tabt arbejdsfortjeneste.
- 450 Frivillige i Beredskabsstyrelsen.
- 200 Frivillige i Kystredningstjenesten.

Et forsvar der er bredt folkeligt forankret igennem værnepligt

Både værnepligt, reservister og frivillige er centrale for det danske totalforsvar.¹ Værnepligten er en afgørende forudsætning for en stor del af den samlede reservestyrke.

Den nuværende uhørt korte værnepligt på blot 4 måneder for størstedelen af de værnepligtige, tillader i dag kun for Forsvaret at uddanne Totalforsvarsstyrken til at udgøre et simpelt organiseret militært vagtværn til brug for værtsnationsstøtte og beskyttelse af infrastruktur.

Ved en eskaleret konflikt i Danmarks nærområde og en eventuel deployering af danske styrker uden for Danmark, må kravene til værtsnationsstøtte og beskyttelse af infrastruktur forventes at omfatte langt mere end et simpelt vagtværn. I en sådan situation må forsvaret forvente at skulle opstille større og mere robuste enheder til længerevarende indsættelse, end der i dag rådes over i fredstid eksempelvis i form af omfattende logistiske kapaciteter, luftforsvar, anti-cyber kapaciteter m.m.

Der findes til den nuværende Totalforsvarsstyrke hverken logistisk støtte eller faciliteter og infrastruktur til at understøtte en egentlig mobilisering, ligesom store dele af materiellet fortsat mangler. En forudsætning for at skabe en troværdig Totalforsvarsstyrke er at dele af den øves årligt, så mangler og udfordringer kan identificeres og adresseres.

Den nye 'NATO Force Model', der skal styrke NATOs beredskab med både kortere indsættelsestid samt en faktor x10 i styrkebidrag, må forudses at komme til at kræve øgede bidrag også fra dansk side i både omfang og kapacitet.

Det er også vigtigt at øge forswarets udholdenhed, således at langvarige indsættelser bliver muligt. Dette kan gøres ved at eksisterende enheder tilføres en reserve som kan træde til ved behov og derigennem udnytte materiellet bedre. En sådan reserve behøver ikke have samme krav til træning som dem der indgår i de stående styrker, men vil kunne træde til forholdsvis hurtigt uden brug af store ressourcer.

Ved at øge værnepligtens varighed til 10-12 måneder vil Forsvaret kunne uddanne regulære militære kapaciteter der både ville kunne anvendes bredt. Ved at forlænge rådighedsperioden fra 5 til 10 år og ved at forlænge den maksimale mobiliseringsperiode fra 6 til 12 måneder vil Totalforsvarsstyrkens samlede kapacitet kunne forøges betragteligt.

Danmark bør lade sig inspirere af vores nabolande som alle er i stand til at mobilisere regulære militære enheder baseret på reservestyrker, for på denne måde at styrke det etablerede forsvar med den nødvendige robusthed, for at skabe forsvarsevne både med hensyn til bredde, dybde og nødvendige kapaciteter.

HPRD anbefaler:

- **Værnepligten øges til mindst 10 pct. af fødselsårgangen for både mænd og kvinder.**
- **Værnepligten forlænges til 10-12 måneder og omfatte funktions og enhedsuddannelse med mulighed for efterfølgende mobilisering i op til 12 måneder samlet i indtil 10 år efter hjemsendelse.**
- **Totalforsvarsstyrkens kompetencer øges så de både kan understøtte de reelle krav til NATO baglandsoperationer, og indgå som regulære militære kapaciteter til at styrke allerede eksisterende enheder.**
- **Fast årlig afprøvning af mobilisering af dele af Totalforsvarsstyrken.**

¹ Evt. fodnote om, hvad begrebet "totalforsvar" dækker over.



Opfyldning og produktion af Reservister

Forsvaret er i dag udfordret på fastholdelse og mange steder mangler, som følge af dårlige arbejdsvilkår og et glohedt arbejdsmarked, mere end 20 pct. af det fastansatte personel. I en tid hvor efterspørgslen på arbejdskraft er markant større end den samlede arbejdsstyrke, må det vurderes at være urealistisk at tro at man selv med forbedrede vilkår vil kunne konkurrere mod det private arbejdsmarked. Særligt da al forskning viser at generation Z's mere krævende og flygtige tilgang til arbejdsmarkedet gør dem sværere at fastholde. Lav bemandingsgrad skyldes således overvejende ydre vilkår, som forsvaret ikke kan ændre radikalt uanset genopretningsplaner og midler til rådighed.

En styrkelse af forsvaret må således nødvendigvis komme fra anvendelsen af tidligere ansatte der står til rådighed for forsvaret ved siden af deres civile karriere. Anvendelsen af reservister er med god grund udbredt i alle vores nabolande og modellen er appellerende for generation Z's præferencer for at arbejde med meningsfulde opgaver gennem skiftende projektansættelser.

Brug af reservister i forsvaret er økonomisk fornuftigt, da forsvaret allerede har brugt betydelige ressourcer på at uddanne dem. Reservistens kombination af civile og militære kompetencer gør dem særligt værdifulde. Reservister bør derfor bruges i større grad, både til at supplere stående enheder og til selvstændige mobiliserbare enheder.

Det vil også være muligt at etablere nye kapaciteter, og at forstærke eksisterende, ved at rekruttere personel til reserven som allerede er specialister indenfor deres områder. Disse behøver kun militære kompetencer i tråd med hvad stillingerne kræver, eksempelvis inden for cyber, kommunikation eller brug af droner, og bør således ikke behøve en fuld militær uddannelse.

Reservister anvendes grundlæggende til styrke forsvaret på tre overordnede måder:

- Reservister indgår i de operative stabe i stående styrker for at sikre den fornødne robusthed til længerevarende indsættelse under krise og krig (24x7). Dette så vi bl.a. da der brød krig ud i Ukraine hvor reserveofficerer måtte træde til for at bemane kritiske funktioner i forsvarskommandoen.
- Reservister indgår som førere i regulære reserveenheder med henblik på mobilisering (primært Totalforsvarsstyrken).
- Ved siden af ovenstående løser reservister midlertidige enkeltopgaver på 'vikarbasis' for at aflaste fast personel ved at varetage deres opgaver 1:1 i alt fra få ugers varighed helt op til 1 års internationale udsendelser.

Forsvaret har i mange år ikke haft en egentlig produktion af dedikerede officerer og befalingsmænd til reservestyrken. Produktionen af unge løjtnanter og sergenter har været dimensioneret efter behovet for dagligdags-førere til den løbende værnepligtsproduktion, frem for at være målrettet det egentlige behov, nemlig styrkeproduktion til forsvaret af Danmark.

Bemandingsprocenten i rådighedsstillingerne er derfor kun 50 pct. og aldersgennemsnittet blandt reservister er faretruende højt og stigende. Der mangler efter forrige forlig fortsat halvdelen af førerne (officerer og befalingsmænd) til reelt at kunne indsætte den nuværende Totalforsvarsstyrke.

Samtidigt kan forsvaret kun rekruttere 5 pct. blandt opsagte fastansatte til reservestyrken. Blandt årsagerne er at Totalforsvarsstyrkens opgavesæt og kompetenceniveau grundet den korte værnepligt opfattes som uambitiøst af afgående fastansatte fra professionelle enheder.



En veluddannet og kompetent reservestyrke forudsætter at der dedikeres fornødne fastansatte ressourcer i hele forsvaret til at fokusere på løbende vedligeholdelse, efteruddannelse og videreuddannelse af reservisternes kompetencer. Dette gælder ikke blot ved forsvarets skoler, men også ved forsvarets myndigheder.

En forøgelse af værnepligten i både antal og kompetencer vil helt naturligt medføre forøget behov forere (officerer og befalingsmænd) og dermed en forøget rekruttering til forsvaret. En genindførelse af 24 måneders værnepligtige løjtnanter og sergenter vil både løse både de uddannelsesmæssige behov til de værnepligtige menige, og give mulighed for at værnepligtige førere efter endt tjeneste kan tegne rådighedskontrakt og dermed fylde reservestyrken op nedefra.

HPRD anbefaler:

- **Forsvaret underlægges helt eksplicite krav om at producere og uddanne det nødvendige antal reservister (førerpersonel) til Reservestyrken. Uden førerpersonel er der ingen til at føre og indsætte de menige værnepligtige i Totalforsvarsstyrken i tilfælde af krise eller krig.**
- **Der skal dedikeres fastansatte ressourcer i hele forsvaret til at fokusere på at efteruddanne og vedligeholde en kompetent reservestyrke.**
- **Der skal genindføres 24 måneders værnepligtige løjtnanter og sergenter til uddannelse af flere værnepligtige og efterfølgende rådighedskontrakt som fører i reservestyrken.**



Der mangler lovgivning der understøtter opbygningen og anvendelsen af Reserven

Fundamentet for reservestyrken hviler på at borgere med en primær civil beskæftigelse hos private eller offentlige arbejdsgivere, frivilligt vælger at forpligte sig ved at stå til rådighed for forsvaret under såvel fredstid som krise og krig, og de er villige til at yde en ekstra indsats som "twice-the-citizen" ved siden af en fuld arbejdsuge. Det fordrer at vi som samfund skaber forudsætningerne herfor.

Forsvarets egen organisation 'InterForce' er ved at etablere en støtteordning, hvor større erhvervsvirksomheder med udgangspunkt i egen interesse, kan tilkendegive at de vil tilbyde op til en uges fri med løn årligt til både lønnet og ulønnet militær tjeneste. På denne måde kan tiltrække netop denne gruppe af særligt efterspurgt arbejdskraft. Senest er der eksempler på offentlige arbejdspladser (eks. Egedal kommune) der tilbyder ulønnet frihed til militær tjeneste. På samme måde har nogle reservister og frivillige har aftaler med deres respektive arbejdspladser om mulighed for fri uden løn til militær tjeneste. Dette er dog desværre forbeholdt de få, der ved ansættelse kan forhandle sig til de personlige vilkår, som er så afgørende betydning deres bidrag til vores nationale forsvar.

HPRD mener det er på tide at ensrette grundvilkårene således at alle reservister og frivillige uanset arbejdsplads kan bidrage til vores kollektive forsvar. Reservister og frivillige vælger selv om de vil acceptere de ansættelsesvilkår der tilbydes af forsvaret, men det må være rimeligt at de er sikret mulighed for at kunne forrette op til 2 ugers militær tjeneste uden løn fra deres primære arbejdsplads og uden at skulle benytte deres opsparede ferie til formålet.

'Bekendtgørelse af lov om værnepligtsorlov og om orlov ved forsvarets udsendelse af lønmodtagere til udlandet' beskytter i dag værnepligtige mænd og kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår samt lønmodtagere der tegner kontrakt om reaktionsstyrkeuddannelse og udsendelse for forsvaret, i deres primære job under tjeneste for forsvaret.

Reservister, som har tegnet 4-årig rådighedskontrakt med forsvaret, er imidlertid ikke sikret på tilsvarende vis ved militær tjeneste under en eventuel mobilisering, hvor de midlertidigt vil være at betragte som ansatte i forsvaret.

Ved øvelse eller reel mobilisering af Totalforsvarsstyrken vil de menige tidligere værnepligtige således kunne vende trygt tilbage til deres job og studie efter endt konflikt, mens alle deres førere (Reservister) ikke er sikret at kunne vende tilbage til deres primære arbejdsplads.

Der findes enkelte steder så som i Funktionærloven, Su-loven og uddannelsesbekendtgørelser reminiscenser fra koldkrigsperioden (1945-1991) og ekspeditionsforsvarsperioden (2004-2022) der beskytter reservister under uddannelse eller udsendelse, men grundlæggende er der behov for et grundigt servicetjek for at ensarte vilkårene for alle i Reservestyrken så alle er sikret mulighed for løbende militær efteruddannelse og for at vende tilbage til et tilsvarende job som de forlod før aktivering/mobilisering eller udsendelse.

HPRD anbefaler:

- **Lovgivning skal give reservister og frivillige ret til mindst 2 ugers årlig orlov til tjeneste i Forsvaret, Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen.**
- **Lovgivning skal sikre reservister og frivillige muligheden for at returnere til deres job ved deres primære arbejdsgiver efter udsendelse eller eventuel aktivering/mobilisering.**



Et styrket nationalt beredskab baseret på Reservestyrken

Som NATOs bagland er Danmark ikke direkte truet af krig. Vi står over for trusler om hybrid krigsførelse, terror og cyberangreb, men også risici som følge af klimaændringer og andre naturfænomener. Beredskabet er stærkt udfordret. Beredskabsstyrelsen bør derfor klart styrkes, fordi etableringen af reservestyrker er et vigtigt led i at skabe den nødvendige robusthed og fleksibilitet i beredskabet.

Vi står i en tid, hvor Forsvaret står over for NATOs krav om oprustning og 2 pct. bidrag. Beredskabsstyrelsen er en del af koncernen og Forsvarsforliget, men er ikke en del af NATOs 2 pct. krav.

En almen risikoanalyse ("Nationalt Risikobillede 2022") peger entydigt på, at udviklingstendensen er, at vejrligsfænomener og højvirulente sygdomme kun bliver værre i fremtiden. Inden for det seneste år har vi set voldsomme oversvømmelser i Italien. Vi ved ikke, af hvad eller hvornår vi rammes – det kan være stormflod, solstorme, vulkaner, pandemier, radioaktivt udslip, digitalt nedbrud mm.

Det kommunale brandvæsen håndterer dagligdagens ulykker og hændelser, mens Beredskabsstyrelsen, som det statslige redningsberedskab, har til opgave at træde til og håndtere komplekse skadessituationer med specialmateriel og stor manpower.

Danmark skal militært opruste, men samtidig er der behov for at robustgøre og styrke redningsberedskabet. Beredskabsstyrelsen er svækket af økonomiske nedskæringer, som skaber pres på personalet og kompromitterer arbejdsmiljølovgivningen. Der mangler i alvorlig grad personel og materiel.

Der er behov for flere værnepligtige. Der er stort behov for etablering af nye beredskabscentre, som både kan bidrage til uddannelsen og robustgøre hele Danmark: Sorte pletter er aktuelt Nordsjælland og Fyn. Der skal genetableres en mobiliseringsstyrke med 2500 personer og yderligere 500 ledere. Et vigtigt element heri er, at en del af styrken skal etableres som en central Reservestyrke, der i fredstid umiddelbart kan bruges ved ovennævnte hændelser. Den samlede reservestyrke bør snarest organiseres på en måde svarende til, hvorledes Forsvaret aktuelt organiserer sine værns-specifikke reservestyrker.

HPRD anbefaler:

- **Der skal etableres nye beredskabscentre med materiel og køretøjer opstillet som del af et dual-use-koncept til anvendelse ved både krise og krig.**
- **Der skal genetableres en central mobiliseringsstyrke i Beredskabsstyrelsen med 2.500 personer og yderligere 500 ledere samt en konstabelordning til menige specialister som i det øvrige forsvar.**

Reservisternes vilkår

Reservister er grundlæggende tidligere ansatte ved forsvaret. En forudsætning for fastholdelse af tidligere militært personel i rådighedsstillinger som reservister er derfor, at de i alle henseender anerkendes og sikres samme vilkår som fastansatte. Samtidigt skal der tages højde for deres basale forskellighed som timelønnede ansatte samt det faktum at de har en primær forpligtelse overfor en civil arbejdsgiver. Det betyder at der skal være lige løn for lige tjeneste, og at der skal være gode og overskuelige efteruddannelsesforløb, der tilgodeser reservistens forhold.

Forsvaret skal fastholde sine gode strukturelle videreuddannelsesforløb for officerer af reserven der netop tilgodeser mulighed for at gennemføre disse ved siden af civilt job. Forsvaret skal endvidere bringe disse til at omfatte både befalingsmænd og konstabelgruppen.

Forsvaret skal i endnu højere grad end i dag, give mulighed for at ansatte kan skifte ind og ud af forsvaret mellem fastansættelse og rådighedskontrakt som reservist. Desuden skal de administrative forhold omkring ansættelse i rådighedskontrakt lempes så det bliver hurtigt og simpelt for den enkelte at tegne en rådighedskontrakt.

Forsvaret er i al almindelighed udfordret hvad angår tidssvarende arbejdsmiljø og vilkår for alle ansatte, herunder reservister. Efter HPRDs opfattelse er den nuværende opdeling i styrelser kraftigt medvirkende til at ansvarsfordelingen i forsvaret er uhensigtsmæssig, hvorfor evnen til at handle for at varetage medarbejdernes tarv ofte fortaber sig i manglende koordination på tværs af de forskellige involverede styrelser.

Forsvaret har en erkendt afhængighed af reservister under hele konfliktspektret således, at der også kan trækkes på reservister ved pludseligt opståede behov forud for krise og krig. En forudsætning for at basere operative planer på anvendelse af reservister er derfor at man genbesøger de nuværende rådighedskontrakter for reservister. Der skal udvikles et nyt sæt differentierede kontrakter med forskellige grader af gensidig forpligtelse afhængig af forsvarets behov og den enkeltes rådighedsfunktion.

Ofte udfordres forsvarets evne til at anvende og honorere reservister af at Medarbejder og Kompetencestyrelsen ikke har forståelse for forsvarets behov for anvendelse af reservister, og forståelse for at der er tale om en personelgruppe ulig andre offentlige ansatte. Reservister adskiller sig ved at være timelønnede offentlige deltidsansatte fra menig til chef, der alene anvendes på ad-hoc basis og aflønnes efter medgået tid. Det skaber en række grundlæggende problematikker i forhold til både aflønning og ansættelse.

HPRD anbefaler:

- **Indførelse af strukturelle reservist videreuddannelsesforløb for såvel konstabelgruppen og befalingsmænd i lighed med de eksisterende forløb for officerer af reserven.**
- **Der skal fokus på lige vilkår for lige tjeneste samt administrativ forenkling af ansættelse og anvendelse af reservister.**
- **Forsvarschefens helhedsansvar genetableres ved at samle de funktionelle styrelser under én ledelse.**
- **Der indføres differentierede typer af rådighedskontrakter med forskellig grad af gensidig forpligtelse mellem forsvaret og den enkelte reservist.**
- **Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal etablere præmissen for at forsvaret både kan anvende og honorere reservister fra menig til chefniveau på timebasis.**