



STABSNOTAT

Emne:

F21 - HKO bidrag til midtvejsevalueringen af værnepligten

1. FORMÅL

Hærkommandoen (HKO) skal som led i Forsvarskommandoens (FKO) samlede midtvejsevaluering af værnepligten jf. Aftale på Forsvarsområdet 2018-2023 af 28. januar 2018, udarbejde egen delanalyse med udgangspunkt i de tilgængelige data.

HKO skal fremsende sin delanalyse af værnepligten til FKO planlægningssektion (PLA3) mhp. en sammenskrivning og fælles sammenfatning af værnenes individuelle delanalyser.

2. RESUMÉ

Midtvejsevalueringen skal undersøge og vurdere, om antallet af værnepligtige er tilstrækkeligt til at understøtte Forsvarets og Beredskabsstyrelsens opgaveløsning samt rekrutteringsbehov.

HKO har gennemført analyse jf. det udgivne kommissorium, samt de fremsendte arbejdsspørgsmål¹. Analysen er dels gennemført ud fra leverede data, dels fra eksterne data indhentet ved Hærens myndigheder samt fra civile kilder.

Datakvaliteten har generelt ikke levet op til de krav, der er præsenteret i forhold til de generelle analyseparametre.

På baggrund af den samlede analyse konkluderes følgende:

- aktuelt er den samlede mængde af værnepligtige (ca. 4.200) overordnet og kvantitativt passende til Hærens behov. Dette er under forudsætning af, at der ikke pålægges flere opgaver, opbygges nye kapaciteter eller indtræder markant større afgang end forventet.
- Det nuværende antal værnepligtige er tilstrækkeligt til at understøtte opbygning af Totalforsvarsstyrken (TFS).
- Der ses en sammenhæng mellem kvinder på værnepligtslignende vilkår og skadesfrekvens blandt de værnepligtige, samt mellem andelen af kvinder og andelen af faglærte. Der er tale om vedvarende sammenhænge, der også blev identificeret i Værnepligtsrapport fra 2012 og af Forsvarets Center for Arbejdsmiljø (FCA) i deres rapport fra 2019.

Data peger derfor på, at et større indtag af kvinder forventeligt medfører et reduceret hvervningspotentiale fra værnepligten, grundet større

Dato: 14. juni 2021

Enhed: FKO-H-G1
Sagsbeh.: FKO-H-G11C
Sagsnr.: 2021/032085
Dok.nr.: 1087235
Bilag: 7

Hærkommandoen
Herningvej 30
7470 Karup J

Tlf.: +45 7284 0000
Fax: +45 7282 1591
E-mail: fko@mil.dk
www.forsvaret.dk

EAN: 5798000201415
CVR: 16 28 71 80

Sagsbehandleren direkte:
Tlf.: +45 7281 1841
E-mail: fko-h-g11c@mil.dk

¹ Arbejdsspørgsmål-ark - F21



HÆRKOMMANDOEN

afgang fra uddannelserne og en mindre tilgang af faglærte værnepligtige.

Forsvaret har en overordnet målsætning om at være en mangfoldig arbejdsplads, med lige muligheder og vilkår for begge køn. Såfremt andelen af kvinder i Hæren øges, kan dette derfor på sigt udfordre hvervningspotentialer inden for de faglige specialer og indebærer en risiko for et reduceret hvervningspotentiale for værnepligten samlet.

Der er identificeret to umiddelbare løsninger mhp. at håndtere udfordringer med høj afgang og lavere andel af faglærte:

M I: antallet af værnepligtige øges for at kompensere for øget afgang og færre faglærte.

M II: basisuddannelsen justeres så belastningen og afgang for venteligt nedbringes. Flytter ikke på andelen af faglærte, men hvervningspotentialer øges forventeligt med lavere afgang.

Herved vil Hærens myndigheder kunne fastholde en tilstrækkelig hvervemasse og understøtte opgaveløsningen og rekrutteringsbehovet. Derudover arbejdes der allerede målrettet med mentorordninger for at sikre den bedst mulige rekruttering samt fastholdelse af kvinder i Hæren.

Der er i analysen fremkommet følgende konklusioner og anbefalinger:

- **Det anbefales**, at værnepligten i Hæren fastholdes til de fire måneder, idet sammenhængen mellem uddannelsen og den efterfølgende opgave i regi af TFS ses at være tilfredsstillende og i balance.
- **Det anbefales** at undersøge muligheder og begrænsninger for at justere indhold af den almindelige fire måneders værnepligt mhp. at reducere antallet af arbejdsskader.
- **Det anbefales**, at værnepligten ved den kongelige Livgarde ændres til 12 måneder for bedre at understøtte den udvidede opgaveportefølje til de fire vagthold, skabe en bedre balance mellem uddannelsesmål og tiden til rådighed, hvilket samtidigt vil reducere den daglige fysiske belastning på de værnepligtige og dermed styrke skadesforebyggelsen².
- **Det anbefales** at undersøge nærmere, hvad der kan motivere faglærte til at søge Forsvarets uddannelser mhp. at justere den kommunikative strategi til faglærte.

3. BAGGRUND

Jf. aftale på Forsvarsområdet 2018-2023 af 28. januar 2018 skal der gennemføres en midtvejsevaluering af værnepligten i forligsperioden med fokus på, om antallet af værnepligtige skal fastholdes eller øges.

² SAGSOPLÆG _ Beslutning om 12 mdr. værnepligt ved Den Kongelige L... (D519118)

Midtvejsevalueringen skal undersøge og vurdere, om antallet af værnepligtige er tilstrækkeligt til at understøtte Forsvarets og Beredskabsstyrelsens opgaveløsning og rekrutteringsbehov.

Desuden ønskes en vurdering af, om antallet af værnepligtige samlet understøtter Forsvarets opbygningstakt jf. forligsaftale 2018-2023, herunder opstilling til Totalforsvarsstyrken under Hjemmeværnskommandoen.

Hertil skal det undersøges, om der er en sammenhæng mellem rekrutteringspotentialer og de værnepligtiges geografiske valg af tjenested i forhold til bopæl, samt hvorvidt rekrutteringen af teknisk faglærte i forbindelse med værnepligten i højere grad kan understøttes.

Sammenfattet skal evalueringen søge at besvare følgende spørgsmål:

- 1) Vurderes antallet af værnepligtige tilstrækkeligt til at understøtte Forsvarets, Hjemmeværnets og Beredskabsstyrelsens opgaveløsning og rekrutteringsbehov?
- 2) Vurderes antallet af værnepligtige tilstrækkeligt til at understøtte opbygning af Totalforsvarsstyrken?
- 3) Hvordan kan værnepligtens målsætninger (også fremover) fremmes ved eksempelvis at justere på følgende parametre i værnepligten;
 - Værnepligtens længde, indhold og tilrettelæggelse, herunder:
 - o Geografi
 - o Mangfoldighed og inklusion
 - o Teknisk faglærte værnepligtige
 - o Fysiske skader blandt værnepligtige

4. DATAGRUNDLAG

Arbejdsgruppen har forestået indsamling af data forud for analysefasen pba. af de fremsendte arbejdsspørgsmål fra Styregruppen.³

Dataindsamling om værnepligten har omhandlet:

- Verificering af antallet af værnepligtige i forhold til rekrutteringsbehovet.
- Afdækning af behovet for antallet af værnepligtige i forhold til den operative opgaveløsning.
- Opbygningstakten af Totalforsvarsstyrken.
- Data i relation til de værnepligtiges bopæl samt afstanden til tjenestedet.
- Data om værnepligtige der rekrutteres videre, herunder kønsfordeling og rekruttering af kvinder
- Data i relationen til tilbud til og muligheder for at rekruttere teknisk faglærte.

³ Arbejdsspørgsmål-ark - F21

- Data om hvorvidt de tilbudte værnepligtsforløb og tilrettelæggelsen af uddannelsesindholdet er relevante ift. nutidens operative opgaveløsning.
- Data ift. om længden og tilrettelæggelsen af indholdet i uddannelserne er tilpas afstemt, herunder den fysiologiske og kønsmæssige udvikling af værnepligtsmassen.

4.1. Datakvalitet

Data opgjort på værn, køn og/eller geografi har i stort omfang ikke været tilgængelig. Data har i andre sammenhænge kun været tilgængelig for en kort periode på to - tre år, hvormed validiteten af den præsenterede statistik ses at være reduceret markant.

Processen har ikke taget udgangspunkt i erkendte problemstillinger eller et ønsket fremtidsscenarie (End State), som der kunne opstilles hypoteser ud fra, og som analysen kunne be- eller afkræfte. Derfor er data heller ikke valgt målrettet mhp. at belyse ovenstående. Der har efter dataindsamlingsfasen været behov for at indhente yderligere data fra andre kilder for at opnå det nødvendige grundlag, hvilket kun er lykket delvist, idet visse data ikke kunne fremskaffes til besvarelse af de fremsendte arbejds spørgsmål.

5. ANALYSE DESIGN

Det indsamlede data er grupperet efter de fire emner/parametre i kommissoriet. Der er til analysen anvendt den skabelon, som SG har godkendt.

	Geografi	Mangfoldighed og inklusion	Teknisk faglærte	Fysiske skader
Geografi				
Mangfoldighed og inklusion				
Teknisk faglærte				
Fysiske skader				

(Kilde: figur 1, KOMMISSORIUM FOR MIDTVEJSEVALUERING AF VÆRNEPLIGTEN – F21. Dok.nr.: 1087235)

Evalueringen af data gennemføres både via en kvantitativ (antal værnepligtige) samt en kvalitativ (analyse af rekrutteringen) tilgang for at afdække de tre spørgsmål, som evaluering besvarer.

Evalueringen er designet til først at belyse antal værnepligtige, dernæst opbygningen af totalforsvarsstyrken og slutteligt justeringer af værnepligtens længde indhold samt tilrettelæggelse

Efter analyse af hvert enkelt emne summeres delkonklusionerne mhp. at sammenskrive en samlet konklusion for hver delanalyse.

Evalueringen afsluttes med en samlet konklusion på, hvorvidt værnepligtens målsætninger fremmes ved eksempelvis at justere på en eller

flere af de tre parametre fra anden delanalyse. Der perspektiveres til emner, som evalueringen har identificeret som mulige områder til optimering af værnepligtsområdet.

De opstillede kombinationer af parameter understøttes ikke af hypoteser eller en konkret problemformulering, hvormed koblingen mellem analysedesign og evalueringens tre overordnede spørgsmål ikke fremstår tydelig.

6. DELANALYSE AF ANTAL VÆRNEPLIGTIGE TIL HÆRENS OP- GAVELØSNING OG REKRUTTERINGSBEHOV

Antallet af værnepligtige til Hærens opgaveløsning og rekrutteringsbehov

Planlægningsafdelingen (PLA3) under Udviklings- og planlægningsstaben (UP) meddelte april 2020, at Hærens behov vurderes at være 4.240 årligt⁴. Hærens årlige behov for friskning er

- Ca. 250 elever til Grundlæggende Sergent Uddannelse (GSU).
- Ca. 500-550 til Hæren Reaktionsstyrkeuddannelse (HRU) inkl. decrement mod uforudset afgang⁵.
- Gennemføre vagttjeneste ved de kongelige slotte og palæer (Blå tjeneste ved den Kgl. Livgarde).
- Gennemføre ceremoniel tjeneste i fa. Eskorte (ceremonielle tjeneste ved Hesteeskadronen).
- Uddanne Cyber-værnepligtige til at understøtte kendskab til og sikkerhed omhandlende informationsteknologi.
- Opstille og uddanne mobiliseringskompagni til at understøtte Hærens bidrag til NATO beredskab.
- Uddanne ca. 3.200 soldater til Totalforsvaret (TSF).

Samlet produktionsmål (PROM) er 750-800 egnede kandidater, hvoraf ca. 75 % hverves fra værnepligten.

For at finde det nødvendige antal egnede, afprøves 50 % flere, end der er pladser til, og for at få de bedste kandidater, skal mængden af ansøgere gerne være dobbelt så stort som det faktiske PROM⁶.

Det svarer til det samlede nuværende hvervningspotentiale til HRU og GSU ud af et værnepligtshold på ca. 25 % svarende til 1000-1100 ansøgere.

Det svarer til det optimale antal kandidater til for at friske den naturlige afgang.

⁴ Arbejdsspørgsmål 1: "Sammenfatning og aktionsliste pga. møde vedr. fordeling af værnepligtige" mail fra PLA3 af 16. april 2020

⁵ Arbejdsspørgsmål 1: Hærens plan for opbygning af bemanning 2020-2024 V6

⁶ Arbejdsspørgsmål 1: "Screening og selektion af KSE" mail fra VR/FPS

Det vurderes, at Hærens myndigheder med det nuværende antal og fordeling af værnepligtige kan opretholde den nødvendige hervedning af egnede kandidater til at friske Hærens enheder.

Opbygning af kapaciteter

Hæren skal opbygge en række kapaciteter⁷, som kræver hervedning af tilsvarende flere, hvis ikke Hærens øvrige enheder skal nedbygges. Til sammenligning kræver opbygning af én underafdeling i gennemsnit 100-120 ansøgere til HRU svarende til ca. 20 % af det samlede årlige HRU PROM.

Det samlede antal egnede ansøgere til HRU og GSU kendes ikke, men Selektionssektionen ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) havde i foråret 2021 ikke kapacitet til at afprøve alle ansøgere. I tillæg er der fortsat ventetid på at aftjene værnepligt hos en stor del af Hærens tjenestesteder.

HKO vurderer, at opbygning af kapaciteter ikke er en udfordring med den nuværende afgang fra strukturen med det forbehold, at opbygning af enheder sker jævnt og dermed ikke kraftigt overstiger behovet for friskning.

Når Hæren er fuldt udbygget i 2024, vil friskning af den nye struktur kræve et samlet årligt PROM på 900-950 kandidater svarende til 30 % af det nuværende antal værnepligtige, hvis afgangsen atter stiger til niveauet fra før COVID-19.

Stiger afgangsen fra Hæren markant, og/eller der skal opbygges nye kapaciteter i kommende forlig, vil antallet forventeligt udfordre den krævede friskning af Hærens enheder. Konsekvensen heraf bør undersøges nærmere med udgangspunkt i konkrete afgangstal og kapaciteter.

Antallet af værnepligtige og opbygning af Totalforsvarsstyrken

Af den samlede mængde værnepligtige afslutter 3.700, hvoraf ca. 500 fortsætter på HRU og GSU. Samlet leverer Hæren ca. 3.200 soldater årligt til TSF.

Hjemmeværnskommandoen (HJK) tilkendegiver, at den nuværende opbygningstakt til TFS er tilfredsstillende.⁸

7. KORTLÆGNING AF DATA UD FRA PARAMETRENE

7.1. Geografi og Mangfoldighed & Inklusion

Geografi er ens for køn.

Overordnet er der ingen variationer i de to køns begrundelser for valg af tjenestested målt over de hold, som udgør det eksisterende data-grundlag. Baseret på tilgængelige data kan der ikke udledes variationer mellem kønnene på de enkelte tjenestesteder (pkt. 1.1, bilag 1).

⁷ Synkroniseringsmatrix for forligsimplicitering 2018-2023

⁸ Arbejdsspørgsmål 2: TFA estimat fra HJK.

En opgørelse over andelen af kvinder, som hverves til at søge HRU eller GSU fordelt på tjenestested kunne danne grundlag for at se nærmere på lokale forhold, men overordnet kan der ikke erkendes forskellige tendenser kønnene imellem.

Regionale forskelle.

Antallet af kvinder på værnepligtslignende vilkår er steget siden 2012, hvor fremgangen opleves bredt hos alle tjenestesteder med undtagelse af Hesteeskadronen (HESK) ved Gardehusarregimentet (GHR). Tendensen er, at geografi fortsat ikke har indvirkning på valg af tjenestested i højere eller lavere grad ved en øget andel af kvinder, når der tages højde for regionale forskelle og størrelse på værnepligtsholdene.

Mænd og kvinder tilkendegiver de samme motiver for valg af tjenestested og i samme udstrækning (pkt. 1.2, bilag 1).

Geografi påvirker ikke hvervning

Data fra 2019-2020 viser, at kvinder i gennemsnit udgør ca. 16 % af alle K1 ansatte og mellem 20-34 % af K4 ansatte (pkt. 1.3, bilag 1). Der findes ikke data for antal ansøgere til GSU og HRU fordelt på køn, men tendensen er, at de tjenestesteder, der uddanner hovedparten af HRU, alle oplever en tilsvarende fremgang i andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår. Med forbehold for usikkerheden i datagrundlaget vurderes det, at der ikke er tegn på geografisk skævhed i ft. fastansættelse på K1 eller K4 (pkt. 1.3, bilag 1).

Der er ikke leveret data over ansættelse på K1 og K4 kontrakter - fordelt på køn og tjenestested over en tidsperiode, ligesom der ikke kan skaffes præcise data over antal ansøgere fordelt på køn, idet ikke alle ansøgninger bliver behandlet grundet det store antal ansøgninger. HKO vurderer pba. den samlede andel af kvinder, der starter på HRU, at der procentvis ikke er en sammenhæng mellem antallet af kvinder i værnepligtsenhederne og kvinder, der søger HRU.

7.1.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Hærens evne til at løse opgaverne er ikke udfordret af geografi, mangfoldighed eller inklusion. Værnepligtige søger fortsat om at blive værnepligtige drevet af lyst, tradition og ikke mindst den "story telling", der er fra de enkelte tjenestesteder. Der er således ikke tendenser, der påviser, at geografi udfordrer selve opgaveløsningen.

Rekrutteringsmæssigt er der markant forskel fra antallet af kvinder, der er værnepligtige (22 %) – til antallet af kvinder, der efterfølgende starter en HRU uddannelse (16 %). Den procentvise sammenhæng mellem antallet af værnepligtige kvinder, set i forhold til ansøgningerne om HRU, kendes ikke – men myndigheder i Hæren vil fremadrettet monitorere det forhold som en indikation på graden af succes med at hverve og fastholde kvinder.

Geografisk stabilitet på Forsvarets Dag

Der findes ikke data, som knytter geografi til afgang blandt fastansatte, men det er en udbredt opfattelse, at geografisk afstand er en dominerende faktor for fastholdelse.

HKO er derfor interesseret i størst mulig geografisk stabilitet gennem værnepligt og efterfølgende uddannelse og tjeneste. HKO ønsker derfor, at kommende værnepligtige tidligt orienteres om fordele ved valg af tjenestested tæt på det sted, hvor man er interesseret i at gøre karriere.

7.2. Geografi og Teknisk faglærte

Faglærte kommer fra hele landet

Ud fra de data, der er leveret på faglærte, kan geografi ikke tilskrives værdi i ft. andelen af faglærte dominerer i en landsdel mere end andre; alle tjenestesteder har min. 40 % lokal hervedning⁹.

Tendensen er, at kamptropper tiltrækker faglærte i lige så høj grad som kampstøtteenheder (bilag 2, pkt. 2.1). De sjællandske regiment modtager eks. 35 % af alle værnepligtige og har de seneste tre år i gennemsnit modtaget ca. 37 % af den samlede mængde faglærte på holdet.

Dette peger på, at teknisk tunge tjenestesteder som Ingeniørregimentet (IGR) og Føringsstøtteregimentet (FSR) ikke tiltrækker faglærte værnepligtige i større grad end de øvrige tjenestesteder.

Sammenholdt med kommentarer fra Følgegruppen (FG); *"enkelte faglærte på Forsvarets Dag får at vide, at de ikke har prioritet i ft. at vælge tjenestested eller komme til hurtigere, medmindre de søger en fast stilling, og nogle faglærte ønsker ikke at have med sit fag at gøre i værnepligten"*¹⁰ – peger på, at der kan justeres på kommunikationen omkring værnepligt med en faglært baggrund mhp. at styrke interessen for at søge en af Forsvarets uddannelser.

7.2.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Hærens myndigheder har et vist behov for at tiltrække faglært arbejdskraft til militære stillinger og er derfor interesseret i at hverve flere værnepligtige med faglært baggrund og gerne lokalt aht. fastholdelse. I Forsvarets Business Case "Model for ansættelse af militære lærlinge" er opgjort et årligt behov for ca. 50 lærlinge til at friske Hærens myndigheder¹¹.

Særlige hold til Forsvarets Dag forbeholdt faglærte kan bedre målrette information til kommende værnepligtige omkring karriermuligheder for faglærte og styrke rekrutteringsindsatsen af disse.

⁹ Arbejdsspørgsmål 18-20: Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige.

¹⁰ Referat fra 1. møde i FLGGR F21.

¹¹ D-912421, FBC - Militære Lærlinge

Det vil samtidig skabe bedre rammer for at kommunikere det særlige ved militært ansatte i faglærte funktioner i modsætning til civile arbejdspladser.

Der kan med fordel udarbejdes en særlig hverveplan målrettet faglærte værnepligtige, så der skabes bedre overblik over muligheder og vilkår for at fortsætte en faglært karriere i Forsvaret.

HKO vurderer, at faglige kompetencer – bragt i spil i rammen af den militære tjeneste - vil tilføre yderligere motivation og skabe en større faglighed ved de af Hærens myndigheder, hvor det er nødvendigt. Det vil alt andet lige være nemmere at hverve, igennem en HRU-uddannelse, til de erhvervsfaglige tunge stillinger – når der allerede fra værnepligtiden er fokuseret på relevante kompetencer til relevante tjenestesteder.

7.3. Geografi og Fysiske skader

Arbejdsspørgsmålene har ikke tilvejebragt nødvendige data til at sammenholde udviklingen i arbejdsskader over tid fordelt på geografi.

Data for efterkassation er kun tilgængelige for værnepligtige. Heraf fremgår, at ca. 10 % af de værnepligtige efterkasseres, hvoraf ca. 60 % skyldes fysiske skader. De dominerende fysiske årsager er belastningsskader, knælidelser og rygsmerter¹².

Der kan ikke påvises klare tendenser, idet der ikke er tilvejebragt præcise data over værnepligtiges arbejdsskader fordelt på geografi over tid (bilag 3).

7.3.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Hærens myndigheder har behov for et bestemt antal værnepligtige for at kunne fastholde en tilfredsstillende hvervemasse. FCA har gentagne gange dokumenteret, at værnepligtige pådrager sig antalsmæssigt flere arbejdsskader end fastansatte. Myndighederne har derfor en naturlig interesse i at få mere information mhp. at forbedre vilkårene og derigennem reducere arbejdsskader.

Der gennemføres fem typer af værnepligt med forskellig længde og indhold. HKO vil i samarbejde med Hærens Arbejdsmiljøinspektør undersøge muligheden for afrapportering af nøgletal for arbejdsskader fra alle underlagte myndigheder med værnepligtige, så resultatet af de forskellige vilkår kan vurderes baseret på sammenlignelige data, og de bedste løsninger kan udbredes.

7.4. Mangfoldighed & Inklusion og Teknisk Faglærte

Flere piger, men færre faglærte

¹² Arbejdsspørgsmål 16, 22-23 og 25: Efterkassation 2016-2020 med Grafik uden CPR (Mænd).

Arbejdsspørgsmålene har ikke tilvejebragt nødvendige data til at sammenholde udviklingen i andelen af kvinder over tid fordelt på uddannelse.

Tilgængelige data viser, at ca. dobbelt så mange mænd (4-8 %), som kvinder (1-3 %) har en faglært uddannelse bag sig, når de starter basisuddannelsen. Tendensen er, at andelen med gymnasial uddannelse er højere hos kvinder end hos mænd, og at kvinder generelt er 1-1,5 år ældre, når de gennemfører værnepligten (bilag 4).

En undersøgelse fra tænketanken DEA i 2019 viste, at fra 2009-2019 har dobbelt så mange mænd som kvinder gennemført en faglig uddannelse, hvilket bestyrkes af tal fra Beskæftigelsesministeriet over beskæftigelse opgjort på køn. Her udgør kvinder ca. 10 % i Bygge og Anlægsbranchen¹³.

Det peger på, at den stigende andel af kvinder på værnepligtslignende vilkår dels hæver det generelle uddannelsesmæssige niveau, men samtidig reducerer hvervningspotentialet af faglærte. Og at andelen af faglærte blandt kvinder på værnepligtslignende vilkår er langt lavere end landsgennemsnittet for kvinder.

7.4.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Hæren ønsker fortsat både større inklusion og mangfoldighed - men ikke på bekostning af faglighed.

Tiltag målrettet kommende værnepligtige med faglært baggrund (pkt. 6.2.1.) vurderes også at kunne øge andelen af kvinder med faglært baggrund.

7.5. Mangfoldighed & Inklusion og Fysiske Skader

Piger skades og afgår dobbelt så hyppigt

Arbejdsspørgsmålene har ikke tilvejebragt data over arbejdsskader eller efterkassation fordelt på køn; kvinder på værnepligtslignende vilkår efterkasseres ikke. Det er et gennemgående problem, at kvinders afgang ikke opgøres efter årsag og medregnes i den øvrige statistik f.eks. for efterkassation.

Der er i stedet anvendt data over arbejdsskader indhentet fra Forsvarets Arbejdsmiljøregnskab 2017-2020 og FCAs projekt "Forebyggelse af arbejdsskader blandt værnepligtige" (bilag 5).

¹³ "mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020" artikel fra Beskæftigelsesministeriet.

Tendensen er, at kvinder har dobbelt så stor risiko for at blive skadet, til trods for, at værnepligtsundersøgelsen viser, at kvinderne forbereder sig fysisk i højere grad end mænd¹⁴.

Samtidig har kvinder også generelt dobbelt så stort frafald under basisuddannelsen og GSU i forhold til deres mandlige kollegaer¹⁵.

Dette peger på, at trods et generelt højere uddannelsesniveau og en høj grad af forberedelse, medfører basisuddannelsens fysiske belastning fortsat kvinder den største udfordring. Samme konklusion fremgår af værnepligtsrapporten 2012¹⁶.

Det kan konkluderes, at værnepligtige skades oftere end fastansatte, og at kvinder skades dobbelt så meget som mænd. Eftersom at de fleste værnepligtige forbereder sig fysisk til værnepligtstjeneste, men fortsat pådrager sig overbelastningsskader, vurderes det, at sekvenseringen af uddannelsen fortsat medfører en meget høj belastning ofte med skader til følge. Det skal dog anføres, at skadesfrekvensen er markant højere for den ca. 1/3 af de værnepligtige, som har den laveste forberedelsesgrad samt er i dårlig fysisk form ved start af værnepligten. Det anbefales derfor at indskærpe vigtigheden af forberedelsen til tjenesten for de nye og kommende værnepligtige på Forsvarets dag samt forud for mødedagen.

Følger Hæren tendenserne fra Flyvevåbnet, og fastholdes det nuværende antal af værnepligtige, men øger andelen af kvinder på basisuddannelsen til 30-40 %, peger data på, at Hæren vil opleve en større samlet afgang fra basisuddannelsen før tid, hvormed hvervningspotentialet reduceres.

Afgang fra uddannelse kan ikke entydigt sammenkædes med skadesfrekvensen, da årsag til afgang ikke registreres systematisk. Tendensen bør verificeres i fa. statistik for køn, arbejdsskader og afgang fra HRU og GSU, og det bør undersøges, om FCAs anbefalinger kan implementeres mhp. at reducere arbejdsskader.

En anden hypotese vedr. kvinders afgang fra basisuddannelsen er, at størstedelen skyldes manglende motivation. Data er begrænset, men FPS bekræfter pba. afgangsinterview fra kvinder, at netop manglende motivation er årsag til mange opsigelser.

Såfremt kvinder gennemførte basisuddannelsen på tjenestepligt uden mulighed for opsigelse, vil data for afgang og skadesstatik være sammenligneligt på tværs af køn. For nuværende kan der ikke entydigt konkluderes på årsag bag kvinders afgang.

¹⁴ Arbejdsspørgsmål 10+19: VPLundersøgelse, START HOLD AUG19, FEB 20 og AUG20.

¹⁵ Arbejdsspørgsmål 17: "Fordeling GSU ALM 2019-2020" mail fra HR-P/HKO af 8. juni 2021

¹⁶ Arbejdsspørgsmål 22-24: Værnepligtsrapport maj 2012, s.65.

Basisuddannelsens længde og sammensætning bør undersøges nærmere mhp. reducere af arbejdsskader. Ændring af kvinders kontraktvilkår under basisuddannelsen bør også undersøges mhp. at gøre data sammenlignelige.

7.5.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Den - relativt set - højere afgang fra uddannelserne blandt kvinder peger på, at den stigende andel af kvinder blandt de værnepligtige risikerer at nedbringe det samlede hvervningspotentiale, hvilket understreger pointerne om behovet for incitamentrettet mod en bedre rekruttering og fastholdelse af særligt kvinderne på Forsvarets uddannelser.

Andelen af værnepligtige som har en faglært uddannelse, en målgruppe som Forsvaret har stor interesse i at kunne rekruttere fra, falder også markant hos kvinder i værnepligten¹⁷. Såfremt andelen af kvinder i Forsvaret øges, kan dette derfor på sigt udfordre hvervningspotentialet indenfor de faglige specialer.

Udfordres en stigende andel af kvinder i det samlede hvervningspotentiale grundet mængden af skader og afgang ses der reelt to muligheder:

M I: Antallet af værnepligtige øges for at kompensere for øget afgang og færre faglærte.

M II: Basisuddannelsen justeres så belastningen og afgang forventeligt nedbringes. Flytter ikke på andelen af faglærte, men hvervningspotentialet øges forventeligt med lavere afgang.

Skadesstatistikken for mænd og kvinder peger på, at der fortsat er behov for at revurdere indholdet og sammensætningen af basisuddannelsen. Den nuværende uddannelse er revideret i 2019 og på de tre seneste hold værnepligtige kun gennemført i afkortede versioner grundet COVID-19. Der rådes således ikke over valid empiri for det nuværende uddannelsesindholds effekt på skadesstatistik.

En justering af den nuværende basisuddannelses indhold bør ske i forlængelse af en særskilt undersøgelse, når der kan skaffes bedre data.

7.6. Teknisk Faglærte og Fysiske Skader

Der kan ikke påvises klare tendenser, idet der ikke er tilvejebragt data over værnepligtiges uddannelsesmæssige baggrund fordelt på tjenestesteder og registrerede arbejdsskader.

7.6.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

¹⁷ Arbejdsspørgsmål 10+19: VPLundersøgelse, START HOLD AUG19, FEB 20 og AUG20.

HKO vurderer, at så længe der er en ensartet værnepligtsuddannelse, vil der ikke være klare tendenser, der giver grundlag for at sikre en bestemt gruppe af værnepligtige – fx faglærte særlige vilkår.

7.7. Konklusion pba. kortlægning af data ud fra parametrene

Datagrundlaget har ikke skabt grundlag for at afdække egentlige sammenhænge mellem flere af parametrene. Store mængder af de tilgængelige data har enten ikke været opgjort på køn, på værn eller tjenestested eller opgjort enslydende over en tilstrækkelig lang periode. Der er efterfølgende indhentet data fra andre kilder til at søge at besvare arbejds spørgsmålne og understøtte analysen.

Der er identificeret følgende tendenser i nedenstående kombinationer:

	Geografi	Mangfoldighed og inklusion	Teknisk faglærte	Fysiske skader
Geografi		Ingen tydelige tendenser	Ingen tydelige tendenser	Ingen tydelige tendenser
Mangfoldighed og inklusion	Ingen tydelige tendenser		Færre kvinder er faglærte	Kvinder får flere arbejdsskader
Teknisk faglærte	Ingen tydelige tendenser	Færre faglærte kvinder søger ind		Ingen tydelige tendenser
Fysiske skader	Ingen tydelige tendenser	Overbelastning påvirker skævt	Ingen tydelige tendenser	

Kortlægningen har fundet data som peger på, at den samlede mængde af værnepligtige er tilstrækkelig til at understøtte Hærens behov for friskning og opbygning. Der er dog identificeret en risiko for at en kraftig stigning i afgang potentielt vil udfordre Hærens behov for friskning, hvis der samtidig skal opbygges nye kapaciteter. Ligeledes peger data fra HJK på, at den nuværende opbygningstakt for TFS er tilfredsstillende.¹⁸

Til trods for, at kvinder på værnepligtslignende vilkår i høj grad søger både K1 og K4, har de statistisk markant højere risiko for at opleve en arbejdsskade og forlade uddannelsen før tid. Hertil kommer, at de påvirker Hærens hvervepotentiale af faglærte negativt. Samtidig oplever Hæren en lavere andel af kvinder, der bliver ansat på K1 end deres samlede andel af mængden af værnepligtige.

Data peger samlet på, at et større indtag af kvinder medfører et reduceret hvervningspotentiale for værnepligten samlet grundet større afgang fra uddannelserne og lavere tilgang af faglærte værnepligtige.

Der er behov for flere kvinder i Hæren, men hvervepotentialet bør ikke udfordres og hermed indvirke på Hærens mulighed for at opretholde sin bemanding.

I tillæg dertil bør der ses nærmere på ændrede kontraktvilkår, så basisuddannelsen gennemføres med samme tjenestepligt som værnepligtige, hvilket forventeligt vil reducere kvinders afgang fra basisuddannelsen.

¹⁸ Arbejds spørgsmål 2: TFA estimat fra HJK.

HKO bør fremadrettet føre statistik over antal ansøgere til HRU og GSU fordelt på tjenesteder som indikator på graden af succes med herved og fastholdelse af kvinder. Hvis kvinder gennemfører basisuddannelsen med tjenestepligt, bliver data også statistisk sammenlignelige.

To umiddelbare løsninger er identificeret til at håndtere førnævnte udfordringer:

- **M I:** Antallet af værnepligtige øges for at kompensere for øget afgang og færre faglærte.
- **M II:** Basisuddannelsen justeres mhp. belastningen og træningen struktureres, så skadesmængden og afgang formentlig nedbringes.

Herved vil Hæren kunne fastholde en tilstrækkelig hvervemasse.

Skadesstatistikken for mænd og kvinder peger på, at Hæren fortsat har behov for at revurdere indholdet og sammensætningen af basisuddannelsen. Den nuværende uddannelse er revideret i 2019 og på de tre seneste hold værnepligtige kun gennemført i afkortede versioner grundet COVID-19. Hæren råder således ikke over valid empiri for den nuværende indholds effekt på skadesstatistik.

En justering af den nuværende basisuddannelses indhold bør ske i forlængelse af en særskilt undersøgelse, når der kan skaffes bedre data.

Anden delanalyse skal forsøge at identificere muligheder og begrænsninger for at justere på basisuddannelsen og imødegå de pågældende udfordringer.

8. DELANALYSE AF LÆNGDE, INDHOLD OG TILRETTELÆGGELSE

Basisuddannelsen (HBU) gennemføres over fire mdr. efter HBU 1000-serien, der er tilrettelagt, så den både skaber grundlag for, at soldaterne kan indtræde i TSF, samt kvalificerer sig til at indtræde på HRU og GSU.

Her strækker en typisk arbejdsdag sig fra kl. 07 til kl. 17 eksklusiv rengøring af stuer m.v. FCA har i deres rapport fra 2019 valgt at medtage det tidsmæssige pres under basisuddannelsen som et opmærksomhedspunkt. Flere af rapportens respondenter tilkendegiver at der ofte ikke er tid mellem aktiviteter til at restituere hvormed det fysiske pres på de værnepligtige stiger og dermed også risikoen for ulykker/skader.¹⁹

Indholdet er revideret tilbage i 2019 og implementeret for de efterfølgende værnepligtshold. Alle efterfølgende værnepligtshold har været gennemført i forskellige reducerede udgaver grundet COVID-19. Der eksisterer derfor ikke empiri, der kan understøtte en nærmere kvalitativ analyse af basisuddannelsens indhold.

¹⁹ Arbejdsspørgsmål 22-24: FCA rapport I+II, Pkt.9.6

Som anført under afsnit 6 har Hæren har i 2021 hvervet flere til at søge HRU end FPS har haft kapacitet til at afprøve, hvilket vurderes som en succes i lyset af COVID-19 påvirkning af rammerne for basisuddannelsen.

Det er Hærens vurdering af den nuværende basisuddannelse til fulde understøtter Hærens operative opgaveløsning i rammen af værnepligten (vagttjeneste på de kgl. Palæer og eskortetjeneste ved HESK) og hverver det nødvendige antal egnede kandidater til Forsvarets uddannelser.

8.1. Geografi og Mangfoldighed & Inklusion

Data over bopæl er ikke opgjort på køn, så der er lavet krydsreference til kønsfordelingen på de enkelte tjenestesteder.

To typer af værnepligt adskiller sig i indhold og længde; LG og HESK (Cyber er først påbegyndt i 2020, og tælles med de øvrige værnepligtige på tjenestestedet).

HESK har ca. 80 % (70) kvinder trods den længste uddannelse på 12 måneder, mens LG kun har otte måneder men modtager ca. 6 % (70) kvinder ud af suverænt største andel af Hærens samlede basisuddannelser.

Fælles for begge uddannelser er, at de er højt specialiserede med omfattende gavntjeneste efter basisuddannelsen.

Til sammenligning er andelen af kvinder på alm. fire måneders værnepligt på de øvrige tjenestesteder i gennemsnit ca. 26 %.

TRR, FSR og GHR, SLA har de højeste andele af kvinder, hvilket peger på at kvinder generelt ikke udviser signifikant præference for geografi eller for længden på værnepligten.

Det peger på, at for både mænd og kvinder er det ikke længden der afgør valg af tjenestested men i stedet indholdet, opgaven, oplevelsen og muligheden for et efterfølgende arbejdsliv i Forsvaret.

På samme vis spiller geografi en mindre betydningsfuld rolle, i det både LG og HESK er placeret på Sjælland, men begge tjenestesteder har samme grad af geografisk fordeling af værnepligtige som øvrige tjenestesteder.²⁰ LG har generelt et væsentlig lavere andel af kvinder på værnepligtshold, hvilket jf. FPS tilskrives færre egnede grundet højdekravet og ikke mangel på kvindelige ansøgere.

Dette understøttes af værnepligtsundersøgelsen, hvor svar fra begge køn angiver samspil med egne interesser (samspil med interesser tolkes som det enkelte tjenesteds faglige profil) og venner/families anbefalinger, som de stærkeste faktorer for valg af tjenestested (ca. 50 % af respondenterne).

Tjenestestedets profil og operative kerneopgave er den afgørende faktor for tjenestestedets evne til at tiltrække mænd og kvinder, mens geografi kun er 3. prioritet.

²⁰ Arbejdsspørgsmål 5: Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

Da tjenestestedernes operative opgaver eller specifikke våbenart ikke anses for en justerbar parameter i rammen af midtvejsevalueringens anbefalinger, konkluderes det at den fire måneders basisuddannelse generelle indhold ikke er en signifikant faktor for værnepligtiges valg af tjenestested, for hverken mænd eller kvinder.

Data peger også på at længden på basisuddannelsen heller ikke vurderes afgørende for mænd eller kvinders valg af tjenestestede.

8.2. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Hærens kerneopgave – eksempelvis ved LG betyder meget for valget af tjenestested – ikke mindst sammenkædet med fortællingen om tjenesten fra familie og tidligere værnepligtige. Det samme gør sig gældende for de øvrige regimenter – men valget af tjenestested er drevet af lyst til andre oplevelser, herunder det at gøre tjeneste i Hæren og ikke mindst den ære der ligger i at have været værnepligtig. Derfor er det enkelte regiments fortælling og ikke mindst historie afgørende for valget.

Hæren er interesseret i størst mulig geografisk stabilitet blandt ansøgere til HRU og GSU aht. fastholdelse på sigt (pkt. 6.1.1.).

Hæren vil derfor gennem dialog med FPS undersøge hvordan kommende værnepligtige kan vejledes i valg af tjenestested, så de, der tidligt tilkendegiver interesse i HRU/GSU, også inddrager geografi i deres overvejelser.

Eftersom tjenestelængde ikke vurderes afgørende for valg af tjenestested, kan ændring af basisuddannelsens længde være en mulig justering til at reducere arbejdsbelastning mhp. færre arbejdsskader som følge af overbelastning.

Den anden mulighed for at opnå en generelt kortere arbejdsdag er en justering af indholdet og sekvenseringen. Det vil både understøtte Hærens målsætning om belastningsstyring og samtidig forventeligt nedbringe skadesmængden forårsaget af overbelastning.

8.3. Geografi og Teknisk faglærte

Data har ikke påvist sammenhæng mellem valg af tjenestested og uddannelse (bilag 7).

Dette peger på, at enten tiltrækker Hærens faglige funktioner ikke værnepligtige eller også kommunikeres jobmuligheder for faglærte ikke effektivt.

HKO er interesseret at hverve flere værnepligtige med faglært baggrund til fastansættelse og gerne lokalt. Som anført i første delanalyse er det opfattelsen at en hverveplan målrettet faglærte værnepligtige, kan optimere hvervningen af faglærte værnepligtige til en karriere i Forsvaret.

8.3.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

HKO vurderer, at en øget promovning af de enkelte tjenestesteder inklusiv de tjenestemæssige muligheder efter værnepligt bør italesættes med større intensitet ved Forsvarets Dag.

HKO vurderer, at kunne øge opmærksomheden mellem en faglig uddannelse og tjeneste ved udpegede regimente. I den sammenhæng bør det undersøges, om den information der for nuværende er til rådighed ved Forsvarets dag er tilstrækkelig i forhold til en erhvervsfaglig hvervning.

En mulig løsning kan være som skitseret tidligere: specifikke hvervedage til specifikke grupper, hvor der er bedre lejlighed til at komme i bund med emner som faglærte karrieremuligheder.

8.4. Geografi og Fysiske skader

Data er ikke akkurate nok, til at kunne påvise sammenhænge mellem geografi og fysiske skader (bilag 7). Samlet står dog, at kvinder forholdsvis oplever langt højere andel af de samlede arbejdsskader end deres antalsmæssige andel. Den tendens har været gældende siden 2010.²¹

Belastningsskader, som følge af uddannelsens indhold og tilrettelæggelse, er ikke dokumenteret tilstrækkeligt i tilgængelige data, og der kan ikke identificeres tendenser mellem tjenestestederne og skadesfrekvens.

HKO vil fremadrettet styrke sin registrering af arbejdsskader ved værnepligtsenhederne og opgøre data efter uddannelsesuger, uddannelse og køn, så det kan verificeres om der er en sammenhæng mellem skadesfrekvensen og enkelte tjenestesteder.

8.4.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

De tilgængelige data understøtter ikke en antagelse om, at skadesfrekvensen ved enkelte regimente er større end ved de øvrige. HKO vil fremadrettet styrke sin registrering af arbejdsskader og verificerer om der er en sammenhæng mellem skadesfrekvensen og enkelte tjenestesteder mv.

HKO vurderer, i tråd med konklusionerne fra FCAs rapport²², at en daglig tjenesteperiode fra 06-17 påvirker mængden af skader. Ved at forlænge værnepligtsperioden men fastholde nuværende indhold, reduceres det gennemsnitlige daglige timetal. Det vil forventeligt reducere den samlede belastning (se pkt. 8.1).

²¹ Arbejdsspørgsmål 22-24: Værnepligtsrapporten 2012

²² Arbejdsspørgsmål 22-24: FCA rapport I+II Forebyggelse af ulykke blandt værnepligtige.

HKO vurderer, at ændring af længden af basisuddannelsen vil have store konsekvenser for enhedernes planlægning, lønsumsstyrning og materielforvaltning, samt have implikationer for de øvrige uddannelser (HRU og GSU). Ændring af værnepligtslængden bør behandles i en separat analyse, der undersøger ovennævnte forhold understøttet af empiri for effekten af den reviderede basisuddannelse.

En anden mulighed er analyse af indhold, længde og sammensætning af basisuddannelsen i samarbejde med Center for Militær Fysisk Træning (CMT) mhp. at identificere "best practice" i ft. uddannelsens sammensætning med de bedste forudsætninger for reducere af belastnings- og tilvænningskader.

8.5. Mangfoldighed & Inklusion og Teknisk Faglærte

Værnepligtige har fortsat en højere andel af faglærte med folkeskolens afgangseksamen end kvinder på værnepligtslignende vilkår, i overensstemmelse med den nationale tendens²³.

En tendens der bekræftes af Beskæftigelsesministeriet, hvor tal fra 2020 viser, at kvinder kun varetager 10 % af stillingerne inden for bygge- og anlægsbranchen.²⁴

I 2016 valgte ca. 30 % af mænd at afslutte en erhvervsfaglig uddannelse, mens det kun var ca. 20 % af kvinderne. Den forskel er markant højere blandt værnepligtige og kvinder på værnepligtslignende vilkår. Det kan således ikke konkluderes entydigt, at basisuddannelsens indhold, længde og tilrettelæggelse afskrækker faglærte kvinder fra at gøre brug af deres værneret, omend deres andel er markant lavere end landsgennemsnittet.

8.5.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

Hæren vil gerne have dygtige medarbejdere og kan story telling sammenkædet med opdaterede informationsmateriale, tiltrække kvinder med en erhvervsfaglig uddannelse – vil det styrke enhedernes opgaveløsning.

HKO vil fortsat arbejde for at etablere mere målrettet kommunikation til kommende værnepligtige med faglært baggrund mhp. at styrke information over for kvinder, der ønsker at bruge deres værneret.

8.6. Mangfoldighed & Inklusion og Fysiske Skader

Det er veldokumenteret, at uddannelsens høje fysiske belastning ofte medfører belastningsskader hos værnepligtige og især kvinder på vær-

²³ Artikel fra 3F: "Pigerne gider ikke være håndværkere"

(www.fagbladet3f.dk/artikel/pigerne-gider-ikke-vaere-haandvaerkere)

²⁴ Rapport fra Beskæftigelsesministeriet: "mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020"

nepligtsslignende vilkår, samt at der er en direkte sammenhæng mellem overbelastningsskader og arbejdsulykker.²⁵

FCA har i rapporten opgjort kvindernes middel-ulykkesincidens til 15 og mænds til 7, hvilket kædes sammen med uddannelsens indhold og tilrettelæggelse.

Særligt ved Den Kongelige Livgarde (LG) er uddannelsestiden presset efter etablering af yderligere et 4. Vagthold, der stilles i beredskab til støtte for Politiet i en rotationsordning med de tre øvrige vagthold. Dette har gjort uddannelsen under de første fire måneders værnepligt mere kompleks.

LG vurderer, at der i løbet af den fire måneders basisuddannelse reelt gennemføres aktiviteter svarende til ca. fem og en halv måneders uddannelse.²⁶ LG har derfor anmodet om at ændre længden af værnepligten til 12 måneder, herunder deres basisuddannelse fra fire til seks måneder. Ved at øge tiden til rådighed vurderer LG at de kan sænke arbejdstempoet målt i daglig tjenestetid til ca. 37 timer om ugen. For nuværende er standardarbejdsugen for en HBU-enhed ofte ca. 50 timer ikke medregnet tid i skydelejr og øvelse.

Det vil forventeligt påvirke kvinders skadesstatistik og afgang fra basisuddannelsen positivt, såfremt tempoet og belastningen i uddannelsen reduceres.

8.6.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

LG har særlige behov grundet deres operative opgaveløsning og derfor vil det særegent være hensigtsmæssig at allokere mere uddannelsestid i det samlede værnepligtsforløb.

For den almindelige fire måneders værnepligt vil en justering af indhold og sekvensering være en mere hensigtsmæssig løsning aht. konsekvensen for Hærens samlede lønsum og materielbeholdning men opnå samme effekt; mindsket tempoet og belastningen i uddannelsen. På det eksisterende datagrundlag vurderes en ændret længe på det samlede værnepligtsforløb kun hensigtsmæssig for LG.

For nuværende ønsker HKO, at LG anmodning om at forlænge værnepligtstiden imødekommes, således at uddannelsestiden til HBU og vagtuddannelse øges fra fire til seks måneder – og den efterfølgende periode i Vagtkompagniet øges til seks måneder, imødekommes. Det vurderes at bedre understøtte den udvidede opgaveportefølje til de fire vagthold, ligesom der vil kunne skabes en bedre balance mellem uddannelsesmål og tiden til rådighed, hvilket samtidigt vil reducere den

²⁵ Arbejdsspørgsmål 22-24: Værnepligtsrapporten 2012, FCA rapport del I+II "Forebyggelse af arbejdsskader i værnepligten"

²⁶ SAGSOPLÆG _ Beslutning om 12 mdr. værnepligt ved Den Kongelige L... (D519118)

daglige fysiske belastning på de værnepligtige og dermed styrke skadesforebyggelsen.

En sidegevinst her vil ligeledes være en øget synkronisering med Hærens øvrige reaktionsstyrkeuddannelse, samt mulighed for at omfordele op til 380 værnepligtige på øvrige regimente og hermed mindske afgangsprocenten og styrke hvervningspotentiallet for Hæren samlet.

8.7. Teknisk Faglærte og Fysiske Skader

Der er ikke påvist klare sammenhænge mellem værnepligtiges uddannelsesmæssige baggrund fordelt på tjenestesteder og registrerede arbejds-skader.

Der kan ikke konkluderes entydigt på basisuddannelsens indhold, længde og tilrettelæggelse i ft. påvirkning af hvervning af faglærte og/eller deres skadesfrekvens.

8.7.1. Delkonklusion: Hærens opgaveløsning, rekruttering og opbygning.

HKO bemærker, at der i Hæren gennemføres den samme standardiserede basisuddannelse efter de samme uddannelsesmæssige grundlag – hvorfor udsving i mængde af skader og efterkassation alene for en særlig gruppering ses som værende tilfældige.

8.8. Konklusion Anden delanalyse

Den eneste signifikante sammenhæng mellem basisuddannelsen og parametrene er kvinders skadesfrekvens bl.a. grundet overbelastning, og kvinders andel af faglærte.

Kvinder har fortsat markant større skadesfrekvens og afgang fra uddannelser, som ikke er belyst nærmere grundet mangelfuld statistik.

Andelen af kvinder med en faglært uddannelse er også markant lavere end andelen hos værnepligtige, og markant under det nationale gennemsnit for kvinder. Årsagen hertil er ikke belyst nærmere grundet mangelfuld statistik.

FCA har tidligere konkluderet at netop tid til rådighed, indholdet og sammensætningen af basisuddannelsen har direkte betydning for mængden af skader. HKO råder imidlertid ikke over data der påviser

- hvornår i basisuddannelsen skaderne sker,
- hvordan skader påvirker kvinders ansøgning til HRU/GSU,
- hvordan skader påvirker kvinders afgang fra uddannelse.

Generelt har HKO behov for at bedre indsigt i en lang række statistik vedr. arbejds-skader, ansøgning til og afgang fra uddannelse. Ud over at systematisk føre statistik over nøgletal, så datas sammenlignelighed skal også adresseres. Så længe kvinder på værnepligtslignende vilkår ikke gennemføre basisuddannelsen på samme vilkår som de værnepligtige, kan Hæren ikke trække brugbare og valide data.

Basisuddannelsens indhold og sekvensering kan med fordel gentænkes med støtte fra CMT, hvor uddannelsen sekvenseres efter belastningen i blokke, der tilsikre en gradvis stigning, så den nødvendige tid til restitution tilsikres.

Hvis længde/uddannelsestid øges til den nuværende basisuddannelse, vil det forventeligt påvirke kvinders skadesstatistik og afgang fra basisuddannelsen positivt. Alligevel vurderer HKO at justering af indhold og sekvensering for at mindske belastningen i uddannelsen er mere hensigtsmæssigt for Hærens myndigheder aht. den samlede konsekvens for lønsum mv..

På det eksisterende datagrundlag vurderes en ændret længe på det samlede værnepligtsforløb kun hensigtsmæssig for LG, mens særskilt undersøgelse bør afdække muligheder og afledte konsekvenser ved en ændret værnepligtslængde bredt i Hæren.

Ændring af uddannelseslængden for den almindelige fire mdrs. værnepligt undersøges ikke nærmere for nuværende.

9. Samlet konklusion

Overordnet er basisuddannelsen tilfredsstillende i ft. Hærens opgaveløsning idet den både understøtter den nødvendige hvervning til HRU og GSU, samt opbygning af TSF.

Som svar på spørgsmål 1 er det HKOs vurdering, at den samlede mængde af værnepligtige er tilstrækkelig til at understøtte Hærens behov til friskning og opbygning med den nuværende afgang. Der er dog identificeret en risiko for at en kraftig stigning i afgang potentielt vil udfordre Hærens behov for friskning, hvis der samtidig skal opbygges nye kapaciteter.

Som svar på spørgsmål 2 er det HKOs vurdering pba. data fra HJK på at den nuværende opbygningstakt for TFS er tilfredsstillende²⁹.

Analyse af parametrene

Den eneste signifikante sammenhæng mellem basisuddannelsen og parametrene er kvinders skadesfrekvens grundet overbelastning, og andelen af kvinder med faglært baggrund er lavere end landsgennemsnittet.

Kvinder har fortsat markant større skadesfrekvens og afgang fra uddannelser, som ikke er belyst nærmere grundet mangelfuld statistik.

Data peger derfor på, at et større indtag af kvinder medfører et reduceret hvervningspotentiale for værnepligten samlet grundet større afgang fra uddannelserne og lavere tilgang af faglærte værnepligtige.

²⁹ Arbejdsspørgsmål 2 TFA estimat fra HJK.

HKO ønsker flere kvinder men ønsker ikke at udfordre hvervepotential og Hærens mulighed for at opretholde sin bemanning. Bedre data kan validere årsagen bag den høje afgang, herunder hvorvidt ændrede kontraktvilkår vil reducere kvinders afgang fra basisuddannelsen.



To umiddelbare løsninger er identificeret til at håndtere førnævnte udfordringer:

- **M I:** antallet af værnepligtige øges for at kompensere for øget afgang og færre faglærte.
- **M II:** basisuddannelsen justeres mhp. belastningen og træningen struktureres så skadesmængden og afgang formentligt nedbringes.

Herved vil Hæren kunne fastholde en tilstrækkelig hvervemasse til at understøtte Hærens opgaveløsning og rekrutteringsbehov.

Analysen har ikke kunnet anbefale konkrete tiltag til justering af længden, indhold og tilrettelæggelse grundet mangelfulde data.

HKO ønsker derfor at LG anmodning om en udvidet værnepligt godkendes som pilotprojekt for at producere data vedr. længde.

Det vil i samme omgang give Hæren mulighed for at udnytte det eksisterende potentiale mere hensigtsmæssigt ved at omfordele det overskydende værnepligtshold - omend det ikke løser den samlede udfordring for kvinder med arbejdsskader og høj afgang fra uddannelsen.

10. Anbefalinger

Der er i analysen fremkommet følgende konklusioner og anbefalinger:

- **Det anbefales**, at værnepligten i Hæren fastholdes til på fire måneder, idet sammenhængen mellem uddannelsen og den efterfølgende opgave i regi af TFS ses at være tilfredsstillende og i balance.
- **Det anbefales**, at undersøge muligheder og begrænsninger for at justere indhold af den almindelige fire måneders værnepligt mhp. at reducerer antallet af arbejdsskader.
- **Det anbefales**, at værnepligt ved den kongelige Livgarde ændres til 12 måneder, idet der for nuværende ses en manglende sammenhæng mellem uddannelsestiden til rådighed og de operative/beredskabsmæssige opgaver der efterfølgende skal løses.³⁰
- **Det anbefales**, at undersøge nærmere hvad der kan motivere faglærte til at søge Forsvarets uddannelser mhp. at justere den kommunikative strategi til faglærte.

11. Perspektivering

Hæren har behov for en mangfoldig medarbejdermasse både i bredden (M100, M200 og M300) og dybden (faglærte, specialister m.m.). Initiativer i rammen af værnepligten skal hele tiden have det sigte for øje, at styrke hvervning til og fastholdelse af en mangfoldig arbejdsplads.

HKO er interesseret i at flest mulige søger tjenestested i egen region for at styrke fastholdelse i fm. fastansættelse.

HKO anerkender at retten til selv at vælge tjenestested er afgørende for den høje andel af frivillige, som gennemfører værnepligten, og har ingen ambitioner om at ændre på det forhold.

HKO anbefaler at FPS i rammen af Forsvarets Dag italesætter geografisk stabilitet over for kommende værnepligtige.

11.1 Arbejdsskader.

Værnepligtige får antalsmæssigt langt flere arbejdsskader end øvrige ansatte, og HKO bør fortsat iværksætte tiltag der reducerer arbejdsskader, hvilket også vil komme kvinder på værnepligtslignende vilkår til gode.

Fysisk screening af "Særligt motiverede", som ønsker at starte basisuddannelsen inden for 3 måneder, vil kunne hjælpe til at sikre at de værnepligtige, som starter har de bedste forudsætninger for at gennemføre.

HKO bør også genbesøge anbefalingerne fra FCAs 2019 rapport mhp. at implementere disse f.eks. et styrket samarbejde med infirmeritjenesten og hærens værnepligtsenheder til at undgå fortsat tjeneste efter skaders opståen.³¹

11.2 Faglært arbejdskraft.

³⁰ SAGSOPLÆG _ Beslutning om 12 mdr. værnepligt ved Den Kongelige L... (D519118)

³¹ Arbejdsspørgsmål 22-24 FCA rapport II Forebyggelse af ulykke blandt værnepligtige, Pkt 3.6

HKO har behov for, at kunne hverve faglært arbejdskraft til militære stillinger, både internt (militære lærlinge) og eksternt (værnepligtige). Måltrettet information, til unge med en faglært uddannelse om karrieremuligheder i Forsvaret, vil også kunne påvirke kvinder til at overveje en militærkarriere.

HKO vil fremsætte forslag til FPS, om at se på et koncept, hvor der afholdes særlige udgaver af Forsvarets Dag måltrettet unge med en faglært uddannelse, for bedre at italesætte muligheder og vilkår for en karriere i Forsvaret.

HKO vil tilsvarende se på at udarbejde en standardiseret plan for hvervning af faglærte værnepligtige til Forsvarets uddannelser, der skal sikre bedre information om karriereveje bredt i Forsvaret.

11.3 Fordeling af værnepligtige.

Hærens hvervningspotentiale ligger på ca. 25 % af en årgang værnepligtige til HRU og GSU, hvilket understøtter Hærens nuværende behov for friskning af strukturen. Opbygning af kapaciteter medfører et øget behov, ligesom ændret fordeling mellem GSU, ALM og GSU, STP også kræver et højere HRU indtag.

Hærens hvervningspotentiale er derfor udfordret hvis Hærens kraftige vækst i de kommende år, modsvarer af afgang fra Hæren til niveauet før COVID-19.

LG udgør en udfordring, idet de modtager godt 25 % af alle Hærens værnepligtige, men kun hverver godt 60 til HRU årligt, hvilket er under 10 % af Hærens produktionsmål for HRU. Der går et stort hvervningspotentiale tabt ved LG, dels grundet deres begrænsede behov for friskning, dels fordi 2/3 af pladserne kun hverves til LG grundet skæve indkaldelseshold (DEC/AUG).

Hvis en forlænget værnepligt ved LG godkendes, vil det frigive ca. 380 værnepligtige til fordeling mellem de øvrige myndigheder, synkronisere ansøgning til HRU fra LG med de øvrige myndigheder og de facto øge den samlede hvervemasse for Hæren.

En mulighed for at reducere frafaldet blandt kvinder på værnepligtslignende vilkår, kunne meget enkelt være at indføre tjenestepligt i fm. værneret på lige fod med værnepligtige. Det vil, dels medføre en højere andel som gennemfører og kan søge en af Forsvarets Uddannelser, dels forventeligt øge graden af fysisk og mental forberedelse, da kontrakten ikke længere kan opsiges, hvis basisuddannelsen ikke lever op til forventningerne mv.

Dette vil, samtidig styrke fortællingen om kvinder som en naturlig del af Forsvaret, når basisuddannelsen gennemføres på ens vilkår.

11.4 Længere værnepligt.

Indholdet af og sekvensering i basisuddannelsen medfører stor fysisk belastning og data viser, at skader der registreres i fm. efterkassation primært er overbelastning/tilpasning, rygsmerter og knælidelser. Dette

er forventeligt, når de værnepligtige skal vænne sig til dagligt at gå i støvler, bære udrustning og være fysisk aktive i det fri i lange perioder. Uddannelsens program kræver en arbejdsdag fra ca. 06-17 inkl. stue- rengøring, hvilket giver begrænset tid til restitution. I kombination med det høje tempo, er overbelastning det naturlige resultat især for de mest utrænede hvilket er samstemmende med FCAs konklusion.

Hvis tjenestetiden bliver længere, forventer HKO at det medfører færre arbejdsskader og lavere afgang fra uddannelsen. Alligevel vurderer HKO at justering af indhold og sekvensering for at mindske belastningen i uddannelsen er mere hensigtsmæssigt for Hærens myndigheder aht. den samlede konsekvens for lønsum mv.. Godkendes ændringerne af den samlede værnepligt ved LG og holder antagelserne stik, vil det give data til at undersøge ændring af længde og indhold af den almindelige fire måneders basisuddannelse.

11.5 Ændring af basisuddannelsen.

Det nuværende indhold af uddannelsen er senest revideret i år 2019, og det er for tidligt at konkludere om det opfylder Hærens behov for hvervning.

HKO kan genbesøge FCAs rapport fra 2019 og undersøge hvilke anbefalinger, der kan implementeres mhp. at reducere mængden af arbejdsskader.

Hvis indholdet af basisuddannelsen skal undersøges nærmere, bør det ske i rammen af GSU og HRU i samarbejde med CMT mhp. at finde en mere hensigtsmæssig belastning i ft. tiden til rådighed for det samlede uddannelsesforløb.

11.6 Nøgletal for hvervning.

Delanalysen har afdækket, at HKO kun i ringe omfang har adgang til nøgletal for hvervning, arbejdsskader og afgang fra uddannelse. Det vil styrke HKOs strategiske forståelse for værnepligtsområdet, hvis der fremadrettet med støtte fra FPS, blev rapporteret statistiske nøgletal for ansøgning til Forsvarets uddannelser opgjort på tjenestested og køn, skadesstatistik fordelt på køn og tjenestested, samt afgang fra uddannelse med angivelse af årsag fordelt på køn og tjenestested.

Dette ville give et empirisk grundlag, for at justere på værnepligten under hensyntagen til mangfoldighed, faglært arbejdskraft og hvervnings/fastholdelsesgrad.

Morten Ejskjær Palmelund

Kaptajn

Sagsbehandler G1

Bilag:

1. D-1222391, Bilag 1 FØRSTE DELANALYSE - GEOGRAFI OG MANGFOLDIGHED og INKLUSION, 18-08-2021
2. D-1222412, Bilag 2 FØRSTE DELANALYSE - GEOGRAFI OG TEKNISK FAGLÆRTE, 18-08-2021
3. D-1222414, Bilag 3 FØRSTE DELANALYSE - GEOGRAFI OG FYSISKE SKADER, 18-08-2021
4. D-1222417, Bilag 4 FØRSTE DELANALYSE - MANGFOLDIGHED og INKLUSION OG TEKNISK FAGLÆRTE, 18-08-2021
5. D-1222425, Bilag 5 FØRSTE DELANALYSE - MANGFOLDIGHED og INKLUSION OG FYSISKE SKADER, 18-08-2021
6. D-1222428, Bilag 6 FØRSTE DELANALYSE - TEKNISK FAGLÆRTE OG FYSISKE SKADER, 18-08-2021
7. D-1222429, Bilag 7 ANDEN DELANALYSE - VÆRNEPLIGTENS INDHOLD, LÆNGDE OG TILRETTELÆGGELSE, 18-08-2021

Referencer

- Arbejdsspørgsmål-ark F21
- Arbejdsspørgsmål 1 Hærens plan for opbygning af bemanning 2020-2024 V6
- Arbejdsspørgsmål 1 Sammenfatning og aktionsliste pga. møde vedr. fordeling af værnepligtige
- Arbejdsspørgsmål 1 Screening og selektion af KSE
- Arbejdsspørgsmål 2 TFA estimat
- Arbejdsspørgsmål 5 Opgørelse over områder hvor vpl kommer fra
- Arbejdsspørgsmål 5 Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle
- Arbejdsspørgsmål 10+19 VPLundersøgelse, START HOLD AUG19, FEB20 og AUG20
- Arbejdsspørgsmål 13 Udvikling af M-K andel værnepligtige
- Arbejdsspørgsmål 15 Afgangsprocent kvinder opdelt på tjsted 2018-2020 (2)
- Arbejdsspørgsmål 16, 22, 23 og 25 Oversigt over efterkassation på geografi
- Arbejdsspørgsmål 16, 22, 23 og 25 Egnethed på Forsvarets Dag (samlet) fordelt på fysisk og psykisk kassation
- Arbejdsspørgsmål 17 Fordeling GSU ALM 2019-2020
- Arbejdsspørgsmål 17 Oversigt over HRU fordelt på M-K
- Arbejdsspørgsmål 18-20 HKO Opgørelse af VPL med svendebrev 2016 – 2021

- Arbejdsspørgsmål 18-20 Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige
- Arbejdsspørgsmål 21-23 opgørelse over arbejdsskader type og tjenestested
- Arbejdsspørgsmål 21-23 Oversigt arbejdsskader opgjort på køn og tjenestested
- Arbejdsspørgsmål 22-24 FCA rapport I Forebyggelse af ulykke blandt værnepligtige
- Arbejdsspørgsmål 22-24 FCA rapport II Forebyggelse af ulykke blandt værnepligtige
- Arbejdsspørgsmål 22-24 Forsvarsministeriets arbejdsmiljøregnskab 2016-2019
- Arbejdsspørgsmål 22-24 Værnepligtsrapport maj 2012
- møde i FLGGRP F21 – referat
- SAGSOPLÆG _ Beslutning om 12 mdr. værnepligt ved Den Kongelige L... (D519118)
- Artikel fra 3F: "Pigerne gider ikke være håndværkere"
(www.fagbladet3f.dk/artikel/pigerne-gider-ikke-vaere-haandvaerkere)
- Rapport fra Beskæftigelsesministeriet: "mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020"

INDHOLDSFORTEGNELSE

bilag 1 kortlægning af data - Geografi og Mangfoldighed & Inklusion	3
bilag 2 kortlægning af data - Geografi og Teknisk faglærte	6
bilag 3 kortlægning af data - Geografi og Fysiske skader.....	7
bilag 4 kortlægning af data - Mangfoldighed & Inklusion og Teknisk Faglærte	8
bilag 5 kortlægning af data - Mangfoldighed & Inklusion og Fysiske Skader	9
bilag 6 kortlægning af data - Teknisk Faglærte og Fysiske Skader	11
bilag 7 ANDEN delanalyse - Værnepligtens Indhold, Længde og Tilrettelæggelse.....	12
Arbejdsspørgsmål 1 Hærens plan for opbygning af bemanning 2020-2024 v6	18
Arbejdsspørgsmål 1 Sammenfatning og aktionsliste pba. møde vedr. fordeling af VPL	20
Arbejdsspørgsmål 1 Screening og selektion af KSE	21
Arbejdsspørgsmål 2 TFA estimat – TOTALFORSVARSSTYRKEN	22
Arbejdsspørgsmål 3, 4 + 14 produktionsmål for værnepligten	23
Arbejdsspørgsmål 5 opgørelse over værnepligtiges bopæl fordelt på tjenestesteder	37
Arbejdsspørgsmål 5 kort over tjenestesteder og værnepligtiges bopæl	38
Arbejdsspørgsmål 13 Udvikling af M-K andel blandt værnepligtige.....	46
Arbejdsspørgsmål 15 Afgangsprocent kvinder opdelt på tjsted 2018-2020.....	47
Arbejdsspørgsmål 16, 22-23 og 25 oversigt over efterkassation på geografi/tjenestested	49



Arbejdsspørgsmål 17 fordeling gsu alm 2019-2020	50
Oversigt over HRU fordelt på M-K 2019-2021	50
Arbejdsspørgsmål 18-20 HKO Opgørelse af VPL med svendebrev	51
2016	51
2017	52
2018	53
2019	54
2020	55
2021	56
Arbejdsspørgsmål 18-20 kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige	57
Arbejdsspørgsmål 21-23 opgørelse over arbejdsskader type, køn og tjenestested	64

BILAG 1 KORTLÆGNING AF DATA - GEOGRAFI OG MANGFOLDIGHED & INKLUSION

Datagrundlag: Arbejdsspørgsmål 5, 10, 12, 13, 14, 17.

Oversigt over motivation for valg af tjenestested.

	2019-I		2020-I		2020-II	
	Tæt på	Langt væk	Tæt på	Langt væk	Tæt på	Langt væk
Mænd	19 %	5 %	23 %	8 %	20 %	9 %
Kvinder	22 %	6 %	20 %	8 %	21 %	10 %

Kilde: VPLundersøgelsen START 2019 AUG, VPLundersøgelsen START 2020 FEB, og VPLundersøgelsen START 2020 AUG.

1.1 Geografi er ens for køn Der er ikke leveret data over geografi fordelt på køn for Hærens værnepligtige alene. Gennemgang af bopælsdata for værnepligtige viser dog at tjenestederne generelt modtager over 40 % fra egen region ¹ . Dog kan det af "Værnepligtsundersøgelsen" aflæses fra 2019-2020 at kun ca. 20 % vælger deres tjeneste sted fordi det var tæt på, mens 7-8 % omvendt valgte tjenestested fordi det var langt væk ² . Det dækker alle værnepligtige, hvoraf Hæren modtager ca. 93 % hvormed det vurderes at kunne anvendes som en grov indikator på sammenhæng mellem geografi og valg af tjenestested opgjort efter køn. Fælles for begge køn er at ca. 20 % vælger tjenestested ud fra et ønske om geografisk nærhed og	Overordnet er der ingen variationer i de to køns begrundelser for valg af tjenestested målt over de hold. På det eksisterende datagrundlag kan der ikke udledes om der er lokale variationer mellem kønnene på de enkelte tjenestesteder. Umiddelbart vurderes der ikke for nuværende at herske grundlag for at undersøge sammenhænge mellem køn og geografi idet kun 20 % motiveres af kort afstand, hvilket er ca. halvdelen af de som kommer fra samme region som tjenestestedet. En opgørelse over andelen af kvinder, som søger HRU eller GSU fordelt på tjenestested og efterfølgende udnævnes, kunne afspejle evt. geografiske forskelle, men overordnet kan der ikke erkendes forskellige tendenser kønnene imellem.
---	---

¹ Arbejdsspørgsmål 5: kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæl.

² Arbejdsspørgsmål 10: VPLundersøgelse 2019 AUG-2020AUG

	tilknytning. Fælles for begge køn er også at de kraftigste faktorer fsva. valg af tjenestested fortsat er samspil med egne interesser og venner/families anbefalinger.	
1.2	<u>Stigende andel geografisk jævn</u> Andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår er gradvist øget frem mod 2022. FPS arbejder med en målsætning på 23 % af et værnepligtshold skal være kvinder på kontrakt. Andelen af kvinder var 22 % i årene 2019 og 2022. Det afspejler sig ved at samtlige HRN MYN modtager langt flere kvinder på værnepligtslignende vilkår pr. indkaldelseshold i dag end for 5 og 10 år siden, ligesom stigningen ses jævnt fordelt på Hærens tjenestesteder³.	Selvom Hæren modtagere flere kvinder på værnepligtslignende vilkår, opleves fremgangen hos alle tjenestesteder med undtagelse af HESK, som i forvejen har ca. 80 % kvinder pr værnepligtshold. Tendensen er, at geografi fortsat ikke har indvirkning på valg af tjenestested i signifikant højere eller lavere grad ved en øget andel af kvinder, når der tages højde for regionale forskelle og størrelse på værnepligtsholdene. Mænd og kvinder har i overvejende grad de samme motiver for valg af tjenestested. Da kvinder som ønsker at gøre brug af deres værneret klassificeres som 'Særligt motiverede' har de mulighed for i højere grad end værnepligtige at bestemme tjenestested. Dermed burde forskellig i kønnes motiver for valg af tjenestesteder fremstå tydeligt, men det er ikke tilfældet hvormed det konkluderes at hverken køn eller bopæl har nogen signifikant betydning for valg af tjenestested.
1.3	<u>Geografi påvirker ikke hvervning</u> Kvindes andel udgør i gennemsnit ca. 16 % af de, som hverves til HRU⁴. Der kan ikke skaffes præcise data over <u>antal ansøgere</u> fordelt på køn eller tjenestested til at påvise hvervningspotentiale og succesrate idet ikke alle ansøgninger bliver behandlet grundet det store	Selvom kvinder er overrepræsenteret i ft deres respektive andel på GSU og underrepræsenteret på HRU, er baggrunden herfor ikke entydig i det pladser til HRU ofte kan svinge kraftigt lokalt og nationalt. Antallet af ledige pladser ved eget tjenestested har stor betydning for motivationen til at søge

³ Arbejdsspørgsmål 13 Udvikling M/K andel af værnepligtige.

⁴ Arbejdsspørgsmål 17 Oversigt over HRU fordelt M/K.

	antal ansøgninger. For ansættelse på K4 (GSU) er der kun skaffet data for 2019-2020. Andelen af kvinder svinger fra 20-34 %, ligesom andelen af afgang fra UDD også svinger mellem 17 % til 39 %.⁵ Både optagelse og frafald ligger generelt højere blandt kvinder på GSU; i snit næsten 28 % af kvinderne afgår fra UDD mod 15 % hos mænd. Positivt bemærkes det at kvindernes andel på GSU modsvarer eller overstiger deres samlede andel på værnepligtsholdene.	HRU. Dog skal det fremhæves at de regimente der generelt ansætter hovedparten af HRU alle oplever en tilsvarende fremgang i andelen af kvinder på værnepligtslignende vilkår.⁶ Sammenholdt med antallet af kvinder som optages på HRU og GSU nationalt, peger det på at der ikke er tegn på geografisk skævhed i ft. fastansættelse. Der kan fremadrettet føres statistik over ansøgninger, optagne og udnævnelser fordelt på køn, tjenested og uddannelse for at skabe indsigt i geografiske forskelle. Tilsvarende kan der føres statistik over årsager til afgang fra uddannelse fordelt på køn, tjenested og uddannelse for at belyse sammenhænge med geografi mv..
--	--	--

⁵ Arbejdsspørgsmål 17 Fordeling GSU ALM 2019-2020

⁶ Arbejdsspørgsmål 13 Udvikling M/K andel af værnepligtige.

BILAG 2 KORTLÆGNING AF DATA - GEOGRAFI OG TEKNISK FAGLÆRTE

Datagrundlag: ARBEJDSSPØRGSMÅL 5, 10, 12, 13, 14, 17-21

2.1	<u>Faglærte kommer fra hele landet</u> Datagrundlaget består af manuelle registreringer fra de enkelte regimente med baggrund i oplysninger fra de værnepligtige selv. Det kan derfor ikke afvises at data kan være forkerte. I 2016 er det kun februar indkaldelsen, der fremgår af tallene. I 2017 er det kun LG, der har indberettet tal. I 2020 er der ikke indsamlet data på februar indkaldelsen pga. nedlukningen som følge af COVID-19. 2021 er indtil opgjort på februar indkaldelsen ved alle regimente samt april indkaldelsen ved LG.	Ingen af arbejdsspørgsmålene har tilvejebragt de nødvendige data til at sammenholde udviklingen i værnepligtige med faglig uddannelse over tid fordelt på geografi i tilstrækkelig grad. Tendensen er at kamptropper tiltrækker faglærte i lige så høj grad som kampstøtte-enheder, og geografi ikke kan tilskrives signifikant værdi i ft. at andelen af faglærte dominerer i en landsdel mere end andre.⁷ Det peger på at IGR og FSR ikke tiltrækker faglærte til trods for en profil, med mange faglærte funktioner blandt M100. Sammenholdt med kommentarer fra Følgegruppen at <i>"enkelte faglærte på Forsvarets Dag får at vide, at de ikke har prioritet ift. at vælge tjenestested eller komme til hurtigere medmindre de søger en fast stilling og nogle faglærte ikke ønsker at have med sit fag at gøre i værnepligten"</i>⁸ - peger på at der kan justeres på kommunikationen omkring værnepligt med en faglært baggrund mhp. at styrke interessen for at søge en af Forsvarets uddannelser.
------------	--	---

⁷ Arbejdsspørgsmål 18-20 Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

⁸ Referat fra 1. møde i FLGGRP F21.

BILAG 3 KORTLÆGNING AF DATA - GEOGRAFI OG FYSISKE SKADER

Datagrundlag: ARBEJDSSPØRGSMÅL 5, 10, 12, 16, 22-25.

3.1	Arbejdsskader er opgjort forskelligt i perioden 2016-2019 og ikke alle tjenestesteder har registreret arbejdsskader i perioden 2016-2019. FCA tilskriver stigningen i arbejdsskader fra 2018 til 2019 til mere præcis afrapportering, hvilket reducerer validitet af eksisterende data i perioden 2016-2020⁹. FCA udgav i 2019 en rapport omkring forebyggelse af arbejdsskader blandt værnepligtige, men er kun foretaget feltstudier ved LG, GHR, JDR og TRR. Heraf fremgik at GHR lå lidt over gennemsnittet mens LG lå lidt under. Samlet lå alle undersøgte MYN ca. på samme niveau¹⁰. Data for efterkassation kun tilgængelige for værnepligtige. Heraf fremgår at ca. 10 % af de værnepligtige efterkasseres, hvoraf ca. 60 % skyldes fysiske skader. De dominerende fysiske årsager er belastningsskader, knælidelser og rygsmerter¹¹.	Ingen af arbejdsspørgsmålene har tilvejebragt de nødvendige data til at sammenholde udviklingen i arbejdsskader over tid fordelt på geografi. Der kan ikke påvises klare tendenser i det der ikke er tilvejebragt akkurate data over værnepligtiges arbejdsskader. Efterkassation rummer mange faktorer som ikke er gennemarbejdet her grundet kompleksiteten i data. Overordnet så ligger HESK, GHR BOR og TRR, VOR højere end gennemsnittet uden at der kan identificeres entydige tendenser eks. ligger TRR, VOR højt grundet det lave antal værnepligtige, hvor ganske få afgangne placerer dem højt i statistikken.
------------	--	---

⁹ Forsvarsministeriets arbejdsmiljøregnskab 2019, s.11.

¹⁰ Arbejdsspørgsmål 21-23 Oversigt arbejdsskader opgjort på køn og tjenestested.

¹¹ Arbejdsspørgsmål 16, 22-23 og 25 Efterkassation 2016-2020 med Grafik uden CPR (Mænd).

BILAG 4 KORTLÆGNING AF DATA - MANGFOLDIGHED & INKLUSION OG TEKNISK FAGLÆRTE

Datagrundlag: ARBEJDSSPØRGSMÅL 13-21.

Uddannelsesmæssig baggrund fordelt på køn 2019-2020

	2019-II	2020-I	2020-II	2019-II	2020-I	2020-II	2019-II	2020-I	2020-II
	Gymnasie-eksamen			Folkeskolens afgangsprøve			Svendebrev		
M	83 %	74 %	84 %	7 %	12 %	8 %	4 %	8 %	4 %
K	91 %	87 %	91 %	2 %	5 %	2 %	3 %	1 %	2 %

4.1	Flere piger men færre faglærte Ud fra "Værnepligtsundersøgelsen" aflæses fra 2019-2020 kan det aflæses at ca. dobbelt så mange mænd (4-8 %), som kvinder (1-3 %) har en faglært uddannelse bag sig, når de starter deres værnepligt¹². Omvendt er andelen med kun folkeskolens afgangseksamen næsten fire gange større hos mænd end kvinder. Analysen er gennemført pba. data fra 2019-2020. En undersøgelse fra tænketanken DEA i 2019 viste, at dobbelt så mange mænd som kvinder gennemført en faglig uddannelse i perioden 2009-2019¹³. Det understøttes af tal fra Beskæftigelsesministeriet over beskæftigelse opgjort på køn. Her udgør kvinder ca. 10 % i Bygge og anlægsbranchen.¹⁴	Arbejdsspørgsmålene har ikke tilvejebragt de nødvendige data i tilstrækkeligt omfang. Tendensen pba. data til rådighed er, at andelen med gymnasial uddannelse er højere hos kvinder end mænd og at kvinder generelt er 1-1,5 år ældre når de gennemfører værnepligt. Det peger på at den stigende andel af kvinder på værnepligtslignende vilkår dels hæver det generelle uddannelsesmæssige niveau men samtidig reducerer hvervningspotentialer af faglærte. Hæren vil med fordel fremadrettet kunne føre statistik over uddannelse fordelt på køn og tjenestesteder for at afdække interessen for at få en faglært karriere i Hæren aht. behovet for at hverve faglærte til fastansættelse.
------------	---	--

¹² Arbejdsspørgsmål 10+19: VPLundersøgelse, START HOLD AUG19, FEB 20 og AUG20.

¹³ Artikel fra 3F: "Pigerne gider ikke være håndværkere" (www.fagbladet3f.dk/artikel/pigerne-gider-ikke-vaere-haandvaerkere)

¹⁴ Rapport fra Beskæftigelsesministeriet: "[mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020](#)"

BILAG 5 KORTLÆGNING AF DATA - MANGFOLDIGHED & INKLUSION OG FYSISKE SKADER

Datagrundlag: ARBEJDSSPØRGSMÅL 10, 13-21, 22-24.

Arbejdsulykker med fravær hos værnepligtige 2017 – 2020 fordelt på køn								
År	2017		2018		2019		2020	
Mænd	114	69 %	103	70 %	140	65 %	107	68 %
Kvinder	52	31 %	45	30 %	76	35 %	50	32 %
I alt	166		147		216		157	

Kilde: Forsvarets Arbejdsmiljøregnskab 2020.

Afgang fra GSU fordelt på køn															
2019								2020							
Hold JUN				Hold DEC				Hold JUN				Hold DEC			
Køn	Optaget	Afgået	Rest		Optaget	Afgået	Rest		Optaget	Afgået	Rest		Optaget	Afgået	Rest
M	82	13	69	16%	88	12	76	14%	67	7	60	10%	94	19	75
K	23	9	14	39%	30	5	25	17%	36	6	30	17%	23	9	14
Alt	105	22	83	21%	118	17	101	14%	103	13	90	13%	117	28	89

Kilde: "Fordeling GSU, ALM" mail af 10. juni 2021 fra HR-P/HKO.

5.1	Piger skades og afgår dobbelt så meget arbejdsspørgsmålene har ikke tilvejebragt data over arbejdsskader eller efterkassation fordelt på køn; kvinder på værnepligtslignende vilkår efterkasseres ikke¹⁵.	Tendensen er at kvinder har dobbelt så stor risiko for at blive skadet til trods for at Værnepligtsundersøgelsen viser at kvinderne forbereder sig fysisk i højere grad end mænd¹⁸. Samtidig har kvinder også generelt dobbelt så stort et frafald
------------	---	--

¹⁵ Arbejdsspørgsmål 16, 22, 23 og 25 Oversigt over efterkassation på geografi.

¹⁸ Arbejdsspørgsmål 10+19: VPLundersøgelse, START HOLD AUG19, FEB 20 og AUG20.

Der er i stedet anvendt data over arbejdsskader indhentet fra Forsvarets Arbejdsmiljøregnskab 2017-2020. Der er også anvendt FCAs projekt "Forebyggelse af arbejdsskader blandt værnepligtige" (2019), hvor FCA opgør kvindernes middel-ulykkesincidens til 15 og mænds er 7 dvs. ud af 100 får ca. 15 kvinder en arbejdsskade i løbet af et år¹⁶. FCA har forsøgt at afdække, hvorfor kvinder kommer oftere til skade end mænd i værnepligten. Resultaterne viser, at det eneste område, hvor kvinderne skiller sig ud i statistikken er, at de har væsentlig flere skader som følge af overbelastning og fortsat tjeneste sammenlignet med værnepligtige. Kvinder ligger typisk med en afgang på 17-20 % fra basisuddannelsen mod 10 % af mænd.¹⁷ Det kan ikke afvises at kvinders afgang i høj grad skyldes manglende motivation idet årsag til afgang ikke registreres. Det kan heller ikke afvises at kvinders afgang som følge af skader er på niveau med værnepligtiges, såfremt man rensede data for afgang som følge af manglende motivation.	på Forsvarets uddannelser end mænd jf. data over afgang fra GSU.¹⁹ Data for HRU er ikke tilvejebragt men tendensen vurderes lig niveauet for GSU jf. oplysninger fra HR-P. Det peger på at trods et generelt højere uddannelsesniveau og bedre forberedelse, så medfører basisuddannelsens fysiske belastning fortsat kvinder den største udfordring. Samme konklusion fremgår af værnepligtsrapporten 2012.²⁰ Følger Hæren Flyvevåbnet og fastholder det nuværende antal af værnepligtige men øger andelen af kvinder på basisuddannelsen til 30-40 %, peger data på at Hæren vil opleve en større samlet afgang fra basisuddannelsen før tid, hvormed hvervningspotentiallet reduceres. Tendensen bør verificeres i fa. statistik for køn, arbejdsskader og afgang fra HRU og GSU, og der bør undersøges om FCAs anbefalinger kan implementeres mhp. at reducere arbejdsskader. Antal værnepligtige, længde og sammensætning af basisuddannelsen bør også adressere reducere af arbejdsskader.
--	---

¹⁶ Arbejdsspørgsmål 22-24: FCA rapport I+II Forebyggelse af ulykke blandt værnepligtige.

¹⁷ Arbejdsspørgsmål 15 Afgangsprocent kvinder opdelt på tjsted 2018-2020.

¹⁹ Arbejdsspørgsmål 17 Fordeling GSU ALM 2019-2020

²⁰ Arbejdsspørgsmål 22-24 Værnepligtsrapport maj 2012.

BILAG 6 KORTLÆGNING AF DATA - TEKNISK FAGLÆRTE OG FYSISKE SKADER

Datagrundlag: ARBEJDSSPØRGSMÅL 10, 19, 22-24.

Der kan ikke påvises klare tendenser idet der ikke er tilvejebragt data over værnepligtiges uddannelsesmæssige baggrund fordelt på tjenestesteder og registrerede arbejdsskader.

BILAG 7 ANDEN DELANALYSE - VÆRNEPLIGTENS INDHOLD, LÆNGDE OG TILRETTELÆGGELSE

Datagrundlag: ARBEJDSSPØRGSMÅL 10, 13-21, 22-24.

Årsag til valg af tjenestested.

		interesser	ven/fam	ventetid	lang afst	kort afst	karriere
2019	M	34 %	19 %	13 %	1 %	19 %	9 %
AUG	K	28 %	21 %	21 %	6 %	22 %	3 %
2020	M	26 %	20 %	18 %	8 %	23 %	6 %
FEB	K	26 %	24 %	17 %	8 %	20 %	5 %
2020	M	28 %	23 %	10 %	9 %	20 %	10 %
AUG	K	23 %	24 %	16 %	10 %	21 %	5 %

Kilde: ARBEJDSSPØRGSMÅL 10, 19

#	Overskrift	2. delanalyse
7.1	<u>"Geografi og Mangfoldighed & Inklusion"</u>	Data over bopæl er ikke opgjort på køn, så der er lavet krydsreference til kønsfordelingen på de enkelte tjenestesteder. To typer af værnepligt adskiller sig i indhold og længde; LG og HESK (Cyber og MOBKMP er først påbegyndt i 2020, og tælles med de øvrige værnepligtige på tjenestestedet). HESK har ca. 80 % (70) kvinder trods den længste uddannelse på 12 mdr., mens LG kun har 8 mdr. men modtager ca. 6 % (70) kvinder ud af suverænt største andel af Hærens samlede basisuddannelser. Fælles for begge uddannelser er, at de er højt specialiserede med omfattende gavntjeneste efter basisuddannelsen. Til sammenligning er andelen af kvinder på alm. 4 mdrs. værnepligt i gns. ca. 26 %, derfor kan længden ikke siges at påvirke særligt i en region. Det peger på, at længden påvirker interessen for tjenestestedet i mindre grad end

		selve indholdet og opgaven. På samme vis spiller geografi spiller en mindre betydningsfuld rolle i det både LG og HESK er placeret på Sjælland, men begge tjenestesteder har samme grad af geografisk fordeling af værnepligtige som øvrige tjenestesteder. Det understøttes af værnepligtsundersøgelsen, hvor svar fra begge køn svarer angiver <u>samspil med egne interesser og venner/families anbefalinger</u> som de stærkeste faktorer for valg af tjenestested (ca. 50 % af respondenterne). Da indholdet for 4 mdrs. værnepligt er ens uagtet tjenestested, bliver "interesser" tolket som det enkelte tjenstedes faglige profil ("Blå vagt", infanteri, logistik, signal mv.). Tjenestedets profil/operative opgave vurderes derfor som den afgørende faktor i ft. tjenestestedets evne til at tiltrække mænd og kvinder, mens geografi kun er 3. prioritet. Da tjenestestedernes operative opgaver eller specifikke våbenart ikke anses for en justerbar parameter i rammen af midtvejsevalueringens anbefalinger, konkluderes det at indholdet af den 4 mdrs. basisuddannelse ikke er en signifikant faktor for valg af tjenestested for hverken mænd eller kvinder. Længden på værnepligten vurderes ligeledes ikke afgørende for interessen for værnepligt for både mænd og kvinder.
7.2	<u>Geografi og Teknisk faglærte</u>	Data har ikke påvist sammenhæng mellem valg af tjenestested og uddannelse. Tjenestedet vælges primært pba. profil/ operative opgave, anbefalinger og afstand – og hverken IGR eller FSR tiltrækker en højere andel af faglærte end JDR eller GHR. Det peger på at enten tiltrække Hærens faglige funktioner ikke værnepligtige eller også kommunikerer jobmuligheder for faglærte ikke effektivt. Mulige løsninger kunne være at gøre faglærte uddannelser til ordningen for særligt motiverede, således øge opmærksomheden omkring faglærte kompetencer for både værnepligtige såvel som uddannende enheder.

		Der anføres af følgegruppen at faglærte ofte forventer noget andet af deres værnepligt og ikke alle ønsker at arbejde som faglærte mens de er soldater.²¹ Uanset uddannelse skal alle værnepligtige først skulle gennemføre basisuddannelsen, så HRU/GMU og endelig udnævnes til M112 før de endegyldigt fastansættes. Først efter ca. 1 med grundlæggende uddannelse vil kunne arbejde som faglærte medmindre de selv ønsker noget andet. På samme vis er der en lang række faglige funktioner ude i operative enheder, hvor jobbet som faglært i høj grad bærer præg af soldater-virke. Der er mange muligheder for at kombinere operativ tjeneste inden for en række våbenarter og forskellige håndværkerfag, hvilket peger på at Forsvarets kommunikation omkring faglærte kompetencer i rammen af værnepligten ikke er tydelig og effektiv. Det anbefales at undersøge nærmere hvad der kan motivere faglærte til at søge en af Forsvarets uddannelser mhp at justere den kommunikative strategi målrettet faglærte.
7.3	<u>Geografi og Fysiske skader</u>	Data er ikke akkurate nok til at kunne påvise sammenhænge mellem geografi og fysiske skader. Generelt har alle tjenestesteder opgjort arbejdsskader men tallene svinger markant, og FCA kommentere selv på præcision i opgørelse som en betydelig faktor. Samlet står dog, at kvinder oplever forholdsvis langt højere andel af de samlede arbejdsskader end deres antalsmæssige andel. Den tendens har været gældende siden 2010.²² GHR ligger højt alle år hvilket også bemærkes i FCAs rapport fra 2019 uden at FCA betragter det som markant højere end gennemsnittet. Arbejdsskader som følge af uddannelsens indhold og tilrettelæggelse er ikke tilstrækkeligt tilgængelig til der kan identificeres tendenser mellem tjenestestederne og skadesfrekvens.

²¹ Referat 1. møde i FLGGRP F21.

²² Arbejdsspørgsmål 22-24 Værnepligtsrapport maj 2012, s.65.

		Efterkassation er opgjort på type og tjenestested men ikke køn. HESK og GHR BOR ligger højere end gennemsnittet udi fleråret men gennemfører hver især to meget forskellige udgaver af basisuddannelsen. Der er heller ikke entydige mønster i fordelingen mellem fysiske og psykiske årsager bag efterkassation til at der kan opstilles hypoteser om lokale forskelle som afgørende for afvigelser fra gennemsnittet. Det anbefales ikke at undersøge sammenhænge mellem geografi og skadesfrekvens i det der hersker stor usikkerhed omkring datakvalitet, hvormed evt. konklusioner vedr. indhold og sammensætning af uddannelsen vil have begrænset validitet.
7.4	<u>Mangfoldighed & Inklusion og Teknisk Faglærte</u>	Værnepligtige har fortsat en højere andel af faglærte og folkeskolens afgangseksamen end kvinder på værnepligtslignende vilkår. Det er i overensstemmelse med den nationale tendens ifølge DEA; dobbelt så mange mænd, som kvinder søger en faglært uddannelse.²³ En tendens der også bekræftes af Beskæftigelsesministeriet; kvinder varetager 10 % af stillingerne inden for bygge- og anlægsbranchen.²⁴ I 2016 valgte ca. 30 % af mænd afsluttet en erhvervsfaglig uddannelse, mens det gjaldt ca. 20 % kvinderne. Den forskel er markant højere blandt værnepligtige og kvinder på værnepligtslignende vilkår. Det kan ikke konkluderes entydigt at basisuddannelsens <u>indhold, længde og tilrettelæggelse</u> afskrækker faglærte kvinder fra at gøre brug af deres værneret, men deres andel er markant lavere end landsgennemsnittet. En forklaring omkring den lave andel af kvinder i Hæren, og den lave fastholdelsesgrad af fastansatte kvinder har tidligere været, at kvinder har en plan for fremtiden hvor Forsvaret ikke passer ind. En hypotese kunne være at kvinder

²³ Artikel fra 3F: "Pigerne gider ikke være håndværkere" (www.fagbladet3f.dk/artikel/pigerne-gider-ikke-vaere-haandvaerkere)

²⁴ Rapport fra Danmarks Statistik: "[mænd og kvinder på arbejdsmarkedet 2020](https://bm.dk/media/maend_og_kvinder_paa_arbejdsmarkedet_2020)" (https://bm.dk/media/maend_og_kvinder_paa_arbejdsmarkedet_2020)

		som vælger en faglært uddannelse har en forventning om at skulle ud og arbejde, hvorimod mænd i mindre grad har konkrete planer for fremtiden og dermed mere modtagelige for at prøve noget andet i en kortere periode. Der er udsagn fra Følgegruppen som indikerer at der kan være dele af Forsvarets Dag som ikke effektivt kommunikere Hærens interesse og behov for faglærte kompetencer²⁵. Det anbefales at undersøges nærmere hvilken information der bedre kan oplyse og tiltrække faglærte kvinder til at gøre brug af værneret.
7.5	<u>Mangfoldighed & Inklusion og Fysiske Skader</u>	Både Værnepligtsrapporten fra 2012 og FCAs rapport fra 2019 peger på den begrænsede tid til rådighed i den almindelige værnepligt og uddannelsens høje fysiske belastning ofte medfører belastningsskader hos værnepligtige og især kvinder på værnepligtslignende vilkår, samt at der er en direkte sammenhæng mellem overbelastningsskader og arbejdsulykker. Data viser at belastningsskader, knæskader og rygsmerter er klart de dominerende årsager til kassation for mænd, og det vurderes at være tilsvarende for kvinder. Det bestyrkes af FCA opgørelse af kvindernes middel-ulykkesincidens til 15 og mænds er 7, hvilket kædes sammen med uddannelsens indhold og tilrettelæggelse. Samme konklusion gør sig gældende i LG oplæg omkring at ændre deres basisuddannelse fra 4 til 6 mdr. LG anfører i deres anmodning, at der i løbet af den 4 måneders basisuddannelse reelt gennemføres aktiviteter svarende til ca. 5½ måneders uddannelse.²⁶ Ved at øge tiden til rådighed vurderer LG at de kan sænke arbejdstempoet målt i daglig tjenestetid til ca. 37 timer om ugen, og hermed både reducere den daglige og ugentlige fysiske belastning samt friholde mere tid til restitution. For nuværende er standardarbejdsugen for en HBU-enhed ofte ca. 50 timer ikke

²⁵ Referat 1. møde i FLGGRP F21.

²⁶ 27 SAGSOPLÆG _ Beslutning om 12 mdr. værnepligt ved Den Kongelige L... (D519118)

		medregnet tid i skydelejr og øvelse. Det anbefales at undersøge nærmere muligheden for at justere indholdet af den almindelige 4 mdr. værnepligts for at reducere belastningsskader og indirekte påvirker omfanget af arbejdsskader. Såfremt 12 mdrs. ordningen godkendes vil LG kunne tjene til at skaffe data til at belyse dette forhold.
7.6	<u>Teknisk Faglærte og Fysiske Skader</u>	Der er ikke påvist klare tendenser mellem værnepligtiges uddannelsesmæssige baggrund fordelt på tjenestesteder og registrerede arbejdsskader. Der kan ikke konkluderes entydigt på basisuddannelsens indhold, længde og tilrettelæggelse i ft. påvirkning af hvervning af faglærte og/eller deres skadesfrekvens.

ARBEJDSPØRGSMÅL 1 HÆRENS PLAN FOR OPBYGNING AF BEMANDING 2020-2024 V6

FREMSKREVET

2021	Tilgang	jan-21	Tilgang	feb-21	mar-21	apr-21	maj-21	jun-21	jul-21	Tilgang	aug-21	sep-21	okt-21	nov-21	dec-21	Åv	STRUK		BEHOV
M400/C400		66		66	66	58	57	57	58		58	58	58	58	58	60	57	105%	52
M300	85	747		830	818	774	764	754	743	21	759	753	747	742	736	764	843	91%	405
M200		1778	160	1921	1901	1864	1853	1872	1844	90	1919	1903	1887	1871	1856	1872	2194	85%	749
M100		3038	319	3277	3172	3117	3100	3053	3015	225	3205	3168	3131	3094	3074	3120	3663	85%	1123
Øvrige		159		159	160	158	157	158	159		159	159	159	159	159	159	159	100%	73
FASTE		5788		6253	6117	5971	5931	5894	5820		6100	6041	5982	5924	5883	5975	6916	86%	
HRU	253	677		303	299	302	300	652	639	365	370	363	356	349	641	438			103
Løn		208		215	210	206	204	211	208		211	209	207	205	210	2504			2506

2022	Tilgang	jan-22	Tilgang	feb-22	mar-22	apr-22	maj-22	jun-22	jul-22	Tilgang	aug-22	sep-22	okt-22	nov-22	dec-22	Åv	STRUK		BEHOV
M400/C400		58		58	58	58	58	58	58		58	58	58	58	58	58	57	102%	50
M300	74	805		799	793	787	781	775	769	24	787	782	776	770	764	782	847	92%	415
M200		1840	125	1950	1934	1918	1902	1886	1870	125	1980	1963	1947	1930	1914	1919	2237	86%	768
M100		3038	274	3276	3238	3216	3179	3142	3105	236	3305	3267	3229	3191	3174	3197	3762	85%	1151
Øvrige		159		159	159	159	159	159	159		159	159	159	159	159	159	159	100%	73
FASTE		5900		6242	6182	6138	6078	6020	5962		6289	6228	6168	6108	6069	6115	7062	87%	
HRU	315	628		302	296	299	293	588	576	300	313	307	301	295	749	412			97
Løn		210		215	212	211	209	213	211	3	216	214	212	210	219	2553			2554

2023	Tilgang	jan-23	Tilgang	feb-23	mar-23	apr-23	maj-23	jun-23	jul-23	Tilgang	aug-23	sep-23	okt-23	nov-23	dec-23	Åv	STRUK		BEHOV
M400/C400		58		58	58	58	58	58	58		58	58	58	58	58	58	57	102%	50
M300	115	873		867	860	854	847	841	835	24	853	846	840	833	827	848	871	97%	449
M200		1898	125	2008	1991	1974	1958	1942	1925	125	2034	2017	2001	1984	1967	1975	2335	85%	790
M100		3137	225	3325	3286	3268	3230	3192	3155	360	3478	3437	3397	3358	3339	3300	4180	79%	1188
Øvrige		159		159	159	159	159	159	159		159	159	159	159	159	159	159	100%	73

FASTE		6125		6416	6354	6313	6252	6192	6132		6582	6518	6455	6392	6350	6340	7602	83%	
HRU	480	734		461	452	448	439	845	828	415	423	415	407	399	671	543			128
Løn		220		224	222	220	218	225	222		229	226	224	222	226	2677			2680
2024	Tilgang	jan-24	Tilgang	feb-24	mar-24	apr-24	maj-24	jun-24	jul-24	Tilgang	aug-24	sep-24	okt-24	nov-24	dec-24	ÅV	STRUK		
M400/C400		58		58	58	58	58	58	58		58	58	58	58	58	58	57	102%	50
M300	100	921		914	907	900	894	887	880	24	898	891	884	878	871	894	878	102%	474
M200		1951	125	2060	2043	2026	2009	1992	1975	125	2084	2066	2049	2032	2015	2025	2359	86%	810
M100		3300	311	3572	3531	3509	3469	3428	3388	225	3574	3532	3491	3450	3430	3473	4282	81%	1250
Øvrige		159		159	159	159	159	159	159		159	159	159	159	159	159	159	100%	73
FASTE		6389		6763	6697	6652	6588	6524	6461		6772	6706	6641	6577	6533	6609	7735	85%	
HRU	300	657		288	282	282	276	445	437	175	193	189	185	182	158	298			70
Løn		227		232	229	228	226	227	225		230	228	225	223	221	2721			2728

Personaleomsætning		
M300/400	9%	0,75%
M200	10%	0,83%
M100	14%	1,17%

ARBEJDSSPØRGSMÅL 1 SAMMENFATNING OG AKTIONSLISTE PBA. MØDE VEDR. FORDELING AF VPL

Fra: FKO-U-PLA306 Lilleør, Maja Mærkedahl

Sendt: 16. april 2020 16:45

Til: FKO-U-PLA103 Kirst, Andreas; FKO-U-PLA104 Holm, Peder Gahner; FKO-U-PLA105 Søborg, Maria la Cour; FKO-U-PLA108 Bille, Jonas; FKO-H-G102 Hagsten, Marie Dupont; FKO-U-CHPLA1 Melgaard, Peter; FKO-U-CHPLA3 Lynge, Jesper Heiner; FKO-F-PSU107 Søegaard, Lasse Krogh; FKO-SV-N7702 Olesen, Rasmus Falk; FKO-SV-N7706 Møller, Anders Worm; FPS-VR-CHVS de Fønss, Anne Cathrine; FPS-VR-VS02 Juster, Morten Crone

Emne: Sammenfatning og aktionsliste pga. møde vedr. fordeling af værnepligtige

Kære kolleger

Tak for et godt møde, hvor jeg tror alle blev lidt klogere. Følgende sammenfatter mødet, samt udstikker aktionspunkter. Hvis jeg har glemt nogle aktionspunkter, eller skrevet noget I mener er forkert, kontakt mig da.

- FPS VR indkalder værnepligtige svarende til forligsloftet på 4700 årligt (heraf 125 til BRS)
- Med baggrund i dekrementet, indkalder FPS VR yderligere X værnepligtige, mhp. at ramme samlet 4575 på mødedagene. Mødedato-antallet er dét tal FPS måler på.
- FPS henstillede til at dekrementet udelukkende anvendes i FPS regi, da det indgår i FPS egen mål- og resultatstyring.
- FKO må derfor ikke planlægge/rekvirere flere end 4575 værnepligtige årligt.
- PLA1 skal gennemføre forligsevaluering i 2020, og kan her anmode om at hæve loftet for værnepligtige.
 - o Aktion: FPS VR afdækker muligheder indenfor egen organisation om øgning af antal værnepligtige ifm. forlig
- Vedrørende fordelingen af værnepligtige for 2021, afhænger det af resultatet af forligsevaluering. Da FPS VR indhenter værnenes rekvisitioner halvandet år før opstart på værnepligten, skal fordelingen for første halvår 2021 konsolideres i første halvår 2020.
 - o Aktion: PLA1 forbereder forligsevaluering under inddragelse af PLA3 og FPS for emner relateret til værnepligtige og ønske om forøget indtag
- HRN ser behov for minimum ca. 4240 værnepligtige årligt, for at kunne dække det forventede behov for videre rekruttering inkl. forventet frafald.
- SVN havde ved indgangen til forliget 100 + 39 værnepligtige årligt, hvilket er blevet løftet med 25 i 2019 i forligsaftale, og yderligere 25 årligt i aftale "Styrelse af Robustheden i Søværnet" indtil 2021.
- SVN ønsker at fastholde det aftalte værnepligtsindtag, og har kapaciteten til at håndtere et øget antal
- FLV havde ved indgangen i forliget 100 værnepligtige årligt, hvilket er blevet løftet til 160 årligt.
- FLV ønsker at fastholde indtaget af værnepligtige
- Cyberværnepligten skal ikke tælles ekstra, men inkluderes i værnenes antal værnepligtige

De tre værns årlige værnepligtige sat op i skema:

		SVN	FLV	HRN	
Forligsramme	4575				
Udgangspunkt		100+39	100		
Yderligere		25	60		
Aftale 2020		25			
Aftale 2021		25			
Antal i 2020		150+39	160	4226	=4575
Antal i 2021	p.t. rekvireret: 4752	afhængig af forligsevaluering			

- o Aktion: HRN bedes fremsende justeret fordeling over værnepligtige for andet halvår 2020 til PLA1, PLA3 samt FPS VR

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

ARBEJDSSPØRGSMÅL 1 SCREENING OG SELEKTION AF KSE

Her er mine umiddelbare bemærkninger:

Nuværende igangsatte proces fortsættes i ft. PROM 359.
8 afprøvningshold á 24 HJS (i alt 192 pladser), heraf to i MAR
Ansøgerne er udvalgt i ft. HKO prioritering af tjenestedsønsker
Sagsbehandlingen foregår stadig. Forventeligt 250 kvalificerede. Af disse vil der være ca. 60 som ikke bliver tilbudt afprøvning grundet ikke prioriterede tjenestedsønsker.
Afprøvningsne giver forventeligt 125-145 egnede. Er disse så klar til at starte på KSEUDD 1-2 måneder før det de har søgt til (HRU JUN)?

Det betyder, at der skal findes yderligere 214-234 egnede for at nå PROM (og så er der intet dekrement overhovedet).
For at finde disse, vil det kræve ca. 336 afprøvningspladser (14 dage á 24), hvilket betyder, at der skal være ca. 450 ansøgere.

HKO oplæg til tidslinje:	SELSEK kommentarer:
Kampagne: Primo FEB	Drøftes med Marketingsektionen
Ansøgning: Ultimo FEB	SØN uge X. Det betyder TF TIR uge X+1 (alle SBH). Resten af uge X+1 fordeles kvalificerede ansøgere på afprøvningshold og indkaldelser kan påbegyndes.
Screening: Primo MAR	Screening/afprøvning kan starte uge X+3 (optimistisk medio/sidst i uge X+2). Afprøvninger foretages i ½ uge X+2, uge X+3, uge X+4 og ½ uge X+5.
Selektion: Ultimo MAR	Selektion/fordelingsmøde kan foretages ultimo uge x+5.
Start KSE-hold: APR	Drøftes med Bemandingsafdelingen

Ovennævnte er ud fra en absolut optimistisk tilgang og for at dette kan fungere forudsættes, at der ikke skal anvendes sagsbehandlertid (både militærfaglig og sundhedsfaglig) på at rekvirere yderligere oplysninger hos ansøgere inden der kan indkaldes til afprøvning.

Efter afprøvninger, vil PSN med lægebrev sandsynligvis ikke nå at kunne komme i betragtning på fordelingsmøde.

Afprøvningsne kræver at SELSEK øvrige aktiviteter sættes på stand by.

Med venlig hilsen

Peter Møllebro
Chefsergent
Sagsbehandler/Udvælgelsesleder
Militærfagligt udvælgelseselement

Forsvarsministeriets Personalestyrelse
FORSVARETS REKRUTTERING
Værnepligts- og rekrutteringsafdelingen
Selektionssektionen
Postboks 145
Jonstrupvej 240, 2750 Ballerup

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

ARBEJDSPØRGSMÅL 2 TFA ESTIMAT – TOTALFORSVARSTYRKEN

Det er oplyst af Værnepligts- og Rekrutteringsafdelingen ved FPS, at indtaget af VPL er ca. 4.500 på årlig basis. Under værnepligten er der et frafald på 10-12 %. Ved hjemsendelse vælger ca. 20 % at tegne kontrakt med Forsvaret. En beregning ud fra dette grove estimat viser derved, at der årligt vil tilgå Totalforsvarsstyrken ca. 3.168 soldater.

Et estimat for styrketallet ved udgangen af årene fremover beregnet ud fra Totalforsvarsstyrken pr. 4. februar 2021 (vedhæftet) ser derfor således ud:

Pr. 4. februar 2021: 7.563 (fordeling på værn ses af vedhæftede oversigt)

At der ikke er afgang fra styrken i 2022, skyldes overgangen fra 3 års til 5 års forpligtelse. Sidste soldater med 3 års forpligtelse afgår fra styrken ultimo juli 2021.

	Primo i året		Årligt indtag		Afgang fra TFS		Styrketal
Ultimo 2021	7.563	+	3.168	-	1.016	=	9.715
Ultimo 2022	9.715	+	3.168	-	0	=	12.883
Ultimo 2023	12.883	+	3.168	-	1.320	=	14.731
Ultimo 2024	14.731	+	3.168	-	2.210	=	15.689

ARBEJDSPØRGSMÅL 3, 4 + 14 PRODUKTIONSMÅL FOR VÆRNEPLIGTEN

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2014

Opdateret 12-12-2014

Alle PROM fra OKO er verificeret og godkendt.

OKO fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fræmsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPTCHREK4 Tallene skal angive i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL ÅV kan ses i skemaet længst til højre i arket.					FKO målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %							Antal Aftaler		Antal aftaler % af fordelt		Afviste mødedagen Mænd		Afviste mødedagen Mænd i %	
					Værn	Udd	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork	Indkdtto	OKO senest Rekvireret	REK4 samlet Fordelt 12-12-2014	Tal ændres ugentligt Difference	Afvigelse %	Afvigelse på værn Rekv/ Forde Samlet Fordelt %				
SVN	VPL	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	SMC	06-jan-14	39	39	0	0,00		38	97,44	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	JDR	03-feb-14	250	261	11	4,40		256	98,08	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	GHR	03-feb-14	250	261	11	4,40		243	93,10	5	1,92					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	HEC	03-feb-14	175	178	3	1,71		159	89,33	3	1,69					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	IGR	03-feb-14	270	281	11	4,07		275	97,86	1	0,36					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	TRR	03-feb-14	270	286	16	5,93		277	96,85	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	NSBTN	03-feb-14	60	64	4	6,67		64	100,00	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Fredericia	TGR	03-feb-14	90	94	4	4,44		88	93,62	1	1,06					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	BOR	03-feb-14	135	139	4	2,96		136	97,84	6	4,32					
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	GHR	03-feb-14	48	50	2	4,17		50	100,00	0	0,00					
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	03-feb-14	30	25	-5	-16,67		24	96,00	0	0,00					
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	17-mar-14	30	25	-5	-16,67		25	100,00	0	0,00					
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	03-feb-14	50	81	31	62,00		81	100,00	1	1,23					
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	LG	01-apr-14	290	301	11	3,79		301	100,00	3	1,00					
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	28-apr-14	25	25	0	0,00		25	100,00	0	0,00					
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	07-jul-14	15	15	0	0,00		15	100,00	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	JDR	04-aug-14	278	287	9	3,24		282	98,26	2	0,70					
HRN	VPL	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	LG	04-aug-14	290	295	5	1,72		295	100,00	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	GHR	04-aug-14	278	298	20	7,19		290	97,32	2	0,67					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	HEC	04-aug-14	156	167	11	7,05		154	92,22	2	1,20					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	IGR	04-aug-14	290	306	16	5,52		301	98,37	2	0,65					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	TRR	04-aug-14	278	295	17	6,12		286	96,95	0	0,00					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	NSBTN	04-aug-14	51	58	7	13,73		56	96,55	2	3,45					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	TGR	04-aug-14	90	92	2	2,22		89	96,74	1	1,09					
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	BOR	04-aug-14	135	141	6	4,44		136	96,45	1	0,71					
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	GHR	04-aug-14	48	48	0	0,00		48	100,00	0	0,00					
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	04-aug-14	50	21	-29	-58,00		21	100,00	0	0,00					
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	18-aug-14	15	18	3	20,00		17	94,44	0	0,00					
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	LG	01-dec-14	290	311	21	7,24		296	95,18	1	0,32					
						Rekvireret	Fordelt	Difference	Samlet +/- Afvigelse %				Afviste mødedagen	%					
HRN	VPL	VPL- og Basisuddannelse			4022	4213	191			4082	96,89	32	0,76						
SVN	VPL	VPL- og Basisuddannelse			154	147	-7			144	97,96	0	0,00						
FLV	VPL	Basisuddannelse			100	102	2			102	100,00	1	0,98						
						4276	4462	186	→	4328	97,00	33	0,74						
Kilde: FPT-CHREK4						Foreløbige													

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

Udeblevne mødedagen	Udeblevne Mænd	Udeblevne mødedagen Kvinder	Udeblevne mødedagen Kvinder i %
0	0,00	0	0,00
14	5,36	1	0,38
35	13,41	0	0,00
27	15,17	0	0,00
14	4,98	0	0,00
12	4,20	0	0,00
0	0,00	0	0,00
12	12,77	0	0,00
7	5,04	0	0,00
0	0,00	0	0,00
0	0,00	0	0,00
0	0,00	0	0,00
0	0,00	0	0,00
4	1,33	0	0,00
0	0,00	0	0,00
0	0,00	0	0,00
13	4,53	1	0,35
6	2,03	0	0,00
23	7,72	0	0,00
16	9,58	0	0,00
11	3,59	2	0,65
15	5,08	1	0,34
9	15,52	1	1,72
8	8,70	1	1,09
12	8,51	0	0,00
0	0,00	1	2,08
1	4,76	0	0,00
1	5,56	0	0,00
11	3,54	0	0,00
Udeblevne mødedagen	%	Udeblevne mødedagen	%
249	5,91	8	0,19
1	0,68	0	0,00
1	0,98	0	0,00
251	5,63	8	0,18

MØDT					Afgivelse på værn og mødedato	Afgivelse på værn og mødedato
Tallene nedenfor stammer fra den månedlige rapportering fra ENH. Hvor mange mødte til TJ på mødedagen					Rekvistion mødt Difference	Samlet Mødt %
MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder	Antal % kvinder			
38	30	8	21,05	-1	-2,56	
246	233	13	5,28	-4	-1,60	
221	192	29	13,12	-29	-11,60	
148	129	19	12,84	-27	-15,43	
266	248	18	6,77	-4	-1,48	
274	240	34	12,41	4	1,48	
64	59	5	7,81	4	6,67	
81	74	7	8,64	-9	-10,00	
126	117	9	7,14	-9	-6,67	
50	17	33	66,00	2	4,17	
25	21	4	16,00	-5	-16,67	
25	21	4	16,00	-5	-16,67	
80	73	7	8,75	30	60,00	
294	290	4	1,36	4	1,38	
25	22	3	12,00	0	0,00	
15	14	1	6,67	0	0,00	
271	206	65	23,99	-7	-2,52	
289	281	8	2,77	-1	-0,34	
273	202	71	26,01	-5	-1,80	
149	120	29	19,46	-7	-4,49	
291	250	41	14,09	1	0,34	
279	200	79	28,32	1	0,36	
46	38	8	17,39	-5	-9,80	
82	70	12	14,63	-8	-8,89	
128	108	20	15,63	-7	-5,19	
47	10	37	78,72	-1	-2,08	
20	15	5	25,00	-30	-60,00	
17	12	5	29,41	2	13,33	
289	287	2	0,69	-1	-0,34	
MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder				Samlet +/-
3914	3371	543	13,87	-108	-2,69	
145	120	25	17,24	-9	-5,84	
100	88	12	12,00	0	0,00	
4159	3579	580	13,95	-117	-2,74	
1978	1780	198	10			
2181	1799	382	18			

VPL AV			
VIGTIGT: Der er i AV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! AV er derfor = AV på indkaldelsen			
Forlig VPL AV	Rekvireret VPL AV	Fordelte VPL AV	Mødte VPL AV
	29,25	29,25	28,50
	83,33	87,00	82,00
	83,33	87,00	73,67
	58,33	59,33	49,33
	90,00	93,67	88,67
	90,00	95,33	91,33
	20,00	21,33	21,33
	30,00	31,33	27,00
	45,00	46,33	42,00
	48,00	50,00	50,00
	10,00	8,33	8,33
	10,00	8,33	8,33
	16,67	27,00	26,67
	193,33	200,67	196,00
	8,33	8,33	8,33
	5,00	5,00	5,00
	92,67	95,67	90,33
	193,33	196,67	192,67
	92,67	99,33	91,00
	52,00	55,67	49,67
	96,67	102,00	97,00
	92,67	98,33	93,00
	17,00	19,33	15,33
	30,00	30,67	27,33
	45,00	47,00	42,67
	48,00	48,00	47,00
	16,67	7,00	6,67
	5,00	6,00	5,67
	193,33	207,33	192,67
	1694,67	1772,00	1660,00
	67,58	65,25	64,17
	33,33	34,00	33,33
	1795,58	1871,25	1757,50
REKVIKIRERET PROGNOSE FORBRUG			
↓			

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2015

Opdateret

07-12-2015

Alle PROM fra VFK er verificeret og godkendt.

VFK fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fremsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPS-CHREKVPL Tallene skal angive i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL AV kan ses i skemaet længst til højre i ark.					VFK målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %					Afvigelse på værn Rekv/ Forde Samlet		Antal Aftaler	Antal aftaler % af fordelt	Afviste mødedagen Mænd	Afviste mødedagen Mænd i %
					Indkdto	VFK senest Rekvireret	FPS samlet Fordelt 07-12-2015	Tal ændres ugentligt Difference	Afvigelse %						
						Værn	Udd	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork					
SVN	VPL	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	SMC	05-jan-15	39	39		0,00		39	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	02-feb-15	273	283		0,00		268	94,70	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	02-feb-15	273	285		0,00		270	94,74	2	0,70	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	02-feb-15	156	168		0,00		157	93,45	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	02-feb-15	273	292		0,00		270	92,47	3	1,03	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	02-feb-15	273	299		0,00		283	94,65	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	02-feb-15	39	46		0,00		41	89,13	2	4,35	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	02-feb-15	96	100		0,00		96	96,00	1	1,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	02-feb-15	117	124		0,00		116	93,55	1	0,81	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	02-feb-15	48	47		0,00		47	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	02-feb-15	20	23		0,00		23	100,00	1	4,35	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	16-mar-15	20	19		0,00		19	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	02-feb-15	50	64		0,00		64	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	17-apr-15	290	298		0,00		295	98,99	3	1,01	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	27-apr-15	20	19		0,00		19	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	06-jul-15	20	25		0,00		25	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	03-aug-15	273	291		0,00		288	98,97	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	03-aug-15	290	306		0,00		306	100,00	2	0,65	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	03-aug-15	273	301		0,00		293	97,34	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	03-aug-15	156	173		0,00		164	94,80	2	1,16	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	03-aug-15	273	313		0,00		303	96,81	4	1,28	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	03-aug-15	273	311		0,00		305	98,07	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	03-aug-15	39	52		0,00		51	98,08	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	03-aug-15	96	109		0,00		108	99,08	3	2,75	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	03-aug-15	117	129		0,00		123	95,35	1	0,78	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	03-aug-15	44	45		0,00		45	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	03-aug-15	50	50		0,00		50	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	17-aug-15	20	18		0,00		18	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	01-dec-15	290	314		0,00		314	100,00	0	0,00	
						Rekvireret	Fordelt	Difference	Samlet +/- Afvigelse %				Afviste mødedagen	%	
HRN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				3962	4286	324			4143	96,66	24	0,56	
SVN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				139	143	4			143	100,00	1	0,70	
FLV	VPL	Basisuddannelse				100	114	14			114	100,00	0	0,00	
						4201	4543	342	→		4400	96,85	25	0,55	
Kilde: FPS-CHREKVPL						Foreløbige									

 Sagsnr.: [Sagsnr.]
 Dok.nr.: [Dokumentnr.]

				MØDT							VPL ÅV				
				Tallene nedenfor stammer fra den månedlige rapportering fra ENH. Hvor mange mødte til TJ på mødedagen					Afvigelse på værn og mødedato Samlet Mødt %		Afvigelse på værn og mødedato Samlet Mødt %		VIGTIGT: Der er i ÅV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! ÅV er derfor = ÅV på indkaldelsen		
Udeblevne mødedagen Mænd	Udeblevne mødedagen Mænd i %	Udeblevne mødedagen Kvinder	Udeblevne mødedagen Kvinder i %	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder	Antal % kvinder	Rekvisition mødt Difference				Forlig VPL AV	Rekvireret VPL AV	Fordelte VPL AV	Mødte VPL AV
0	0,00	0	0,00	39	33	6	15,38	0	0,00				29,25	29,25	29,25
9	3,18	2	0,71	273	220	53	19,41	0	0,00				91,00	94,33	91,00
19	6,67	0	0,00	269	201	68	25,28	-4	-1,47				91,00	95,00	89,67
10	5,95	0	0,00	157	121	36	22,93	1	0,64				52,00	56,00	52,33
11	3,77	0	0,00	278	245	33	11,87	5	1,83				91,00	97,33	92,67
15	5,02	1	0,33	283	211	72	25,44	10	3,66				91,00	99,67	94,33
12	26,09	0	0,00	32	20	12	37,50	-7	-17,95				13,00	15,33	10,67
8	8,00	2	2,00	89	70	19	21,35	-7	-7,29				32,00	33,33	29,67
7	5,65	0	0,00	116	102	14	12,07	-1	-0,85				39,00	41,33	38,67
0	0,00	0	0,00	47	11	36	76,60	-1	-2,08				48,00	47,00	47,00
0	0,00	0	0,00	22	17	5	22,73	2	10,00				6,67	7,67	7,33
0	0,00	1	5,26	18	17	1	5,56	-2	-10,00				6,67	6,33	6,00
1	1,56	0	0,00	63	49	14	22,22	13	26,00				16,67	21,33	21,00
13	4,36	0	0,00	282	278	4	1,42	-8	-2,76				193,33	198,67	188,00
0	0,00	0	0,00	19	15	4	21,05	-1	-5,00				6,67	6,33	6,33
0	0,00	0	0,00	25	20	5	20,00	5	25,00				6,67	8,33	8,33
14	4,81	1	0,34	266	204	62	23,31	-7	-2,56				91,00	97,00	88,67
6	1,96	0	0,00	298	294	4	1,34	8	2,76				193,33	204,00	198,67
15	4,98	0	0,00	285	208	77	27,02	12	4,40				91,00	100,33	95,00
13	1,00	0	0,00	157	126	31	19,75	1	0,64				52,00	57,67	52,33
16	5,11	0	0,00	293	240	53	18,09	20	7,33				91,00	104,33	97,67
11	3,54	4	1,29	296	214	82	27,70	23	8,42				91,00	103,67	98,67
6	11,54	0	0,00	46	38	8	17,39	7	17,95				13,00	17,33	15,33
5	4,59	0	0,00	101	89	12	11,88	5	5,21				32,00	36,33	33,67
10	7,75	0	0,00	118	102	16	13,56	1	0,85				39,00	43,00	39,33
0	0,00	0	0,00	45	13	32	71,11	1	2,27				44,00	45,00	45,00
0	0,00	0	0,00	50	41	9	18,00	0	0,00				16,67	16,67	16,67
0	0,00	0	0,00	18	15	3	16,67	-2	-10,00				6,67	6,00	6,00
12	3,82	0	0,00	301	295	6	1,99	11	3,79				193,33	209,33	200,67
Udeblevne mødedagen	%	Udeblevne mødedagen	%	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder				Samlet +/-					
212	4,95	10	0,23	4032	3302	730	18,11	70	1,77				1672,00	1796,00	1699,00
0	0,00	1	0,70	141	117	24	17,02	2	1,44				62,58	63,92	63,25
1	0,88	0	0,00	113	90	23	20,35	13	13,00				33,33	38,00	37,67
213	4,69	11	0,24	4286	3509	777	18,13	85	2,02				1767,92	1897,92	1799,92
				REKVIRERET PROGNOSE FORBRUG											
				↓ ↓ ↓											
				VPL ÅV											
				VIGTIGT: Der er i ÅV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! ÅV er derfor = ÅV på indkaldelsen											

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2016

Opdateret 08.12.2016

Alle PROM fra VFK er verificeret og godkendt.

VFK fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fremsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPS-VR CHVS Tallene skal angive i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL ÅV kan ses i skemaet længst til højre i ark.					FPS KPI - målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %										
						VFK senest	FPS samlet Fordelt	Tal ændres ugentligt	Afvigelse på værn Rekv/ Forde Samlet Fordelt %		Antal Aftaler	Antal aftaler % af fordelt	Afviste mødedagen Mænd	Afviste mødedagen Mænd i %	
Værn	Udd	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork	Indkdto	Rekvireret	08-12-2016	Difference	Afvigelse %	Fordelt %					
SVN	VPL	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	SMC	04-jan-16	39	39		0,00		39	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	01-feb-16	273	289		0,00		286	98,96	1	0,35	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	01-feb-16	273	288		0,00		283	98,26	2	0,69	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	01-feb-16	156	175		0,00		169	96,57	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	01-feb-16	273	290		0,00		284	97,93	3	1,03	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	01-feb-16	272	298		0,00		290	97,32	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	01-feb-16	39	44		0,00		44	100,00	2	4,55	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	01-feb-16	96	93		0,00		93	100,00	5	5,38	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	01-feb-16	117	129		0,00		124	96,12	0	0,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	01-feb-16	44	44		0,00		44	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	08-feb-16	20	23		0,00		23	100,00	1	4,35	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	29-mar-16	20	20		0,00		20	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	01-feb-16	50	56		0,00		56	100,00	2	3,57	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	04-apr-16	294	311		0,00		310	99,68	2	0,64	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	09-maj-16	25	26		0,00		26	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	11-jul-16	20	21		0,00		21	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	01-aug-16	272	288		0,00		283	98,26	3	1,04	
HRN	VPL	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	01-aug-16	294	303		0,00		303	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	01-aug-16	273	284		0,00		280	98,59	3	1,06	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	01-aug-16	156	165		0,00		159	96,36	3	1,82	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	01-aug-16	273	285		0,00		280	98,25	4	1,40	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	01-aug-16	272	279		0,00		274	98,21	1	0,36	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	01-aug-16	39	38		0,00		38	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	01-aug-16	96	99		0,00		98	98,99	2	2,02	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	01-aug-16	117	125		0,00		122	97,60	2	1,60	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	01-aug-16	44	42		0,00		42	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	01-aug-16	50	51		0,00		51	100,00	1	1,96	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	22-aug-16	15	16		0,00		16	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	05-dec-16	294	314		0,00		314	100,00	1	0,32	
						Rekvireret	Fordelt	Difference	Samlet +/- Afgivelse %				Afviste mødedagen	%	
HRN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				3967	4183	0			4120	98,49	34	0,81	
SVN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				139	145	0			145	100,00	1	0,69	
FLV	VPL	Basisuddannelse				100	107	0			107	100,00	3	2,80	
						4206	4435	0	→		4372	98,58	38	0,86	
Kilde: FPS-VR-CHVS															

 Sagsnr.: [Sagsnr.]
 Dok.nr.: [Dokumentnr.]

				MØDT							VPL ÅV				
				Tallene nedenfor stammer fra den månedlige rapportering fra ENH. Hvor mange mødte til TJ på mødedagen				Afvigelse på værn og mødedato		Afvigelse på værn og mødedato		VIGTIGT: Der er i ÅV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! ÅV er derfor = ÅV på indkaldelsen			
Udeblevne mødedagen Mænd	Udeblevne mødedagen Mænd i %	Udeblevne mødedagen Kvinder	Udeblevne mødedagen Kvinder i %	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder	Antal % kvinder	Rekvistion mødt Difference	Samlet Mødt %			Forlig VPL ÅV	Rekvireret VPL ÅV	Fordelte VPL ÅV	Mødte VPL ÅV
0	0,00	0	0,00	39	34	5	12,82	0	0,00				29,25	29,25	29,25
10	3,46	2	0,69	277	219	58	20,94	4	1,47				91,00	96,33	92,33
16	5,56	1	0,35	269	206	63	23,42	-4	-1,47				91,00	96,00	89,67
10	5,71	0	0,00	165	137	28	16,97	9	5,77				52,00	58,33	55,00
8	2,76	1	0,34	278	234	44	15,83	5	1,83				91,00	96,67	92,67
16	5,37	4	1,34	278	216	62	22,30	6	2,21				90,67	99,33	92,67
0	0,00	0	0,00	42	29	13	30,95	3	7,69				13,00	14,67	14,00
0	0,00	0	0,00	87	71	16	18,39	-9	-9,38				32,00	31,00	29,00
16	12,40	1	0,78	112	96	16	14,29	-5	-4,27				39,00	43,00	37,33
1	2,27	0	0,00	44	14	30	68,18	0	0,00				44,00	44,00	44,00
0	0,00	0	0,00	22	17	5	22,73	2	10,00				6,67	7,67	7,33
1	5,00	0	0,00	19	16	3	15,79	-1	-5,00				6,67	6,67	6,33
0	0,00	0	0,00	51	35	16	31,37	1	2,00				16,67	18,67	17,00
11	3,54	0	0,00	298	294	4	1,34	4	1,36				196,00	207,33	198,67
0	0,00	0	0,00	26	24	2	7,69	1	4,00				8,33	8,67	8,67
0	0,00	0	0,00	21	20	1	4,76	1	5,00				6,67	7,00	7,00
15	5,21	1	0,35	269	215	54	20,07	-3	-1,10				90,67	96,00	89,67
13	4,29	0	0,00	290	283	7	2,41	-4	-1,36				196,00	202,00	193,33
20	7,04	2	0,70	259	192	67	25,87	-14	-5,13				91,00	94,67	86,33
14	8,48	1	0,61	147	121	26	17,69	-9	-5,77				52,00	55,00	49,00
14	4,91	1	0,35	266	222	44	16,54	-7	-2,56				91,00	95,00	88,67
16	5,73	0	0,00	262	185	77	29,39	-10	-3,68				90,67	93,00	87,33
2	5,26	0	0,00	36	29	7	19,44	-3	-7,69				13,00	12,67	12,00
0	0,00	0	0,00	97	79	18	18,56	1	1,04				32,00	33,00	32,33
10	8,00	1	0,80	112	87	25	22,32	-5	-4,27				39,00	41,67	37,33
1	2,38	1	2,38	40	12	28	70,00	-4	-9,09				44,00	42,00	40,00
0	0,00	0	0,00	50	38	12	24,00	0	0,00				16,67	17,00	16,67
0	0,00	0	0,00	16	13	3	18,75	1	6,67				5,00	5,33	5,33
8	2,55	1	0,32	304	300	4	1,32	10	3,40				196,00	209,33	202,67
Udeblevne mødedagen	%	Udeblevne mødedagen	%	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder				Samlet +/-					
201	4,81	17	0,41	3932	3241	691	17,57	-35	-0,88			1675,00	1761,00	1664,00	
1	0,69	0	0,00	143	124	19	13,29	4	2,88			62,58	64,58	63,92	
0	0,00	0	0,00	101	73	28	27,72	1	1,00			33,33	35,67	33,67	
202	4,55	17	0,38	4176	3438	738	17,67	-30	-0,71			1770,92	1861,25	1761,58	
												REKVIRERET	RESULTAT	FORBRUG	

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2017

 Opdateret **07.12.2017**

Alle PROM fra VFK er verificeret og godkendt.

VFK fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fremsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPS-VR-CHVS Tallene skal angive i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL ÅV kan ses i skemaet længst til højre i arket.					FPS MÅL C - målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %							Antal Aftaler	Antal aftaler % af fordelt
									Afgivelse på værn				
					Indkdto	VFK senest Rekvireret	FPS samlet Fordelt 04.12.2017	Tal ændres ugentligt Difference	Afgivelse %	Rekv/ Forde Samlet Fordelt %			
Værn	Udd	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork									
SVN	VPL	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	SMC	09-jan-17	39	40	1	2,56	2,56	40	100,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	23-jan-17	20	21	1	5,00	5,00	21	100,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	01-feb-17	266	282	16	6,02		277	98,23	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	01-feb-17	267	284	17	6,37		278	97,89	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	01-feb-17	156	167	11	7,05		161	96,41	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	01-feb-17	273	291	18	6,59		286	98,28	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	01-feb-17	272	288	16	5,88		286	99,31	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	01-feb-17	39	39	0	0,00		38	97,44	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	01-feb-17	108	111	3	2,78		108	97,30	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	01-feb-17	117	130	13	11,11		124	95,38	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	01-feb-17	44	48	4	9,09		48	100,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	13-mar-17	20	20	0	0,00	0,00	20	100,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	01-feb-17	50	52	2	4,00	4,00	52	100,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	03-apr-17	294	311	17	5,78	5,78	311	100,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	01-maj-17	20	22	2	10,00	10,00	22	100,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	01-aug-17	267	287	20	7,49		285	99,30	
HRN	VPL	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	01-aug-17	294	313	19	6,46		313	100,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	01-aug-17	267	286	19	7,12		284	99,30	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	01-aug-17	156	161	5	3,21		157	97,52	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	01-aug-17	273	288	15	5,49		283	98,26	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	01-aug-17	273	279	6	2,20		278	99,64	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	01-aug-17	39	42	3	7,69		42	100,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	01-aug-17	108	111	3	2,78		111	100,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	01-aug-17	117	130	13	11,11		125	96,15	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	01-aug-17	44	48	4	9,09		48	100,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	01-aug-17	50	50	0	0,00	0,00	50	100,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	21-aug-17	10	13	3	30,00	30,00	13	100,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	16-okt-17	10	10	0	0,00	0,00	10	100,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	04-dec-17	20	21	1	5,00	5,00	21	100,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	04-dec-17	294	307	13	4,42	4,42	305	99,35	

 Sagsnr.: [Sagsnr.]
 Dok.nr.: [Dokumentnr.]

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2018

 Opdateret **20.12.2018**

Alle PROM fra VFK er verificeret og godkendt.

VFK fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fremsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPS-VR-CHVS Tallene skal angive i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL ÅV kan ses i skemaet længst til højre i ark.					FPS MÅL 4 - målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %									
								Afgivelse på værn Rekv/ Forde Samlet Fordelt %		Antal Aftaler	Antal aftaler % af fordelt	Afviste modedagen Mænd	Afviste modedagen Mænd i %	
					VFK senest Rekvireret	FPS samlet Fordelt 03.12.2018	Tal ændres ugentligt Difference	Afgivelse %						
Værn	Udd	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork	Indkdto									
SVN	VPL	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	SMC	08-jan-18	39	39	0	0,00	0,00	39	100,00	0	0,00
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	22-jan-18	10	10	0	0,00	0,00	10	100,00	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	05-feb-18	266	281	15	5,64		279	99,29	3	1,07
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	05-feb-18	267	293	26	9,74		289	98,63	3	1,02
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	05-feb-18	156	169	13	8,33		167	98,82	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	05-feb-18	273	285	12	4,40		282	98,95	5	1,75
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	05-feb-18	272	283	11	4,04		282	99,65	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	05-feb-18	39	44	5	12,82		43	97,73	1	2,27
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	05-feb-18	108	111	3	2,78		111	100,00	1	0,90
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	05-feb-18	117	131	14	11,97		129	98,47	2	1,53
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Oksbøl		05-feb-18	100	106	6	6,00		106	100,00	0	0,00
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	05-feb-18	44	46	2	4,55		2,80	46	100,00	0
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	12-mar-18	20	20	0	0,00	0,00	20	100,00	0	0,00
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	05-feb-18	50	49	-1	-2,00	-2,00	49	100,00	0	0,00
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	03-apr-18	294	309	15	5,10	5,10	309	100,00	3	0,97
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	30-apr-18	20	20	0	0,00	0,00	20	100,00	0	0,00
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	18-jun-18	20	20	0	0,00	0,00	20	100,00	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	01-aug-18	225	234	9	4,00		230	98,29	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	01-aug-18	294	310	16	5,44		310	100,00	3	0,97
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	01-aug-18	230	246	16	6,96		244	99,19	4	1,63
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/HEC	01-aug-18	131	144	13	9,92		141	97,92	1	0,69
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	01-aug-18	231	242	11	4,76		238	98,35	5	2,07
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	01-aug-18	224	234	10	4,46		233	99,57	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	01-aug-18	36	43	7	19,44		42	97,67	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	1HQBTN/TGR	01-aug-18	100	107	7	7,00		107	100,00	0	0,00
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	01-aug-18	117	126	9	7,69		126	100,00	1	0,79
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Oksbøl		01-aug-18	100	103	3	3,00		103	100,00	0	0,00
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	01-aug-18	44	47	3	6,82	2,71	47	100,00	0	0,00
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	AFTC	01-aug-18	50	52	2	4,00	4,00	52	100,00	0	0,00
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	20-aug-18	20	21	1	5,00	5,00	21	100,00	0	0,00
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	SMC	12-nov-18	10	11	1	10,00	10,00	11	100,00	0	0,00
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	III/LG	03-dec-18	294	313	19	6,46	6,46	312	99,68	3	0,96
						Rekvireret	Fordelt	Difference	Samlet +/- Afgivelse %				Afviste modedagen	%
HRN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				3962	4207	245	6,18		4176	99,26	35	0,83
SVN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				139	141	2	1,44		141	100,00	0	0,00
FLV	VPL	Basisuddannelse				100	101	1	1,00		101	100,00	0	0,00
						4201	4449	248	5,90	→	4418	99,30	35	0,79
Kilde: FPS-VR-VS02									Foreløbige					

 Sagsnr.: [Sagsnr.]
 Dok.nr.: [Dokumentnr.]

Udeblevne mødedagen				MØDT							VPL ÅV			
Mænd				Tallene nedenfor stammer fra den månedlige rapportering fra ENH. Hvor mange mødte til TJ på mødedagen				Afgivelse på værn og mødedato		Afgivelse på værn og mødedato	VIGTIGT: Der er i ÅV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! ÅV er derfor = ÅV på indkaldelsen			
Mænd i %				MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder	Antal % kvinder	Rekvisition mødt Difference	Samlet Mødt %		Forlig VPL ÅV	Rekvireret VPL ÅV	Fordelte VPL ÅV	Mødte VPL ÅV
0	0,00	0	0,00	39	34	5	12,82	0	0,00			29,25	29,25	29,25
0	0,00	0	0,00	10	8	2	20,00	0	0,00			3,33	7,50	3,33
9	3,20	0	0,00	269	238	31	11,52	3	1,13			88,67	93,67	89,67
15	5,12	2	0,68	273	220	53	19,41	6	2,25			89,00	97,67	91,00
10	5,92	1	0,59	158	123	35	22,15	2	1,28			52,00	56,33	52,67
8	2,81	2	0,70	270	225	45	16,67	-3	-1,10			91,00	95,00	90,00
13	4,59	2	0,71	268	205	63	23,51	-4	-1,47			90,67	94,33	89,33
6	13,64	0	0,00	37	31	6	16,22	-2	-5,13			13,00	14,67	12,33
4	3,60	1	0,90	105	89	16	15,24	-3	-2,78			36,00	37,00	35,00
7	5,34	0	0,00	122	105	17	13,93	5	4,27			39,00	43,67	40,67
0	0,00	0	0,00	106	86	20	18,87	6	6,00			33,33	35,33	35,33
0	0,00	0	0,00	47	9	38	80,85	3	6,82			44,00	46,00	47,00
0	0,00	0	0,00	20	16	4	20,00	0	0,00			6,67	0,00	6,67
2	4,08	0	0,00	47	35	12	25,53	-3	-6,00			16,67	16,33	16,67
17	5,50	0	0,00	289	286	3	1,04	-5	-1,70			196,00	206,00	192,67
0	0,00	0	0,00	20	17	3	15,00	0	0,00			6,67	6,67	6,67
0	0,00	0	0,00	20	16	4	20,00	0	0,00			6,67	6,67	6,67
17	7,26	2	0,85	215	182	33	15,35	-10	-4,44			75,00	78,00	71,67
10	3,23	0	0,00	297	291	6	2,02	3	1,02			196,00	206,67	198,00
13	5,28	4	1,63	225	176	49	21,78	-5	-2,17			76,67	82,00	75,00
11	7,64	0	0,00	132	96	36	27,27	1	0,76			43,67	48,00	44,00
8	3,31	2	0,83	227	182	45	19,82	-4	-1,73			77,00	80,67	75,67
12	5,13	1	0,43	221	172	49	22,17	-3	-1,34			74,67	78,00	73,67
8	18,60	0	0,00	35	31	4	11,43	-1	-2,78			12,00	14,33	11,67
4	3,74	0	0,00	103	77	26	25,24	3	3,00			33,33	35,67	34,33
4	3,17	0	0,00	121	108	13	10,74	4	3,42			39,00	42,00	40,33
0	0,00	0	0,00	103	80	23	22,33	3	3,00			33,33	34,33	34,33
0	0,00	0	0,00	47	12	35	74,47	3	6,82			44,00	47,00	47,00
3	5,77	0	0,00	49	38	11	22,45	-1	-2,00			16,67	17,33	16,33
0	0,00	0	0,00	21	17	4	19,05	1	5,00			6,67	7,00	7,00
0	0,00	0	0,00	11	8	3	27,27	1	10,00			3,33	3,67	3,67
9	2,88	0	0,00	301	289	12	3,99	7	2,38			196,00	208,67	200,67
Udeblevne mødedagen				MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder				Samlet +/-				
185	4,40	17	0,40	3971	3313	658	16,57	9	0,23			1673,33	1775,00	1682,00
0	0,00	0	0,00	141	116	25	17,73	2	1,44			62,58	60,75	63,25
5	4,95	0	0,00	96	73	23	23,96	-4	-4,00			33,33	33,67	32,00
190	4,27	17	0,38	4208	3502	706	16,78	7	0,17			1769,25	1869,42	1777,25
											REKVIRERET PROGNOSE FORBRUG			

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2019

 Opdateret **11.12.2019**

Alle PROM fra FKO er verificeret og godkendt.

FKO fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fremsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPS-VR-VS02 Tallene skal angives i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL AV kan ses i skemaet længst til højre i arket.					FPS MÅL 4 - målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %						Antal Aftaler	Antal aftaler % af fordelt	Afviste mødedagen Mænd	Afviste mødedagen Mænd i %	
Værn	Udd	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork	Indkdto	VFK senest Rekvireret	FPS samlet Fordelt 09.12.2019	Tal ændres ugentligt Difference	Afvigelse %	Afvigelse på værn Rekv/ Forde Samlet Fordelt %					
SVN	VPL	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	CMS	07-jan-19	39	39	0	0,00	0,00	39	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	21-jan-19	10	10	0	0,00	0,00	10	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	04-feb-19	250	267	17	6,80	0,00	266	99,63	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	04-feb-19	140	167	27	19,29		166	99,40	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/EFR	04-feb-19	105	113	8	7,62		113	100,00	3	2,65	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	04-feb-19	300	319	19	6,33		318	99,69	2	0,63	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	04-feb-19	270	286	16	5,93		286	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	04-feb-19	40	48	8	20,00		48	100,00	1	2,08	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	2FØSTBTN/FSR	04-feb-19	110	117	7	6,36		117	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	04-feb-19	120	131	11	9,17		131	100,00	5	3,82	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Oksbøl	2KAP/DAR	04-feb-19	140	145	5	3,57		144	99,31	1	0,69	
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	04-feb-19	44	47	3	6,82		0,07	47	100,00	0	0,00
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	11-mar-19	24	23	-1	-4,17	-4,17	23	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	OSW	04-feb-19	100	100	0	0,00	0,00	99	99,00	0	0,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	II/LG	01-apr-19	294	303	9	3,06	3,06	303	100,00	1	0,33	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	29-apr-19	24	24	0	0,00	0,00	24	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	05-aug-19	23	23	0	0,00	0,00	23	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	05-aug-19	250	276	26	10,40	0,00	276	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	II/LG	05-aug-19	380	397	17	4,47		397	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	05-aug-19	140	153	13	9,29		151	98,69	1	0,65	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/EFR	05-aug-19	105	105	0	0,00		105	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	05-aug-19	300	316	16	5,33		316	100,00	5	1,58	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	05-aug-19	270	281	11	4,07		281	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	05-aug-19	40	46	6	15,00		46	100,00	1	2,17	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Fredericia	2FØSTBTN/FSR	05-aug-19	108	108	0	0,00		108	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	05-aug-19	120	127	7	5,83		127	100,00	1	0,79	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Oksbøl	2KAP/DAR	05-aug-19	140	143	3	2,14		143	100,00	2	1,40	
HRN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	LINF/SLFR	05-aug-19	150	163	13	8,67	163	100,00	0	0,00		
HRN	VPL	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	05-aug-19	44	51	7	15,91	2,70	51	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	OSW	05-aug-19	60	66	6	10,00	10,00	66	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	21-okt-19	20	20	0	0,00	0,00	20	100,00	0	0,00	
SVN	VPL	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	09-dec-19	24	24	0	0,00	0,00	24	100,00	0	0,00	
HRN	VPL	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	II/LG	02-dec-19	380	386	6	1,58	1,58	385	99,74	1	0,26	
										Samlet +/- Afvigelse %					
						Rekvireret	Fordelt	Difference					Afviste mødedagen	%	
HRN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				4240	4495	255		6,01	4488	99,84	24	0,53	
SVN	VPL	VPL- og Basisuddannelse				164	163	-1		-0,61	163	100,00	0	0,00	
FLV	VPL	Basisuddannelse				160	166	6		3,75	165	99,40	0	0,00	
						4564	4824	260	→	5,70	4816	99,83	24	0,50	
Kilde: FPS-VR-VS02						Foreløbige tal									

Kilde: FPS-VR-VS02

 Sagsnr.: [Sagsnr.]
 Dok.nr.: [Dokumentnr.]

				MØDT						VPL ÅV				
				Tallene nedenfor stammer fra den månedlige rapportering fra ENH. Hvor mange mødte til TJ på mødedagen					Afvigelse på værn og mødedato Samlet Mødt %	Afvigelse på værn og mødedato Samlet Mødt %	VIGTIGT: Der er i AV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! AV er derfor = AV på indkaldelsen			
Udeblevne mødedagen Mænd	Udeblevne mødedagen Mænd i %	Udeblevne mødedagen Kvinder	Udeblevne mødedagen Kvinder i %	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder	Antal % kvinder	Rekvisition mødt Difference			Forlig VPL ÅV	Rekvireret VPL ÅV	Fordelte VPL ÅV	Mødte VPL ÅV
0	0,00	0	0,00	39	33	6	15,38	0	0,00			29,25	29,25	29,25
0	0,00	0	0,00	10	8	2	20,00	0	0,00			3,33	7,50	3,33
10	3,75	1	0,37	256	204	52	20,31	6	2,40			83,33	89,00	85,33
12	7,19	0	0,00	155	113	42	27,10	15	10,71			46,67	55,67	51,67
6	5,31	0	0,00	104	67	37	35,58	-1	-0,95			35,00	37,67	34,67
8	2,51	1	0,31	308	248	60	19,48	8	2,67			100,00	106,33	102,67
12	4,20	0	0,00	274	172	102	37,23	4	1,48			90,00	95,33	91,33
6	12,50	0	0,00	41	28	13	31,71	1	2,50			13,33	16,00	13,67
4	3,42	2	1,71	111	81	30	27,03	1	0,91			36,67	39,00	37,00
5	3,82	0	0,00	121	99	22	18,18	1	0,83			40,00	43,67	40,33
1	0,69	2	1,38	141	103	38	26,95	1	0,71			46,67	48,33	47,00
2	4,26	1	2,13	45	5	40	88,89	1	2,27			44,00	47,00	45,00
0	0,00	0	0,00	23	18	5	21,74	-1	-4,17			8,00	0,00	7,67
1	1,00	0	0,00	99	70	29	29,29	-1	-1,00			33,33	33,33	33,00
10	3,30	0	0,00	292	277	15	5,14	-2	-0,68			196,00	202,00	194,67
0	0,00	0	0,00	24	18	6	25,00	0	0,00			8,00	8,00	8,00
0	0,00	0	0,00	23	17	6	26,09	0	0,00			7,67	7,67	7,67
6	2,17	0	0,00	270	216	54	20,00	20	8,00			83,33	92,00	90,00
6	1,51	0	0,00	391	377	14	3,58	11	2,89			253,33	264,67	260,67
6	3,92	6	3,92	140	108	32	22,86	0	0,00			46,67	51,00	46,67
7	6,67	1	0,95	97	66	31	31,96	-8	-7,62			35,00	35,00	32,33
1	0,32	1	0,32	309	227	82	26,54	9	3,00			100,00	105,33	103,00
9	3,20	4	1,42	267	199	68	25,47	-3	-1,11			90,00	93,67	89,00
4	8,70	0	0,00	41	23	18	43,90	1	2,50			13,33	15,33	13,67
7	6,48	1	0,93	100	73	27	27,00	-8	-7,41			36,00	36,00	33,33
2	1,57	1	0,79	123	96	27	21,95	3	2,50			40,00	42,33	41,00
2	1,40	1	0,70	138	107	31	22,46	-2	-1,43			46,67	47,67	46,00
1	0,61	2	1,23	160	108	52	32,50	10	6,67			50,00	54,33	53,33
1	1,96	1	1,96	49	7	42	85,71	5	11,36			44,00	51,00	49,00
2	3,03	1	1,52	63	49	14	22,22	3	5,00			20,00	22,00	21,00
1	5,00	0	0,00	19	15	4	21,05	-1	-5,00			6,67	6,67	6,33
	0,00		0,00	24	18	6	25,00	0	0,00			8,00	8,00	8,00
4	1,04	0	0,00	381	359	22	5,77	1	0,26			253,33	257,33	254,00
Udeblevne mødedagen	%	Udeblevne mødedagen	%	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder				Samlet +/-				
132	2,94	25	0,56	4314	3363	951	22,04	74	1,75			1823,33	1925,67	1855,33
1	0,61	0	0,00	162	127	35	21,60	-2	-1,22			70,92	67,08	70,25
3	1,81	1	0,60	162	119	43	26,54	2	1,25			53,33	55,33	54,00
136	2,82	26	0,54	4638	3609	1029	22,19	74	1,62			1947,58	2048,08	1979,58
												REKVRIRERET	PROGNOSE	FORBRUG

Produktionsmål for værnepligtsuddannelsen i 2020

Opdateret 08.12.20

Alle PROM fra FKO er verificeret og godkendt.

VFK fremsender VPL rekvisitionstal gældende for tre halvår frem. Fremsendelse af rekvisitionstal sker årligt den 15 FEB og 15 AUG til FPS-VR-VS02 Tallene skal angives i antal VPL personer på hver indkaldelseshold Udviklingen i VPL ÅV kan ses i skemaet længst til højre i arket.				FORDELT FPS MÅL 4 - målbeskrivelse: Maksimal samlet afvigelse +/- 3 %										Antal Aftaler		Antal aftaler % af fordelt		Afviste mødedagen Mænd		Afviste mødedagen Mænd i %	
Værn	Uddannelseslængde	Uddannelsessted	Myn fork	Mødekoder	Indkdto	FKO senest Rekvideret	FPS samlet Fordelt	Tal ændres ugentligt Difference	Afgivelse %	Fordelt %	Afgivelse på værn Rek/ Forde Samlet Fordelt %										
SVN	VPL uddannelse 9 mdr.	Kongeskibet	CMS	3019	06-jan-20	39	38	-1	-2,56	-2,56		38	100,00					1	2,63		
SVN	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	3014-6044	20-jan-20	12	12	0	0,00	0,00		12	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	4014-6014-7014	03-feb-20	240	253	13	5,42			251	99,21					1	0,40		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	4064-6064-7064	03-feb-20	130	145	15	11,54			144	99,31					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/EFR	4164-6164-7164	03-feb-20	105	112	7	6,67			111	99,11					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	4334-6334-7334	03-feb-20	300	316	16	5,33			316	100,00					6	1,90		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	4514-6514-7514	03-feb-20	300	316	16	5,33			316	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	4524-6524-7524	03-feb-20	40	48	8	20,00			48	100,00					2	4,17		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Fredericia	2FØSTBTN/FSR	4534-6534-7534	03-feb-20	105	112	7	6,67			112	100,00					1	0,89		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	4084-6084-7084	03-feb-20	130	139	9	6,92			139	100,00					2	1,44		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Oksbøl	2KAP/DAR	4174-6174-7174	03-feb-20	168	171	3	1,79			171	100,00					1	0,58		
HRN	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	4722	03-feb-20	44	46	2	4,55			46	100,00					0	0,00		
HRN	VPL uddannelse 10 mdr.	Fredericia CYBER-VPL	2FØSTBTN/FSR	4530	03-feb-20	10	11	1	10,00	9,70		11	100,00					0	0,00		
SVN	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	3014-6044	09-mar-20	28	28	0	0,00	0,00		28	100,00					0	0,00		
FLV	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	OSW	2024-6024-7024	03-feb-20	75	76	1	1,33	1,33		76	100,00					0	0,00		
FLV	VPL uddannelse 10 mdr.	Karup CYBER-VPL	OSW	2020	03-feb-20	5	5	0	0,00	0,00		5	100,00					0	0,00		
HRN	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	II/LG	4058-6058-7058	11-maj-20	380	384	4	1,05	1,05		384	100,00					5	1,30		
SVN	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	3014-6044	19-maj-20	30	27	-3	-10,00	-10,00		27	100,00					0	0,00		
SVN	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	3014-6044	03-aug-20	17	18	1	5,88	5,88		18	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Holstebro	V/JDR/1BDE	4014-6014-7014	17-aug-20	220	226	6	2,73			226	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 8 mdr.	Høvelte	II/LG	4058-6058-7058	03-aug-20	380	387	7	1,84			387	100,00					2	0,52		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Slagelse	V/GHR/2BDE	4064-6064-7064	17-aug-20	120	132	12	10,00			132	100,00					4	3,03		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Varde	1MIBTN/EFR	4164-6164-7164	17-aug-20	105	106	1	0,95			107	100,94					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Skive	2EODBTN/IGR	4334-6334-7334	17-aug-20	255	247	-8	-3,14			247	100,00					9	3,64		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Ålborg	1LOGBTN/TRR	4514-6514-7514	17-aug-20	240	239	-1	-0,42			237	99,16					2	0,84		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Vordingborg	4NSBTN/TRR	4524-6524-7524	17-aug-20	55	61	6	10,91			61	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Fredericia	2FØSTBTN/FSR	4534-6534-7534	17-aug-20	90	96	6	6,67			96	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Bornholm	III/GHR/1BDE	4084-6084-7084	17-aug-20	125	130	5	4,00			129	99,23					5	3,85		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Oksbøl	2KAP/DAR	4174-6174-7174	17-aug-20	160	162	2	1,25			162	100,00					0	0,00		
HRN	Basisuddannelse 4 mdr.	Haderslev	LINF/SLFR	4034-6034-7034	17-aug-20	130	141	11	8,46			141	100,00					0	0,00		
HRN	VPL uddannelse 12 mdr.	HESK Slagelse	HESK/GHR	4722	03-aug-20	44	49	5	11,36			49	100,00					0	0,00		
HRN	VPL uddannelse 10 mdr.	Fredericia CYBER-VPL	2FØSTBTN/FSR	4530	17-aug-20	10	11	1	10,00	5,30		11	100,00					0	0,00		
FLV	Basisuddannelse 4 mdr.	Karup	OSW	2024-6024-7024	03-aug-20	80	82	2	2,50	2,50		82	100,00					1	1,22		
SVN	VPL uddannelse 10 mdr.	Frederikshavn CYBER-VPL	CMS	3010	03-aug-20	5	5	0	0,00	0,00		5	100,00					0	0,00		
SVN	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	3014/6044	19-okt-20	30	30	0	0,00	0,00		29	96,67					0	0,00		
SVN	Basisuddannelse 4 mdr.	Frederikshavn	CMS	3014/6044	07-dec-20	28	27	-1	-3,57	-3,57		27	100,00					0	0,00		
HRN	VPL uddannelse 8 mdr.	Høvelte	II/LG	4058-6058-7058	01-dec-20	380	388	8	2,11	2,11		388	100,00					1	0,26		
				Værn		Rekvideret	Fordelt	Difference	Samlet +/- Afgivelse %									Afviste mødedagen		%	
HRN	VPL- og Basisuddannelse			HRN		4266	4428	162	3,80			4422	99,86					41	0,93		
SVN	VPL- og Basisuddannelse			SVN		189	185	-4	-2,12			184	99,46					1	0,54		
FLV	Basisuddannelse			FLV		160	163	3	1,88			163	100,00					0	0,00		
				I alt		4615	4776	161	3,49			4769	99,85					42	0,88		
Kilde: FPS-VR-VS02									Foreløbige												

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

Udeblevne mødedagen				MØDT						VPL ÅV		
Mænd		Mænd i %		Kvinder		Kvinder i %		Tallene nedenfor stammer fra den månedlige rapportering fra ENH. Hvor mange mødte til TJ på mødedagen		VIGTIGT: Der er i AV beregningen IKKE taget højde for at en indkaldelse overskrider et kalenderår !! AV er derfor = AV på indkaldelsen		
MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder	Antal % kvinder	Rekvireret mødt Difference	Afvigelse på værn og mødedato Samlet Mødt %	Afvigelse på værn og mødedato Samlet Mødt %				IRekvireret VPL AV	Fordelte VPL AV	Møde VPL AV
0	0,00	1	2,63	36	22	14	38,89	-3	-7,69	29,25	28,50	27,00
0	0,00	0	0,00	12	10	2	16,67	0	0,00	4,00	4,00	4,00
6	2,37	1	0,40	245	190	55	22,45	5	2,08	80,00	84,33	81,67
5	3,45	0	0,00	140	98	42	30,00	10	7,69	43,33	48,33	46,67
5	4,46	0	0,00	107	74	33	30,84	2	1,90	35,00	37,33	35,67
7	2,22	0	0,00	303	237	66	21,78	3	1,00	100,00	105,33	101,00
9	2,85	0	0,00	307	217	90	29,32	7	2,33	100,00	105,33	102,33
3	6,25	0	0,00	43	35	8	18,60	3	7,50	13,33	16,00	14,33
3	2,68	0	0,00	108	76	32	29,63	3	2,86	35,00	37,33	36,00
2	1,44	0	0,00	135	102	33	24,44	5	3,85	43,33	46,33	45,00
1	0,58	0	0,00	169	135	34	20,12	1	0,60	56,00	57,00	56,33
1	2,17	2	4,35	43	8	35	81,40	-1	-2,27	44,00	46,00	43,00
0	0,00	0	0,00	11	11	0	0,00	1	10,00	8,33	9,17	9,17
0	0,00	0	0,00	28	22	6	21,43	0	0,00	9,33	9,33	9,33
1	1,32	0	0,00	75	54	21	28,00	0	0,00	25,00	25,33	25,00
0	0,00	0	0,00	5	5	0	0,00	0	0,00	4,17	4,17	4,17
2	0,52	0	0,00	377	365	12	3,18	-3	-0,79	253,33	256,00	251,33
0	0,00	0	0,00	27	22	5	18,52	-3	-10,00	10,00	9,00	9,00
0	0,00	0	0,00	18	13	5	27,78	1	5,88	5,67	6,00	6,00
5	2,21	0	0,00	221	171	50	22,62	1	0,45	73,33	75,33	73,67
4	1,03	0	0,00	381	348	33	8,66	1	0,26	253,33	258,00	254,00
7	5,30	0	0,00	121	83	38	31,40	1	0,83	40,00	44,00	40,33
3	2,83	0	0,00	103	82	21	20,39	-2	-1,90	35,00	35,33	34,33
7	2,83	0	0,00	231	164	67	29,00	-24	-9,41	85,00	82,33	77,00
7	2,93	1	0,42	229	154	75	32,75	-11	-4,58	80,00	79,67	76,33
2	3,28	0	0,00	49	31	18	36,73	-6	-10,91	18,33	20,33	16,33
4	4,17	0	0,00	92	65	27	29,35	2	2,22	30,00	32,00	30,67
2	1,54	0	0,00	123	90	33	26,83	-2	-1,60	41,67	43,33	41,00
0	0,00	0	0,00	162	125	37	22,84	2	1,25	53,33	54,00	54,00
1	0,71	0	0,00	140	108	32	22,86	10	7,69	43,33	47,00	46,67
0	0,00	0	0,00	49	9	40	81,63	5	11,36	44,00	49,00	49,00
0	0,00	0	0,00	11	11	0	0,00	1	10,00	8,33	9,17	9,17
1	1,22	0	0,00	80	58	22	27,50	0	0,00	26,67	27,33	26,67
0	0,00	0	0,00	5	5	0	0,00	0	0,00	4,17	4,17	4,17
1	3,33	0	0,00	29	19	10	34,48	-1	-3,33	10,00	10,00	9,67
0	0,00	0	0,00	27	19	8	29,63	-1	-3,57	9,33	9,00	9,00
6	1,55	2	0,52	379	355	24	6,33	-1	-0,26	253,33	258,67	252,67
Udeblevne mødedagen	%	Udeblevne mødedagen	%	MYN Mødt	Her af mænd	Her af kvinder			Samlet +/-			
92	2,08	6	0,14	4279	3344	935	21,85	13	0,30	1870,67	1936,67	1877,67
1	0,54	1	0,54	182	132	50	27,47	-7	-3,70	81,75	80,00	78,17
1	0,61	0	0,00	160	117	43	26,88	0	0,00	55,83	56,83	55,83
94	1,97	7	0,15	4621	3593	1028	22,25	6	0,13	2008,25	2073,50	2011,67
										REKVIRERET PROGNOSE FORBRUG		

ARBEJDSPØRGSMÅL 5 OPGØRELSE OVER VÆRNEPLIGTIGES BOPÆL FORDELT PÅ TJENESTESTEDER

	Gns %	Sjælland og øer								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
LG Høvelte	48	49%	49%	49%	46%	48%	49%	49%	47%	
GHR Slagelse (HBU)	83	81%	82%	82%	80%	84%	81%	86%	89%	
GHR Rønne	79	68%	81%	79%	82%	80%	81%	80%	77%	
JDR Holstebro	15	15%	14%	14%	13%	15%	17%	16%	19%	
HBU Haderslev	38	30%	30%	40%	41%	32%	44%	45%	41%	
HBU Oksbøl	38	N/A	N/A	N/A	N/A	33%	44%	40%	33%	
IGR Skive	21	17%	18%	20%	21%	20%	24%	21%	24%	
HBU Fredericia	45	15%	N/A	N/A	N/A	N/A	45%	40%	49%	
TRR Aalborg	21	24%	24%	25%	20%	18%	19%	18%	22%	
TRR Vordingborg	95	89%	98%	91%	99%	96%	98%	97%	91%	
HBU Varde	28	28%	29%	26%	34%	25%	34%	26%	25%	
	Gns %	Syddanmark								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
LG Høvelte	24	23%	23%	22%	26%	24%	23%	23%	24%	
GHR Slagelse (HBU)	14	13%	15%	15%	17%	14%	16%	11%	10%	
GHR Rønne	12	16%	11%	13%	9%	12%	14%	11%	11%	
JDR Holstebro	31	28%	29%	33%	30%	33%	37%	30%	29%	
HBU Haderslev	48	50%	60%	50%	46%	56%	45%	41%	34%	
HBU Oksbøl	42	N/A	N/A	N/A	N/A	30%	43%	47%	47%	
IGR Skive	20	23%	20%	23%	22%	20%	18%	16%	21%	
HBU Fredericia	49	65%	N/A	N/A	N/A	N/A	41%	50%	39%	
TRR Aalborg	13	14%	18%	14%	9%	12%	10%	10%	13%	
TRR Vordingborg	3	9%	1%	6%	0%	0%	1%	1%	9%	
HBU Varde	59	58%	62%	56%	56%	63%	55%	58%	61%	
	Gns %	Midtjylland								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
LG Høvelte	19	18%	18%	21%	17%	19%	18%	19%	21%	
GHR Slagelse (HBU)	2	4%	3%	2%	2%	1%	1%	2%	1%	
GHR Rønne	6	10%	7%	4%	7%	5%	3%	8%	7%	
JDR Holstebro	44	44%	45%	41%	46%	44%	39%	48%	46%	
HBU Haderslev	12	19%	10%	7%	11%	10%	8%	14%	18%	
HBU Oksbøl	17	N/A	N/A	N/A	N/A	28%	11%	12%	16%	
IGR Skive	49	51%	54%	47%	46%	51%	46%	51%	46%	
HBU Fredericia	13	18%	N/A	N/A	N/A	N/A	12%	9%	11%	
TRR Aalborg	27	26%	24%	27%	28%	26%	26%	26%	30%	
TRR Vordingborg	1	2%	0%	2%	1%	1%	1%	1%	0%	
HBU Varde	11	10%	7%	16%	9%	11%	9%	11%	14%	
	Gns %	Nordjylland								
		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
LG Høvelte	10	10%	10%	8%	11%	9%	10%	10%	8%	
GHR Slagelse (HBU)	1	1%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	
GHR Rønne	3	5%	1%	3%	3%	3%	2%	1%	4%	
JDR Holstebro	10	13%	12%	12%	11%	8%	7%	7%	7%	
HBU Haderslev	3	1%	1%	4%	2%	2%	3%	1%	7%	
HBU Oksbøl	4	N/A	N/A	N/A	N/A	9%	3%	1%	4%	
IGR Skive	10	10%	8%	10%	11%	9%	12%	12%	8%	
HBU Fredericia	1	2%	N/A	N/A	N/A	N/A	1%	1%	1%	
TRR Aalborg	40	35%	35%	34%	43%	44%	45%	46%	36%	
TRR Vordingborg	1	0%	1%	0%	0%	3%	0%	1%	0%	
HBU Varde	2	4%	1%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

ARBEJDSPØRGSMÅL 5 KORT OVER TJENESTESTEDER OG VÆRNEPLIGTIGES BOPÆL

Samlet udgør andelen af værnepligtige der gennemføre basisuddannelsen i samme region som deres bopæl ca. 4 % af et indkaldelseshold pba. af leverede data.

Opgjort på geografi (tjenestested) bemærkes at især **LG** og **TRR, VOR** generelt tiltrække en lavere andel af de faglærte sammenhold med deres andel af den samlede mængde værnepligtige.

LG modtager langt de fleste af Hærens værnepligtige ca.25%, næsten dobbelt så mange som de øvrige store regimente hver især.

Især **TRR (AAL)**, **GHR (BOR)** og **SLFR** tiltrækker en højere andel af faglærte værnepligtige end deres respektive andel af det samlede antal.

Øvrige regimente ligger på niveau med andelen af faglærte i ft. deres respektive andel af den samlede mængde værnepligtige, og ingen af tjenestestederne oplever en markant diskrepans mellem deres respektive andel af værnepligtige og andelen af faglærte heraf.

Så kamptropper tiltrækker i lige så høj grad faglærte som kampstøtte enheder, og geografi lader ikke til at være en afgørende faktor i ft. at andelen af faglærte dominere i en landsdel mere end andre i det alle tjenestestede nyder ca. samme niveau af herved lokalt.

Det peger på at **IGR** og **FSR** ikke tiltrækker faglærte til trods for en profil, med en overvægt af faglærte blandt M100.

Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2014

SKIVE:	576
Sjælland og øer	97
Syddanmark	131
Midtjylland	292
Nordjylland	56

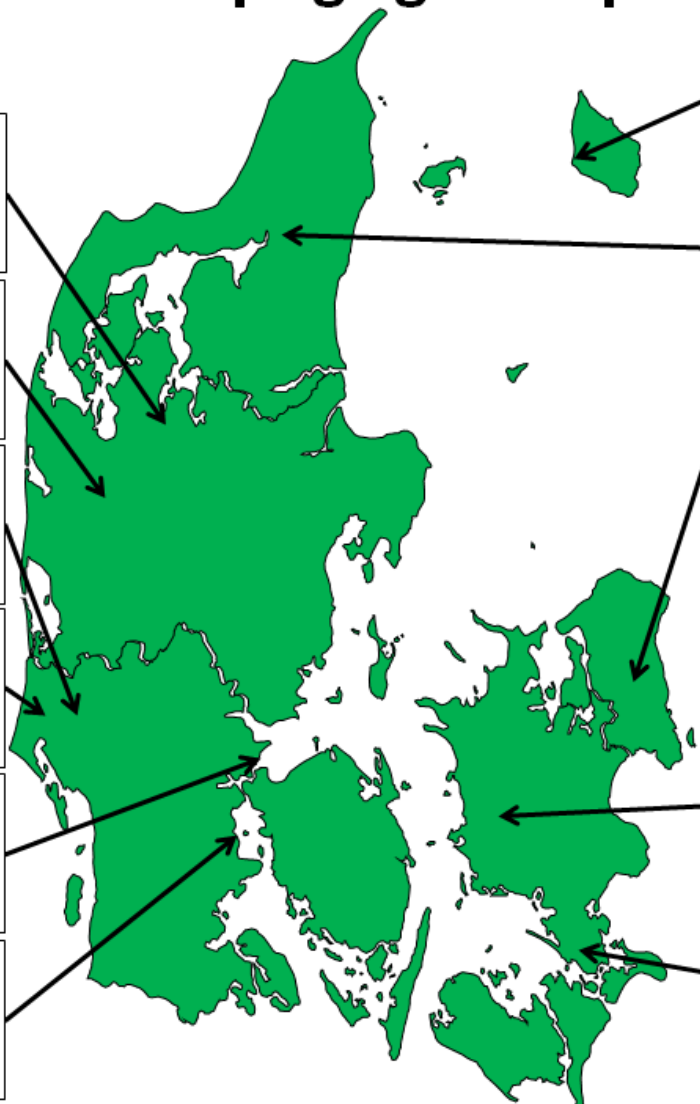
HOLSTEBRO:	531
Sjælland og øer	79
Syddanmark	151
Midtjylland	233
Nordjylland	68

VARDE:	312
Sjælland og øer	88
Syddanmark	180
Midtjylland	32
Nordjylland	12

OKSBØL:	ingen VPL i 2014
Sjælland og øer	
Syddanmark	
Midtjylland	
Nordjylland	

FREDERICIA:	85
Sjælland og øer	13
Syddanmark	55
Midtjylland	15
Nordjylland	2

HADERSLEV:	90
Sjælland og øer	27
Syddanmark	45
Midtjylland	17
Nordjylland	1



BORNHOLM:	266
Sjælland og øer	213
Syddanmark	27
Midtjylland	17
Nordjylland	9

AALBORG:	580
Sjælland og øer	142
Syddanmark	84
Midtjylland	153
Nordjylland	201

HØVELTE:	899
Sjælland og øer	438
Syddanmark	207
Midtjylland	166
Nordjylland	88

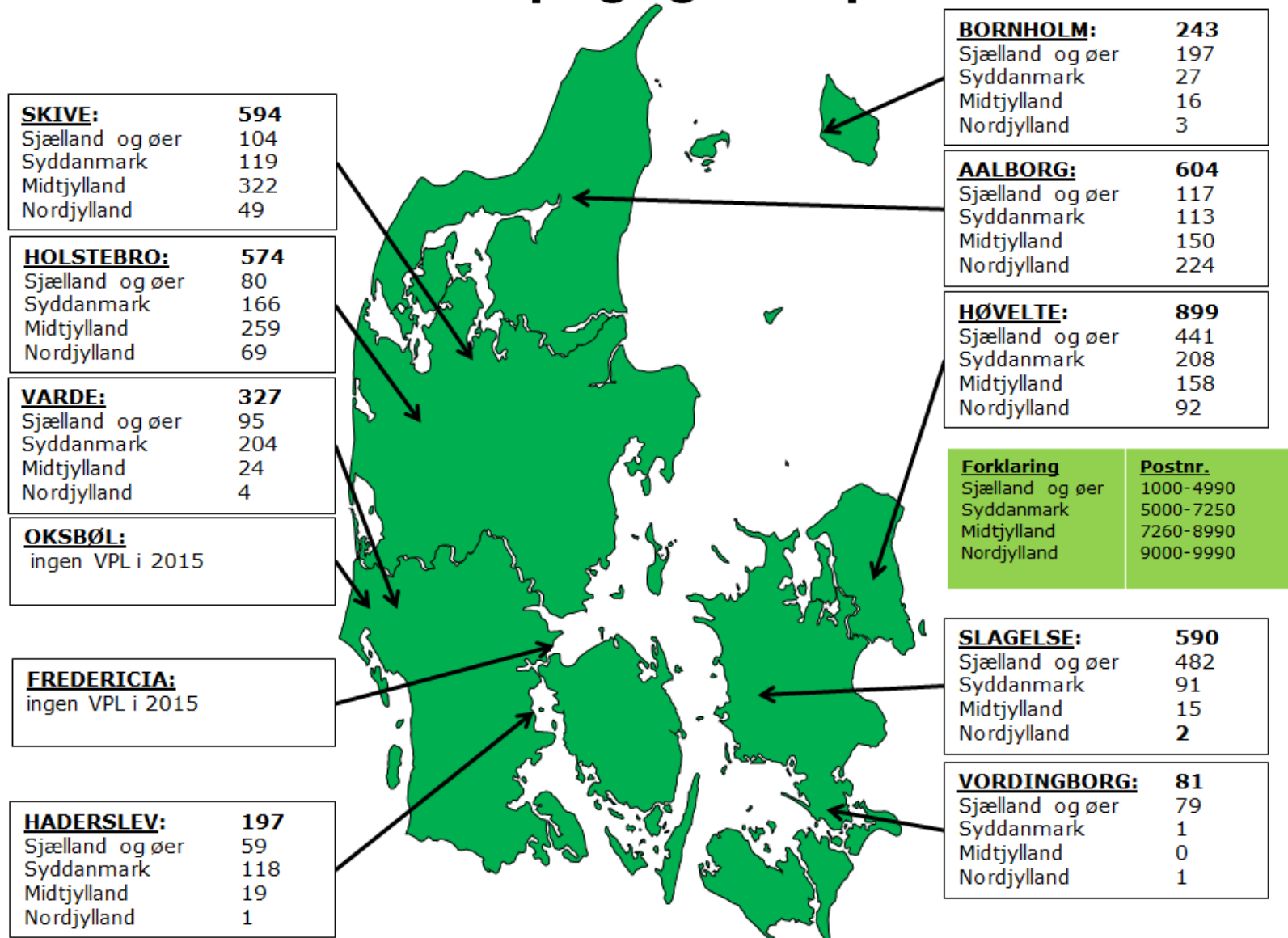
Forklaring	Postnr.
Sjælland og øer	1000-4990
Syddanmark	5000-7250
Midtjylland	7260-8990
Nordjylland	9000-9990

SLAGELSE:	542
Sjælland og øer	441
Syddanmark	71
Midtjylland	22
Nordjylland	8

VORDINGBORG:	112
Sjælland og øer	100
Syddanmark	10
Midtjylland	2
Nordjylland	0

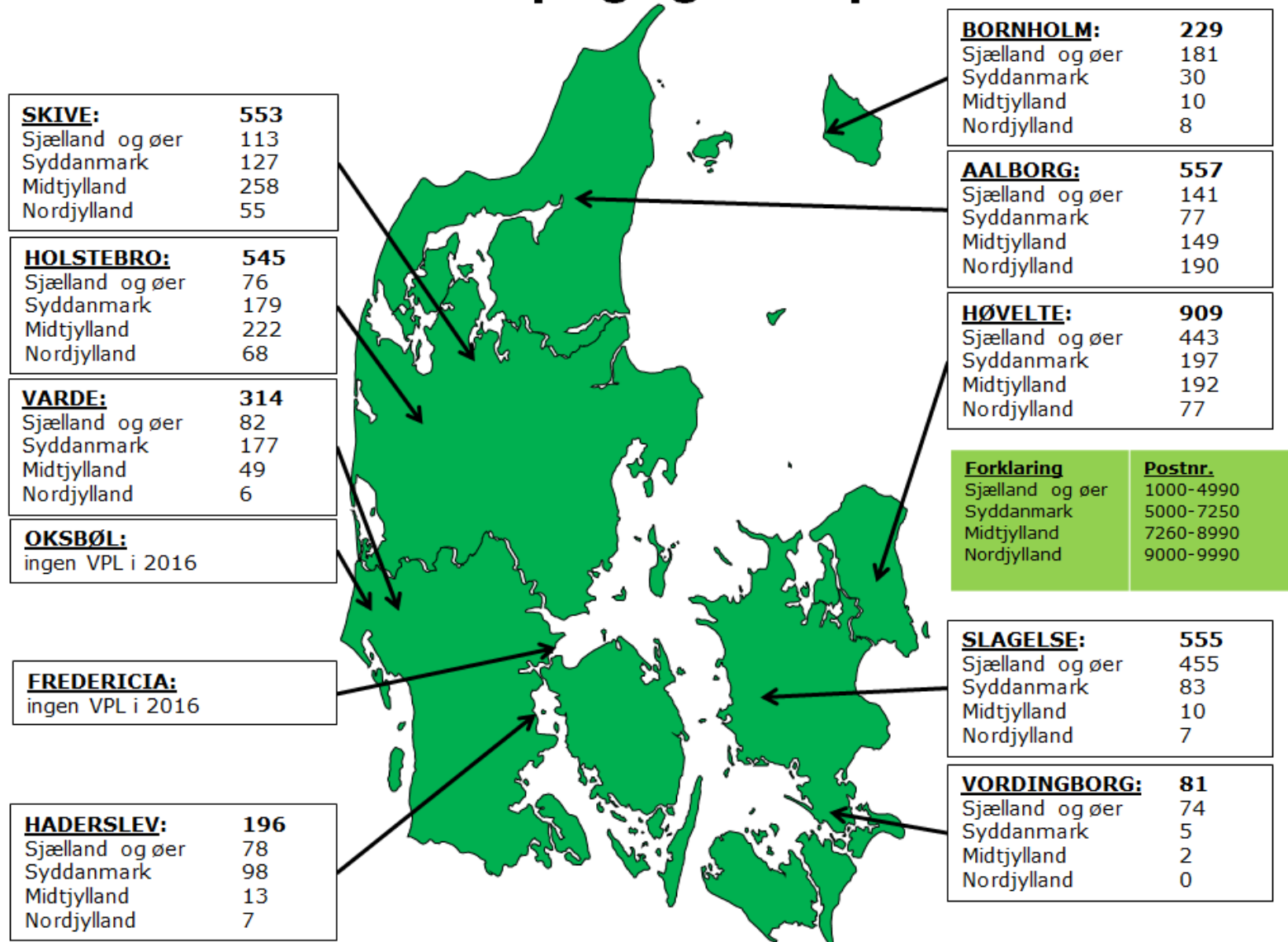
Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2015



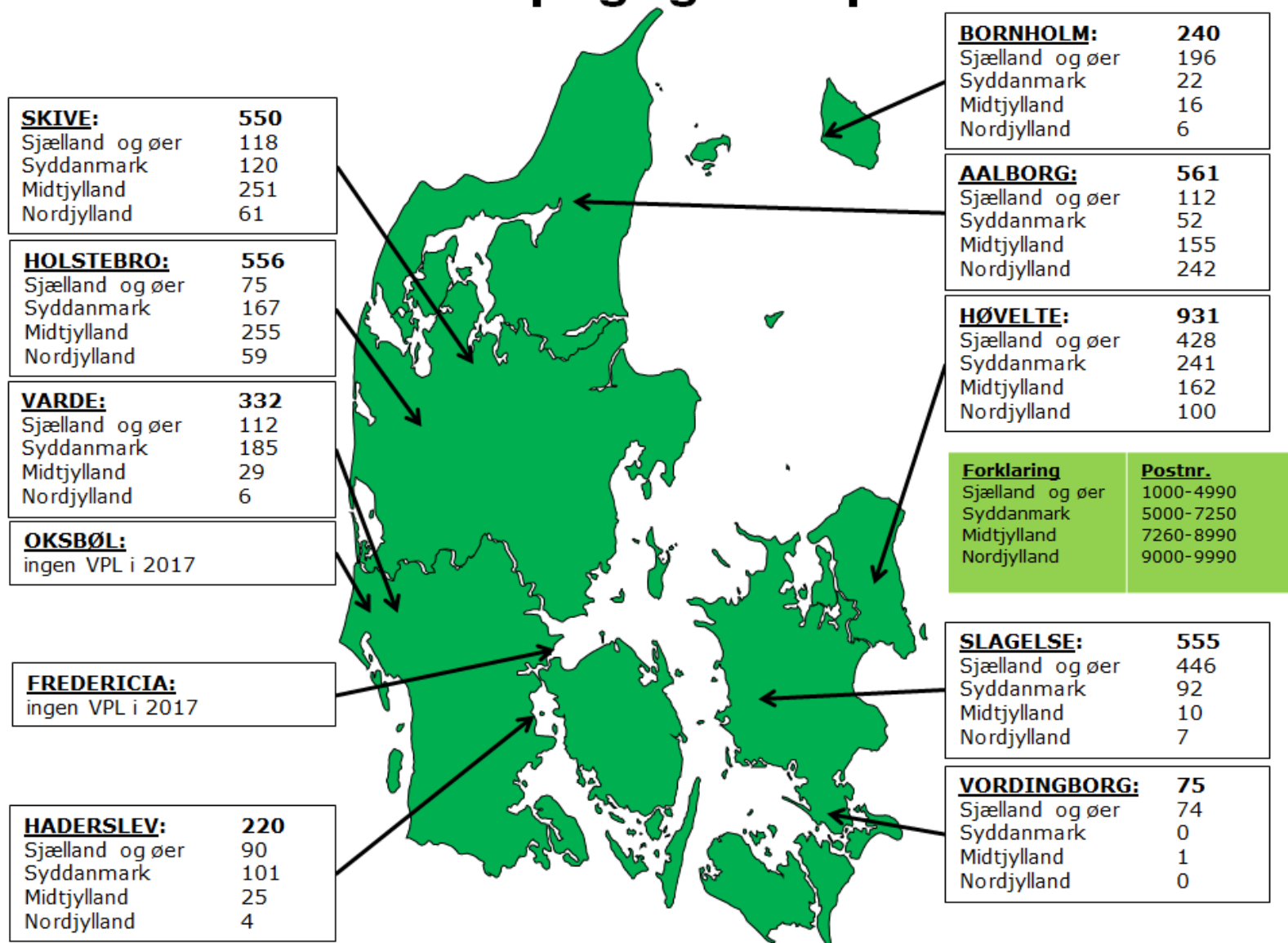
Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2016



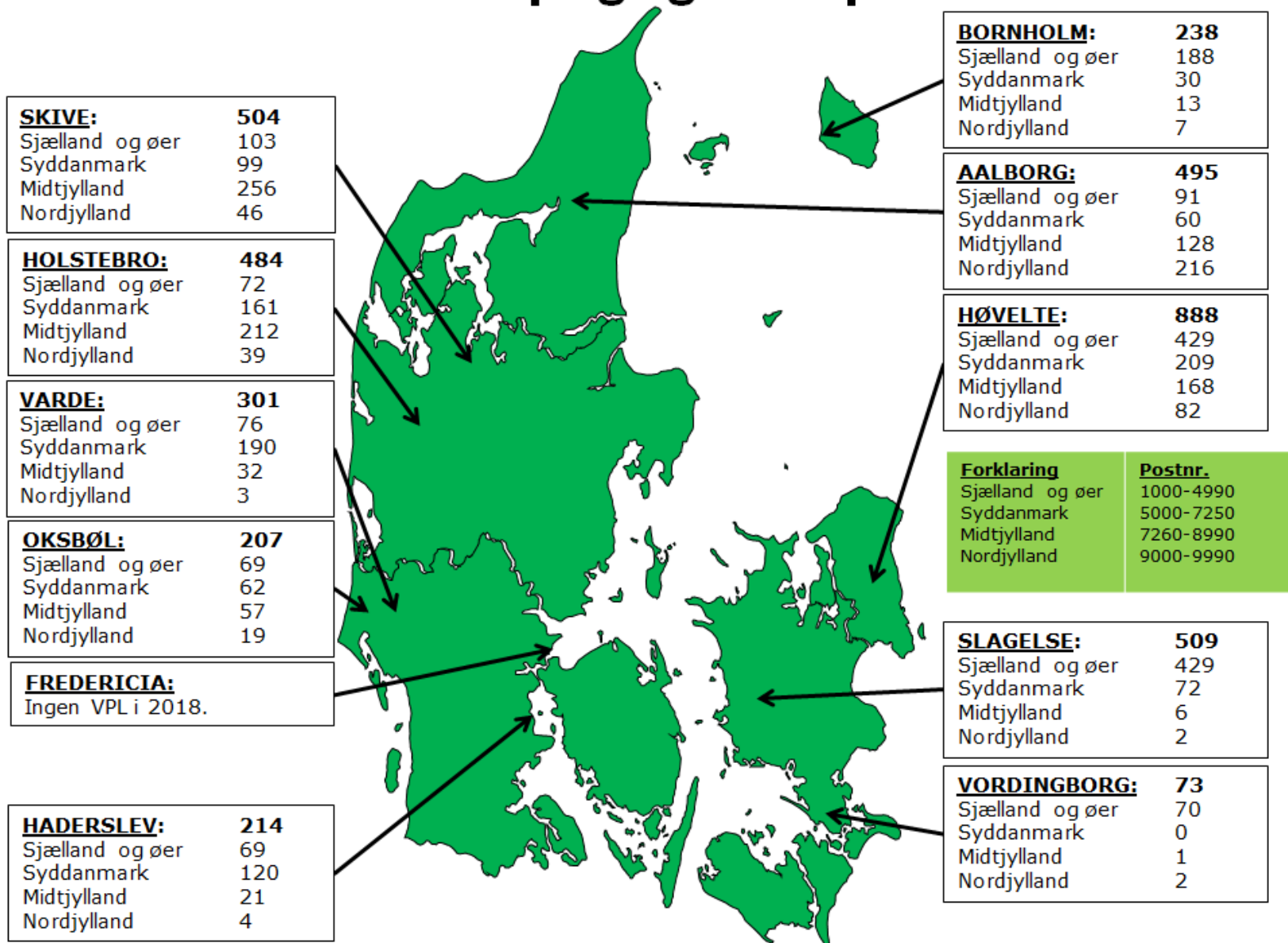
Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2017



Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2018



Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2019

SKIVE:	612
Sjælland og øer	146
Syddanmark	111
Midtjylland	280
Nordjylland	75

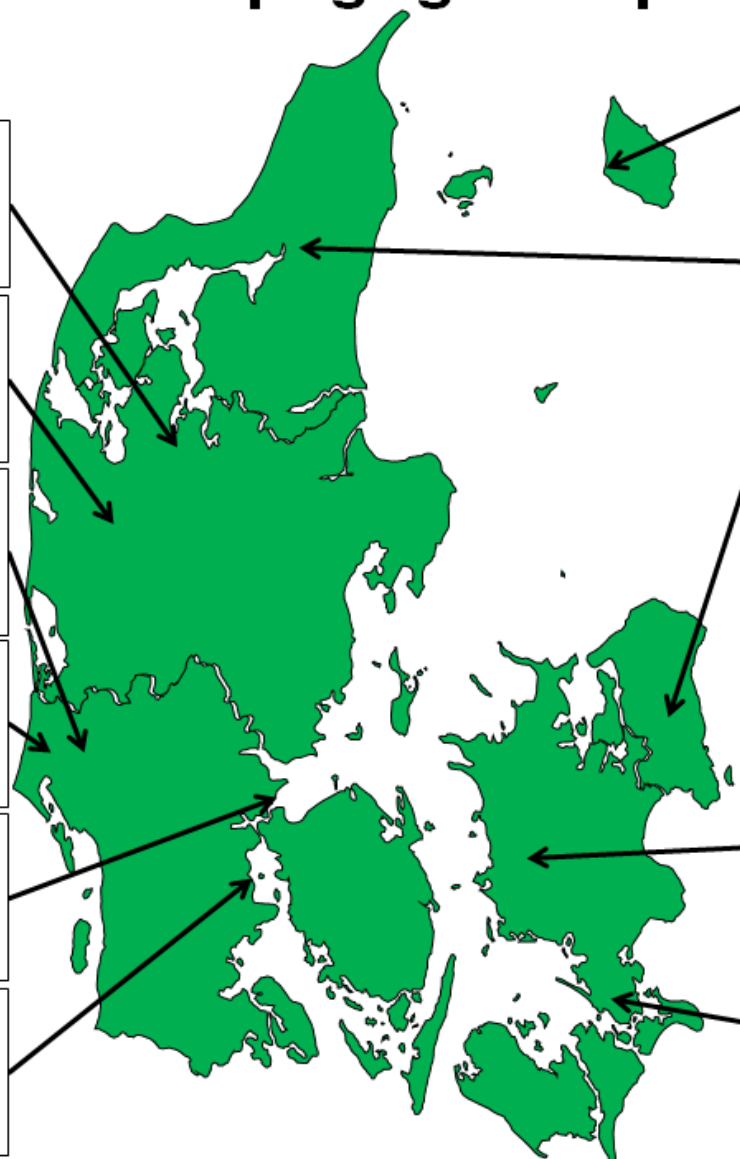
HOLSTEBRO:	521
Sjælland og øer	89
Syddanmark	194
Midtjylland	201
Nordjylland	37

VARDE:	202
Sjælland og øer	69
Syddanmark	111
Midtjylland	18
Nordjylland	4

OKSBØL:	273
Sjælland og øer	120
Syddanmark	117
Midtjylland	29
Nordjylland	7

FREDERICIA:	99
Sjælland og øer	45
Syddanmark	41
Midtjylland	12
Nordjylland	1

HADERSLEV:	271
Sjælland og øer	120
Syddanmark	122
Midtjylland	21
Nordjylland	8



BORNHOLM:	237
Sjælland og øer	192
Syddanmark	32
Midtjylland	8
Nordjylland	5

AALBORG:	542
Sjælland og øer	104
Syddanmark	56
Midtjylland	139
Nordjylland	243

HØVELTE:	1057
Sjælland og øer	520
Syddanmark	246
Midtjylland	190
Nordjylland	101

Forklaring	Postnr.
Sjælland og øer	1000-4990
Syddanmark	5000-7250
Midtjylland	7260-8990
Nordjylland	9000-9990

SLAGELSE:	298
Sjælland og øer	242
Syddanmark	49
Midtjylland	4
Nordjylland	3

VORDINGBORG:	82
Sjælland og øer	80
Syddanmark	1
Midtjylland	1
Nordjylland	0

Kort over tjenesteder og værnepligtiges bopæle

2020

SKIVE:	532
Sjælland og øer	113
Syddanmark	85
Midtjylland	269
Nordjylland	65

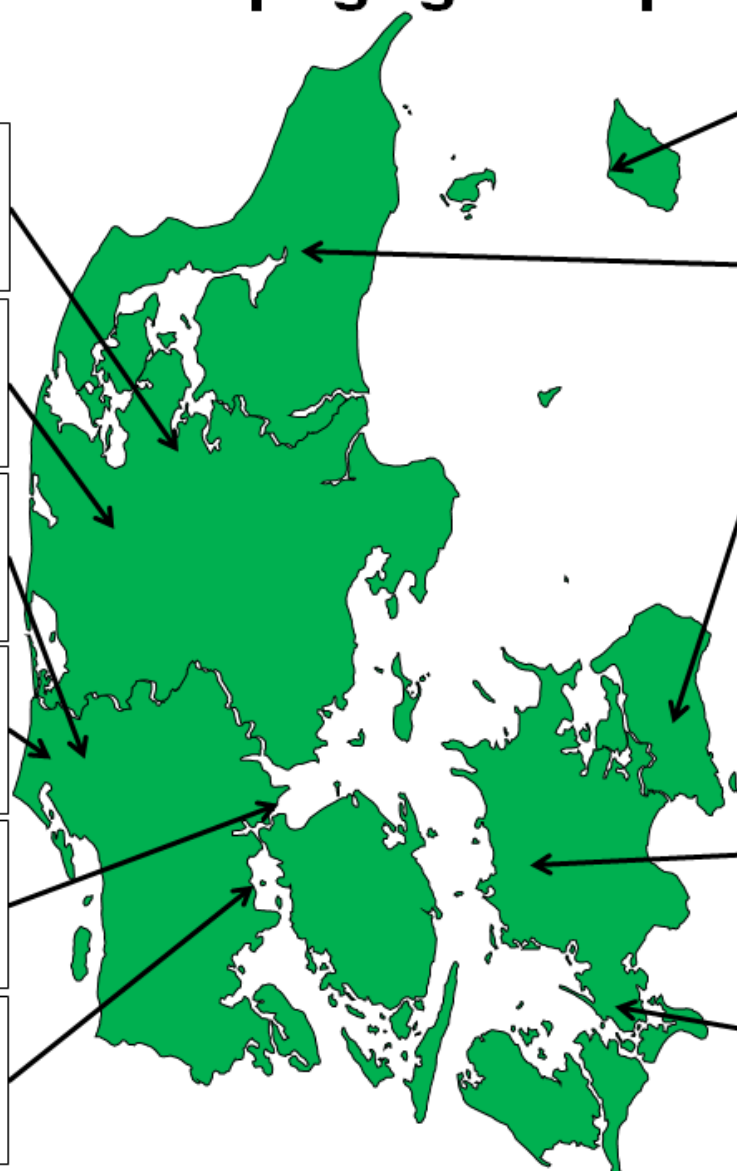
HOLSTEBRO:	463
Sjælland og øer	73
Syddanmark	138
Midtjylland	221
Nordjylland	31

VARDE:	208
Sjælland og øer	54
Syddanmark	120
Midtjylland	30
Nordjylland	4

ØKSBL:	327
Sjælland og øer	130
Syddanmark	154
Midtjylland	39
Nordjylland	4

FREDERICIA:	218
Sjælland og øer	88
Syddanmark	109
Midtjylland	19
Nordjylland	2

HADERSLEV:	138
Sjælland og øer	62
Syddanmark	56
Midtjylland	19
Nordjylland	1



BORNHOLM:	252
Sjælland og øer	202
Syddanmark	28
Midtjylland	19
Nordjylland	3

AALBORG:	531
Sjælland og øer	97
Syddanmark	51
Midtjylland	137
Nordjylland	246

HØVELTE:	1135
Sjælland og øer	552
Syddanmark	256
Midtjylland	210
Nordjylland	117

Forklaring	Postnr.
Sjælland og øer	1000-4990
Syddanmark	5000-7250
Midtjylland	7260-8990
Nordjylland	9000-9990

SLAGELSE:	263
Sjælland og øer	227
Syddanmark	30
Midtjylland	5
Nordjylland	1

VORDINGBORG:	99
Sjælland og øer	96
Syddanmark	1
Midtjylland	1
Nordjylland	1

ARBEJDSSPØRGSMÅL 13 UDVIKLING AF M-K ANDEL BLANDT VÆRNEPLIGTIGE

Andel af kvinder af værnepligtsårgang

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Antal	797	744	543	730	691	667	658	951	935
Procent	18%	19%	14%	18%	17%	17%	16%	22%	22%

Spørgsmål 14. Hvor er kvindelige VPL fordelt på tjenestesteder?

	2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020	
LG	1%	3%	1%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	3%	5%	5%	6%	7%
GHR, SLA	20%	18%	26%	20%	24%	19%	20%	16%	20%	15%	25%	8%	31%	9%
GHR, HESK	72%	13%	74%	9%	69%	8%	77%	11%	77%	11%	87%	9%	81%	8%
GHR, BOR	11%	5%	13%	4%	18%	6%	16%	5%	12%	4%	20%	5%	25%	7%
JDR	14%	14%	21%	16%	20%	16%	16%	13%	13%	10%	20%	11%	22%	11%
SLFR											32%	5%	23%	3%
DAR											25%	7%	21%	8%
IGR	10%	11%	15%	12%	16%	12%	18%	15%	18%	13%	23%	15%	25%	14%
FSR/TGR	11%	3%	16%	4%	18%	5%	16%	5%	20%	6%	27%	6%	29%	6%
TRR, AAL	20%	21%	26%	21%	26%	20%	27%	22%	23%	17%	31%	18%	31%	17%
TRR, VOR	12%	2%	27%	3%	25%	3%	25%	3%	14%	1%	38%	3%	28%	3%
EFR/HEC	16%	9%	21%	9%	17%	8%	16%	7%	25%	11%	34%	7%	25%	6%

Andel af kvinder på værnepligtslignende vilkår af MYN samlede antal værnepligtige.

Andel af kvinder på værnepligtslignende vilkår af det samlede antal værnepligtige nationalt.

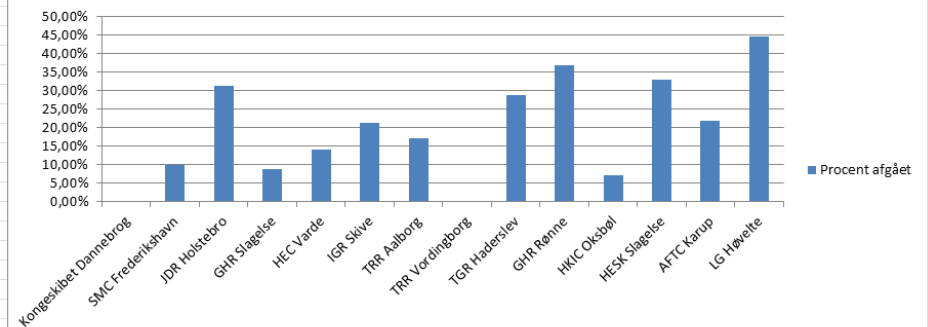
ARBEJDSPØRGSMÅL 15 AFGANGSPROCENT KVINDER OPDELT PÅ TJSTED 2018-2020

	2018	2019	2020
Mænd	11,15	11,07	8,53
Kvinder	19,88	17,39	17,09

Afgående kvinder fra mødehold 2018 Forsvaret

Tjenestested	I alt	Procent afgået	% afgået 1. halvår	% afgået 2. halvår
Kongeskibet Dannebrog	0	0,00%	0,0%	
SMC Frederikshavn	2	10,00%	7,7%	14,3%
JDR Holstebro	20	31,25%	41,9%	21,2%
GHR Slagelse	9	8,82%	3,8%	14,3%
HEC Varde	10	14,08%	17,1%	11,1%
IGR Skive	19	21,11%	20,0%	22,2%
TRR Aalborg	19	16,96%	22,2%	10,2%
TRR Vordingborg	0	0,00%	0,0%	0,0%
TGR Haderslev	12	28,57%	43,8%	19,2%
GHR Rønne	11	36,67%	47,1%	23,1%
HKIC Oksbøl	3	6,98%	10,0%	4,3%
HESK Slagelse	24	32,88%	36,8%	28,6%
AFTC Karup	5	21,74%	33,3%	9,1%
LG Høvelte	4	44,44%	16,7%	33,3%
I alt	138	19,88%	22,97%	16,62%

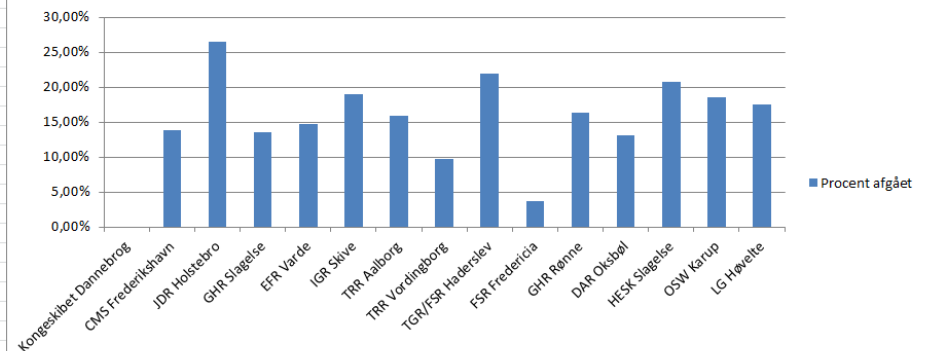
Procent kvinder afgået 2018



Afgående kvinder fra mødehold 2019 Forsvaret

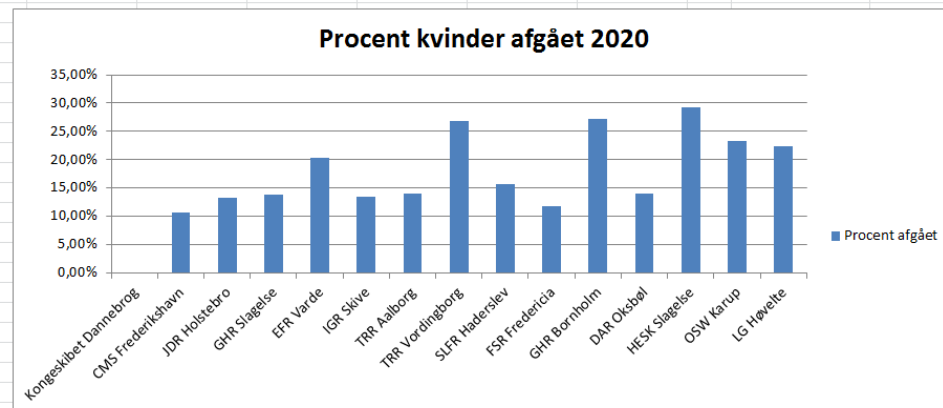
Tjenestested	I alt	Procent afgået	% afgået 1. halvår	% afgået 2. halvår
Kongeskibet Dannebrog	0	0,00%	0,00%	
CMS Frederikshavn	4	13,79%	7,69%	50,00%
JDR Holstebro	28	26,42%	30,77%	22,22%
GHR Slagelse	10	13,51%	16,67%	9,38%
EFR Varde	10	14,71%	13,51%	16,13%
IGR Skive	27	19,01%	16,67%	20,73%
TRR Aalborg	27	15,88%	13,73%	19,12%
TRR Vordingborg	3	9,68%	0,00%	16,67%
TGR/FSR Haderslev	18	21,95%	30,00%	17,31%
FSR Fredericia	1	3,70%		3,70%
GHR Rønne	8	16,33%	9,09%	22,22%
DAR Oksbøl	9	13,04%	15,79%	9,68%
HESK Slagelse	17	20,73%	20,00%	21,43%
OSW Karup	8	18,60%	24,14%	7,14%
LG Høvelte	11	17,46%	14,81%	19,44%
I alt	181	17,39%	17,42%	17,36%

Procent kvinder afgået 2019



Afgående kvinder fra mødehold 2020 Forsvaret

Tjenestested	I alt	Procent afgået	% afgået 1. halvår	% afgået 2. halvår
Kongeskibet Dannebrog	0	0,00%	0,00%	
CMS Frederikshavn	3	10,71%	0,00%	20,00%
JDR Holstebro	14	13,33%	9,09%	18,00%
GHR Slagelse	11	13,75%	11,90%	15,79%
EFR Varde	11	20,37%	21,21%	19,05%
IGR Skive	18	13,53%	13,64%	13,43%
TRR Aalborg	23	13,94%	12,22%	16,00%
TRR Vordingborg	7	26,92%	37,50%	22,22%
SLFR Haderslev	5	15,63%		15,63%
FSR Fredericia	7	11,86%	6,25%	18,52%
GHR Bornholm	18	27,27%	27,27%	27,27%
DAR Oksbøl	10	14,08%	14,71%	13,51%
HESK Slagelse	22	29,33%	17,14%	40,00%
OSW Karup	10	23,26%	28,57%	18,18%
LG Høvelte	15	22,39%	29,41%	15,15%
I alt	174	17,09%	15,29%	18,90%



ARBEJDSSPØRGSMÅL 16, 22-23 OG 25 OVERSIGT OVER EFTERKASSATION PÅ GEOGRAFI/TJENESTESTED

Tjenestesteder	2016	2017	2018	2019	2020	Gns.
EFR	8%	7%	3%	8%	4%	6%
GHR HESK	12%	14%	19%	13%	24%	16%
GHR Slagelse	12%	10%	12%	10%	8%	10%
GHR RØNNE	18%	16%	15%	15%	10%	15%
IGR	10%	13%	13%	18%	12%	13%
JDR	10%	18%	11%	14%	6%	12%
LG	10%	11%	15%	10%	10%	11%
FSR	7%	7%	10%	8%	14%	9%
TRR	9%	10%	8%	9%	6%	8%
DAR			4%	7%	3%	5%
4. NSBTN TRR	26%	22%	15%	12%	20%	19%
SLFR				13%	7%	10

ARBEJDSPØRGSMÅL 17 FORDELING GSU ALM 2019-2020

2019								2020										
Køn	Optaget	Afgået	Rest		Optaget	Afgået	Rest		Optaget	Afgået	Rest		Optaget	Afgået	Rest			
M	82	13	69	16%	88	12	76	14%	67	7	60	10%	94	19	75	20%		
K	23	9	14	39%	30	5	25	17%	36	6	30	17%	23	9	14	39%		
Alt	105	22	83	21%	118	17	101	14%	103	13	90	13%	117	28	89	24%		
0,219					0,2542					0,3495					0,1966			

OVERSIGT OVER HRU FORDELT PÅ M-K 2019-2021

	Hunkøn	Hankøn	I alt
JUN 2019	20	209	229
DEC 2019	32	264	296
APR 2020	2	23	25
JUN 2020	63	259	322
AUG 2020	2	23	25
DEC 2020	33	175	208
APR 2021	0	20	20
JUN 2021	56	183	239
I alt	208	1156	1364

ARBEJDSPØRGSMÅL 18-20 HKO OPGØRELSE AF VPL MED SVENDEBREV

2016

Registrering af antallet af værnepligtige med svendebrev:		Bornholm	Holstebro	Slagelse	Slagelse	Varde	Skive	Haderslev	Aalborg	Vordingborg	
		1 BDE	2 BDE	GHR	HEC	IGR	TGR	TRR			
		Bornholm	Holstebro	Slagelse	Slagelse	Varde	Skive	Haderslev	Aalborg	Vordingborg	I alt
MMEK:	Lastvognsmekaniker					1				0	1
	Automekaniker	3				2	7	3	1	0	16
	Entreprenørmaskinmekaniker									0	0
	Landbrugsmaskinmekaniker	1								0	1
	Traktormekaniker									0	0
	Autoteknikker									0	0
VMEK:	Våben- og finmekaniker									0	0
	Klejnsmed	1					1			0	2
	Værktøjsmager									0	0
	Bygnings- og landbrugssmed									0	0
	Maskinmester									0	0
EMEK:	Elektronik fagteknikker									0	0
	Radio- og TV fagteknikker									0	0
	Elektronikmekaniker									0	0
	Elektronikteknonom									0	0
	Ingeniøruddannelsesretninger indenfor svagstrøm									0	0
IT:	IT supporter							1	2	0	3
	IT teknikker								1	0	1
	Datamatiker						1			0	1
	Data fagteknikker									0	0
Konstruktion:	VVS - rørsmed					1	2		1	0	4
	Klejnsmed								2	0	2
	Elektriker - installationsteknikker	2				2		1	3	0	8
	Murer	2				1	2		1	0	6
	Tømrer	2				6	10		7	0	25
	Teknisk tegner									0	0
	Bygningskonstruktør									0	0
Forplejning:	Kok	2							1	0	3
Andre:	Garmester				1						1
	Bager				1						1
	Guldsmed							1			1
	Skrædder							1			1
	Slagter							1			1
	Anlægsstruktør							1			1
	Industrietekniker							1			1
	Lager/industrioperatør							1			1
	Pædagogisk Assistent							1			1
Total		13	0	0	2	13	23	12	19	0	82

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

2017

Registrering af antallet af værnepligtige med svendebrev:

		1 BDE		2 BDE	LG	GHR	HEC	IGR	TGR	TRR		
		Bornholm	Holstebro	Slagelse	Høvelte	Slagelse	Varde	Skive	Haderslev	Aalborg	Vordingborg	I alt
MMEK:	Lastvognsmekaniker											0
	Automekaniker											0
	Entreprenørmaskinmekaniker											0
	Landbrugsmaskinmekaniker											0
	Traktormekaniker											0
	Autoteknikker											0
VMEK:	Våben- og finmekaniker											0
	Klejsmed											0
	Værktøjsmager											0
	Bygnings- og landbrugssmed											0
	Maskinmester											0
EMEK:	Elektronik fagteknikker											0
	Radio- og TV fagteknikker											0
	Elektronikmekaniker											0
	Elektronikteknonom											0
	Ingeniøruddannelsesretninger indenfor svagstrøm											0
IT:	IT supporter											0
	IT teknikker											0
	Datamatiker											0
	Data fagteknikker											0
Konstruktion:	VVS - rørsmed				1							1
	Klejsmed				1							1
	Elektriker - installationsteknikker				4							4
	Murer											0
	Tømrer				10							10
	Teknisk tegner											0
	Bygningskonstruktør											0
Total					16							16

2018

Registrering af antallet af værnepligtige med svendebrev:

010

Registrering af antallet af værnepligtige med svendebrev:													
		1 BDE		2 BDE	LG	GHR	HKIC	HEC	IGR	TGR	TRR		
	Berider					1							1
	Skov og Natur tekniker										1		1
	HG merkantil										1		1
	EUX Business						1				3		4
	Speditør										1		1
	Bygge Montage Tekniker										1		1
	Rustfast smed	1						1					2
	Svejse og slibe certifikat						7				1		8
	Ejendomsfunktionær										1		1
	Skibsassistent										1		1
	Klinikassistent, tandlæge					1							1
	Dyrepasser					3							3
	Maskinsnedker									1			1
	Butiksassistent					2					1		3
	Lastbilschauffør										2		2
	Landmand							1		1			2
	Diplomingeniør (bygningsteknik)									1			1
Total		8	9	15	31	7	17	16	24	16	33	0	176

2019

Registrering af antallet af værnepligtige med svendebrev:													
		Bornholm	Holstebro	Slagelse	Høvelte	Haderslev	Oksbøl	Varde	Skive	Haderslev	Aalborg	Vordingborg	
		2 BDE			LG	SLFR	DAR	EFR	IGR	FSR	TRR		
	Skrædder												0
	Slagter				1					1			2
	Låsesmed				1								1
	Anlægsgartner				1								1
	Anlægsstruktør		2										2
	Automatiktekniker						1						1
	Industritekniker	1											1
	Lager/industrioperatør												0
	Pædagogisk Assistent			2									2
	Skov og Natur tekniker						1						1
	HG merkantil												0
	EUX Business												0
	Speditør												0
	Bygningsmaler					1							1
	Bygge Montage Tekniker												0
	Svejs og slibe certifikat												0
	Ejendomsfunktionær												0
	Skibsassistent												0
	Klinikassistent, tandlæge	1											1
	Sygeplejerske	1											1
	Dyrepasser												0
	Maskinsnedker												0
	Butiksassistent												0
	Landmand			2									2
	Skorstensfejer							1					1
	Diplomingeniør (bygningsteknik)												0
Total		15	16	10	13	3	9	7	17	4	18	0	112

2020

		Bornholm	Holstebro	Slagelse	Haderslev	Høvelte	Oksbøl	Varde	Skive	Fredericia	Aalborg	Vordingborg	I alt
MMEK:	Lastvognsmekaniker												0
	Automekaniker	1	2	1		2			1		4	1	12
	Entreprenørmaskinmekaniker												0
	Landbrugsmaskinmekaniker		1			1							2
	Traktormekaniker												0
	Autotekniker												0
VMEK:	Våbenmekaniker												0
	Finmekaniker												0
	Instrumentmager												0
	Værktøjsmager												0
	Klejnsmed	1					1		3		1		6
	Bygnings- og landbrugssmed											1	1
	Maskinarbejder												0
	Industri tekniker maskin					1							1
EMEK:	Elektronik fagteknikker		1			1							2
	Radio- og TV fagteknikker												0
	Elektronik tekniker												0
	IT- og elektronik teknolog												0
IT:	IT supporter		1									1	2
	Datatekniker - datafagtekniker					1							1
	Datamatiker												0
Konstruktion:	VVS - montør												0
	VVS - rørsmed												0
	Kloakmester												0
	Klejnsmed (registreres under VMEK)												0
	Bygnings- og landbrugssmed (registreres under VMEK)												0
	Elektriker - installationstekniker					2							2
	Murer		1			2					1		4
	Tømrer	3	7	4	1	7	2	1	3		2		30
	Teknisk tegner												0
	Bygningskonstruktør												0
Forplejning:	Kok						1		1				2
	Slagter					2							2
Andre:	Sygeplejerske												0
	Fysioterapi											1	1
	Anlægsstruktør											1	1
	Mediegrafiker										1		1
	Web-integrator										1		1
	Bygningsmaler								1		1		2
	Bygnings snedker								1		1		2
	Frisør										1		1
	Ubefaren skibsassistent				1								1
	VVS installationstekniker				1								1
	Tagtækker				1								1
	Tagdækker				1								1
	Butikchef				1								1
	Salgsassistent				1								1
	Landmand					1							1
													0
Total		5	13	5	7	20	4	1	10	0	13	5	83

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

2021

Registrering af antallet af værnepligtige med svendebrev:

		2 BDE			LG	DAR	EFR	IGR	FSR	TRR		
		Bornholm	Holstebro	Slagelse	Høvelte	Oksbøl	Varde	Skive	Fredericia	Aalborg	Vordingborg	I alt
MMEK:	Lastvognsmekaniker			2		1						3
	Automekaniker			2	2	1				1		6
	Entreprenørmaskinmekaniker											0
	Landbrugsmaskinmekaniker											0
	Traktormekaniker											0
	Autoteknikker							1				1
VMEK:	Våbenmekaniker											0
	Finmekaniker											0
	Instrumentmager											0
	Værktøjsmager					1						1
	Klejnsmed				2	2	1	2		1		8
	Bygnings- og landbrugssmed											0
	Maskinarbejder											0
EMEK:	Industri tekniker maskin			1	1							2
	Elektronik fagteknikker							2				2
	Radio- og TV fagteknikker											0
	Elektroniktekniker									1		1
FEKS:	IT- og elektronikteknolog											0
	Lager og logistikassistent											0
IT:	IT supporter							1				1
	Datatekniker - datafagtekniker											0
	Datamatiker					1						1
Konstruktion:	VVS - monter				1				1		1	3
	VVS - rørsmed											0
	Kloakmester											0
	Klejnsmed (registreres under VMEK)											0
	Bygnings- og landbrugssmed (registreres under VMEK)											0
	Elektriker - installationsteknikker	1	1		3	1		1				7
	Murer		2		2	1	2	1				8
	Tømrer	2	5	1	6	1	1	5		2	1	24
	Teknisk tegner											0
Forplejning:	Bygningskonstruktør											0
	Kok				1			1				2
Andre:	Slagter		1						1			2
	Sygeplejerske	1										1
	Byggemontaage teknikker	1								1		2
	Kontorassistent							1		2		3
	Industri tekniker									1		1
	Webudvikler									1		1
	Diplomingeniør maskinteknik									1		1
	Økonomiassistent									1		1
	Landmand										1	1
	Anlægsgartner	1										1
	Lager og logistik operatør	1										1
	Pædagogiskassistent	1										1
	Dyrepasser						1					1
	Automontør						1					1
												0
Total		8	9	6	18	9	6	15	2	12	3	88

Sagsnr.: [Sagsnr.]
Dok.nr.: [Dokumentnr.]

ARBEJDSSPØRGSMÅL 18-20 KORT OVER TJENESTEDER OG FAGLÆRTE VÆRNEPLIGTIGE

Samlet udgør andelen af værnepligtige med et svendebrev ca. 4 % af et indkaldelseshold pba. af leverede data.

Opgjort på geografi (tjenestested) bemærkes at især **LG** og **TRR, VOR** generelt tiltrække en lavere andel af de faglærte sammenholdt med deres andel af den samlede mængde værnepligtige.

LG modtager langt de fleste af Hærens værnepligtige ca.25%, næsten dobbelt så mange som de øvrige store regimente hver især.

Især **TRR (AAL)**, **GHR (BOR)** og **SLFR** tiltrækker en højere andel af faglærte værnepligtige end deres respektive andel af det samlede antal.

Øvrige regimente ligger på niveau med andelen af faglærte i ft. deres respektive andel af den samlede mængde værnepligtige, og ingen af tjenestestederne oplever en markant diskrepans mellem deres respektive andel af værnepligtige og andelen af faglærte heraf.

Så kamptropper tiltrækker i lige så høj grad faglærte som kampstøtte enheder, og geografi lader ikke til at være en afgørende faktor i ft. at andelen af faglærte dominere i en landsdel mere end andre i det alle tjenestestede nyder ca. samme niveau af hvervning lokalt.

Det peger på at **IGR** og **FSR** ikke tiltrækker faglærte til trods for en profil, med en overvægt af faglærte blandt M100.

Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

	2016		2017		2018		2019		2020	
	VPL	faglærte	VPL	faglærte	VPL	faglærte	VPL	faglærte	VPL	faglærte
Høvelte	298	0	931	16	888	31	1057	13	760	20
Andel	16%	0%	25%	#DIV/0!	23%	18%	25%	12%	33%	24%
Slagelse	313	2	555		509	22	298	10	164	5
	17%	2%	15%	#DIV/0!	13%	13%	7%	9%	7%	6%
Bornholm	112	13	240		238	8	237	15	125	5
	6%	16%	7%	#DIV/0!	6%	5%	6%	13%	5%	6%
Holstebro	277	0	556		484	9	521	16	220	13
	15%	0%	15%	#DIV/0!	12%	5%	12%	14%	10%	16%
Haderslev	87	12	220		214	16	271	3	138	7
	5%	15%	6%	#DIV/0!	5%	9%	6%	3%	6%	8%
Varde	165	13	0		301	16	202	7	90	1
	9%	16%	0%	#DIV/0!	8%	9%	5%	6%	4%	1%
Skive	278	13	550		504	24	612	17	255	10
	15%	16%	15%	#DIV/0!	13%	14%	15%	15%	11%	12%
Fredericia	0	0	0		0	0	99	4	100	0
	0%	0%	0%	#DIV/0!	0%	0%	2%	4%	4%	0%
Aalborg	278	19	561		495	33	542	18	231	13
	15%	23%	15%	#DIV/0!	13%	19%	13%	16%	10%	16%
Vordingborg	42	0	75		73	0	82	0	40	5
	2%	0%	2%	#DIV/0!	2%	0%	2%	0%	2%	6%
Oksbøl	0	0	0		207	17	273	9	160	4
	0%	0%	0%	#DIV/0!	5%	10%	7%	8%	7%	5%
Samlet	1850	82	3688		3913	176	4194	112	2283	83

I 2016 er det kun februar indkaldelsen, der fremgår af tallene.

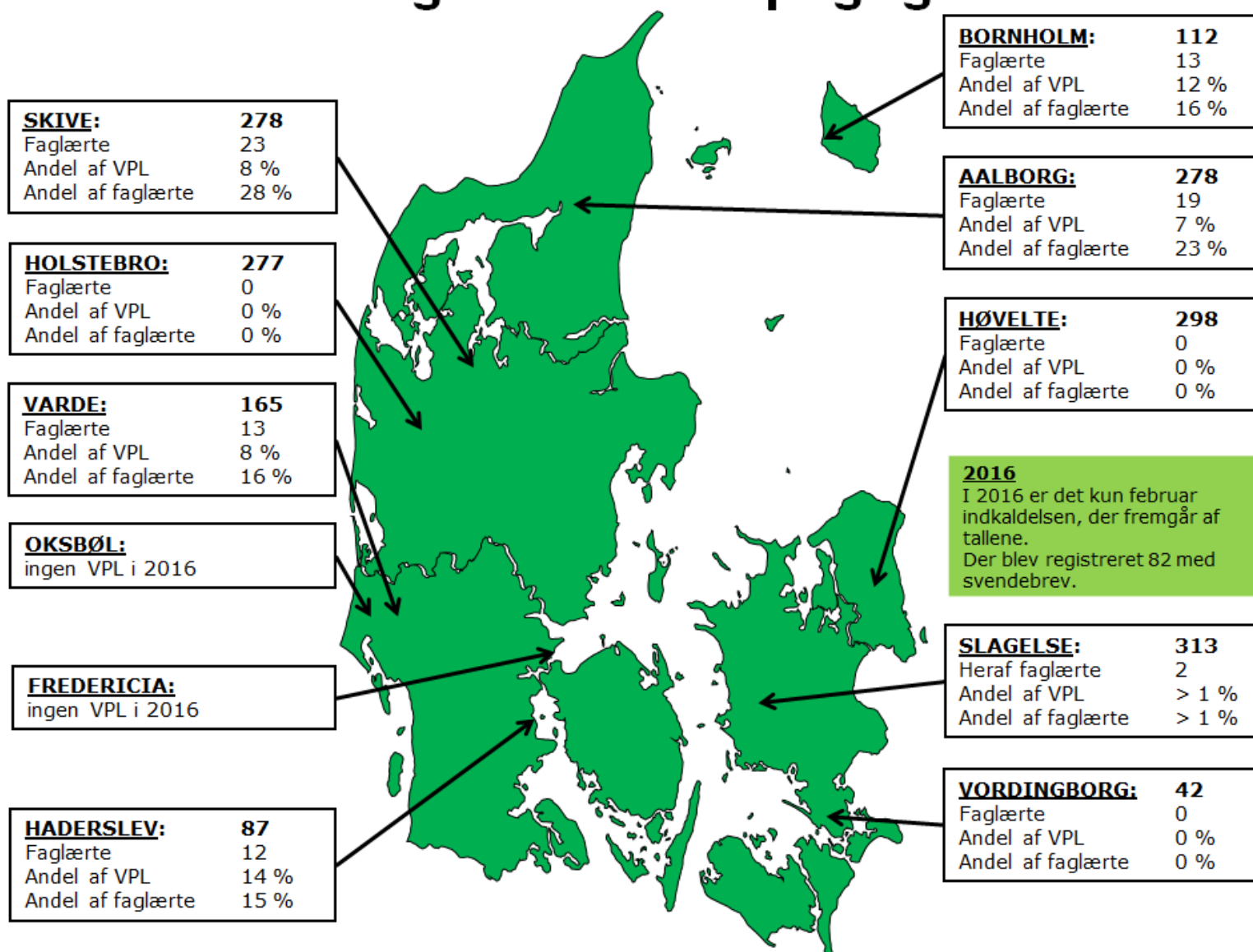
I 2017 er det kun LG, der har indberettet tal.

I 2020 er der ikke indsamlet data på februar indkaldelsen pga. COVID-19 nedlukningen.

	Andel af faglærte højere end den samlede andel af værnepligte
	Andel af faglærte svaernde til den samlede andel af værnepligte
	Andel af faglærte lavere end den samlede andel af værnepligte

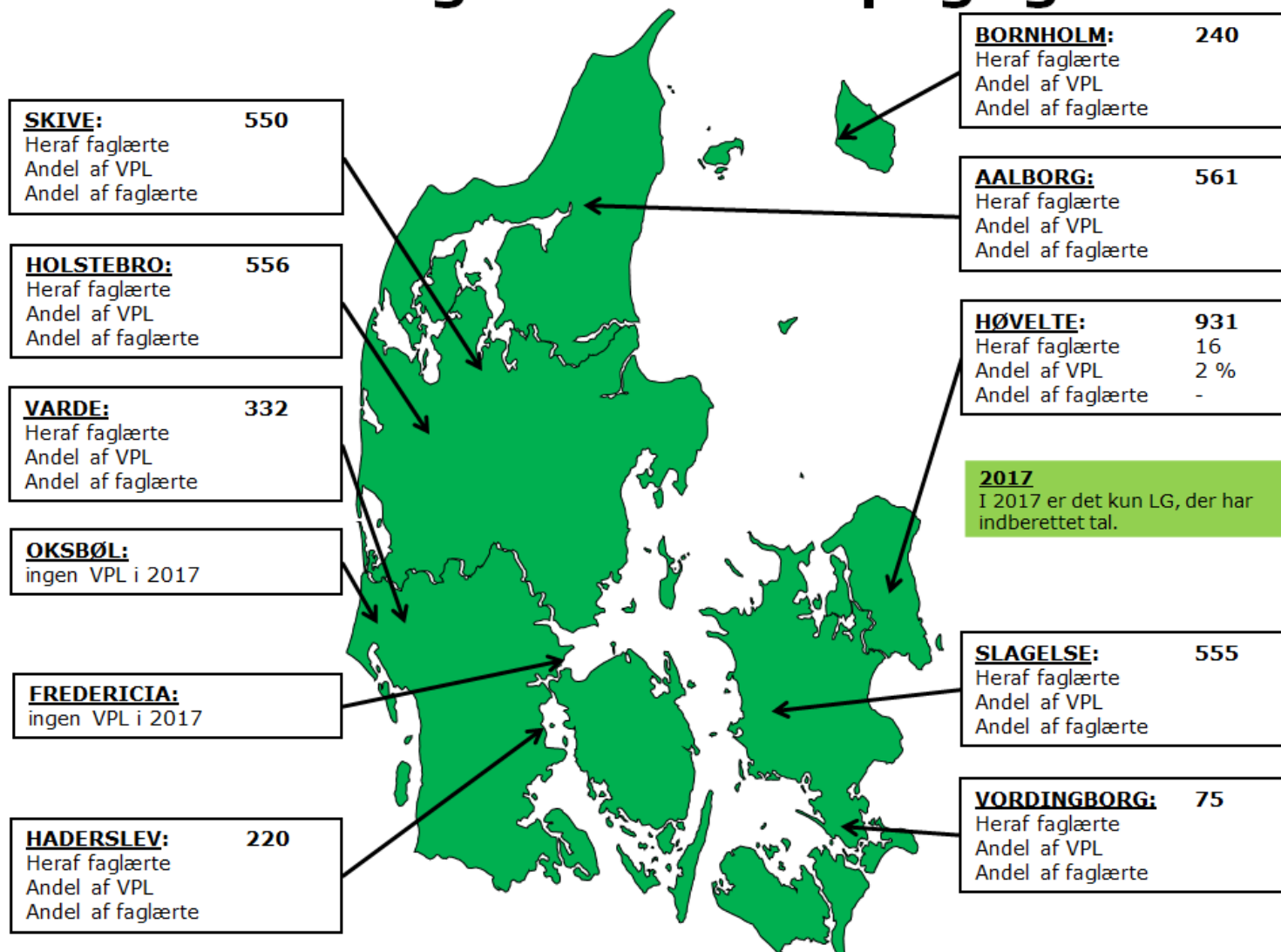
Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

2016



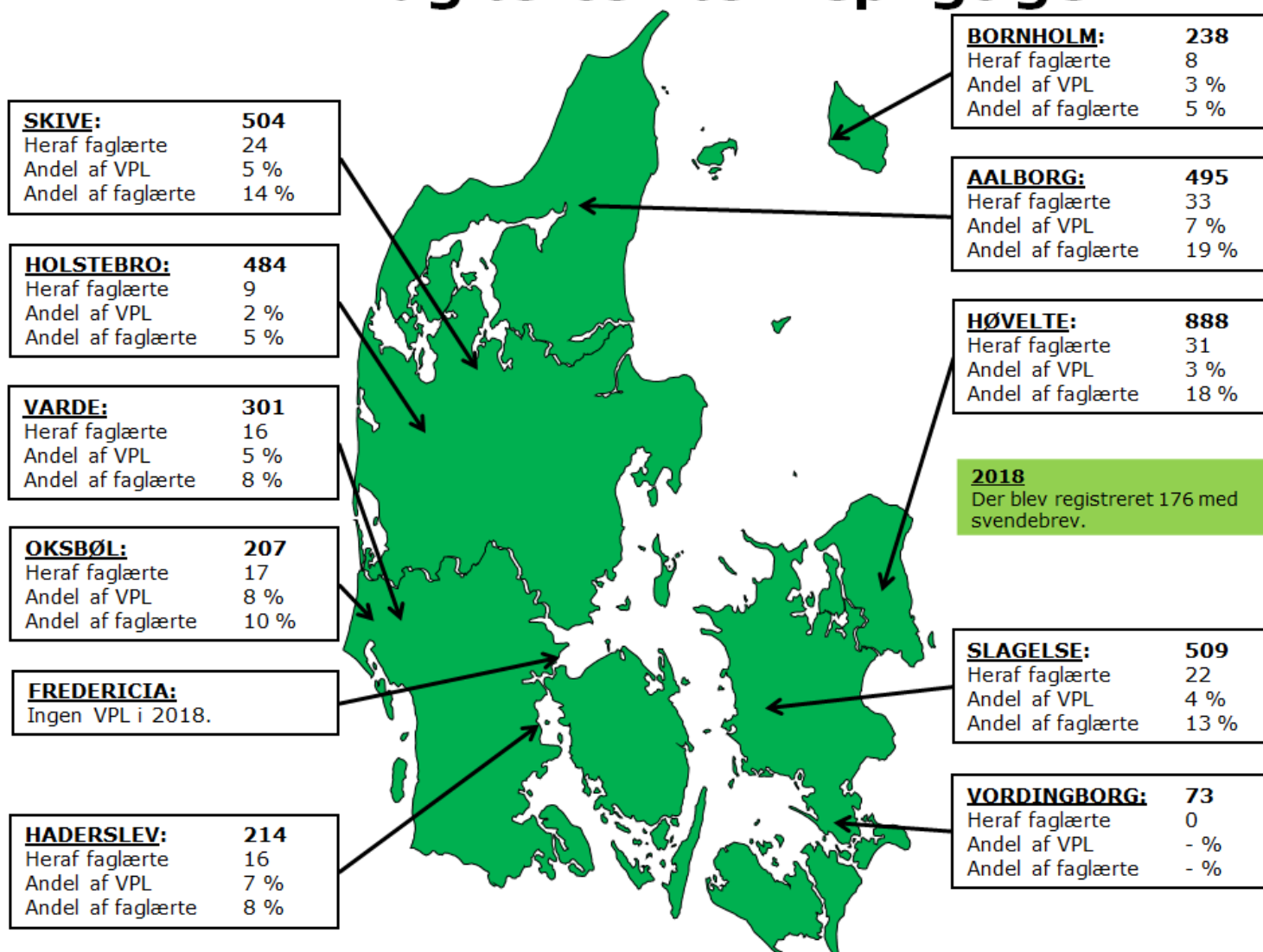
Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

2017



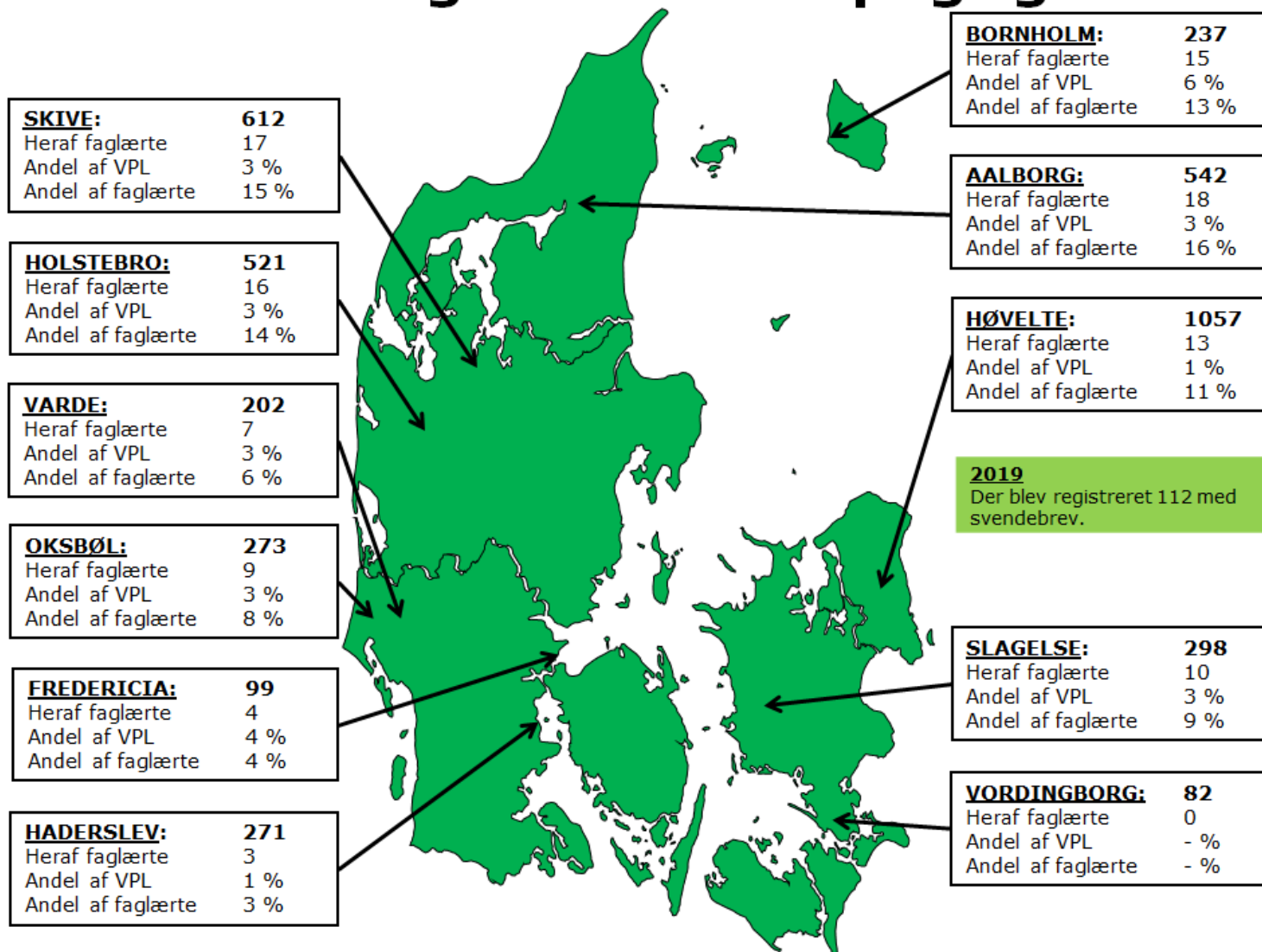
Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

2018



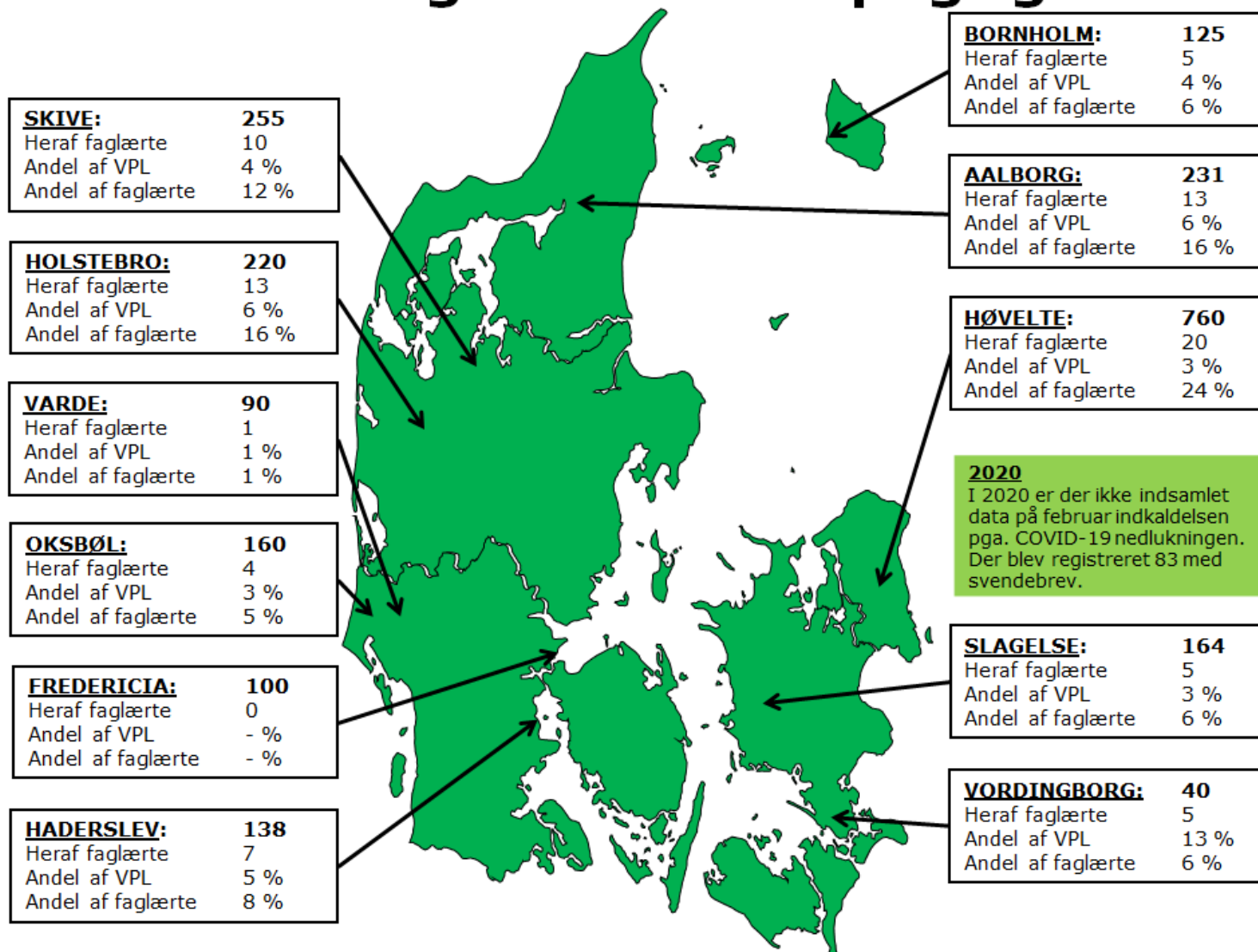
Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

2019



Kort over tjenesteder og faglærte værnepligtige

2020



ARBEJDSSPØRGSMÅL 21-23 OPGØRELSE OVER ARBEJDSSKADER TYPE, KØN OG TJENESTESTED

Arbejdssulykker m sygefravær værnepligtige

	2017				2018				2019			
	VPL	Andel	Ulykker	Andel	VPL	Andel	Ulykker	Andel	VPL	Andel	Ulykker	Andel
LG	893	23%	42	25%	887	22%	25	17%	1064	26%	64	15%
GHR	861	22%	74	45%	835	21%	60	41%	389	10%	88	21%
JDR	541	14%	23	14%	484	12%	14	10%	526	13%	39	9%
SLFR	0				0				160	4%	26	6%
DAR	0				209	5%	9	6%	279	7%	22	5%
IGR	541	14%	17	10%	497	13%	10	7%	617	15%	27	7%
FSR	213	5%			208	5%	9	6%	211	5%	25	6%
TRR	611	15%	10	6%	561	14%	17	12%	623	15%	103	25%
EFR	308	8%			290	7%	2	1%	201	5%	19	5%
Samlet	3968	100%	166	100%	3971	100%	146	100%	4070	100%	413	100%

	2016			2017				2018				2019			
	M	K	K andel	M	K	Samlet	K andel	M	K			M	K		
LG				7	36	26%	84%	4	0	2%	0%	55	9	16%	14%
GHR				19	17	22%	47%	17	19	19%	53%	51	37	21%	42%
JDR				11	24	21%	69%	6	24	15%	80%	28	11	9%	28%
SLFR												12	14	6%	54%
DAR								7	36	23%	84%	15	7	5%	32%
IGR				6	24	18%	80%	6	7	7%	54%	20	7	7%	26%
FSR				12	0	7%	0%	6	29	19%	83%	13	12	6%	48%
TRR				5	4	5%	44%	8	15	12%	65%	64	39	25%	38%
EFR								1	4	3%	80%	5	12	4%	71%
Samlet	329	126	28%	60	105	100%	64%	55	134	99%	71%	263	148	100%	36%

	2016	2017	2018	2019	2020
Uddannelse i terræn		36	34	Øvrige fald, vrid og <u>sneblen</u> , faldt i hul	20
Uddannelse i garnison		10	5		
Fysisk træning - forhindringsbane		11	16	Forhindringsbane og feltforhindringsbane	34
Fysisk træning - idræt i terræn, garnison		32	24	Bærer hinanden	3
Arbejde under operativ indsættelse i DK		1			
Arbejde på skydebaner		4			
Arbejde under øvelse / transport,		26	8	Tung udrustning	11
Arbejde under øvelse, skydning		3	3	Høreskader	9
Arbejde under øvelse, øvrige		30	37	Skader som følge af at det er mørkt (nat)	14
Øvrige		10	14	Overbelastning -> fortsat øvelse/tjeneste	13

2016: Der er opgjort 445 arbejdsulykker på værnepligtige, men de er ikke opgjort på værn, type eller hændelsessted.

2017: Ud af de 166 arbejdsulykker på Hærens område er ca. 1/3 (55 arbejdsulykker) registreret som overbelastningsskader, mens ca. 1/5 (36 arbejdsulykker) er registreret som fald eller stød. Ca. 1/3 af arbejdsulykkerne er registeret under 'anden tilskadekomst', mens de resterende ulykker fordeler sig på andre hændelser fx akut psykisk overbelastning (7 arbejdsulykker). Hærens Efterretningscenter samt Telegrafregimentet har ikke registeret nogen ulykker med fravær i 2017 for så vidt angår værnepligtige.

2018: Som det fremgår, er det ved fysisk træning og uddannelse, at de fleste ulykker sker. Der er ikke opgjort yderligere detaljer omkring type, og visse kategorier har været blandet sammen f.eks. uddannelse i terræn og garnison.

2019: I både 2018 og 2019 er top tre hyppigste hændelsessteder for arbejdsulykker blandt værnepligtige 'Uddannelse i terræn', 'Uddannelse i garnison' samt 'Arbejde under øvelse'. Der er sket en væsentlig stigning i antallet af ulykker på disse hændelsessteder fra 2018 til 2019.

Der er fra 2014-2019 sket et fald i antallet af arbejdsulykker på 12,5 %. Der er fra 2018 til 2019 også sket et fald i antallet af arbejdsulykker. Dog er antallet af ulykker, der har med-ført fravær, steget fra 2018 til 2019. Feltstudier har forsøgt at afdække, hvorfor kvinder kommer oftere til skade end mænd i værnepligten. Resultaterne viser, at det eneste område, hvor kvinderne skiller sig ud i statistikken er, at de har væsentlig flere skader som følge af overbelastning og fortsat tjeneste sammenlignet med de mandlige værnepligtige.