

Bilag til FKO UM LESEK 0603468-X af 2006-10-27

REDEGØRELSE VEDRØRENDE KRITIK REJST AF PREMIERLØJTNANT B.L. KRISTENSEN I ARTIKEL I DANSKE OFFICERER NR. 8, OKTOBER 2006.

1. BAGGRUND OG FORMÅL

Premierløjtnant Brian Lundberg Kristensen (BLK) har skrevet en artikel i Danske Officerer (oktober 2006), hvori han anfører en række forhold, bl.a. erkendt i forbindelse med sin deltagelse i reaktionsstyrkeuddannelse, som han karakteriserer som kritisable. Bl.a. anfører BLK, at der mangler tilstrækkelige personel- og materielressourcer, ligesom han retter kritik mod arbejdsvilkår og lønforhold. BLK er delingsfører ved et kompagni fra Jydske Dragonregiment, der for øjeblikket gennemfører Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse med henblik på udsendelse til Irak fra februar 2007. Efterfølgende er artiklens indhold gengivet i pressen, og Forsvarsministeren har bedt Forsvarskommandoen om en redegørelse.

Redegørelsen omfatter såvel generelle som specifikke kritikpunkter.

2. INDLEDNING

Da forsvaret fortsat er under omlægning og opbygning, rådes endnu ikke over personel og materiel i det omfang, der frem mod år 2010 vil være resultatet af det nuværende forsvarsforlig. Forsvarets enheder gennemfører for tiden uddannelse under meget vanskelige vilkår – ikke mindst på personelområdet – på grund af et højt operativt aktivitetsniveau, en krævende forligsimplicitering og en betydelig hverve- og fastholdelsesmæssig udfordring.

Det internationale engagement har høj profil overalt i forsvaret, og forsvarets myndigheder prioriterer indsatsen med at støtte udsendte enheder før, under og efter udsendelsen.

Forsvaret leverer for nærværende et samlet bidrag til internationale missioner (d.d. 1347 mand), der er over de forventninger, der i det nuværende forsvarsforlig er stillet for 2006 (kontinuerligt udsendt 1200 mand). Dertil kommer, at forsvaret opbygger betydelige bidrag til NATO's beredskabsstyrker, "NATO Response Force".

Uanset de vanskelige vilkår bør det fremhæves, at forsvaret uddanner gode og robuste enheder, der opnår meget gode resultater i alle de missioner, hvor forsvaret er engageret. Det viser de tilbagemeldinger, der gives fra Danmarks samarbejdspartnere i de forskellige missionsområder og rapporteringer fra de udsendte enheder. Der vil altid være forhold, der kan gøres anderledes og bedre, hvorfor der sker en løbende optimering af enhedernes organisation, herunder bemanning, uddannelse og udrustning. Dette sker i takt med, at erfaringer indhentes og situationen i de enkelte missionsområder udvikler sig.

Forsvaret tager derfor BLK kritik meget alvorligt. Det er forståeligt og set fra ledelsens side også ønskeligt, at soldater og enheder kræver den bedste uddannelse og det bedste materiel, når de skal indsættes.

Det er forsvarets opfattelse, at flere af de rejste kritikpunkter kan tilskrives manglende eller begrænset indsigt i de tiltag, der allerede er gjort med henblik på at imødekomme de kritiserede forhold. Der skal ikke herske tvivl om, at forsvaret vil drage omsorg for, at også BLK enhed vil være fuldt forsvarligt uddannet og udrustet, når den udsendes i mission. Det er derfor nødvendigt at perspektivere den rejste kritik i forhold til enhedens placering i uddannelsesforløbet og i forsvaret som helhed.

3. PERSONELOMRÅDET

Forsvaret har på linie med mange andre offentlige og private virksomheder svært ved at fastholde og rekruttere personel. Personelopbygningen har derfor vist sig at være mere udfordrende end først antaget, og forsvaret har ikke nået det planlagte niveau for 2006. Dette stiller naturligvis yderligere krav til eksisterende personel ved enheder og skoler og nødvendiggør yderligere prioriteringer.

Der er foretaget en række initiativer med henblik på at imødekomme de udfordringer, den langsommere personelopbygning medfører.

Forsvaret har tidligere ved flere lejligheder meldt ud omkring personelmanglen og arbejder kontinuerligt med en lang række forskellige udviklingsorienterede tiltag, der samlet set eller hver for sig har til formål at forbedre tjenesten for den enkelte. I tråd med dette har Forsvarets Personeltjeneste for nylig nedsat en arbejdsgruppe, der blandt andet ser på Forsvarets muligheder for at forbedre fastholdelse og rekruttering af kompetente soldater. Bemandingen er ikke ideel, men de tiltag der iværksættes, bidrager til at enhederne vil være på et tilfredsstillende niveau, når de skal udsendes.

3.1. Rekruttering

BLK søger svar på, hvorledes forsvaret kan forvente ansættelse af "... i år... 250 mand og til næste år 1000 mand...", så det internationale engagement og Danmarks deltagelse i "NATO Response Force" kan opretholdes samtidig.

De af BLK anførte tal omfatter opbygningstakten til en større Stående Reaktionsstyrke, der i det nuværende forsvarsforlig er pålagt oprettet, og er således ikke tal, der alene er baseret med henblik på bemanding af "NATO Response Force".

Ud over de rekrutteringstiltag som Forsvarets Personeltjeneste allerede har iværksat, herunder bl.a. Forsvarets Dag og Uddannelseskaravanen, har Forsvarets Personeltjeneste primo oktober igangsat to større rekrutteringsaktiviteter med det formål at tilvejebringe soldater direkte til kadreerne og til konstabelelevuddannelsen i hæren. Rekrutteringsaktiviteterne omfatter et jobkatalog og en konstabelelevkampagne.

3.1.1. Jobkatalog

Hæren, søværnet og flyvevåbnet har mere end 500 ledige militære stillinger på henholdsvis manuelt og mellemløber niveau, hvilket den operative struktur dagligt lider under. Et jobkatalog er udsendt som "direct mail" til ca. 25.000 tidligere værnepligtige og militært ansatte i forsvaret for hurtigt at imødekomme denne medarbejdermangel. Forsvaret gennemfører ansættelsessamtaler, træningstilstandsprøver og helbredsundersøgelser i uge 47 & 49/2006 og 1/2007 i henholdsvis Aalborg, Fredericia og Jonstrup. Det er endnu for tidligt at vurdere, om kampagnen har været en succes, men forsvaret kan ikke ramme målgruppen mere direkte end tilfældet har været. I skrivende stund har 260 givet udtryk for ønske om fastansættelse.

3.1.2. Rekrutteringskampagne

Forsvaret har iværksat en rekrutteringskampagne, der har til formål at finde egnede konstabelelever til 1. brigade med uddannelsesstart i henholdsvis november 2006 samt februar og marts 2007. Kampagnen benytter landsdækkende aviser, gratisaviser, magasiner, Internet, radio og plakater på tekniske skoler og handelsskoler over hele landet. En målgruppeanalyse har vist, at gruppen af potentielle ansøgere til konstabelelevuddannelsen i hæren er på ca. 192.000 personer, og at de typisk er meget forankret i lokalmiljøet. Forsvaret har derfor i samarbejde med dispositionenhederne under 1. brigade integreret lokale rekrutteringstiltag til at understøtte den landsdækkende kampagne med det primære formål at komme i dialog med potentielle ansøgere til uddannelsen. Responsen fra målgruppen har været stor, idet mange vil ringes op eller

have tilsendt informationsmateriale. Pr. 27. oktober er der indgået aftale med 120 personer om at starte på uddannelsen den 1. november 2006.

BLK er bekymret over, at denne kampagne får karakter af indbyrdes konkurrence mellem forsvarrets enheder. Denne bekymring bunder sandsynligvis i det faktum, at forsvaret i perioder med personelmangel skal prioritere mellem myndighederne.

Formålet med hervedningen til konstabelevuddannelsen er at rekruttere personel direkte til Stående Reaktionsstyrke (1. brigade) med henblik på et fast, flerårigt tjenesteforløb og karriere. Formålet med hervedning til Hærens Reaktionsstyrke ved 2. brigade er derimod at opstille og uddanne enheder med henblik på en planlagt udsendelse til international tjeneste. Under forudsætning af tilfredsstillende tjeneste kan den enkelte soldat efter udsendelse blive fastansat i Stående Reaktionsstyrke. Målgruppen for konstabelevuddannelsen og Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse er således forskellige, og de to ansættelsesformer anses ikke for indbyrdes konkurrerende.

Konstabelevuddannelsen betragtes som et godt supplement til den rekruttering, der finder sted i forbindelse med Hærens Basisuddannelse og Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse.

3.2. Øvrige tiltag

På personelområdet er der derudover bl.a. foretaget følgende:

- Gennemførelse af hverve- og informationsorienteringer for værnepligtige og disses pårørende i forbindelse med Åbent Hus-arrangementer under Hærens Basisuddannelse.
- Der er indført "kontraktpakker", hvor der tilbydes fastansættelse i direkte fortsættelse af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse med efterfølgende udsendelse i international mission.
- Tilbud om fastansættelse i forsvaret allerede på Forsvarets Dag til personel med en faglig uddannelse (svendebrev).
- Samarbejde med hjemmeværnet om anvendelse af frivillige med mekaniker- og håndværkerbaggrund i visse lejrfunctioner i international tjeneste (det påregnes at udsende 8 – 10 egnede, som indleder uddannelse 1. december).
- Anvendelse af civile entreprenører, som stiller mekanikerressourcer til rådighed i missionerne. Der er p.t. ved at blive udarbejdet et kontraktgrundlag.

Følgende tiltag er iværksat med henblik på at fastholde allerede ansat personel:

- Specialister, herunder mekanikere, tilbydes langtidsansættelse.
- Centrale løntillæg for befalingsmænd for at indhente lønmæssigt efterslæb.
- Løntillæg, som tilgodeser unge officerer.
- Særligt løntillæg til mekanikere.
- Kortere udsendelsesperioder for særligt belastede personelgrupper.
- Forsvarets Personeltjeneste har påbegyndt møderække internt i forsvaret vedrørende fastholdelse.

3.3. Manglende instruktører

BLK nævner, at uddannelsen ikke kan gennemføres på en forsvarlig måde bl.a. på grund af manglende personelressourcer. Det er korrekt, at hæren mangler instruktører, herunder oversergenter i uddannelsesstøttekadrerne. Det kan betyde, at en række uddannelsesmæssige kompetencer ikke umiddelbart er til rådighed i den enkelte enhed, herunder bl.a. et tilstrækkeligt antal køreinstruktører.

Der er naturligvis et ønske om at råde over erfarne instruktører i uddannelsen, og dermed

gennemføre undervisning af høj kvalitet. Der er i nogle tilfælde tale om, at erfarne instruktører forlader forsvaret, og hvor en umiddelbar erstatning ikke er mulig. Der kan også være tilfælde, hvor erfarne instruktører må udsendes i internationale operationer, hvorfor ikke alle rådige funktioner er besat med erfarne instruktører. Disse vakanser inddækkes ved hjælp af yngre sergenter og af andre med instruktørmæssige færdigheder. Til imødegåelse af den umiddelbare personelsituation ved enhederne koordineres de rådige personelressourcer løbende, herunder tilkommandering af instruktører for kortere eller længere perioder for at kunne dække alle uddannelsesområder. Denne løsning er dog ikke optimal, og den medfører, at man periodevis kommer til at forskyde belastningen. Med henblik på at forbedre situationen har forsvaret iværksat tiltag til at øge antallet af elever på hærens grundlæggende sergentuddannelse. I efteråret 2006 uddannes 20 ekstra sergenter på Hærens Sergentskole, og i 2007 overvejes det at oprette yderligere pladser. Herudover har hæren i år oprettet to ekstra oversergenthold for at få uddannet nogle flere instruktører. Hensigten er at tilvejebringe en større instruktørkapacitet i 2007 og 2008.

3.4. Vedrørende ønske om forflyttelse

I den konkrete sag omkring oversergenten der forlod forsvaret efter at have fået afslag på sin ansøgning om forflyttelse fra Jydske Dragonregiment til Gardehusarregimentet, skal det anføres, at manglen på oversergenter ved Jydske Dragonregiment (12) var kritisk i forhold til manglen ved Gardehusarregimentet (4). Forsvaret besluttede ud fra en helhedsbetragtning og hensynet til myndigheden (Jydske Dragonregiment) og den igangværende uddannelse af værnepligtige, at den pågældende ikke kunne flyttes umiddelbart, men at der ville være mulighed senere på året.

Oversergenten anmodede om forflyttelse primo maj 2005, og i juni 2005 afslog forsvaret anmodningen med den begrundelse, at den pågældendes kompetencer og kvalifikationer var uundværlige i den enhed, der, som nævnt i BLK artikel, er stærkt underbemandet. Forsvarets Personeltjeneste åbnede samtidig muligheden for, at oversergenten kunne forflyttes i december 2005, hvor der vil ske en tilgang af nye oversergenter fra uddannelse. I juli 2005 modtog forsvaret den pågældendes ansøgning om tjenestefri uden løn. Ansøgningen blev imødekommet og i august 2006 opsagde den pågældende sin kontrakt uden at være interesseret i fortsat ansættelse i Forsvaret.

Forsvaret har i perioden løbende været i dialog med den pågældende, men han ønskede en forflyttelse her og nu, uagtet muligheden for forflyttelse til Sjælland seks til syv måneder senere.

Generelt er forsvaret meget imødekommende overfor medarbejderes ønsker om forflyttelse og evt. forsættelse mellem værnene, men mangel på personel, samt hensynet til pålagte opgaver og øvrigt personel medfører, at det ikke altid kan ske på det tidspunkt eller i det tempo, som den enkelte medarbejder ønsker det.

3.5. Vedrørende mulighederne for afskedigelse af uegnet personel

Følgende generelle forhold skal anføres med hensyn til den nævnte problematik omkring mulighederne for afskedigelse af konstabelelever, der under uddannelsen har vist sig at være uegnede:

En afskedigelse er en forvaltningsafgørelse og som sådan omfattet af Forvaltningslovens regler herom. Forvaltningsloven skal beskytte den enkelte mod usaglige afgørelser fra det offentliges side. Forud for en afgørelse om afsked, skal den pågældende derfor partshøres med henblik på at den enkelte får anledning til at kommentere forholdet og først herefter kan en afskedigelse finde sted. En kontrakt om gennemførelse af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse har som udgangspunkt en bestemmelse om ansættelse på prøvetid i to måneder. Inden for denne prøvetid er opsigelsesvarslet gensidigt syv dage for

begge parter. Efter prøvetids ophør er varslet som oftest tre måneder. Det er således muligt for myndigheden indenfor disse perioder både at vurdere en soldat og afskedige denne, hvis han eller hun ikke tilfredsstillende honorerer de givne krav.

4. UDDANNELSESOMRÅDET

4.1. Ønske om mere "grøn" del af Hærens Basisuddannelse

BLK omtaler generelt Hærens Basisuddannelse positivt, men giver udtryk for, at uddannelsen mangler mere "grøn" uddannelse, og at der i uddannelsen mangler erfarne instruktører.

Formålet med værnepligtsuddannelsen, kaldet Hærens Basisuddannelse, er at opstille en fleksibel kapacitet til Totalforsvaret. Målet er at uddanne den værnepligtige til at løse opgaver og overleve i et "usikkert miljø", herunder kunne løse totalforsvarsopgaver som fx afspærrings- og bevogtningsopgaver, mindre kampopgaver samt yde støtte til øvrige totalforsvarskomponenter. Basisuddannelsen skal derudover skabe grundlag for rekruttering og eventuel videre uddannelse og fast ansættelse i forsvaret.

Den "grønne" del af Basisuddannelsen, det vil sige primært den feltmæssige uddannelsesdel af Hærens Basisuddannelse, var oprindeligt understøttet af fire overnatninger under feltforhold. Hæren har løbende justeret denne del af uddannelsen, således at der i Hærens Basisuddannelse fra 2007 er mulighed for at gennemføre mere feltuddannelse med ti overnatninger i felten. Der vil således blive tale om mere "grøn" uddannelse i fremtiden, der bidrager til at sikre, at også enkeltkæmperuddannelsen bevares på et tilfredsstillende niveau.

4.2. Skydebanekapaciteter

BLK beskriver, at den garnisonsnære skydebanekapacitet ikke er tilstrækkelig. Der gives et eksempel på, at en deling på 52 mand opdeles i syv skydehold for at gennemføre skydninger på Ulfborg skydebane.

Forsvaret prioriterer skydeuddannelsen højt. Såvel Forsvarskommandoen som de tre operative kommandoer arbejder målrettet på at forbedre mulighederne for at kunne gennemføre en optimal skydeuddannelse.

Det er korrekt, at der for tiden ikke er en tilstrækkelig skydebanekapacitet i Holstebro, hvorfor enhederne kører til og anvender andre skydebaner som supplement til garnisonens egen skydebane. Hærens Operative Kommando har gennemført en indbyrdes prioritering af de mange skydebanerelaterede bygge- og anlægsprojekter. Den aktuelle skydebane i Holstebro er allerede højt prioriteret og står umiddelbart foran en modernisering, da manglen på skydebanekapacitet er særlig udtalt i Holstebro. Enheder fra Holstebro anvender udover Ulfborg skydebane skydebanerne i henholdsvis Skive, Karup og Nymindegab, der alle har mere end otte standpladser.

Der er behov for at modernisere, støjmiljøgodkende samt enkelte steder at udbygge de eksisterende garnisonsnære skydebaner, således at forsvarets fremadrettede behov for skydebaner kan inddækkes.

4.3. Uddannelsesresultater

Hæren har siden indførelsen af Hærens Basisuddannelse og Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse gennemført fire uddannelsesforløb og udsendt 27 underafdelinger, heraf tre baltiske, til de internationale opgaver. Enhederne har gennemgået en afsluttende uddannelseskontrol med mindst et tilfredsstillende uddannelsesresultat, og af uddannelsesrapporteringen fremgår det, at det, trods vanskelige betingelser og forskellige ekstraordinære tiltag, har været muligt at gennemføre

en tilfredsstillende og kvalitetsmæssigt bæredygtig uddannelse, der gør enhederne fuldt forsvarligt uddannet, når de skal udsendes i mission. En primær årsag hertil har været en stor indsats fra de rådige instruktører og ved anvendelse af merarbejde.

5. MATERIELOMRÅDET

Som led i forsvarsaftalen implementerer forsvaret de kommende år en række nye materielssystemer, der vil optimere enhedernes sikkerhed og beskyttelse. Dette materiel tages i anvendelse i missionerne i takt med, at de modtages, og anskaffes i et antal, så de både kan anvendes i den hjemlige uddannelse og i missionerne.

5.1. Prioritering af rådigt materiel

Indkøb, distribuering m.v. af materiel er løbende genstand for overvejelser således, at materiellet modsvarer udviklingen i missionsområdet og at uddannelsen udvikles tilsvarende. Fordelingen er et spørgsmål om prioritering, hvor det bedste materiel må ud til de udsendte, i den takt materiellet tilgår. Det betyder desværre, at forsvaret – i hvert fald i en periode – kan have mangler på visse materielgenstande til den hjemlige uddannelse, og må erstatte det med andet, lignende materiel.

Soldaterne i missionerne råder derfor over det kvalitetsmæssigt bedste udstyr. Dette gælder også selvom dette endnu ikke er introduceret ved de hjemlige enheder. Lige nu er der tale om visse køretøjer, kommunikationssystemer og beskyttelsesudstyr mod vejsidebomber, som kun findes i missionen. Årsagen er bl.a., at der på en del materiel er en forholdsvis lang leveringstid fra producenten, hvorfor det rådige materiel skal anvendes bedst muligt.

Alternativet til dette er åbenlys og kan næppe betragtes som værende forsvarlig ud fra hensynet til soldaternes beskyttelse og evne til at operere i missionsområdet. De første par uger efter enhedernes ankomst til missionen anvendes til akklimatisering og uddannelse på det udstyr, som kun findes der. Enhederne indsættes derfor ikke før relevant uddannelse er gennemført på et tilfredsstillende og dermed forsvarligt niveau.

5.2. Uddannelsesammunition

BLK anfører bl.a. mangel på uddannelsesammunition. Uddannelsesammunition bestilles fremadrettet af Forsvarets Materieltjeneste baseret på opgørelser over uddannelsesbehovene. Visse typer uddannelsesammunition kan kortvarigt være i restordre, men hidtil har ingen hærenheder måttet aflyse eller reducere i de skydninger, der er fastsat i direktiver og uddannelsesbestemmelser. Konkret henviser BLK til mangler i to ammunitionstyper, lysammunition og FX-ammunition (til "splattergeværer"). Disse ammunitionstyper er enten ankommet eller på vej til landet fra de udenlandske leverandører.

5.3. Relevans af artilleri

Artiklen sår tvivl om relevansen af artillerienheder. Forsvaret er ikke enig med forfatterens synspunkt. De seneste erfaringer fra fx det sydlige Afghanistan bekræfter det umiddelbare behov for moderne artilleri. Forsvaret finder det derudover afgørende, at der bevares størst mulig fleksibilitet til at kunne indgå i det fulde spektrum af operationer. Derfor arbejder forsvaret på en modernisering af artilleriet, ligesom der fx er introduceret en ny let mortar.

6. ØKONOMISKE FORHOLD

6.1. Løn under udsendelse

Med udgangspunkt i en fastsat arbejdsdag på 12 timer, har BLK udregnet sin timeløn på 88 kr. (før skat) under sin udsendelse til Kosovo i perioden august 2004 – februar 2005. Forsvaret erkender, at en tilfredsstillende løn er overordentlig vigtig for dets ansatte, men kan ikke umiddelbar genkende den nævnte timeløn.

BLK har, afhængig af orlovsperiodens længde, fået en timeløn på mellem ca. 109 kr. og ca. 133 kr. for sin samlede udsendelse, idet den økonomiske kompensation for ikke afholdt fridage (de såkaldte 2/7-dage) er indregnet i opgørelsen.

6.2. Skatteforhold under udsendelse

Skatteforholdene for danske soldater under udsendelse fastsættes af Skatteministeriet. Danske soldater udsendt i internationale missioner er som udgangspunkt fortsat bosiddende i Danmark og udsendes typisk i 180 dage. Soldaternes aflønning bør således ikke sammenlignes med civile embedsmænd udsendt i en længerevarende periode. Udsendte soldater modtager et skattefrit udetillægslignende tillæg på mellem 7.434,- og 10.517,- kr. pr. måned for dækning af merudgifter og ulemper forbundet med udsendelsen. Desuden ydes der fri kost og logi under udsendelse. Forsvarets soldater har således skattefordele under udsendelse qua det udetillægslignende tillæg. Udsendte soldater i internationale missioner modtager desuden normal hjemmeløn og et skattepligtigt FN-tillæg på 5.494,- kr. pr. måned som godtgørelse for merarbejde og ulemper.

Endvidere gives der særlige tillæg som fx som følge af hyppige udsendelser, vederlag for udsendelse med kort varsel, kompetencetillæg m.fl.

Beskatning af løn og tillæg under udsendelse er en tilbagevendende problemstilling, der ofte rejses af både Forsvarets personel og personelorganisationerne.

7. KONKLUSION

Forsvaret tager den fremførte kritik alvorlig og er bevidst om, at ikke alle forhold er optimale.

Forsvarets personelopbygning og tilgangen af nyt materiel er ikke optimal bl.a. pga. det høje operative aktivitetsniveau, den krævende forligsimplicitering og den hverve- og fastholdelsesmæssige udfordring. Det skaber en række uhensigtsmæssigheder, der stiller yderligere krav og udfordringer til personalet og nødvendiggør skarpere prioriteringer. Dette sker med henblik på at forbedre vilkårene for først og fremmest det internationale engagement, der giver de største udfordringer og begrænsninger, men også med henblik på til steds at leve op til de hjemlige personel-, uddannelses- og materielmæssige krav. Dette sikrer, at enhederne, når de står foran udsendelse, fortsat er godt uddannet, fremstår robuste og opnår gode resultater i indsættelsesområderne. Det gør forsvaret sit bedste for at drage omsorg for, og det er forsvarets vurdering, at det også er tilfældet.