

Notat vedrørende informationsseminar den 27. april 2023. Forsvarsudvalget, Christiansborg.

Notatet tager udgangspunkt i informationsseminaret med Forsvarsudvalget i samarbejde med Danske Soldater- og Marineforeningers Fællesråd, Hovedorganisationen af officerer i Danmark og Folk & Sikkerhed om dansk forsvars- og sikkerhedspolitik.

Notatet er delt op i tre hovedpunkter, A) Et koncept for dansk forsvar, B) Forsvaret: opgaver og organisationsstruktur og C) Personel: Bemanding, rekruttering og fastholdelse.

Indholdsfortegnelse

Side 1-3: *Et koncept for dansk forsvar.*

Side 3-4: *Forsvaret: opgaver og organisationsstruktur.*

Side 4-6: *Personel: Bemanding, rekruttering og fastholdelse.*

1. Et koncept for dansk forsvar:

1.1. Præmisserne for konceptet om det danske forsvar v. Torben Ørting Jørgensen, kontreadmiral.

1.1.1. Nuværende forsvar bygger på det udtænkte K-notat fra 2003, hvor Danmarks sikkerhedspolitiske og militære rolle i den internationale ramme var en helt anden, end den er i dag.

1.1.2. Den nedsparede version af det kapacitetsopbyggede forsvar betyder, at vi ikke selv kan beskytte landets grænser. Alle beslutninger om Forsvaret bygger på bred politisk konsensus, derfor skal man ikke banke hinanden i hovedet omkring beslutninger, men hjælpe hinanden.

1.1.3. Der er intet land i NATO, med undtagelse af Danmark, som har et forsvar for NATOs skyld. Et forsvar er for at beskytte landets suverænitet og grænser.

1.1.4. Diskussionen om et forsvar er nødt til at være transparent og åben, uniformerede personel er for bange for at stille op og diskutere problemerne som er internt i Forsvaret.

1.1.5. Når man før i tiden talte om operativ kapacitet, så talte man om, hvor meget man kunne sende ud i verdenen for at kæmpe og understøtte andre landes enheder. I dag er operativ kapacitet, meget mere end det. I dag får vi ikke nok for de 1.5 % af BNP som vi bruger, vores nabolande får en del mere ud af de penge de bruger end vi gør herhjemme.

1.2. Hvordan konkluderer vi på de seneste års kritik om Forsvaret v. Jens Wenzel Kristoffersen, forsvarsanalytiker og orlogskaptajn v. Center for Militære Studier, Københavns Universitet.

1.2.1. NATO udkommer hvert andet år med en revision af alliancelandenes opfyldelse af de krav, som NATO stiller dem. I 2019/2020 rapporten var kritikken af Danmark hård. Den var primært rettet imod, at NATO mente, at vi var for langsomme til at implementere den kritik der var kommet fra den sidste revision.

1.2.1.1. I revisionsrapporten fra 2020/2022 bliver det fremhævet at der stadig er behov for, yderligere investering i Forsvaret og efterlevelse af NATO forsvarsplanlægning. Et lækket notat fra Forsvarsministeriet, som TV2 kom i besiddelse af, viser ligeledes at Danmark kun opfylder 2-3 ud af de 17 styrkemål som NATO har pålagt os.

1.2.2. Rigsrevisionens rapport fra januar 2023, som har kigget på økonomistyringen i Forsvarsministeriet fra 2018-2023, retter hård kritik mod ministeriets håndtering af økonomiske midler.

1.2.2.1. Rapporten fokuserer på at forsinkelser i materielinvesteringer kan have negative konsekvenser for Forsvarets operative kapacitet, samt målet om at få forsvarsudgifterne op på 2 % af BNP i 2030, en tidsfrist, som NATO allerede i forvejen har kritiseret for at være for langt ude i fremtiden.

1.2.2.2. En række af de initiativer der blev planlagt i forsvarsforliget 2018-2023, og implementeringen af disse, hvilket udgør mere end halvdelen af de samlede forligsmidler, er forsinket og udskudt til næste forligsperiode, fx opbyggelsen af en ny 1. brigade og anskaffelse af missiler til fregatterne.

1.2.3. Intern kritik rettes mod Forsvarsministeriet for ikke at være gode nok til tværgående kommunikation. Forsvarschefen har efter omstruktureringen til styrelseschef ikke noget helhedsansvar, hvilket gør det svært at implementere ændringer i organisationen, da disse går igennem cheferne for de individuelle styrelser.

1.2.3.1 Ansvar for fejl og problemer bliver ligeledes pålagt styrelserne, hver gang der bliver rejst kritik mod Forsvarsministeren eller Forsvarschefen. Dette er med til at gøre det sværere, at finde ud af hvor problemløsningen skal starte.

1.2.4. Årsagerne til Forsvarets nuværende tilstand er mange, forliget fra 2013-2017 hvor der blev skæret 15 %, og forliget fra 2018-2023 indeholdte for mange missioner, blandet med samtidig økonomiske nedskæringer.

Løsninger til punkt 1:

- Klarere mål for opgaveløsning til den øverste ledelse.
- Fokus på Kampkraft, Afskrækkelse og Civilt Beredskab (KAB).

- Fokus på at kunne løse 1) de nationale forpligtelser og 2) NATO forpligtelserne.
- Personelressourcer samt fastholdelse skal prioriteres.
- Økonomistyring og opfølgning skal bringes i orden, med klare og tydelige målpunkter.
- Gennemsigtighed i forligsimpliciteringen. Kursen justeres som nødvendigt, politisk såvel som forsvarsmæssigt ift. den sikkerheds- og forsvarspolitiske situation.

2. Forsvaret: opgaver og organisationsstruktur:

2.1. Forsvarets opgaver og behovet for prioritering *v. Hans Peter Michaelsen, forsvarsanalytiker. Tidl. militæranalytiker ved Center for Militære Studier, Københavns Universitet.*

2. 1. 1. Sikkerhedspolitik er geografi. Danmark værner om indgangen til Østersøen, vi skal altså overvåge og vide hvad der foregår i luftrummet, ovenpå og under vandet i dette område.

2. 1. 2. Dansk forsvars opgaver indebærer både NATO artikel 3 og 5. Vi skal kunne forsvare dansk område og kunne modtage, samt beskytte NATO forstærkninger. Vi skal kunne stille, det som NATO forventer af os til rådighed. NATOs styrkemål fortæller NATO, hvad de kan forvente militært og planlægningsmæssigt af Danmark, derfor er det vigtigt at vi opfylder de stillede krav.

2. 1. 3. Færøerne og Grønland har opgaver bundet til sig, luftbåren, sejlene og undervands overvågning, kommer til at være i fokus, da det er de trusler som der er ved disse to områder. USA har ligeledes aktiver på Grønland, som vi også har et vist ansvar for at beskytte.

2.2. Organisationsstrukturen i Forsvaret: Fra Forsvarsministeriet til Forsvarskommandoen *v. Torben Ørting Jørgensen, kontreadmiral.*

2.2.1. Efter den nye organisationsstruktur, er det blevet departementschefen som der er i centrum for det hele, efter omstruktureringen er ministeriets størrelse vokset fra omkring 100 ansatte, til ca. 500.

2.2.1.1. Operativt ses det også, når man ser på forøgelsen af ansatte i operative stabe, men ikke flere soldater på jorden.

2.2.2. Når myndigheder bliver delt op, og sat som selvstændige styrelser, opstår der selvstændige kulturer og interne politikker og holdninger som ikke bliver delt med resten af organisationen.

2.2.3. Norge har netop rationaliseret deres struktur, da den norske Forsvarschef mente at flere mennesker ikke gjorde produktet bedre.

Løsninger til punkt 2:

- Skarpere opgavemål til Forsvaret.
- Nedskæring af ministeriets ansatte, flere folk er ikke lig med bedre opgaveløsning.
- Forandring af strukturen i Forsvaret, muligvis tilbage til den gamle struktur man havde før 2014.

3. Personel: Bemanding, rekruttering og fastholdelse:

3.1. Samfundets realiteter og bemandingssituationen i Forsvaret v. Peter M. Andersen, advokat og oberstløjtnant af reserven.

3.1.1. Forsvarets største udfordring er fastholdelse af personel, dette er dog ikke et specifikt dansk problem, men ses også flere steder i militære rundt om i verdenen.

3.1.1.2. Forsvaret er p.t. på 80 % bemanding, hvilket ikke er tilstrækkeligt. "Tilstrækkelig bemanding" er en balance af 1) antal soldater, 2) rang og 3) alder. Med undtagelse af få specialist stillinger, er det ikke et problem at rekruttere. Men med skiftende, uden succes, fastholdelsestiltag siden 2006, er det altså der problemet ligger.

3.1.2. Generation Z skaber mere kamp om arbejdskraften, den bemandingsstrategi som Forsvaret kører efter, er fra en virkelighed som ikke længere eksisterer. Strategien er ikke omkostningseffektiv, da tabet når en soldat stopper, er både økonomisk stor, men også videnskæssigt stor.

3.1.2.1. Forsvaret er en af de eneste arbejdspladser i samfundet, som stadig har en bemandingsstrategi som ligger op til fastholdelse af personel i en lang periode.

3.1.3. Moderne værnepligt er en uundværlig del af et robust forsvar, nærliggende lande, som Norge, Sverige og de baltiske lande, har haft samme problem og skiftede til en værnepligts løsning, med stor succes.

3.1.3.1. Oveni værnepligtige er der mulighed for så at have en, lille kerne af fastansatte, som man kan fastholde med fordelagtig løn, civil uddannelses tiltag og erhvervsuddannelses tilbud. Disse fastansatte, kan varetage stillinger som er mere specialiseret, såsom kampvognskommandør, artilleriobservatør, osv.

3.2. Hvad er vilkårene for de fastansatte i Forsvaret v. Niels Tønning, formand for Hovedorganisationen af Officerer i Danmark.

3.2.1. Med forsvarsforliget 2013-2017, blev retten til CU (civiluddannelse) afskaffet, sergent- og officersuddannelsen forkortet, sergentuddannelsen gik ligeledes fra lønnet til SU og

personelplanlægning blev erstattet af ansøgninger. Oven i dette, skulle der også spares 1,285 milliarder kroner på HR personelvilkår, og 290 millioner kroner på uddannelsesområdet.

3.2.1.1. Disse ændringer har alle haft langtrækkende konsekvenser på personel siden, konsekvenser som man stadig ikke har set den fulde konsekvens af endnu.

3.2.2. Forsvaret har ikke overblik over belastningen af personalet. Hvis en soldat er på vagt i 24 timer, og får udbetalt et vagttillæg så har han/hun jævnfør Forsvarets tidsstyring arbejdet i 7,4 timer. Ud fra dette betyder det, at Forsvarets ansatte i 2022 havde en gennemsnitlig arbejdsuge på 51,8 timer pr. uge.

3.2.2.1. Eks. Operation Interflex: Gennemsnits arbejdsuge på 110 til 130 timer, for lavt niveau af de trænere der kommer fra Danmark, samt indgik holdet i et nationalt beredskab da de kom hjem. Dette er virkeligheden for flere af de udsendte til missionen der uddanner ukrainere.

3.3. Et forsvar i balance med fastansatte, værnepligtige, frivillige og reservister v. Jeppe Trautner, ph.d og ekstern lektor i europæisk sikkerhed ved Ålborg Universitet.

3.3.1. Strukturelle problemer, er ikke anderledes end mange af vores nabo forsvar dog. Der er tre modeller til at bemande sit forsvar. Territorial-, ekspeditions- og fastansat forsvar. Danmark har den sidste model, hvor vi har en masse fastansatte, men ikke særlig stor evne til at skabe kapacitet.

3.3.2. Forsvarets HR-strategi blev lavet i 1983, og er dybt forældet.

3.4. Soldater i Letland – sådan er virkeligheden v. Arne Elvis Fuglsang, oversergent i Forsvaret.

3.4.1. Forholdene i Letland er blevet markant bedre siden hold 1.

3.4.2. Materiellet er gammelt og slidt, efter en øvelse i Danmark inden missionen, var 9 ud af 14 IKK'ere (Infanteri Kamp Køretøjer), brudt ned, og starten af missionen blev brugt på at få disse op at køre til den store øvelse, *Crystal Arrow*.

3.4.3. Arbejdsbelastning har været ekstrem, 7-12 dage, med minimum 9 timer dagligt. I Elvis' vedligeholdelsessektion er gennemsnitsalderen ca. 45 år gammel, hvor at i kampkompagniet er gennemsnitsalderen 23 år gammel.

3.4.3.1. De logistiske medarbejdere i bataljonen er lige nu: 8 ud af 19 mekaniker stillinger er besat, 8 ud af 21 forsyninger stillinger er besat.

3.4.4. Opgaven er ikke klart nok definerede. Man blev på forhånd lovet, at meningen med missionen var at vise sig frem i det lettiske landskab, primært, for den russisk talende

befolkning. Dette er dog ikke sket. Generelt har de udsendtes soldaters forståelse for missionen været præget af tvivl og frustration.

3.4.5. Det her er ikke et problem der kun findes i 1. Livgarden. I samtlige kampbataljoner i landet, ser man personelproblemer vægte tungt på soldaternes skuldre, og have en reel effekt på opgaveudførelsen.

Løsninger til punkt 3:

- Fokuser på en fast kerne af fastansatte, 33%, muligvis.

- Værnepligt forlænges til 12 måneder, med mulighed for at tegne kontrakt efter afslutningen. Kontrakt værnepligtige skal have en forpligtelse til at forrette tjeneste 4-6 uger om året, og skal kunne indgå i de deployerbare og operative enheder.

- Værnepligtige uden kontrakt skal kunne indgå i Totalforsvaret, muligvis med jævne indkaldelser.

- Genindfør personellet's incitament til at blive:
 - Erhvervsuddannelses tilbud, betalt civil uddannelse efter x antal års forrettet tjeneste, fastholdelsestillæg/fastholdelsesbonus, løn under sergent- og officersuddannelser.

- Fjern strukturelle hindringer for fastholdelse:
 - Operative enheder tildeles lønsum svarende til 100% bemanning.
 - Officersuddannelser åbnes for folk med gymnasial baggrund.
 - Krav til kompetencer skal være styrende for bemanning.
 - Giv Forsvaret og underlagte myndigheder bestemmende indflydelse.