



Til: Forsvarsministeren og Folketingets Forsvarsudvalg

Kastellet, tirsdag d. 24. september 2024

En stærk Reserve

Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD) mener at den samlede reservestyrke skal øges og styrkes markant så dansk forsvars robusthed, resiliens og dybde bringes på niveau med vores nordiske alliancepartnere og øvrige nabolande.

En stærk reserve er en yderst kosteffektiv måde at fastholde dyrt skabte kompetencer hos tidligere ansatte, når de søger ud i det civile. En stærk reserve er en effektiv måde at skalere forsvaret og beredskabet på gennem bedre udnyttelse af værnepligts-uddannede unge mennesker. En stærk reserve er en oplagt mulighed for at bringe nødvendige og eftertragtede civile kompetencer i spil i både forsvar og beredskab.

En stærk reserve er samtidig den eneste mulighed for at skabe et skalerbart forsvar og beredskab, som er folkeligt forankret i en hensigtsmæssig balance mellem professionelle styrker og mobiliseringsforsvar, og reservister koster kun løn når de anvendes.

Opgaven med at opbygge en stærk reserve kræver en særlig målrettet indsats samt dedikerede ressourcer og midler. Fordelene ved en stærk reserve er mange for både forsvaret og samfundet. Alligevel er der talrige historiske eksempler på at opgaven nedprioriteres eller ikke tages alvorlig, så snart forsvaret udfordres på økonomi og andre dagligdags opgaver. Dermed træder Reserven i skyggen for den stående styrke, og alt for ofte tilsidesættes kortsigtede og langvarige negative konsekvenser for reserven. Der er behov for politisk fokus på opbygning og brugen af reserven.

I det efterfølgende giver HPRD sit syn på, hvordan reserven kan styrkes markant gennem bedre udnyttelse af allerede eksisterende ressourcer med inspiration fra vores nabolationer. Anbefalingerne rummer både udvidelse af den dedikerede reserve og introduktion af en strategisk reserve baseret på den kommende udvidede værnepligt. Der gives desuden konkrete forslag til en mere dynamisk anvendelse af reserven og reservisterne heri, samt forslag til initiativer til forbedring af fastholdelse og rekruttering til reservestyrken. Afslutningsvist berøres nogle af de lovmæssige samfundstiltag, der er nødvendige for at understøtte anvendelsen af Reservestyrken.

Grundlæggende er der tale om kosteffektive tiltag der kan styrke både forsvaret, beredskabet, hjemmeværnet og hele Danmark.

Anbefalingerne skal ses som supplement til HPRD's tidligere fremsendte anbefaling til Forsvarsudvalget "**Et realistisk, styrket og troværdigt dansk forsvar**" af 1. oktober 2023.

Uddrag af de væsentligste HPRD-anbefalinger:

- Dansk forsvar har brug for en markant øget og differentieret reservestyrke.
- Der skal gennemføres en målrettet og løbende indsats for at fastholde afgående fast personel i den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner).
- Det skal sikres at alt militært og beredskabsuddannet personel (herunder alle værnepligtige) fremadrettet indgår ubetinget i såvel den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner) som i en strategisk reserve (passivt, ikke disponerede ressourcer).



- Indførelse af fleksible kontraktformer for reservister for at tilbyde forskellige forpligtelsesniveauer, så der både kan "skrues op" og "drosle ned" periodevis.
- Afsætte målrettede midler til opbygning, vedligeholdelse og løbende afprøvning af reserven.
- Indføre pensionsalder som grænse for hvornår tidligere værnepligtige kan genindkaldes. Dermed fjernes både loft på 5 års periode hvori de kan genindkaldes, og maksbegrænsning på de nuværende 6 måneder hvor de kan anvendes efter aftjent værnepligt.
- Anvendelse af reservister (både tidligere fastansatte samt tidligere værnepligtige) i regulære operative mobiliseringskompagnier op til og med brigade.
- Indførelse af mulighed for at lade værnepligtige overgå til hjemmeværnet med krav om minimumstjeneste, som alternativ til at indgå i reserven.
- Indførelse af mulighed for rekruttering af civile til reserven med udgangspunkt i kort militær grunduddannelse og civile grader.
- Ret til 10 dages fri hos primær arbejdsgiver og studieplads til uniformeret tjeneste for alle.

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

Med venlig hilsen

Jesper Schneider
CCO
Oberstløjtnant-R, formand
Sign.

Kristian Teglbjærg
HR Direktør
Oberstløjtnant-R, næstformand
Sign.

Lars Bak
Afdelingsleder
Oberstløjtnant-R, næstformand
Sign.

Faktaboks:

Reservister er tidligere ansatte fra Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, der løbende tegner 4-årig rådighedskontakt. De er kun forpligtet under krig/krise.

Reservister tjener flere formål i både forsvaret og samfundet.

- *Reservister indgår i forsvarets operative strukturer i tilfælde af indsættelse, men også øvelsesmæssigt og danner således ofte grundstammen i forsvarets mange stabe, da reservister typisk fastholder deres funktion/stilling over længere perioder end de faste.*
- *Reservister udgør en prisbillig fleksibel arbejdsstyrke som forsvarets "vikarbureau" hvor de kan anvendes til at fylde huller i de faste strukturer til løsning af både specifikke opgaver eller periodevise korttidsansættelser.*
- *Reservister aflaster i stor grad de fastansatte ved at påtage sig operative opgaver og bl.a. at lade sig udsende i internationale operationer så den personlige og familiemæssige belastning fordeles på flere individer.*
- *Reservister bidrager med særlig viden og kompetencer fra deres brede spekter af primære erhverv i det civile.*
- *Reservister udgør et vigtigt bindeled mellem forsvaret og civilsamfundet og giver dermed forsvaret en bredere folkelig forankring. Som ambassadører for forsvaret og beredskabet bidrager de til almen folkelig oplysning i civilsamfundet, og understøtter dermed en bredere forståelse for trusler og behovet for samfundssikkerhed.*
- *Reservister er deltidsansatte med mellem 0 dage og periodevis fuldtidsansættelse. I gennemsnit har reservister 10-20 dages årlig tjeneste primært i funktionsuddannelse.*

En Stærk Reserve

Danmarks forsvar har i årtier været indrettet mod ekspeditionsforsvar og internationale operationer. Krigen i Ukraine har vist os hvilke trusler vi skal være rustet til at imødegå både som led i NATO's kollektive afskrækkelse og forsvar, og nationalt i forhold til beskyttelse overfor kritisk infrastruktur, cyberangreb, informationskrig, beredskab og samfund i forbindelse med Danmarks rolle som transitland.

Krigen har også vist os at konflikter trækker store vekslers på personelressourcerne, ikke kun i frontlinjeoperationerne, men også i forhold til beskyttelse og opretholdelse af et fungerende samfund i baglandet. Et forsvar skal således ikke kun dimensioneres efter styrkebehovet til første dag i en konflikt. En planlagt 100% enhed som ved en kortvarig international operation er ikke nok. Et forsvar kræver robusthed, resiliens, redundans og derfor frem for alt volumen, særligt hvad personel angår for at kunne afløse og fylde op i takt med tab og nedslidning.

I skærende kontrast til dette behov, har forsvaret grundlæggende en bekymrende høj personelomsætning, hvor medarbejdere i alle forsvarets personelgrupper forlader forsvaret efter kun få år, med et alvorligt ressource- og kompetencetab som følge. Flere stærke samfundstrends (stigende efterspørgsel på arbejdskraft, omskiftelige Generation-Z ambitioner, stigende urbanisering, faldende fødselsårge) peger på at denne problemstilling ikke kommer til at ændre sig mærkbart indenfor indeværende forligningsperiode.

Løsningen er at genopbygge en stærk reserve. Ved at tænke smartere kan vi fastholde de mange dyrt uddannede kompetencer og ressourcer som forsvaret løbende generer. Løsningen er at basere et udvidet forsvar og beredskab på reservister, der ud fra "Twice-a-Citizen" begrebet har deres primære virke i civilsamfundet, men qua deres grunduddannelse i forsvaret samt løbende vedligeholdelse af militære kompetencer står til rådighed for Danmark i krisetid.

De mange nye indsatsområder for at øge fastholdelsesgraden for fastansatte er meget positive og skal naturligvis fastholdes. Det er dog lige så vigtigt, at forsvaret sætter markant ind for at fastholde det personel, der alligevel forlader forsvaret ved at rekruttere dem som reservister så kompetencer og ressourcerne ikke mistes for altid.

I Danmark har vi over de seneste 20 år, siden nedlæggelsen af mobiliseringsforsvaret, aflært både forsvaret og samfundet, at alle der på et tidspunkt har modtaget militær uddannelse fortsat bør være en del det nødvendige forsvar.

Selv når vi indregner hjemmeværnets aktive og passive styrke, blegner Danmarks samlede reservestyrke i forhold til alle vores nordiske alliancepartnere og øvrige nabolande.

HPRD anbefaler:

- Dansk forsvar har brug for en markant øget og differentieret reservestyrke.
- Der skal gennemføres en målrettet og løbende indsats for at fastholde afgående fast personel i den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner).
- Det skal sikres at alt militært og beredskabsuddannet personel (herunder alle værnepligtige) fremadrettet indgår ubetinget i såvel den dedikerede reserve (aktive med individuelle operative funktioner) som i en strategisk reserve (passivt, ikke disponerede ressourcer).

	Forsvaret	Hjemmeværnet
Dedikeret Reserve <i>(aktive med individuelle operative funktioner)</i>	<p>#3.000 Reservister <i>Tidligere ansatte med højt uddannelsesniveau. Løbende videreuddannet i operativ rådighedsfunktion. 2/3 indgår i operative strukturer i stående styrke, resten fører totalforsvarsstyrken.</i></p> <p>#12.000 Værnepligtige "Totalforsvarsstyrken" <i>Har gennemført førstegangstjeneste. Mønstrer ikke. Organiseret i kompagnier med mangelfuldt materiel, våben, uden køretøjer og faciliteter, og med under halv førerbemanding (Reservister).</i></p>	<p>#13.000 Frivillige <i>Mindst 24 timers årlig tjeneste. Basalt militært uddannelsesniveau Organiseret i funktionsspecifikke delinger og kompagnier med materiel, våben, køretøjer.</i></p>
Strategisk Reserve <i>(passivt ikke disponerede ressourcer)</i>	<p>#0 Ingen værnepligtige <i>I Danmark indgår tidligere værnepligtige ikke efter deres 5 års rådighed for totalforsvarsstyrken.</i></p> <p>#! Tidligere fastansatte <i>Gradvist stigende antal tidligere fastansatte med 1 års tjeneste (siden 2019). Ingen videreuddannelse, udrustning eller tilknytning.</i></p>	<p>#30.000 Frivillige <i>Lever ikke op til 24 timers årlig tjeneste. Tvivlsom tilknytning, uddannelsesniveau, alder og udrustning og tilgængeligt materiel.</i></p>

Dedikeret Reserve

De 3.000 nuværende reservister udgør et stærkt og absolut nødvendigt supplement til forsvaret og beredskabet. Særligt forsvarets mange operative stabe er mandskabsmæssigt stærkt afhængige af deres reservister til løsning af alt fra dagligdagsopgaver til enhedsøvelser og skarpe operative indsættelser. Danmarks Totalforsvarsstyrke (hjemsendte værnepligtige) føres udelukkende af yngre reservister af officersgruppen og sergentgruppen.

Der er sund fornuft i at fastholde de kompetencer man har investeret dyrt i hos tidligere fastansatte, ligesom der er god cost-benefit i at videreudvikle den dynamiske og fleksible arbejdsstyrke som en dedikeret reserve udgør. Men selvom det er billigt, kræver det midler og indsats.

Paradoksalt er forsvarets indsats for at fastholde tidligere ansatte som reservister så lav, at succesraten indenfor seneste forligsperiode, har været helt nede på at 5% af afgående personel der har tegnet rådighedskontrakt som reservist. Der mangler, alene i forhold til det tidligere forsvarsforlig, flere tusinde reservister i ledige rådighedsfunktioner, herunder over 50% af de officerer og befalingsmænd, der vil skulle føre eventuelt genindkaldte værnepligtige i en krise/krigssituation. Fremtidens værnepligtige løjtnanter og sergenter må forventes at bidrage til en øgning af reservestyrken, men det virkelige ressourcspild er de tidligere fastansatte med længerevarende militære uddannelser der mistes, fordi de ikke tegner rådighedskontrakt.

Reservister motiveres af at gøre en ekstra indsats gennem bidrag til løsning af nødvendige, relevante og realistiske opgaver for Danmarks forsvar og beredskab. De trives med, og vælger at prioritere, ekstra arbejde for forsvaret på toppen af deres almindelige arbejdsuge. Reservister motiveres ligesom andre soldater af mulighed for videreuddannelse, løbende kompetenceløft og avancement, samt arbejdsopgaver og oplevelser, der adskiller sig fra hverdagen.

Reservister er mennesker med ekstra kapacitet, men de er også almindelige mennesker med en almindelig livscyklus hvor både familie, primær karriere og sekundær karriere i forsvaret skal

balanceres. Det kalder på mere fleksible kontraktformer for reservister end der findes i dag. For at sikre en højere grad af rekruttering og fastholdelse af reservister, må der skabes mulighed for at gå både op og ned i forpligtelse, i takt med reservistens livscyklus med skiftende familieforpligtelse og successive civile karrierespring. Samtidigt må der sikres gensidig forpligtelse mellem reservist, forsvaret og samfundet.

Udfordringer:

Rekrutterings og fastholdelsesudfordringer for reservister omfatter blandt andre:

- *Manglende oplysning om og kendskab til reserven blandt yngre fastansatte.*
- *Omstændige og uklare og langvarige rekrutteringsprocedurer. (mange måneder)*
- *Uklar og manglende gensidige kontraktuelle forpligtelser (arbejdsgiver <-> arbejdstager)*
- *Manglende midler og kapacitet til målrettede videreuddannelser for reservister.*
- *Ingen mulighed for periodevis at gå ned i forpligtelse (gentegning af kontrakt undlades og mange reservister mistes for altid på den bekostning)*
- *Tilbagevendende nedprioritering af reserven, når forsvaret skal spare (reservister siver bort, bliver demotiverede og finder andre interesser at bruge deres ekstra energi på).*
- *Manglende overordnet og målrettet indsats for opbygning af reserven, samt uklar ansvarsfordeling på tværs af styrelser. (alle kan se værdien, men ingen gør noget).*

Der er grundlæggende behov for at udvikle og udvide kontraktmulighederne for at sikre endnu højere anvendelsesmuligheder og langvarig fastholdelse af reservister gennem bedre gensidig forventningsafstemning. Der er derfor behov for at udvide de kontraktuelle ansættelsesmuligheder til at omfatte både højere og lavere grader af forpligtelse end der findes i dag.

Fra forsvarets side kan der også opstå behov for i særlige situationer at have udvalgte reservister på højere beredskab med henblik på at nedkorte varsel og indsættelsestid for særlige enheder eller individer. Reservister er i dag ikke forpligtet til nogen form for deltagelse, og der kan således kun planlægges på reservisters bidrag med udgangspunkt i volumen, ud fra deisen at hvis man rækker ud til mange nok, vil der oftest være nogen der stiller op. Rent operativt er det risikofyldt at planlægge på. Der er således behov for kontrakter der omfatter større operativ forpligtelse eventuelt med periodevise beredskabsforpligtelser.

På samme måde er der behov for at reservister periodevis kan "drosle ned" på et lavere forpligtelsesniveau, hvor de ikke nødvendigvis er designeret i specifikke operative funktioner eller enheder. I dag må reservister enten opsig kontrakt eller undlade at gentegne, hvis de har behov for at fokusere på familie eller civil karriere for en periode. Alt for mange af disse mistes for altid, da de afleverer den militære identitet samtidigt med at de afleverer uniformen. At gen-rekruttere reservister der har forladt forsvaret på et senere tidspunkt i deres livscyklus, er lige så krævende som at rekruttere dem i første omgang. Her var det mere hensigtsmæssigt at de kunne "gå ned i tid" og bevare uniformen derhjemme. Dermed ville der være mulighed for fortsat at række ud til dem ved særlige behov, ligesom de ville være lettere at gen-aktivere til en højere forpligtelse senere. At lade aktive reservister fra den dedikerede reserve træde ned på et lavere niveau for en årrække, vil ikke medføre øgede omkostninger for forsvaret.

Et særligt initiativ som i Storbritannien har bidraget til at øge rekruttering til reserven blandt afgående fast personel ved opsigelse, har været at indføre en specifik bonusordning som man tilbydes i forbindelse med aftrædelse, hvis man tegner en forpligtende rådighedskontrakt. På samme måde kendes tilsvarende bonusordninger fra andre lande, hvor en given periode i reserven med tilfredsstillende tjeneste udløser en økonomisk præmie. Disse modeller kan med fordel undersøges og overvejes nærmere.

HPRD anbefaler:

- Øget anvendelse af tidligere fastansatte, værnepligtige samt civile i en dedikeret reserve.
- Sikre mere og gensidig forpligtelse i kontraktformer for at gøre reservister mere operativt anvendelige.
- Indførelse af fleksible kontraktformer for reservister for at tilbyde forskellige forpligtelsesniveauer, så der både kan "skrues op" og "drosle ned" periodevis.
- Indførelse af tillægskontrakter med henblik at lade reservister påtage sig midlertidige beredskabsniveauer.
- Indførelse af bonus og/eller præmie for at tegne rådighedskontrakt og levere tilfredsstillende tjeneste.
- Afsætte målrettede midler til opbygning, vedligeholdelse og løbende afprøvning af reserven.
- Afsætte midler til, udvikle og indføre både vedligeholdende uddannelse og målrettede strukturelle uddannelsesmuligheder med tilstrækkelig kapacitet, med henblik på udvikling og advancement for alle reservister i nøglefunktioner (officersgruppen, sergentgruppen og øvrige specialister).

Strategisk Reserve

I de fleste af vores nabolande indgår den del af de værnepligtige der, efter endt førstegangstjeneste, ikke er disponeret til dedikerede enheder og funktioner i en såkaldt "Strategisk Reserve". En strategisk reserve udgør således den tiloversblevne pulje af værnepligtsuddannede soldater som på denne måde anerkendes som og indregnes i nationens samlede militære personelressourcer.

Værnepligtige indgår i dag kun yderst kortvarigt i reservestyrken (kun 5 års varighed med op til blot 6 måneders tjeneste). I vores naboland Norge indgår tidligere værnepligtige i reserven til de er henholdsvis 44 år eller 55 år afhængigt af funktion, men her debatteres en udvidelse til pensionsalder præcist som det ses i eksempelvis Sverige, Finland og Tyskland. (*Gennemsnitsalderen for ukrainske soldater er 40år*).

Ved at fjerne de nuværende begrænsninger i personelloven på anvendelsen af værnepligtige og i stedet indsætte en pensionsalder, vil man få mulighed for en kraftig udvidelse af den dedikerede såvel som den strategiske reserve i Danmark, så vi kan komme på højde med de øvrige nordiske alliancepartnere.

I Danmark findes der for nærværende ikke nogen egentlig strategisk reserve, hvis man ser bort fra henholdsvis de tidligere fastansatte i forsvaret der siden personellovsændringen i 2019 fremadrettet kan pålægges op til 36 måneders tjeneste i katastrofetilfælde eller tilfælde af krig eller andre ekstraordinære forhold, og henholdsvis de 30.000 tidligere frivillige i Hjemmeværnet som ikke længere lever op til kravet om 24 timers årlig tjeneste.

I Norge udgør den strategiske reserve 120.000 værnepligtige og den planlægges udvidet. I Finland omfatter den alle mænd fra 18-60år der ikke indgår i den dedikerede reserve. I Sverige omfatter den samlede forsvarspligt alle fra 16-70år uanset køn og om der er aftjent værnepligt. I Tyskland har man ikke haft værnepligt siden 2011, alligevel er den strategiske reserve på knap en million, da alle med tidligere værnepligtsuddannelse indgår til 65år.

En markant udvidet strategisk reserve giver mange fordele og medfører få udgifter.

- Den numeriske udvidelse øger den samlede reserve og dermed den personelmæssige forsvarskapacitet, hvilket i sig selv udgør et formål som afskrækkende element i forhold til NATO's overordnede strategi om forebyggelse.
- Den udgør en helt fundamental nødvendig militær personelerstatningspulje og giver den personelmæssige redundans og mulighed for opfyldning af *First Line* enheder som erfaringerne fra Ukraine har vist nødvendig.
- Den øgede andel af befolkningen der indgår i reserven ændrer befolkningens mindset og skaber nærhed i forhold til trusselsbilledet og forståelse for egen rolle, hvis det værste skulle ske. Kriseforskning viser at det giver tryghed og ansvarsfølelse i befolkningen, når folk ved at de kan forventes at bidrage i det tilfælde det bliver nødvendigt.
- En strategisk reserve giver mulighed for at fastholde de reservister, der periodevis har behov for at drosle ned fra den dedikerede reserve, og gør det nemmere at gen-aktivere dem.
- En strategisk reserve giver øget mulighed for rekruttering af tidligere værnepligtige til hjemmeværnet, fordi de allerede har modtaget fuld uddannelse. De er nemmere at kontakte målrettet, og da de i forvejen indgår i reservestyrken bliver barrieren til at blive fuldt aktiv som frivillig i hjemmeværnet mindsket.
- En strategisk reserve kan tilbydes mulighed for frivilligt at vedligeholde almindelige militære basis enkeltmandsfærdigheder som førstehjælp, kortlære, skydning, fysisk træning og anden feltsport gennem åbne kurser i regi af HPRD, som det også kendes fra de øvrige nordiske lande. Det øger igen muligheden for at rekruttere de interesserede med specialkompetencer til den dedikerede reserve eller generelt til hjemmeværnet.

En strategisk reserve stiller ikke i sig selv krav om hverken oplagret militært materiel, udlevering af uniformer til alle, eller løbende mobilisering eller anden uddannelse.

Fælles for de Nordiske lande og Tyskland er at Reservistorganisationer som HPRD støtter forsvaret ved at tilbyde reservister i både den dedikerede og strategiske reserve mulighed for frivilligt at vedligeholde militære enkeltmandsfærdigheder i deres fritid gennem diverse kursusudbud.

HPRD anbefaler:

- Indføre pensionsalder som grænse for hvornår tidligere værnepligtige kan genindkaldes. Dermed fjernes både loft på 5 års periode hvori de kan genindkaldes, og maksbegrænsning på de nuværende 6 måneder hvor de kan anvendes efter aftjent værnepligt.
- Give alle tidligere værnepligtige og andre reservister i en strategisk reserve adgang til frivilligt at vedligeholde et minimum af militære enkeltmandsfærdigheder i deres fritid uden løn med henblik på at skabe et højere rekrutteringsgrundlag til den dedikerede reserve samt hjemmeværnet.

Værnepligtige og civile i Reserven

Med genindførelsen af den længere værnepligt (11 måneder) bør det igen blive muligt at uddanne fuldt funktions- og enhedsuddannede værnepligtige på op til underafdelingsniveau (kompagni). Det øgede kompetenceniveau giver mulighed for anvendelse af værnepligtsenheder på flere niveauer. En mulighed vil være en trinvis anvendelse over tid ud fra en Tier1 > Tier2 > Tier3 betragtning i forhold til alder og varighed siden førstegangsuuddannelse.

Tier1 vil kunne baseres på de senest hjemsendte i en kortere årrække, hvor de vil kunne indgå som supplerende enheder til stående styrke, ligesom de vil kunne indgå i regulære mobiliseringsenheder

fra kompagni til bataljon og brigade niveau baseret udelukkende på reservister. Tilsvarende ses senest i Norge, hvor man nu udvider fra én til tre brigader, hvor to suppleres af reservister, mens Brigade Sør udelukkende etableres af 3-5.000 reservister.

Værnepligtige menige	Trangfølge og niveau	Officers-, Sergentgruppe samt øvrige specialister
<ul style="list-style-type: none"> - +1 til +3 års forpligtelse - Udvalgte værnepligtige der indgår i enheder i stående styrke eller mobiliseringsenheder - Uniform i hjemmet 	<p>“Tier1” (Dedikeret Reserve)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifik individuel funktion - Mobiliserings Enheder - Årlig mobiliseringsøvelse 	<ul style="list-style-type: none"> - Højtuddannede reservister i form af tidligere fastansatte samt værnepligtige løjtnanter og sergenter. - Høj aktivitet/forpligtelse - Uniform(+) i hjemmet
<ul style="list-style-type: none"> - +1/+3 til +10 års forpligtelse - Øvrige værnepligtige samt værnepligtige overført fra Tier1 - Indgår i nationalt forsvar i Totalforsvarsstyrken - Uniform i hjemmet 	<p>“Tier2” (Dedikeret Reserve)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specifik individuel funktion - Totalforsvarsstyrke - Stikprøvevis mobiliseringsøvelse 	
<ul style="list-style-type: none"> - +10 års forpligtelse - værnepligtige der indgår i enheder i stående styrke - Ingen uniform i hjemmet 	<p>“Tier3” (Strategisk Reserve)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingen individuel funktion - Ingen mobiliseringsøvelse 	

Tier2 vil kunne rumme en øget Totalforsvarsstyrke til det nationale forsvar baseret på de værnepligtige der ikke indgår i Tier1, samt de værnepligtige fra Tier1 der løbende afløses af nye. Dermed vil Tier2 værnepligtige typisk være mere modne af levealder, hvilket harmonerer fint med den type opgaver de vil skulle indgå i, som led i det nationale forsvar i et fuldt fungerende samfund.

Tier1-2 vil være dedikeret reserve, da alle indgår i specifikke enheder med individuel funktion. Mønstringsøvelser vil kunne gennemføres årligt med Tier1 og stikprøvevist med udvalgte enheder i Tier2. Der er vigtigt at anerkende at der skal ske en materielmæssig oplagring og logistisk understøttelse af såvel mobiliseringsenheder og totalforsvarsstyrken, men her er det værd at notere sig både ukrainske erfaringer og erfaringer fra andre udenlandske reservestyrker, at ikke alle enheder behøver være udrustet med hverken det samme eller senest nye materiel. I visse situationer kan det være en fordel, at oplagret materiel er ældre og dermed samstemmende med det reservisterne er uddannet på. Generelt bør der i videst muligt omfang være uniform i hjemmet som minimum for reservister i officersgruppen, sergentgruppen og specialister, men bedst for alle af hensyn til mobiliseringshastighed samt minimering af logistik ved mønstring.

Efter afsluttet tid i Tier1 og 2 vil de værnepligtige kunne overføres til Tier3, hvor der hverken er formeret enheder eller funktioner, og hvor der ikke længere gennemføres mønstring. Hvis ikke den pligtige rådighedsperiode udvides helt til pensionsalder, kan det gøres frivilligt fortsat at indgå i den strategiske reserve på lige fod med de nuværende 4-årige rådighedskontrakter for reservister.

Som alternativ til at indgå i mobiliseringsforsvar efter endt værnepligt frem til f.eks. pensionsalder, vil man med fordel kunne tilbyde mulighed for i stedet at træde ind i hjemmевærnet som frivillig med en forpligtelse til en vis mængde minimumstjeneste over en længere fast defineret årrække.

Som civil er det i dag kun muligt at bidrage til forsvar og beredskab ved at indtræde i hjemmевærnet ved at få en grunduddannelse til soldat og således bidrage som soldat.

Imidlertid er der i hele forsvaret og beredskabet et stigende behov for civile specialistfunktioner. På tværs af forsvaret er der behov for at kunne skalere i tilfælde af krise/krig og trække på civile med



specialer så som kommunikation, cyber, økonomi, HR, IT, kritisk infrastruktur, mekanikere, chauffører, m.m. Her vil man med fordel kunne gøre det muligt for civile at få en kort grundlæggende militær uddannelse som det kendes fra Hjemmeværnet. Dermed vil disse personer kunne indgå som reservister med rådighedskontrakt i den dedikerede Reserve, for at give den nødvendige redundans og skalerbarhed til en krise-/krigssituation.

En forudsætning for anvendelse af civile ressourcer med særlige kompetencer, højt uddannelsesniveau og ledererfaring vil dog være, at forsvaret bliver bedre til at anerkende civile kompetencer og indplacere sådanne civile niveaumæssigt korrekt i forhold til militære grader. Her findes og anvendes i dag, i begrænset omfang, civile distinktioner til afmærkning af uniformeret personel. Dette vil kunne udvides både begrebsmæssigt og i anvendelse (evt. med inspiration fra Sverige og Norge hvor det allerede praktiseres).

Endvidere bør forsvaret blive bedre til at realkompetenceafklare reservister på baggrund af deres civile kompetencer således at disse kan lægges til grund for reservisternes militære grad og funktion. Set med civile øjne har forsvaret en hårdt opdelt silobaseret tilgang til anvendelse af personel som i høj grad fastlåser personel i de grupper de oprindeligt har modtaget basisuddannelse i (officers-, sergent- og konstabelgruppen). Dermed misser man ofte mulighed for at ansætte reservister i stillinger på baggrund af deres professionelle civile kompetencer, fordi de oprindeligt har modtaget militær grunduddannelse i en anden personelgruppe. Eksempelvis kan en dygtig ingeniør eller civil logistik ekspert på lederniveau ikke kan ansættes i officersgruppen som reservist til trods for at det modsvarer vedkommendes nutidige civile kompetenceniveau, blot fordi reservisten oprindeligt er uddannet mellemlider i forsvaret (sergentgruppen).

En langt mere holistisk og pragmatisk tilgang til at lade personellet vandre på tværs af personelgrupper er nødvendig for at tiltrække de rigtige reservister. Reservister bør kunne ansættes i den nødvendige grad ud fra nutidige kompetencer mere end 20-30 år gamle militære kompetencer.

HPRD anbefaler:

- Indførelse af forskellige niveauer for anvendelse af reservister (både tidligere fastansatte samt tidligere værnepligtige).
- Differentieret anvendelse af tidligere værnepligtige afhængigt af egnethed.
- Anvendelse af reservister (både tidligere fastansatte samt tidligere værnepligtige) i regulære operative mobiliseringskompagnier op til og med brigade.
- Gennemførelse af den nødvendige oplagring af materiel, våben og køretøjer til mobiliseringsenheder og totalforsvarsstyrken.
- Indførelse af mulighed for at lade værnepligtige overgå til hjemmeværnet med krav om minimumstjeneste, som alternativ til at indgå i reserven.
- Indførelse af mulighed for rekruttering af civile til reserven med udgangspunkt i kort militær grunduddannelse og civile grader.
- Bedre anvendelse af kompetenceafklaring af civile kompetencer med henblik på at ansætte reservister i rådighedsstillinger med udgangspunkt i nutidige kompetencer mere end oprindelig militær grunduddannelse.

Samfundsmodel og forudsætningsvilkår

En grundlæggende forudsætning for anvendelse af reservestyrken ud fra en "Twice-a-Citizen" koncept er, at der skabes en samfundsmæssig model der understøtter denne dobbeltanvendelse af borgernes kapacitet. Det er en kompliceret, men ikke umulig, flerpartsøvelse ud fra et work-life-balance perspektiv, at få det til at blive en win-win-win situation for alle.

- Reservisten skal være villig til ekstra arbejde, at ofre fritid og periodevis gå ned i løn (alm. militærløn er oftest lavere). Reservisten vinder til gengæld både følelsen af at bidrage til sit land, løbende kompetenceopbygning gennem "gratis" videreuddannelse, samt ikke mindst anerkendelse (både samfundsmæssigt og hos begge arbejdsgivere).
- Arbejdsgiveren (offentlige som civile, store som små) skal være villige til at undvære enkelte medarbejdere i kortere perioder 1-2 uger om året. Arbejdsgiveren vinder til gengæld særligt dedikerede medarbejdere, "gratis" lederuddannelser og andre kompetenceløft af deres medarbejdere, anerkendelse både hos medarbejdere, staten og det øvrige samfund for at bidrage til samfundsborgerskabet gennem deres Corporate Social Responsibility.
- Forsvaret skal være villigt til at skabe tjenestemæssige præmier ved at tilrettelægge anvendelse og uddannelse ud fra Reservistens og Arbejdsgiverens præmier. Forsvaret vinder til gengæld ekstra ressourcer og en fleksibel arbejdsstyrke.
- Samfundet skal være villigt til at skabe præmisen for hele dynamikken ved at anerkende behovet for en grundlæggende basislovgivning der sikrer både reservister, arbejdsgivere og forsvar bedst mulige og ensartede basisforudsætninger. Samfundet vinder til gengæld det nødvendige, mest troværdige, fleksible og økonomiske forsvar for pengene.

Mange af vores nabolande har samfundsmodeller der understøtter at Ret & Pligt kan følges ad for reservister, men modellerne adskiller sig grundlæggende på flere parametre. Der kan peges på tre væsensforskellige modeller i Finland, Norge og Storbritannien.

I Finland har reservister ret til orlov til militær mønstring samt jobsikkerhed ved tilbagevenden. Alle reservister indkaldes til løbende mønstring og tilbydes løbende uddannelse. Værnepligtige mønstres i op til 80-150 dage frem mod 50år, officersgruppen og sergentgruppen i op til 200 dage op til 60år. Yderligere tjeneste er op til den enkelte at prioritere og aftale med arbejdsgiver. Den finske reservestyrke udgør ca. 90% af de samlede væbnede styrker.

I Norge har reservister ret til orlov til militær tjeneste og international udsendelse. Retten er baseret på værnepligt idet Norge har 19 måneders værnepligt hvoraf 12 måneder gennemføres som førstegangstjeneste, resten gennemføres som årlige genindkaldelser af en uges varighed frem mod 44år eller 54år afhængigt af funktion. Yderligere tjeneste er op til den enkelte at prioritere og aftale med arbejdsgiver. Den norske reservestyrke som også opstiller Hjemmeværnet udgør ca. 60% af de samlede væbnede styrker.

I Storbritannien er Reserven ikke baseret på værnepligt, men derimod tidligere ansatte og frivillige. Anvendelsen af reservister følger en række af de forhold vi bedst kender fra barselvilkår. Arbejdsgivere kan anmode om statslig støtte hvis reservister indkaldes. Reservister nyder ansættelsesretlig beskyttelse i deres job og kan ikke afskediges grundet militær træning eller mobilisering, og de har ret til at returnere til samme job eller lignende. Reservister er ikke forpligtet til at oplyse deres militære tilknytning ved ansættelse. Reservister kan søge om at få dækket løndifferencen på civil løn og militær løn. Den engelske reservestyrke udgør ca. 25% af de samlede styrker.

I Danmark har reservister og frivillige i reservestyrken ingen sikrede grundvilkår og ingen ret til militær tjeneste. De må individuelt forhandle ekstra frihed/orlov med deres nærmeste chef hver



gang forsvaret kalder. Det udgør særligt et problem for de yngre i nye jobs og de ansatte i mindre virksomheder. Det leder ofte til at Reservister vælger at benytte opsparet ferie til militær tjeneste.

Støtte-virksomhedsinitiativet fra forsvarets organisation "InterForce" ledte for ét år siden til, at 5 større danske virksomheder tilkendegav villighed til at give 5 dage fri med løn til tjeneste i uniform. Initiativet vidner om at erhvervslivet tager sit ansvar alvorligt og at virksomhederne ligesom borgerne (reservister og frivillige) er modne til, i lyset af truslen, at udvise det nødvendige samfundssind og tage ansvar for frihed og demokrati.

Tilsvarende ses i helt ny forskning fra Tyskland, at 60% af reservisters arbejdsgivere er villige til at give fri op til 10 dage eller mere til militær tjeneste, hvilket med weekender bliver til 3 uger. 80% af 1.300 adspurgte virksomheder fra små håndværker-virksomheder til store børsnoterede koncerner, oplyste at de som en del af deres virksomhedsborgerskab er deres ansvar bevidst og bidrager til forsvarsopgaven for samfundet som helhed ved at give fri til reservister. 75% af arbejdsgiverne mente desuden at det var vigtigt at øge medarbejdernes motivation ved at give dem den nødvendige frihed til militær tjeneste. Undersøgelsen viser også at virksomhedernes velvilje stiger med størrelsen, ved +50 ansatte er der god velvilje, ved +150 ansatte er der ubegrænset velvilje.

HPRD mener at både dansk erhvervsliv, industri, offentlige arbejdspladser og borgere er modne til at der etableres den fornødne lovgivning for at understøtte Danmarks forsvar med en udvidet reservestyrke.

I Danmark er reservister grundlæggende aflønnet som fastansatte. Eneste undtagelse er paradoksalt nok Officerer af Reserven der som eneste personelgruppe i forsvaret på ubegribelig vis ikke kan aflønnes time for time eller på anden måde kompenseres for tjeneste ud over 7,4 timer på samme dag, på den måde reservister fra sergent og konstabelgruppen samt alle fastansatte personelgrupper kan. Det strider direkte imod behovet, da reservistens primære udfordring er frihed fra civil job, hvorfor reservister foretrækker militær tjeneste som lange arbejdsdage, ikke af lønmæssige årsager, men fordi det giver mere uddannelseseffekt per kalenderdag de ofrer væk fra familie og arbejdsgiver.

HPRD anbefaler:

- Ret til 10 dages fri hos primær arbejdsgiver og studieplads til uniformeret tjeneste for alle.
- Jobsikring for reservister og frivillige så de kan returnere til deres job hos primær arbejdsgiver efter uniformeret tjeneste for Danmark.
- Mulighed for aflønning per time ud over 7,4 timer for alle reservister.

Faktaboks:

Den samlede Reservestyrke i Danmark omfatter:

- **3.000 Reservister:** Officersgruppen, -sergentgruppen og -konstabelgruppen som er tidligere ansatte fra Forsvaret og Beredskabsstyrelsen, der løbende tegner 4-årig rådighedskontakt og kan timeaflønes som deltidsansatte når de udfører arbejde.
- **12.000 menige** i Totalforsvarsstyrken (TFS): Tidligere værnepligtige der kan mobiliseres i op til 6 måneder i indtil 5 år efter hjemsendelse.
- **13.000 Aktive frivillige:** Ulønnede soldater fra hjemmeværnets aktiv styrke der i særlige situationer kan kompenseres med tabt arbejdsfortjeneste.
- **30.000 frivillige** fra hjemmeværnets reserve med under 24 timers årlig tjeneste.
- 450 Frivillige i Beredskabsstyrelsen.
- 200 Frivillige i Kystredningstjenesten.
- Et småt, men stigende antal tidligere ansatte med mere end 1 års fast tjeneste, der efter 2019 personellovs-ændringen kan mobiliseres i op til 36 måneder indtil pensionsalder.