

**Opfølgning i sagen om rekruttering til hærens reaktionsstyrker (beretning nr. 9/04)**

6. juni 2007

RN A505/07

**I. Indledning**

1. Jeg oplyste i mit § 18, stk. 4-notat af 20. juni 2005, at jeg ville følge initiativerne til styrkelse af forsvarets opfølgning på rekrutteringen og behandling af de forhold, der har betydning for rekruttering af de værnepligtige, og i et fortsat notat orientere Statsrevisorerne herom.

Dette notat er baseret på møder med og redegørelser fra Forsvarsministeriet, herunder Forsvarets Personeltjeneste, samt gennemgang af rapporter og øvrigt materiale, der dokumenterer de gennemførte initiativer.

Notatudkastet har været forelagt Forsvarsministeriet, og ministeriets bemærkninger er indarbejdet i notatet.

**II. Baggrund**

2. Aftale om forsvarets ordning 2005-2009 af 10. juni 2004 (forsvarsforliget) beskriver forsvarets ændrede opgaver. Forsvarets fokus er herefter at opstille relevante militære kapaciteter til global indsættelse inden for det fulde spektrum af opgaver samt en styrkelse af totalforsvaret. Truslernes uforudsigelighed indebærer, at forsvaret ikke længere kan indrettes efter et veldefineret trusselsbillede. Ligeledes skal styrkerne kunne udsendes med kort varsel og over store afstande.

Forsvarsforliget har betydet store forandringer for hæren. Udviklingen indebærer, at de styrker, hæren skal opstille, ikke længere i overvejende grad skal baseres på kontrakter med reservepersonel og Den Danske Internationale Brigade på reaktionsstyrkekontrakter. I fremtiden skal styrkerne i hovedsagen bestå af fast personel suppleret af en relativt mindre del på reaktionsstyrkekontrakter. Omstillingen forventes at give hæren en større robusthed i relation til udsendelse i internationale operationer også med kort varsel og over store afstande.

Forsvarsministeriet har vurderet, at når hæren ved udgangen af 2009 har gennemført omstillingen, vil der være behov for i alt ca. 2.000 personer på reaktionsstyrkekontrakt. Til sammenligning var der i 2004 før forsvarsforliget et behov for ca. 4.000 personer.

3. Værnepligten er som følge af forsvarsforliget fra 2005 omlagt, så uddannelsen sætter de værnepligtige i stand til at løse samfundsrelaterede opgaver i regi af totalforsvaret. Uddannelse af soldater til egentlige kampenheder kræver en betydelig længere uddannelse i form af en reaktionsstyrkeuddannelse af 8 måneders varighed efter afsluttet basisuddannelse.

4. Forsvarsministeriet har tilkendegivet, at forsvarsforliget har betydet, at organiseringen af forsvaret, herunder rekrutteringen og anvendelsen af hærens reaktionsstyrker, er betydeligt forandret, siden beretning nr. 9/04 om rekruttering til hærens reaktionsstyrker blev afgivet i januar 2005.

De ændrede forhold er lagt til grund for dette notat.

### III. Forsvarets opfølgning på rekrutteringen til hærens reaktionsstyrker

5. Jeg anførte i mit § 18, stk. 4-notat af 20. juni 2005, at jeg ville følge op på, om den ændrede ansvarsfordeling, hvor Forsvarets Personeltjeneste centralt blev ansvarlig for rekrutteringen, ville medføre en styrkelse af opfølgningen på rekrutteringen.

6. Tabel 1 viser en oversigt over antallet af ansatte på kontrakt samt forsvarets planlagte behov for personel til hærens reaktionsstyrker for perioden 2006-2009.

**Tabel 1. Oversigt over antallet af ansatte på kontrakt samt forsvarets planlagte behov for personel til hærens reaktionsstyrker for perioden 2006-2009 (Antal)**

	Ansatte på kontrakt med hærens reaktionsstyrker	Forsvarets planlagte behov for personel i hærens reaktionsstyrker
1. januar 2006	2.537	3.083
1. januar 2007	1.803	2.283
1. januar 2008	-	2.094
1. januar 2009	-	1.967

Tabel 1 viser, at forsvarets planlagte behov for personel i hærens reaktionsstyrker er faldet markant. I januar 2007 var der 1.803 personer på kontrakt med hærens reaktionsstyrker, mens behovet var 2.283 eller 480 personer mere. Målet for 2009 er at have 1.967 personer på kontrakt med hærens reaktionsstyrker.

Forsvarsministeriet har oplyst, at antallet af ubesatte kontrakter både afspejler den aktuelle situation på et arbejdsmarked præget af højkonjunktur og en vis tilbageholdenhed med at tegne/gentegne reaktionsstyrkekontrakter, hvilket bl.a. kan tilskrives forsvarets deltagelse i internationale operationer med høj intensitet. Forsvaret har, som led i opbygningen af den operative struktur, samtidig prioriteret kontrakttegning til fuldtidsansættelse frem for reaktionsstyrkekontrakt og har gennemført aktive rekrutteringstiltag for at hverve reaktionsstyrkepersonel til fuldtidsstillinger.

7. Forsvarsministeriet vurderer, at de manglende kontrakter ingen praktisk konsekvens har for den løbende varetagelse af forsvarets aktuelle opgaveløsning og det løbende internationale engagement i det omfang, der er fastsat i forsvarsforliget. Den aktuelle mangel på 480 personer på reaktionsstyrkekontrakt vil kun komme til udtryk ved en eventuel aktivering af hele 1. Brigade og divisionstropperne i Danske Division. Forsvaret vil ved en sådan aktivering, inden for det givne beredskab på 90 dage, i givet fald kunne besætte funktionerne med personel, der kan overføres fra den øvrige del af forsvaret.

Jeg har noteret mig, at forsvaret med forsvarsforliget for 2005-2009 har ændret sin rekrutteringsstrategi fra reaktionsstyrkekontrakt til fuldtidsstillinger, og at forsvaret vurderer, at det giver mulighed for at trække på det fastansatte personel i situationer med eventuel spidsbelastning.

8. Ifølge Forsvarsministeriet er det nødvendigt at rekruttere 20 % af de værnepligtige til hærens reaktionsstyrker, hvis den ønskede kapacitet skal opnås.

Forsvarsministeriet har oplyst, at forsvaret i gennemsnit rekrutterer 23 % på de 3 værns basisuddannelser. Det betyder, at forsvaret gennemsnitligt når en højere rekrutteringsprocent, end det opstillede mål på 20 % af de værnepligtige.

Forsvarsministeriet har oplyst, at forsvaret har fulgt op på det frafald, der er fra hærens reaktionsstyrkeuddannelse, gennem interviews i forbindelse med afgang. Herudover er der indført kontraktpakker, så ansættelse til hærens reaktionsstyrkeuddannelse, International Operationsstyrke (INTOPS) og efterfølgende stående reaktionsstyrke (SRS) kan gennemføres samtidigt. Endvidere har en ændret orienteringsindsats i forbindelse med bl.a. åbent husarrangementer og over for pårørende medført, at frafaldet er gået ned.

9. Forsvarsministeriet har desuden oplyst, at værnepligtens 4 måneders varighed ikke giver de værnepligtige lang betænkningstid til at ansøge om optagelse på hærens reaktionsstyrkeuddannelse. Forsvarsministeriet finder derfor, at det er naturligt at gennemføre rekrutteringsaktiviteter målrettet mod unge, allerede inden de påbegynder deres værnepligt. Forsvaret har derfor fortsat en række rekrutteringsaktiviteter, såsom oprettelse af erhvervspraktikpladser, besøg på uddannelsesinstitutioner samt rekrutteringsaktiviteter i forbindelse med Forsvarets Dag. Disse rekrutteringsaktiviteter evalueres løbende. Endelig har Forsvarets Personeltjeneste relanceret sin rekrutteringsportal primo 2007 i samarbejde med en internetvirksomhed, der har specialiseret sig i kommunikation med unge mennesker på internettet.

10. Forsvaret har oplyst, at Forsvarsakademiet siden august 2005 har evalueret de nystartede værnepligtiges syn på værnepligten, og at forsvaret kun har konstateret behov for mindre justeringer, som vil blive gennemført fra indkaldelsen i august 2007.

11. Forsvarsakademiet har yderligere på baggrund af sine evalueringsrapporter konkluderet, at gennemførelsen af hærens basisuddannelse har levet op til kravene i uddannelsesdirektivet fra Hærens Operative Kommando med hensyn til mandskabsbehandling, menneskesyn, omgangsformer og pædagogik og har givet de værnepligtige grundlag for beslutning om eventuel kontrakttegning. Forsvarsakademiet påpeger dog, at der ved overgangen fra civil til værnepligtig, herunder mødet med det nye og de fysiske krav til den værnepligtige, fortsat er behov for forbedringer.

Opfølgningen på rapporterne er sket i de respektive værn og for hærens vedkommende i regi af Hærens Operative Kommando. Forsvarsministeriet har oplyst, at Hærens Operative Kommando anser rapporterne som tilhørende chefen for hver af værnepligtsuddannelserne, men da der er tale om en dynamisk proces, bliver der på baggrund af rapporterne halvårligt foretaget en vurdering af uddannelsens kvalitet mellem Hærens Operative Kommando og uddannelsescheferne, hvorefter det overlades til den pågældende chef at følge op på de kritiske forhold.

12. Problemstillingen var, at resultaterne af rekrutteringen ikke var helt tilfredsstillende, og at forsvaret ikke fulgte op på sine aktiviteter. Placeringen af ansvaret for rekrutteringen centralt i Forsvarets Personeltjeneste var en vigtig faktor i ministeriets initiativer i forhold til betretningen.

Jeg har noteret mig, at opfølgningen på rekrutteringen ikke alene sker gennem Forsvarets Personeltjeneste, men også via de respektive værn. Jeg forventer, at Forsvarets Personeltjeneste fremover koordinerer opfølgningen centralt i overensstemmelse med den nye struktur for forsvaret. Jeg har tillige noteret, at Forsvarsministeriet har gennemført en række aktiviteter, der styrker rekrutteringen, fx Forsvarets Dag.

Jeg finder det tilfredsstillende, at forsvaret følger mere systematisk op på rekrutteringen til reaktionsstyrkerne.

#### IV. Forsvarets behandling af de forhold, der kan påvirke rekrutteringen

13. Jeg anførte videre i mit § 18, stk. 4-notat af 20. juni 2005, at jeg ville følge op på, om der fremover sker en mere systematisk behandling af de forhold, der kan påvirke rekrutteringen. I beretningen var det anført, at forsvaret ikke i tilstrækkelig grad havde søgt at behandle en række af de forhold, der kunne påvirke rekrutteringen af de værnepligtige. Det drejede sig fx om de værnepligtiges egnethed, virksomhedskulturen og uddannelsesmiljøet.

14. Der blev på baggrund af forsvarsforliget i juni 2004 nedsat en arbejdsgruppe med det formål at sikre balance mellem personel- og uddannelsesstrukturen og forsvarets udvikling på længere sigt. Arbejdsgruppen bestod af en bred kreds af medlemmer fra Forsvarsministeriets departement, Forsvarskommandoen og Forsvarets Personeltjeneste.

Arbejdsgruppen afgav efter knap 3 års arbejde i marts 2007 sin første delrapport til en styregruppe, som består af bl.a. departementschefen i Forsvarsministeriet samt ledende medarbejdere i fx Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Delrapporten analyserer de problemer for rekruttering og fastholdelse, der findes i forsvaret og forsvarets omgivelser, fx iværksættelse af en rekrutteringsstrategi, der bl.a. omfatter branding af forsvaret som uddannelsessted, implementering af et nyt system til arbejdsklimamåling samt et kompetenceudviklings- og bedømmelsessystem, nedsættelse af "Tænketafk vedrørende fastholdelse" og nye løn- og ansættelsesvilkår.

Arbejdsgruppen forventer at afgive sin anden delrapport inden 1. juli 2007. Anden delrapport vil forventelig indeholde analyser vedrørende forhold, der har indvirkning på fx forsvarets civil ansatte, reserven, pligtig afgangsalder mv.

15. Forsvarsministeriet har bedt Forsvarskommandoen om at iværksætte de løsningsforslag og anbefalinger, som er foreslået i den første delrapport. Forsvarskommandoen skal inden ultimo maj 2007 udarbejde konkrete mål til den samlede implementeringsplan, der skal styre opfølgingsarbejdet. Endvidere skal Forsvarskommandoen halvårligt udarbejde en statusrapport om implementeringen af de iværksatte løsningsforslag og anbefalinger, der indeholder en vurdering af det fortsatte resursebehov samt eventuelle strukturelle konsekvenser.

Forsvarsministeriet finder derfor, at forsvaret med arbejdsgruppens rapport nu bedre kan følge systematisk op på og kritisk vurdere de forhold, der kan påvirke rekrutteringen, fx forhold vedrørende de værnepligtiges egnethed, virksomhedskulturen og uddannelsesmiljøet.

16. Jeg finder, at de iværksatte initiativer er tilfredsstillende, men at der fortsat er behov for løbende at vurdere, om indsatsen generelt er tilfredsstillende.

#### V. Sammenfatning

17. Forsvarsforliget har betydet, at vilkårene for rekrutteringen og anvendelsen af hærens reaktionsstyrker er betydeligt forandret, siden beretning nr. 9/04 om rekruttering til hærens reaktionsstyrker blev afgivet i januar 2005.

Samlet vurderer jeg, at Forsvarsministeriets initiativer i forhold til rekrutteringen til hærens reaktionsstyrker er tilfredsstillende set i lyset af denne ændrede situation, men at der fortsat er behov for løbende at vurdere, om indsatsen generelt er tilfredsstillende.

18. Jeg betragter hermed beretningen om rekruttering til hærens reaktionsstyrker for afsluttet.