

Redegørelse for de foranstaltninger og overvejelser, som statsrevisorernes beretning nr. 9/2004 om rekruttering til hærens reaktionsstyrker giver anledning til.

Statsrevisoratet har ved sin skrivelse af 2. februar 2005 fremsendt beretning nr. 9/2004 om rekruttering til hærens reaktionsstyrker. I forlængelse heraf skal jeg hermed afgive min redegørelse for de foranstaltninger og overvejelser, som beretningen giver anledning til i relation til beretningens indhold og konklusioner samt statsrevisorernes bemærkninger.

Beretningens indhold og konklusioner

Generelt

Rigsrevisionens undersøgelse har vist, at der – trods forsvarets initiativer i undersøgelsesperioden – har været visse svagheder ved rekrutteringen til hærens reaktionsstyrker. Derudover finder Rigsrevisionen, at rekrutteringen kan styrkes på flere områder, og at det nye forsvarsforlig er et godt fundament at bygge videre på. Jeg har taget Rigsrevisionens kritikpunkter og anbefalinger til efterretning, og beretningen danner grundlag for nogle af de tiltag, som Forsvarsministeriet iværksætter til forbedring af rekrutteringen ved indførelsen af det nye forsvarsforlig.

På grund af undersøgelsesperiodens tidsmæssige afgrænsning behandler beretningen rekruttering inden for en struktur, der er anderledes end den struktur, som er indeholdt i det nye forsvarsforlig. Den nye struktur omfatter blandt andet en operativ struktur med prioritering af internationale operationer, en ny uddannelsesstruktur i hæren og oprettelse af et antal funktionelle tjenester, herunder Forsvarets Personeltjeneste.

Støtter tilrettelæggelsen af rekrutteringen en effektiv indsats?

Rigsrevisionen konstaterer, at tilrettelæggelsen af rekrutteringen støtter en effektiv indsats. Rigsrevisionen finder dog, at rekrutteringspolitikken bør have et bredere fokus end at sikre fyldestgørende information om konsekvenserne ved at indgå kontrakt, og at forsvaret således også bør fokusere på efterlevelse af egne krav til uddannelsesmiljø, omgangsformer og virksomhedskultur.

Forsvarskommandoen er opmærksom på, at der skal lægges yderligere vægt på motivation i omgangsformen blandt personellet, hvilket blandt andet søges opnået ved tilrettelæggelsen og gennemførelsen af Hærens Basisuddannelse i forbindelse med den nye 4-måneders værnepligt. Jeg finder, at efterlevelse af forsvarets grundværdier og anvendelse af forsvarets pædagogiske principper fortsat skal sikres gennem undervisning herom på forsvarets skoler, og at der fortsat skal fokuseres på efterlevelse af grundværdierne og på anvendelse af de pædagogiske principper på forsvarets tjenestesteder for at sikre en forankring af disse i forsvarets virksomhedskultur. Jeg skal bemærke, at alle officerer og befalingsmænd ved enheder, der gennemfører Hærens Basisuddannelse, er fastansatte eller kontraktansatte efter indførelse af den nye 4-måneders værnepligt. Det større islæt af ældre og mere erfarne officerer og befalingsmænd ved disse enheder betyder, at de værnepligtige møder en større modenhed og faglig kompetence. Den større modenhed forventes at medføre en bedre omgangsform, mens den større faglige

kompetence forventes at medføre en bedre oplevelse af forsvaret for den enkelte værnepligtige. Dette betyder dog ikke, at der ikke fremover midlertidigt kan opstå et anstrengt forhold mellem de værnepligtige og deres overordnede. Det skyldes, at de særlige forhold, som de værnepligtige skal uddannes til at fungere under, fortsat stiller krav om opretholdelse af disciplin også under vanskelige vilkår. Det kan derfor næppe helt undgås, at nogle værnepligtige oplever overgangen fra en civil til en militær tilværelse som en stor omvæltning.

Ved indførelse af den nye 4-måneders værnepligt har forsvaret søgt at forbedre samarbejdet med de værnepligtige ved at afholde et månedligt møde mellem de værnepligtiges landstalsmænd og Forsvarets Personeltjeneste i stedet for to halvårige møder mellem de værnepligtiges landstalsmænd og forsvarets øverste ledelse. På disse månedlige møder drøftes spørgsmål vedrørende de værnepligtiges forhold, herunder eventuelle problemer af principiel karakter, eller som ikke kan løses på tjenestestederne. Dette tiltag skal sikre, at eventuelle problemer løses hurtigt, idet forsvaret fortsat søger at løse eventuelle problemer på lavest mulige niveau. Der påhviler naturligvis forsvaret et særligt ansvar for at mindske generne for den enkelte værnepligtige mest muligt, og samtidig skal uddannelsesmiljøet være så realistisk som muligt. Der vil derfor fortsat være fokus på området og betydningen for rekrutteringen.

Følger forsvaret op på rekrutteringen til hærens reaktionsstyrker?

Rigsrevisionen finder det mindre tilfredsstillende, at forsvaret ikke i tilstrækkelig grad har fulgt op på forløb og resultater af rekrutteringen til hærens reaktionsstyrker. Forsvaret har dermed ikke haft et dækkende og aktuelt grundlag for at vurdere, om rekrutteringsopgaverne er blevet løst, og om der har været behov for at justere indsatsen.

Ved indførelse af den nye struktur i forsvaret er ansvaret for rekruttering placeret centralt ved Forsvarets Personeltjeneste. Tjenesten skal gennem dialog og samarbejde med Hærens Operative Kommando sikre, at hæren når de opstillede mål for rekrutteringen. Tidligere var ansvaret placeret lokalt ved regimentet med videre.

Forsvarets Personeltjeneste skal måle rekrutteringens effektivitet, følge op på rekrutteringen og sikre vidensdeling ved en løbende evalueringsproces med udgangspunkt i antal hvervede fra hvert indkaldelseshold. Tjenesten skal identificere de nødvendige rekrutteringsaktiviteter, registrere de ressourcer, der er anvendt i forbindelse med rekruttering, gennemføre effektivitetsmålinger på rekrutteringskampagner både internt og eksternt samt korrigere rekrutteringsaktiviteterne ved behov.

Området styrkes endvidere ved, at der er tilført personel med længerevarende uddannelsesbaggrund til den del af Forsvarets Personeltjeneste, der varetager rekrutteringen.

Giver rekrutteringsaktiviteterne de forventede resultater?

Rigsrevisionen bemærker, at forsvarets rekrutteringsaktiviteter kun delvist har givet de resultater, som forsvaret forventede, og at aktiviteterne ikke i tilstrækkelig grad har bidraget til at skærpe de værnepligtiges interesse for at indgå kontrakt.

Den nye struktur indebærer, at der fortsat primært rekrutteres blandt de værnepligtige.

Værnepligtige, der gennemfører Hærens Basisuddannelse, vil således være det primære mål for rekrutteringen. Den enkelte værnepligtige tilbydes kontrakt med henblik på gennemførelse af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse i overensstemmelse med forsvarets behov og den enkeltes

evner og ønsker.

Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse er målrettet udsendelse i internationale operationer.

Afløsning af personel ved enheder, der er udsendt over en længere periode, vil fremover ske ved udsendelse umiddelbart efter gennemgang af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse, hvor personellet er ansat på korttidskontrakt indgået til formålet. Der vil i den forbindelse være mulighed for at ansætte og uddanne personel i de specialfunktioner, som det tidligere var vanskeligt at tilvejebringe personel til.

Den nye struktur med udsendelse umiddelbart efter gennemførelse af Hærens

Reaktionsstyrkeuddannelse medfører, at det generelt er muligt at udsende personel i de enheder og funktioner, som de er uddannet til at arbejde indenfor. I det omfang opgaven er fastlagt ved start af Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse, er forudsætningerne til stede for gennemførelse af en mere målrettet uddannelse og information om de vilkår, hvorunder personellet skal virke.

Når forsvaret skal udsende enheder med kort varsel, vil dette blive gennemført med fast opstillede reaktionsstyrkeenheder. Disse enheder er alle bemandede med fastansat personel.

De foreløbige resultater fra Hærens Basisuddannelse viser, at interessen blandt de værnepligtige for at indgå korttidskontrakt med henblik på udsendelse i en international operation er så stor, at hærens behov overstiges.

Behandler forsvaret systematisk forhold, der kan påvirke rekrutteringen?

Rigsrevisionen bemærker, at forsvaret ikke i tilstrækkelig grad systematisk har søgt at behandle en række af de forhold, der kan påvirke rekrutteringen blandt værnepligtige.

Forsvarskommandoen er opmærksom på, at der skal fokuseres yderligere på en systematisk behandling af de forhold, der kan påvirke rekrutteringen, hvilket blandt andet forventes opnået ved samling af ansvaret for rekruttering ved Forsvarets Personeltjeneste og ved tjenestens dialog og samarbejde med Hærens Operative Kommando.

Jeg forventer dog, at mange af de interne og eksterne forhold, der generelt påvirker enhver rekruttering, også vil gøre sig gældende fremover. Ved indførelse af den nye struktur synes der imidlertid at være en bedre sammenhæng mellem uddannelse og fremtidig anvendelse af personellet, hvilket også forventes at øge de værnepligtiges interesse for at indgå kontrakt.

Jeg finder anledning til at fremhæve, at værnepligtslovens bestemmelser vedrørende sessionens egnethedsbedømmelse af værnepligtige tager udgangspunkt i den almindelige værnepligt, og at bedømmelsen af de værnepligtige ikke har til formål at vurdere, om den enkelte kan honorere de særlige og skærpede krav, der stilles til ansat personel, der eventuelt senere skal udsendes i en international operation. Hertil kommer, at sessionen også bedømmer værnepligtige, der skal indkaldes til redningsberedskabet. Dette forhold er der ikke ændret ved, efter at ansvaret for sessionen er overgået fra indenrigs- og sundhedsministeren til forsvarsministeren, og det ændres der heller ikke ved, når sessionen bliver en del af "Forsvarets Dag" fra den 1. januar 2006.

Statsrevisorernes bemærkninger

En velfungerende rekruttering til reaktionsstyrkerne er afgørende for det danske forsvars bidrag til internationale operationer.

Statsrevisorerne finder det mindre tilfredsstillende, at rekrutteringsaktiviteterne kun delvist har givet de forventede resultater, og at forsvaret ikke i tilstrækkelig grad har fulgt op på forløbet og

resultaterne af rekrutteringsindsatsen.

Statsrevisorerne forventer, at forsvaret fremover systematisk følger mere kritisk op på og vurderer rekrutteringsaktiviteterne.

Det er min vurdering, at beretningen berører centrale problemstillinger, og at undersøgelsen tegner et retvisende billede af forholdene på undersøgelsestidspunktet.

Forsvaret har til hensigt at anvende de anførte kritikpunkter og anbefalinger til forbedring af rekrutteringen.

Jeg finder, at ekspertisen inden for rekruttering allerede er til stede i forsvaret, da det element i Forsvarets Personeltjeneste, der fremover skal varetage opgaven, er baseret på det tidligere Forsvarets Værnepligt og Rekruttering, hvortil yderligere ekspertise er tilført. Forsvarets Personeltjeneste har dermed et solidt grundlag for at gennemføre en opfølgning på forløbet og resultaterne af rekrutteringsindsatsen. Herudover indeholder Aftale om forsvarets ordning 2005-2009 et krav om, at værnepligten evalueres ved udgangen af 2006.

Jeg forventer blandt andet på denne baggrund, at de beskrevne problemer med rekruttering reduceres og på nogle områder helt forsvinder.

Konklusion

Som det fremgår af min redegørelse, iværksætter Forsvarsministeriet tiltag som led i det nye forsvarsforlig for at forbedre de forhold, som kritiseres i beretningen. Som nævnt indledningsvist, danner beretningens indhold grundlag for en del af disse tiltag, og jeg vurderer, at de kan medvirke konstruktivt i forsvarets bestræbelser på at rekruttere cirka 20 % af de indkaldte værnepligtige.

Søren Gade

/Peter Wass

Ekstern kopi

Rigsrevisor

St. Kongensgade 45

1264 København K