

HPRD

strateginotat:

MOBILISERING OG RESERVE



5. oktober 2026

Af HPRD Sikkerhedspolitisk Udvalg

©2026 HPRD | Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark

Generalstok, Kastelet 82

2100 København Ø

www.hprd.dk

Illustrationer: HPRD

Version: 1.1 rettet udgave

Udgivet 5. Oktober 2026



HPRD's seks anbefalinger til opbygning af et moderne dansk mobiliseringsforsvar og en stærk reserve

Forsvarets Efterretningstjenestes opdaterede trusselvurdering af 24. september 2026 understreger den sikkerhedspolitiske ustabilitet. Rusland intensiverer sin hybride krigsførelse, og risikoen for begrænsede militære angreb mod NATO-lande er stigende. Samtidig fremhævede forsvarschefen på det efterfølgende pressemøde, at Forsvaret accelererer og fremrykker opbygningen af kampkraft, fordi tiden er en afgørende faktor.

For Hovedorganisationen for Personel af Reserven i Danmark (HPRD) understreger udviklingen nødvendigheden af, at Danmark hurtigst muligt genopbygger et troværdigt mobiliseringsforsvar, der kan skabe den nødvendige bredde, dybde og udholdenhed i Forsvaret.

Den militære styrke hænger også sammen med befolkningens vilje og mulighed for at bidrage til landets forsvar. En aktuel Megafon-måling illustrerer, at denne forbindelse ikke kan tages for givet. Et moderne mobiliseringsforsvar og en stærk reserve kan styrke den ved at give langt flere danskere en konkret rolle i forsvaret af landet. Det styrker både den militære kapacitet, den folkelige forankring og grundlaget for en stærkere forsvarsvilje.

Siden forsvarsforliget blev indgået i 2023, er der taget vigtige skridt. Den nye 11/24 måneders værnepligt er indført, værnepligtige sergenter og løjtnanter uddannes igen, og Forsvaret er begyndt at opbygge de strukturer, der skal skabe større bredde og dybde i Forsvaret. HPRD støtter denne udvikling, der skal styrke Danmarks evne til at forsvare både eget territorium og vores allierede, også hvis en væbnet konflikt truer Danmark direkte.

En moderne reserve skal favne hele Forsvaret og alle personelgrupper – konstabler, sergenter, officerer og specialister – og samtidig kunne indrettes forskelligt efter værnenes, myndighedernes og de operative enheders forskellige behov.

MEN PERSONELUDDANNELSE SKABER IKKE I SIG SELV MOBILISERINGSEVNE

En troværdig mobiliseringsstyrke kræver, at der løbende opstilles organiserede og samtrænede enheder med uddannede førere, eget materiel, våben og ammunition oplagt på depoter. Hertil kommer klare mobiliseringsvilkår, fastlagte beredskaber og regelmæssige mønstringer, hvor både enhedernes operative evne og mobiliseringsprocessen afprøves.

Det eneste, vi med sikkerhed kan forudsige, er, at fremtiden vil overraske os. Derfor skal Danmark ikke alene opbygge et forsvar til de trusler, vi kender i dag, men også skabe den fleksibilitet og personelmæssige dybde, der gør det muligt hurtigt at håndtere uforudsete udviklinger i den sikkerhedspolitiske situation.

Det forudsætter blandt andet, at lovgivningen sikrer, at mennesker, som Danmark har investeret betydelige ressourcer i at uddanne militært, ikke administrativt forsvinder ud af den samlede personelressource blot få år efter hjemsendelsen.

Opbygningen af en reserve og et mobiliseringsforsvar tager mange år. Derfor er tid i sig selv en kritisk ressource. En politisk beslutning, der træffes i dag, skaber først sin fulde operative effekt flere år frem.



De kommende delaftaler om mobilisering, reserve og hjemmeværn bør derfor prioriteres og gennemføres hurtigst muligt, så opbygningen af den nødvendige personelressource og mobiliseringsevne kan ske parallelt med Forsvarets øvrige oprustning.

HPRD har gennem flere år fremlagt konkrete anbefalinger til genopbygningen af et troværdigt dansk mobiliseringsforsvar. Med dette notat samler og aktualiserer vi vores anbefalinger i lyset af den forværrede sikkerhedspolitiske situation og de forestående politiske beslutninger.

HPRD ANBEFALER SEKS HOVEDTILTAG

1. Tilknyt militært uddannet personel som en national ressource frem til folkepensionsalderen

Alt militært uddannet personel bør som udgangspunkt stå til rådighed frem til den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Kun en del skal til enhver tid være krigsplacerede, udrustede og aktivt øvede. Resten skal indgå i en strategisk reserve.

2. Opbyg en reel mobiliseringsstyrke – ikke blot en personelpulje

Mobiliseringsstyrken skal bestå af organiserede, bemandede, uddannede og materielsatte enheder med egne førere, klare operative opgaver og et fastsat beredskab.

3. Skab en moderne og fleksibel reserve

Personel skal kunne bevæge sig mellem fast tjeneste, en højt forpligtet reserve, en mere fleksibel reserve og den strategiske reserve.

4. Gør det reelt muligt at være reservist ved siden af et civilt arbejdsliv

Reservister og frivillige skal have lovsikret mulighed for mindst 10 dages årlig frihed til militær tjeneste, jobsikring samt klare vilkår for arbejdsgiverkompensation.

5. Skab uddannelses- og karriereveje for alle reservister

Alle personelgrupper skal have adgang til relevant efter- og videreuddannelse, fleksible karriereforløb og realkompetenceafklaring.

6. Placer ansvar og finansiering tydeligt

Midler afsat til udvikling, drift og kontrol af reserve og til mobilisering skal være synlige og langsigtede, og der skal placeres et tydeligt, tværgående ansvar for reserven på højt niveau i Forsvarskommandoen.

De seks anbefalinger udgør tilsammen én økonomisk realistisk model. Den tilsikrer, at Forsvarets og Beredskabets personel kan uddannes, tilknyttes, organiseres, frigøres til uddannelse fra det civile arbejdsmarked, løbende udvikles og indgå i strukturer, der rent faktisk kan mobiliseres.

Samtidig styrker modellen Forsvarets folkelige forankring ved at give langt flere danskere en konkret tilknytning til og rolle i forsvaret af Danmark og dermed skabe et stærkere fundament for den nationale forsvarsvilje.

Modellen er inspireret af tidligere danske og nuværende skandinaviske systemer og er yderst omkostningseffektiv.

I det følgende uddybes de seks hovedtiltag, der forklares og gives i alt 35 implementeringsmål.



1	TILKNYT DET PERSONEL, DANMARK ALLEREDE HAR UDDANNET	6
2	OPBYG EN REEL MOBILISERINGSSTYRKE – IKKE KUN EN PERSONELPULJE	7
3	SKAB EN MODERNE OG FLEKSIBEL RESERVE	9
4	GØR DET NEMT OG ATTRAKTIVT AT VÆRE RESERVIST VED SIDEN AF ET CIVILT ARBEJDSLIV	11
5	UDDAN OG UDVIKL RESERVEN GENNEM HELE KARRIEREN	13
6	PLACÉR ANSVAR OG FINANSIERING TYDELIGT	14
	IMPLEMENTERING: HPRD ER KLAR TIL AT TAGE ANSVAR OG LØSE OPGAVER	15
	PERSPEKTIV: MOBILISERING ER STØRRE END FORSVARET	17
	AFSLUTNING	17



1 Tilknyt det personel, Danmark allerede har uddannet

Danmark investerer betydelige ressourcer i at uddanne soldater, sergenter og officerer. Alligevel ophører statens adgang til en stor del af denne personelressource få år efter hjemsendelsen.

Efter de gældende regler kan efterfølgende tjeneste for værnepligtige som hovedregel alene pålægges inden for fem år efter hjemsendelsen. For menige knyttet til mobiliseringskompagnier kan der pålægges op til 13 måneders efterfølgende tjeneste, mens værnepligtige sergenter og løjtnanter kan pålægges op til 12 måneder ved mobiliseringskompagnier.

Det betyder, at de unge mennesker, Danmark nu bruger 11 eller 24 måneder på at uddanne, få år senere kan forsvinde helt ud af Forsvarets mobiliserbare personelressource.

Det er efter HPRD's opfattelse hverken økonomisk eller forsvarsmæssigt hensigtsmæssigt.

Danmark har tidligere haft en væsentligt længere militær rådighedsforpligtelse. Forsvarskommandoens soldaterbog fra 1991 fastsatte eksempelvis, at værnepligtige og hjemmeværnspligtige som udgangspunkt tilhørte den værnepligtige styrke frem til udgangen af det år, hvor de fyldte 50 år.

Udviklingen i flere af vores nabolande går i samme retning. Finland hævede fra 1. januar 2026 den generelle reservealder til 65 år; reformen forventes over en femårig overgangsperiode at øge den finske reserve med ca. 125.000 personer. Tyskland har lovfæstet en udviklingsbane mod mindst 200.000 reservister i 2035. Sverige har vedtaget ændringer, der blandt andet indebærer, at tidligere fastansatte og reserveofficerer efter de nye regler kan være værnepligtige til 70 år fra 1. januar 2027.

HPRD foreslår ikke at kopiere én bestemt udenlandsk aldersgrænse. I en dansk model forekommer det mere enkelt og konsistent at knytte den overordnede rådighedsforpligtelse til den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

DEN STRATEGISKE RESERVE

En rådighedsforpligtelse frem til folkepensionsalderen betyder ikke, at alle tidligere soldater skal øves, udrustes eller have en krigsplacering gennem hele arbejdslivet. Folkepensionsalderen foreslås som en enkel og dynamisk ydre ramme for statens fortsatte adgang til den militært uddannede personelressource. Dermed følger den militære rådighedsforpligtelse som udgangspunkt den generelle alder, hvor staten anser borgeren for at have nået den almindelige tilbagetrækningsalder.

Den konkrete militære anvendelse skal fortsat afhænge af Forsvarets behov samt den enkeltes kompetencer, alder, helbred og egnethed. Kun en del af den samlede personelressource vil derfor på et givent tidspunkt skulle være krigsplaceret, udrustet og løbende øvet.



DET ER VIGTIGT AT SKELNE MELLEML MOBILISERINGSSTYRKEN OG DEN STRATEGISKE RESERVE:

Mobiliseringsstyrken består af personel, der har en konkret funktion, indgår i en navngivet opstillet enhed, har materiel til rådighed og opfylder et fastsat beredskab.

Den strategiske reserve er derimod den dybere personelressource: Militært uddannede mennesker uden aktuel krigsplacering og uden krav om løbende uddannelse eller oplagt materiel, men som fortsat hurtigt kan bringes tilbage i Forsvaret, hvis behovet opstår.

Personellet kan dermed bevæge sig gennem forskellige grader af forpligtelse gennem livet uden at forsvinde permanent fra Forsvarets samlede personelressource.

Det militærfaglige behov skal afgøre, hvor stor en del der på et givent tidspunkt indgår i den operative mobiliseringsstyrke. Den politiske opgave er at sikre, at Forsvaret bevarer muligheden for at genaktivere det uddannede personel, der ikke længere indgår i de højeste beredskabskategorier.

HPRD anbefaler:

- 1.1. At alt militært uddannet personel – både tidligere værnepligtige og tidligere fastansatte – som udgangspunkt står til rådighed for Forsvaret frem til den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- 1.2. At Forsvaret selv fastlægger, hvem der på baggrund af behov, kompetencer, alder og egnethed indgår i operative strukturer.
- 1.3. At øvrigt militært uddannet personel indgår i en strategisk reserve uden krav om enhedstilknytning, materiel eller løbende tvungen uddannelse.
- 1.4. At ordningen udformes fleksibelt, så Forsvaret løbende kan øge eller reducere den aktive mobiliseringsstyrke uden at skulle genetablere den underliggende personelressource fra bunden.

2 Opbyg en reel mobiliseringsstyrke – ikke kun en personelpulje

En mobiliseringsstyrke er ikke et regneark med navne.

Den er navngivne, organiserede, uddannede, bemandede og materielsatte enheder med klart definerede operative opgaver og et fastsat beredskab.

Det indebærer, at enhedernes personel skal være uddannet i den funktion, det skal bestride. Enhederne skal have egne officerer og sergenter, som de er uddannet sammen med. Våben, materiel, køretøjer og logistisk understøttelse (som delvis kan være udskrevet til mobilisering) skal være planlagt og til rådighed. Og enhederne skal have trænet sammen i et omfang, der svarer til den opgave, de forventes at løse.

Den nye 11/24 måneder værnepligt giver for første gang i mange år mulighed for at færdiguddanne egentlige militære enheder, som efter hjemsendelsen kan indgå i et mobiliseringsforsvar. Den mulighed bør udnyttes fuldt ud, også af økonomiske årsager da den er både militært effektiv og omkostningslet.



HPRD anbefaler, at mobiliseringsenheder i videst muligt omfang uddannes og hjemsendes som samtrænede enheder med deres egne førere, der kan genindkaldes i samme organisatoriske ramme.

MATERIELLET SKAL FØLGE PERSONELLET

En mobiliseringsenhed uden materiel er ikke en militær kapacitet.

Materiel, våben, køretøjer, ammunition og den nødvendige logistiske understøttelse skal derfor anskaffes og planlægges samtidig med personelstrukturen – ikke først når en krise gør behovet akut.

Indtil nye uniformer, udrustning og materiel er indkøbt og indfaset og nye bygninger opført, uddannes enhederne i midlertidige faciliteter og med ældre materiel mv., og omskoles så til det moderne i forbindelse med mønstringsøvelser.

Materiel til mobiliseringsstyrken bør opbevares robust og geografisk fordelt, så evnen til mobilisering ikke bliver unødigt afhængig af enkelte faciliteter eller transportforbindelser. Noget materiel, f.eks. lastvogne, kan være civile ressourcer, der er forberedt udskrevet til at blive mobiliseret.

MOBILISERING SKAL ØVES

En mobiliseringsplan, der aldrig afprøves, har begrænset sikkerhed for, at den virker.

Mønstring (dvs. genindkaldelse) handler ikke alene om at vedligeholde soldaternes færdigheder. Hele mobiliseringsprocessen skal afprøves: Indkaldelse, fremmøde, registrering, iklædning, udlevering og klargøring af materiel, indkvartering, samtræning, operativ klargøring, krævende feltøvelse og efterfølgende hjemsendelse.

HPRD anbefaler som udgangspunkt, at mobiliseringsenheder mønstres mindst 2-3 gange af 1-2 ugers varighed over en tiårig periode, med mulighed for hyppigere mønstring for enheder der er teknisk krævende eller på højere beredskab.

Det konkrete niveau bør fastlægges militærfagligt. Det afgørende princip er, at Danmark ikke som med den nuværende "Totalforsvarsstyrke" igen opbygger en mobiliseringsstyrke, som eksisterer administrativt, men sjældent eller aldrig afprøves i praksis.

Mobiliseringsstyrken bør både kunne understøtte Danmarks bidrag til NATO's kollektive forsvar og løse nationale opgaver. Reserven skal derfor tænkes ind i både stående formationer og selvstændige mobiliserbare enheder, herunder enheder der virker i NATO's fremskudte forsvar i f.eks. Baltikum. HPRD noterer sig, at Sverige i 2026 har udstationeret også værnepligtige til Letland, hvilket Danmark også gjorde i Vesttyskland under den kolde krig.



HPRD anbefaler:

- 2.1. At mobiliseringsstyrken etableres som organiserede, bemandede, uddannede og materielsatte enheder med klart definerede operative opgaver.
- 2.2. At enheder så vidt muligt uddannes, hjemsendes og senere genindkaldes samlet med egne førere.
- 2.3. At materiel, våben, køretøjer og logistisk understøttelse opbygges samtidig med personelstrukturen.
- 2.4. At mobiliseringsmateriel placeres robust og geografisk fordelt.
- 2.5. At den fulde mobiliseringsproces afprøves regelmæssigt gennem reelle mønstringer.
- 2.6. At mobiliseringsstyrken dimensioneres til både Danmarks nationale forsvar og vores forpligtelser i NATO.
- 2.7. At værnepligtige dele af mobiliseringsstyrken kan udstationeres som del af NATO's fremskudte forsvar.

3 Skab en moderne og fleksibel reserve

Reservister er ikke én ensartet personelgruppe.

Nogle reservister ønsker og har mulighed for at levere mange ugers tjeneste om året, og vil kunne træde til med kort varsel. Andre befinder sig i perioder af livet, hvor familie eller civilt arbejde betyder, at den militære forpligtelse må være mindre.

Det bør Forsvarets system kunne rumme.

Det samme gælder anvendelsesformen. Reservister skal efter det operative behov kunne indgå individuelt i stående enheder og stabe eller organiseres i reserve- og mobiliseringsenheder. Den konkrete model bør fastlægges af værn og myndigheder ud fra deres forskellige operative behov.

Målet skal være, at en soldat kan skrue op og ned for sin militære forpligtelse gennem livet uden at forsvinde ud af Forsvarets personelressource.

HPRD FORESLÅR DERFOR FIRE TILKNYTNINGSNIVEAUER:

FAST TJENESTE

A-KONTRAKT

B-KONTRAKT

STRATEGISK RESERVE

Danmark har indtil 2006 anvendt en variant af denne model, og vores nordiske nabolande har i dag ordninger der svarer til modellen. Årsagen er, at den opbygger betydelige, kvalificerede og fleksible styrker på en økonomisk særdeles fordelagtig måde. Herunder kort om de fire niveauer:

Fast tjeneste

Personel med Forsvaret som primær arbejdsgiver.

Reservister skal let kunne overgå til fast tjeneste, når behovet er der, og deres samlede militære og civile kompetencer opfylder kravene til en konkret stilling. Realkompetenceafklaring og nødvendig



supplerende uddannelse bør anvendes mere fleksibelt end i dag. Dette vil tilsikre, at personalet kan bevæge sig op og ned mellem niveauerne.

A-kontrakt – høj forpligtelse

Reservister, der indgår i konkrete operative funktioner med en gensidigt forpligtende aftale.

Forsvaret skal kunne stille krav om et aftalt antal årlige tjenstedage og om deltagelse i bestemte aktiviteter. Til gengæld skal reservisten kunne regne med den aftalte aktivitet gennemføres og dermed planlægge tjenesten med sin civile arbejdsgiver og familie.

For særlige funktioner kan aftalen suppleres med beredskabskrav og kortere varsler.

B-kontrakt – fleksibel forpligtelse

Reservister med konkret funktion og rådighedskontrakt, men et lavere og mere fleksibelt aktivitetsniveau.

Dette vil formentlig være det naturlige niveau for en stor del af reserven og gøre det muligt at bevare personalets tilknytning til Forsvaret gennem perioder, hvor civil karriere eller familie begrænser mulighederne for militær aktivitet.

Strategisk reserve

Militært uddannet personel uden aktiv rådighedskontrakt og uden konkret operativ funktion.

Personalet har som udgangspunkt ingen løbende tjenesteforpligtelse i fredstid og skal ikke nødvendigvis have materiel oplagt. Den militære uddannelse vedligeholdes dog på lavt niveau, og tilknytningen til Forsvaret bevares, så personen ved behov meget hurtigt kan rekrutteres eller aktiveres igen inden for de lovgivningsmæssige rammer.

ÉN GANG SOLDAT – FORTSAT EN RESSOURCE

Der bør samtidig etableres en langt mere systematisk overgang fra fast tjeneste til reserven.

Forsvaret vil også fremover opleve betydelig personelomsætning. Målet kan ikke alene være at forhindre medarbejdere i at forlade fast tjeneste. Målet må også være at bevare deres militære kompetencer som en ressource for Forsvaret, når de gør det.

Alle afgående fastansatte bør derfor som fast del af fratrædelsesprocessen modtage et konkret tilbud om fortsættelse med A-kontrakt eller B-kontrakt.

Forsvaret bør opstille mål for, hvor stor en andel af afgående militært personel der fortsætter aktivt i reserven, og der bør kunne anvendes relevante incitamenter i funktioner, hvor der er særlige behov for rekruttering og fortsat tilknytning.



HPRD anbefaler:

- 3.1. At Forsvaret indfører fire tydelige tilknytningsniveauer: Fast tjeneste, A-kontrakt, B-kontrakt og Strategisk Reserve.
- 3.2. At A-kontrakter indeholder en stærk gensidig forpligtelse mellem Forsvaret og reservisten.
- 3.3. At reservister enkelt kan bevæge sig op og ned i forpligtelsesniveau gennem deres militære karriere.
- 3.4. At administrative processer omkring kontrakttegning, fornyelse og skift mellem niveauerne samt aflønning forenkles markant.
- 3.5. At alle afgående fastansatte systematisk tilbydes en aktiv reservetilknytning.
- 3.6. At realkompetenceafklaring anvendes aktivt ved bevægelse mellem reserve og fast tjeneste.
- 3.7. At princippet om lige vilkår og lige kompensation for lige tjeneste fastholdes.

4 Gør det nemt og attraktivt at være reservist ved siden af et civilt arbejdsliv

Reservens grundidé er, at mennesker har deres primære beskæftigelse i civilsamfundet og samtidig stiller militære kompetencer til rådighed for Danmark.

Det kræver, at samfundets regler gør det muligt.

I dag findes ikke længere en generel lovsikret ordning, der giver reservister og frivillige ensartede vilkår for tjenestefrihed fra deres civile arbejde. HPRD har tidligere dokumenteret problemstillingen over for blandt andet InterForce. Ankestyrelsen fastslog i marts 2026, at Varde Kommunes ordning om tjenestefrihed med løn ikke var lovlig efter de kommunalretlige regler. Problemstillingen er bredere og omfatter både offentligt ansatte og andre reservister.

Konsekvensen er, at adgangen til tjeneste i for høj grad afhænger af den enkelte offentlige og private arbejdsgiver og den enkelte reservists mulighed for at forhandle individuelle løsninger.

Det er ikke et robust grundlag for et mobiliseringsforsvar.

HPRD mener derfor, at ret og pligt skal følges ad.

Hvis samfundet forventer, at borgere påtager sig en militær forpligtelse ved siden af deres civile arbejde, skal samfundet samtidig skabe rimelige også juridiske rammer for, at de kan opfylde den.



EN FÆLLES GRUNDMODEL

HPRD anbefaler en generel ret for lønmodtagere til mindst 10 dages årlig tjenestefrihed til relevant uniformeret tjeneste i Forsvaret, Hjemmeværnet, Beredskabsstyrelsen og Kystredningstjenesten.

Tjenestefriheden behøver ikke at indebære civil løn. Reservisten modtager løn fra Forsvaret under reservisttjeneste, mens frivillige i eksempelvis Hjemmeværnet kan have andre kompensationsbehov.

For selvstændige er problemstillingen en anden. De har ikke behov for ret til frihed fra en arbejdsgiver, men kan have behov for en ordning, der håndterer dokumenteret indkomst- eller driftstab.

Der bør derfor udvikles en kompensationsmodel, der fordeler byrden rimeligt mellem stat, arbejdsgivere og den enkelte og tager hensyn til forskellen mellem lønnede reservister, frivillige og selvstændige.

En kollektiv model inspireret af eksisterende danske refusionsordninger kan indgå i en trepartsdrøftelse. Den præcise økonomiske model bør fastlægges mellem staten, arbejdsmarkedets parter og relevante organisationer.

JOBSIKRING

Reservisten skal samtidig have sikkerhed for, at militær tjeneste ikke koster den civile karriere.

Der bør derfor indføres en generel beskyttelse mod usaglig forskelsbehandling på grund af reservist- eller frivilligstatus samt klar ret til at vende tilbage til sit civile arbejde efter længerevarende aktivering, mobilisering eller udsendelse.

InterForce har skabt værdifuld forståelse og frivillig opbakning blandt danske arbejdsgivere. Den frivillige model bør fortsætte og udvikles.

InterForce bør dog være overbygningen, hvor virksomheder frivilligt tilbyder bedre vilkår end minimum, og ikke fundamentet under Danmarks mobiliseringsstyrke.

HPRD anbefaler:

- 4.1. At alle lønmodtagere får ret til mindst 10 dages årlig tjenestefrihed til relevant uniformeret tjeneste.
- 4.2. At der etableres tydelig jobsikring ved længere militær tjeneste, mobilisering og udsendelse.
- 4.3. At der skabes beskyttelse mod usaglig forskelsbehandling som følge af reservist- eller frivilligstatus.
- 4.4. At staten og arbejdsmarkedets parter udvikler en kollektiv og administrativt enkel kompensationsmodel.
- 4.5. At selvstændiges særlige forhold behandles særskilt.
- 4.6. At InterForce fortsat udvikles som en frivillig overbygning, hvor arbejdsgivere kan tilbyde vilkår ud over det lovsikrede grundniveau.



5 Uddan og udvikl reserven gennem hele karrieren

En stærk reserve kræver mere end en grunduddannelse.

Reservister skal kunne vedligeholde og udvikle deres militære kompetencer gennem et helt arbejdsliv, og de skal kunne se et realistisk karriereforløb i Forsvaret.

Forsvaret har allerede erfaring med videreuddannelser for dele af officersgruppen i reserven. Tilsvarende fleksible uddannelsesmuligheder bør etableres på tværs af alle værn og personelgrupper. Det gælder både konstabler, sergenter og officerer.

HPRD ANBEFALER PRINCIPPET: "UDDAN TIL GRAD – TRÆN TIL FUNKTION"

De nødvendige generelle kompetencer til en militær grad bør være ensartede og anerkendte. Den konkrete funktionsuddannelse bør derimod kunne tilpasses den stilling og opgave, reservisten faktisk skal varetage.

Det gør uddannelsessystemet mere fleksibelt og reducerer risikoen for, at reservister skal gennemføre lange uddannelsesforløb med indhold, der allerede er dækket af tidligere militær tjeneste eller civile kompetencer.

REALKOMPETENCEAFKLARING

Reservister med civile specialkompetencer kan være særligt værdifulde inden for eksempelvis cyber, sundhed, kommunikation, logistik, teknologi og ledelse.

Forsvaret bør derfor anvende realkompetenceafklaring systematisk, så civile og militære kompetencer kan meriteres, hvor det er relevant.

Formålet er ikke at reducere militære krav. Formålet er at undgå at uddanne mennesker igen i noget, de allerede dokumenteret kan, og i stedet bruge uddannelsestiden på kompetencer de har behov for.

UDDANNELSESKAPACITET

En markant større reserve vil også skabe et markant større behov for uddannelse.

Det kræver særskilt kapacitet og finansiering.

Reservister bør anvendes langt mere aktivt som undervisere og instruktører. Mange råder over både stor militær erfaring og relevante civile undervisnings- og specialistkompetencer.



Samtidig bør relevante uddannelsesstilbud hos nære allierede bruges systematisk. Det vil både øge kapaciteten og styrke interoperabiliteten.

HPRD anbefaler:

- 5.1. At strukturerede uddannelses- og karriereforløb etableres for alle værn og alle personelgrupper.
- 5.2. At uddannelser tilrettelægges, så de realistisk kan gennemføres ved siden af et civilt arbejdsliv.
- 5.3. At realkompetenceafklaring og meritering anvendes systematisk.
- 5.4. At reservister anvendes aktivt som undervisere og instruktører.
- 5.5. At relevante uddannelsesstilbud hos allierede udnyttes langt mere systematisk.
- 5.6. At uddannelse af reserven finansieres af centralt afsatte midler og ikke som nu af den enkelte enheds løbende driftsbudget.

6 Placér ansvar og finansiering tydeligt

En politisk beslutning om en reserve og en mobiliseringsstyrke har først værdi, når den omsættes til en reel kapacitet.

Opbygningen vil strække sig over mange år. Den skal derfor beskyttes mod, at kortsigtede økonomiske problemer eller lokale prioriteringer gentagne gange fører til, at uddannelse, mønstring eller materiel til reserven udskydes.

HPRD anbefaler derfor, at delaftalen indeholder tydeligt øremærkede og langsigtede midler til opbygning og vedligeholdelse af mobiliseringsstyrken og reserven, herunder til indkommandering af reservister og til mønstring af hjemsendte enheder.

Det betyder ikke, at Folketinget skal detailstyre den militære organisation. Men der bør være politisk transparens om, hvorvidt den besluttede mobiliseringsevne og reserve faktisk bliver opbygget.

ET TYDELIGT TVÆRGÅENDE ANSVAR

Ansvaret for den enkelte operative enhed skal fortsat ligge hos den relevante chef.

Det er dog klart, at reservens særlige forhold går på tværs af værn, myndigheder, personeladministration, uddannelse, materiel, kontrakter og civilt-militært samarbejde.

Der er derfor behov for et tydeligt tværgående ansvar for reserven og for mobiliseringsevnen på højt niveau i Forsvarskommandoen.

Opgaven bør blandt andet være at sikre klare tværgående standarder, følge udviklingen i bemanning og uddannelse, identificere tværgående barrierer og skabe sammenhæng mellem værnenes reservearbejde.



MÅL DET, DER BETYDER NOGET

Reservens succes bør ikke alene måles på antallet af personer i administrative systemer.

En mobiliseringsenhed er først en reel kapacitet, når blandt andet:

- organisationen er fastlagt
- bemanningen er tilstrækkelig
- førerne er på plads
- personellet er uddannet
- det nødvendige materiel findes
- enheden holdes samtrænet
- mobiliseringsproceduren er afprøvet
- og beredskabet svarer til den operative opgave

Det er den operative effekt, der bør rapporteres på.

HPRD anbefaler:

- 6.1. At delaftalen sikrer langsigtede og tydeligt øremærkede midler til reserve og mobilisering (ligesom det var tilfældet, da Danmark tidligere havde mobiliseringsstyrker).
- 6.2. At der placeres et klart tværgående ansvar for reserven på højt niveau i Forsvarskommandoen med den nødvendige organisatoriske understøttelse.
- 6.3. At myndigheds- og værnschefer fortsat har ansvaret for deres konkrete enheders operative beredskab.
- 6.4. At udviklingen måles på reel operativ kapacitet og udførte mønstringer af færdiguddannede enheder, og ikke alene på antal kontrakter eller registreret personel.
- 6.5. At Folketinget løbende kan følge opbygningen af mobiliseringsstyrken gennem enkle, relevante og målbare kriterier.

Implementering: HPRD er klar til at tage ansvar og løse opgaver

Opbygningen af en større reserve er ikke alene en opgave for Forsvaret.

Reservister lever størstedelen af deres liv uden for kaserner, flåde- og flyvestationer. En stærk reserve forudsætter derfor også organisationer og fællesskaber, der fastholder den militære identitet og kvalitet, understøtter kompetencer, og skaber forbindelse mellem Forsvaret og civilsamfundet. Denne forbindelse



har betydning ud over den konkrete militære kapacitet. En bred reserve, Hjemmeværnet og en aktiv reservistorganisation bidrager til den folkelige forankring af Forsvaret og til forståelsen af, at forsvaret af Danmark er et fælles nationalt ansvar.

Det er en rolle, HPRD udfører, og ønsker yderligere at bidrage til.

LOKAL OG FLEKSIBEL KOMPETENCEVEDLIGEHODELSE

HPRD har lokale kredse over hele landet og mange års erfaring med feltsport, militære færdigheder, uddannelse, foredrag og andre aktiviteter for reservister.

Denne struktur bør anvendes mere systematisk.

HPRD foreslår derfor at udvikle en model, hvor organisationen i tæt samarbejde med Forsvaret faciliterer frivillig vedligeholdelse af udvalgte basale militære enkeltmandsfærdigheder.

Forsvaret skal som i dag fastsætte standarder, krav og uddannelsesmål og fortsat have ansvaret for militær certificering og operativ godkendelse.

HPRD kan derimod skabe platformen der opskalerer, organiserer og gennemfører sådanne aktiviteter, og dermed gøre træningen tilgængelig lokalt og fleksibelt også uden for normal arbejdstid.

Det kan både aflaste Forsvarets egne uddannelsesressourcer og gøre det lettere for reservister at vedligeholde basale færdigheder uden særskilt indkommandering.

Modellen har klare paralleller i Finland. Det finske reserveforbunds uddannelsessystem indgår som en del af det finske system for uddannelse af reserven, og det finske forsvar godkender de relevante uddannelsesprogrammer. Forbundet gennemfører årligt et meget stort antal uddannelsesaktiviteter og deltagelsesdage for den finske reserve.

En dansk model skal naturligvis tilpasses danske forhold.

Særligt den efterhånden store Strategiske Reserve kan have gavn af frivillige aktiviteter. Denne kategori af reservister skal ikke pålægges løbende træning, men bør have mulighed for selv at bevare kontakten til Forsvaret og aktivt tilskyndes til at vedligeholde basale færdigheder.

Det vil samtidig skabe en naturlig og bred rekrutteringsvej fra den strategiske reserve til A- og B-reserven eller til Hjemmeværnets aktive styrke.

REKRUTTERING OG FORTSAT TILKNYTNING

HPRD kan tilsvarende bidrage til at skabe kontakt til tidligere værnepligtige og afgående fastansatte, formidle mulighederne i reserven og tilbyde militære og sociale fællesskaber, som understøtter en fortsat tilknytning til Forsvaret.

Reservistorganisationerne kan dermed fungere som en bro mellem den aktive militære organisation og den store personelressource, der har sit daglige virke i civilsamfundet.



DET KRÆVER EN AFTALE

Hvis HPRD fremover i et større omfang skal påtage sig konkrete opgaver med rekruttering, aktiviteter og kompetencevedligeholdelse for en markant større reserve, bør ansvar, opgaver og finansiering fastlægges i en særskilt samarbejdsaftale mellem Forsvaret og HPRD.

HPRD's rolle som uafhængig interesseorganisation for alt reservepersonel (og faglig organisation for reserveofficerer) skal samtidig fastholdes.

PERSPEKTIV: MOBILISERING ER STØRRE END FORSVARET

Principperne i dette notat har også relevans uden for Forsvaret.

Et moderne totalforsvar kræver ikke alene militær kampkraft. Det kræver også en befolkning, der forstår sin rolle i totalforsvaret og oplever, at den har mulighed for konkret at bidrage. Forsvarsvilje skabes ikke alene gennem kommunikation. Den understøttes også af strukturer, hvor borgerne gennem værnepligt, reserve, Hjemmeværn, civilt beredskab og andre dele af totalforsvaret får en reel tilknytning til forsvaret af samfundet.

Langvarige kriser og konflikter stiller samtidig store krav til blandt andet redningsberedskab, kritisk infrastruktur, sundhed, transport, energi, forsyninger og den civile understøttelse af militære operationer.

NATO's stats- og regeringschefer besluttede i Haag i 2025, at allierede frem mod 2035 skal investere 5 pct. af BNP i forsvar og forsvars- og sikkerhedsrelaterede områder. Mindst 3,5 pct. vedrører kerneforsvar, mens op til 1,5 pct. kan omfatte blandt andet kritisk infrastruktur, civilt beredskab og resiliens.

HPRD mener derfor, at erfaringerne fra opbygningen af Forsvarets mobiliseringsstyrke også bør indgå i den videre udvikling af Beredskabsstyrelsen og det samlede nationale beredskab, så en ubeskyttet civilbefolkning ikke udgør en dansk sårbarhed over for udenlandsk pres.

Det bør blandt andet overvejes, om også det civile beredskab på længere sigt har behov for en større, organiseret og øvet mobiliserbar personelreserve som del af et egentligt civilforsvar.

HPRD fremsætter ikke med dette notat en detaljeret model for Beredskabsstyrelsens fremtidige organisation og bemanning. Det bør behandles særskilt og i samarbejde med de ansvarlige myndigheder.

AFSLUTNING

Danmark er i færd med at genopbygge en moderniseret udgave af den forsvarsmodel, vi i vid udstrækning afviklede efter den kolde krig.



Den nye værnepligt giver et vigtigt fundament. Men værnepligt bliver først til mobiliseringsevne, når de uddannede mennesker fortsat er tilknyttet Forsvaret som en militær ressource, organiseres i enheder, får førere og materiel, og kan mønstres og frigøres fra deres civile arbejde, når Forsvaret har behov for dem.

Det er denne sammenhæng, HPRD ønsker, at den kommende delaftale sikrer.

Danmark har behov for både bredde og dybde i Forsvaret:

Den stående styrke leverer det daglige beredskab og den høje operative parathed.

Mobiliseringsstyrken giver mulighed for at skalere Forsvaret i krise og krig.

Den strategiske reserve giver den personelmæssige dybde, der gør det muligt at erstatte tab, opbygge nye enheder og bevare adgangen til de mennesker, Danmark allerede har investeret i at uddanne militært.

Og Hjemmeværnet giver dertil en stor, lokalt forankret frivillig kapacitet, som supplerer disse strukturer og binder Forsvaret endnu tættere til civilsamfundet.

Tilsammen skaber disse strukturer ikke alene militær kampkraft, men også en bredere folkelig forankring af Forsvaret og et fundament for den forsvarsvilje, som i sidste ende er en forudsætning for et robust totalforsvar. **Dette er ikke konkurrerende personelmodeller.**

DET ER FORSKELLIGE LAG I DET SAMME FORSVAR.

HPRD anbefaler derfor, at den kommende delaftale skaber en langsigtet ramme, som kan bestå, også når den konkrete militære organisation, trusselsbilledet og styrkebehovet ændrer sig.

Vi har ikke behov for politisk at fastlåse den endelige størrelse på hver enkelt del af fremtidens reserve. Vi har behov for at skabe den langsigtede ramme, som bevarer militært uddannet personel som en national ressource og gør det muligt for Forsvaret løbende at dimensionere, opbygge, uddanne og mobilisere den styrke, som det militærfaglige behov tilsiger.

Dette arbejde bør begynde nu baseret på den kommende politiske delaftale.

HPRD stiller sig gerne til rådighed for den videre dialog om såvel de politiske rammer som den praktiske gennemførelse.

På vegne af HPRD's hovedbestyrelse og HPRD sikkerhedspolitisk udvalg.

Med venlig hilsen

Jesper Schneider
Oberstløjtnant af Reserven
Formand for HPRD

Sign.





HPRD

MOBILISERING OG RESERVE

6 HOVEDANBEFALINGER

EN SAMLET MODEL FOR ET
STÆRKERE DANSK FORSVAR

HPRD anbefaler en samlet politisk ramme, der skaber et troværdigt mobiliseringsforsvar med den nødvendige bredde, dybde og udholdenhed – og styrker Forsvarets folkelige forankring.



De 6 hovedanbefalinger
uddybes i 35 implementeringsmål
i den fulde rapport.

1



TILKNYT MILITÆRT UDDANNET PERSONEL FREM TIL FOLKEPENSIONSALDEREN

Alt militært uddannet personel – tidligere værnepligtige såvel som tidligere fastansatte – bør som udgangspunkt stå til rådighed frem til folkepensionsalderen. Kun den nødvendige del skal være aktivt disponeret; resten indgår i en strategisk reserve.

2



OPBYG EN REEL MOBILISERINGSSTYRKE – IKKE BLOT EN PERSONELPULJE

Mobiliseringsstyrken skal bestå af organiserede, bemandede, uddannede og materielsatte enheder med egne førere, klare operative opgaver og fastsat beredskab. Materiel, våben, køretøjer og logistik skal følge personellet, og mobiliseringsprocessen skal regelmæssigt afprøves.

3



SKAB EN MODERNE OG FLEKSIBEL RESERVE

Personel skal kunne bevæge sig mellem fast tjeneste, en højt forpligtet reserve, en mere fleksibel reserve og den strategiske reserve – uden at forsvinde ud af Forsvarets samlede personelressource. Afgående fastansatte skal systematisk tilbydes fortsættelse i Reserven.

4



GØR DET REELT MULIGT AT VÆRE RESERVIST VED SIDEN AF ET CIVILT ARBEJDSLIV

Reservister og frivillige skal have en lovsikret ret til mindst 10 dages årlig tjenestefrihed til uniformeret tjeneste, jobsikring og beskyttelse mod usaglig forskelsbehandling samt klare vilkår for arbejdsgiverkompensation.

5



SKAB UDDANNELSES- OG KARRIEREVEJE FOR ALLE RESERVISTER

Alle personelgrupper – konstabler, sergenter og officerer – skal have adgang til relevant efter- og videreuddannelse, fleksible karriereløb og realkompetenceafklaring. Uddan til grad – træn til funktion.

6



PLACÉR ANSVAR OG FINANSIERING TYDELIGT

Reserve og mobilisering skal have langsigtede, synlige og øremærkede midler samt et tydeligt tværgående ansvar på højt niveau i Forsvarskommandoen. Succesen skal måles på reel operativ kapacitet – bemanning, førere, uddannelse, materiel, samtræning og gennemførte mønstringer.



HPRD ER KLAR TIL AT TAGE ANSVAR OG BIDRAGE

- Kompetencevedligeholdelse og uddannelse
- Rekruttering, fastholdelse og reservistfællesskab
- Bro mellem Forsvaret, reservisterne og civilsamfundet