

Top tale punkter

FOU d.26/oktober kl.14.00:

1.Skattefri kompensation til frivillige soldater.

Mange frivillige soldater oplever udfordringer med en **alt for lav kompensation** for tabt arbejdsfortjeneste, hvilket kan være en hindring for at deltage i kurser, uddannelse og akutte indsatser i Hjemmeværnet. En løsning kunne være at gøre al indtjening i Hjemmeværnet skattefri for frivillige soldater, herunder:

- Kørsel (som allerede er skattefri).
- Tabt arbejdsfortjeneste (er erstatning for at tage fri fra arbejdet for at deltage i kurser og øvelser og akutte indsættelser m.v.)
- Rådighedsvederlag (Lav månedlig ydelse for at påtage sig ekstra ansvar som f.eks. befalingsmand og specialist).
- Instruktørvederlag. (Så kan vi få flere til at melde sig som instruktører og få de instruktører vi allerede har, til at forrette mere tjeneste).

Dette skridt kunne markere anerkendelse og støtte til de frivillige, der investerer tid og energi i at forbedre deres militære færdigheder.

2. Økonomiske incitamenter for kompagnichefer

At tilbyde større økonomiske incitamenter eller deltidsstillinger til kompagnichefer er en måde at fastholde dygtige og erfarne soldater i ledelsespositioner. Dette ville gøre rollen som kompagnichef mere attraktiv og hjælpe med at forbedre kvaliteten af lederskabet i Hjemmeværnet.

1. Øget Ansvar til Kompagnichefen:

- Indføre en praksis, hvor kompagnichefen får fuldt ansvar og kontrol over **hele** budgettet for deres kompagni. Dette omfatter budgetposter som kostpenge, kaffe- og kommunikationspenge, rådighedsvederlag, internet- og mobilvederlag samt det beløb, der tildeles kompagniet pr. medlem.

2. Fleksibilitet i Budgettildeling:

- Fjernelse af snærende regler om hvornår og hvordan f.eks. kostpenge kan udbetales. Lad det være op til kompagnichefen og kompagniets medlemmer at bestemme, hvornår og til hvilken arrangement kostpengene kan udbetales, under forudsætning af at kompagnichefen overholder det for året aftalte budget.

3. Styrket Lokal Beslutningstagning:

- Dette forslag vil give kompagnichefen øget beføjelse til at træffe beslutninger, der bedst tjener deres kompagnis specifikke behov og medlemmernes ønsker. Det vil øge beslutningsfriheden og give større indflydelse til de lokale kompagnier.

4. Forbedret Medlemsoplevelse:

- Ved at tillade kompagnichefen og medlemmerne at have større indflydelse på budgettildeling og brugen af midler forventes en forbedret medlemsoplevelse og tilfredshed for soldaterne. Det kan inkludere forbedret forplejning, kaffe- og kommunikationsfaciliteter, stærkere internet- og mobilforbindelser og andre tjenester og faciliteter, som medlemmerne ønsker.

5. Overvågning og Rapportering:

1.
 - Selvom kompagnichefen får øget autonomi over budgettet, bør der etableres et **stærkt** system for overvågning og rapportering for at sikre, at midlerne bruges på en ansvarlig måde og i overensstemmelse med Hjemmeværnets retningslinjer og mål.
2. Dette forslag sigter mod at styrke Hjemmeværnets interne ledelse og forbedre medlemmernes oplevelse ved at give kompagnichefer større kontrol over midler og ressourcer. Det vil øge fleksibiliteten og effektiviteten af kompagniernes drift og kan føre til bedre betingelser og tjenesteydelser for de frivillige medlemmer i Hjemmeværnet, samtidig med at det sikres, at budgetterne overholdes og overvåges korrekt.

3. Akademisk Merit:

- Etabler en ordning, hvor deltagerne i Hjemmeværnets uddannelser og lederkurser kan modtage akademisk merit i form af ECTS-point eller lignende. Dette vil gøre det lettere for dem at bruge deres militære uddannelse som en del af en civil uddannelsesvej, f.eks. inden for ledelse, sikkerhed eller beredskab.

2. Samarbejde med Uddannelsesinstitutioner:

- Indgå samarbejdsaftaler med uddannelsesinstitutioner, der anerkender Hjemmeværnets uddannelser og lederkurser som en værdifuld del af deres egne uddannelsesprogrammer. Dette kan omfatte meritoverførselsaftaler, der letter overgangen fra militære til civile uddannelser.

3. Certificering og Anerkendelse:

- Udvikle en systematisk certificeringsproces for de færdigheder og kompetencer, der opnås gennem Hjemmeværnets uddannelser og lederkurser. Dette vil gøre det lettere

for arbejdsgivere at forstå og anerkende de kvalifikationer, som Hjemmeværnets medlemmer bringer med sig.

4. Synliggørelse af Resultater:

- Udarbejd en omfattende oversigt over resultater og kompetencer, der er opnået gennem Hjemmeværnets uddannelser og lederkurser, og del dem offentligt. Dette vil hjælpe med at demonstrere værdien af de militære færdigheder i civile sammenhænge.

5. Karriererådgivning og Mentorordninger:

- Etablér karriererådgivning og mentorordninger, der hjælper Hjemmeværnets medlemmer med at udnytte deres militære uddannelse og erfaringer i deres civile karrierer. Dette kan omfatte rådgivning om jobmuligheder, netværksmuligheder og CV-skabeloner.

Dette forslag sigter mod at skabe bedre muligheder for merit i civilt liv gennem Hjemmeværnets uddannelser og lederkurser. Ved at anerkende og fremhæve de kompetencer, der opnås gennem militær uddannelse, kan medlemmerne drage fordel af deres erfaringer både i militær og civil sammenhæng, hvilket kan fremme deres personlige og professionelle udvikling.

4. Forbedret Økonomisk Støtte til Hjemmeværnets Rekruttering og Hvervning.

Hjemmeværnet spiller en vigtig rolle i at opretholde sikkerheden og beredskabet i Danmark. For at sikre, at organisationen har tilstrækkeligt med kvalificeret personale, er det nødvendigt at øge de økonomiske bevillinger til rekruttering og hvervning. Her er nogle forslag:

1. Styrkede Reklamekampagner:

- Øg de økonomiske bevillinger til oprettelse af reklamer og videoer på internettet, tv og billboards samt andre medieplatforme. Dette vil hjælpe med at øge synligheden og bevidstheden om Hjemmeværnet blandt potentielle rekrutter og medlemmer.

2. Flere Årlige Rekrutteringskampagner:

- Etabler årlige rekrutteringskampagner, der kører kontinuerligt og lægger et vedvarende mediepres hele året. Dette vil sikre, at Hjemmeværnet forbliver synligt og i folks tanker, hvilket kan tiltrække flere interesserede.

3. Online Medieplatforme:

4. • Udnyt online medieplatforme som sociale medier til at målrette rekrutteringskampagner mod specifikke målgrupper. Dette kan omfatte kampagner,

der appellerer til forskellige aldersgrupper, uddannelsesniveauer og erhverv + nuværende og tidligere soldater.

5. Forslag til Etablering af FASTTRACK-ordning for nuværende tjenestegørende i stående styrke, der søger ind i Hjemmeværnet.

For at optimere processen og reducere sagsbehandlingstiden for både nye ansøger og nuværende tjenestegørende i stående styrke, der ønsker at indtræde i Hjemmeværnet, foreslås indførelsen af en FASTTRACK-ordning. Denne ordning ville give mulighed for en mere effektiv og strømlinet godkendelsesproces:

1. FASTTRACK-ordning:

- Den FASTTRACK-ordning vil gælde for nuværende tjenestegørende i stående styrke, der allerede har en gyldig helbreds- og sikkerhedsgodkendelse, som ikke overstiger to år. Da disse ansøgere allerede er blevet sikkerhedsgodkendt og vurderet i forhold til deres helbred, vil sagsbehandlingstiden kunne reduceres markant.

2. Administrativ godkendelse ved FPS:

- Ansøgere, der opfylder kriterierne for FASTTRACK-ordningen, vil kunne administrativt godkendes ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS). Dette vil fjerne behovet for yderligere sagsbehandling og reducere ventetiden for ansøgerne.

3. Tildeling af HJV-MA.nr og iklædning:

- Når ansøgeren er administrativt godkendt ved FPS, vil de automatisk blive tildelt et Hjemmeværnets MA.nr. Dette nummer giver dem adgang til at træde i tjeneste i de relevante kompagnier. Der vil også være mulighed for en hurtig iklædning i uniform og udrustning.

Denne FASTTRACK-ordning vil gøre processen betydeligt mere effektiv og spare tid både for FPS og ansøgerne. Det vil også sikre, at de nuværende tjenestegørende i stående styrke, der ønsker at bidrage til Hjemmeværnet, kan komme i gang med deres tjeneste med minimal forsinkelse. Dette vil i sidste

ende styrke Hjemmeværnets kapacitet og udnytte de allerede eksisterende ressourcer på en mere effektiv måde.

6. Udvikling af en mobil app til hvervning.

- Udvikling af en mobil app eller via HJV.DK, der indeholder alle nødvendige dokumenter i forbindelse med ansøgninger. Ansøgere kan udfylde og indsende ansøgninger og samtykkeerklæringer gennem appen/HJV.DK og acceptere kontrakttilbud via MITID.

7. Accept af samtykkeerklæringer og kontrakttilbud via app:

1. • Implementering af en funktion i appen, der giver mulighed for accept af samtykkeerklæringer og kontrakttilbud, hvilket gør processen mere strømlinet og brugervenlig.
- 2.

8. Modernisering af optagelsesprocessen:

- Fjernelse af de 19 styk Distriktsudvalg (DU) og etablering af et internt DU-udvalg med medarbejdere fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS), der mødes ugentligt. Dette udvalg bør vurdere ansøgninger i overensstemmelse med Hjemmeværnsloven og værdighedskriterierne og de bør have samme mulighed for at kunne dispensere.

8.

9. Handling i forbindelse med verserende retssager.

- Ansøgere med verserende sager ved domstolene bør få afslag på deres ansøgning efter første KR-tjek, med mulighed for at søge igen, når domstolene har afgjort sagen.

1.

2. Bedre adgang til information og hurtigere sagsbehandling:

3. • Tilladelse til, at FPS får adgang til KR (Kriminalregister)/POLSAS-systemet gennem særligt udpegede personer eller fastansatte sagsbehandlere. Alternativt kan der ansættes flere sagsbehandlere i politiets administrative center og indføres tidsfrister for behandling af FPS/GAU/FAUK-anmodninger.

4. • Overvejelse af, hvilke oplysninger der skal søges i Kriminalregistret (KR), og om tidligere sager som f.eks. butikstyverier begået som 16-årige stadig er relevante, når ansøgere søger ind i Hjemmeværnet som 36-årig?

5. • Gennemgang af prioritering af allerede frivillige i Hjemmeværnet, som får en dom kontra nye ansøgninger 10. Samlet set er det afgørende at tackle disse udfordringer for at forbedre Hjemmeværnets effektivitet og bæredygtighed som en vital del af Danmarks forsvar. Det kræver investering i ressourcer og udstyr for at sikre, at de frivillige soldater kan udføre deres opgaver med den nødvendige kompetence og sikkerhed.

10. Samlet set er disse forslag rettet mod at forbedre ressourcer.

uddannelse og incitamenter for de frivillige i Hjemmeværnet. Ved at tage hånd om disse udfordringer kan vi gøre Hjemmeværnet til en endnu mere bæredygtig og attraktiv organisation, der fortsat kan spille en vigtig rolle i Danmarks forsvar. Uden handling fra jeres side risikerer vi at miste det grundlag, som Hjemmeværnet er bygget på. Det er på tide at investere i vores frivillige og sikre, at hjemmeværnet har de nødvendige ressourcer til at udføre deres opgaver effektivt og med stolthed.

- Bundlinjen er at politikerne og hjemmeværnet skal gøre det attraktivt at være medlem af hjemmeværnet ved at justere rammebetingelserne i positiv retning - både som befalingsmand og som menig soldat.

- For hvis i fra politisk side, vælger **ikke** at gøre noget så vælger i også aktivt at nedlægge hjemmeværnet på sigt!!

Styrketallet går kun en vej og det er ned og ned – 13.720 soldater er der tilbage i aktiv styrke i 2022 og de generede i 2022 2,3 millioner timers tjeneste til gavn for samfundet og det samtidig med at vi får flere og flere opgaver som f.eks. Host nation support (HNS) af f.eks. 3 – 5 ugers varighed, som vores frivillige soldater varetager bevogtningen af f.eks. havne, lufthavne, togmateriel og kaserner.

Vi bliver år efter år, færre og færre aktive soldater, som ulønnet og på frivillig basis, skal klare flere og flere opgaver for samfundet under de nuværende rammebetingelser som **ikke** er tidssvarende – det er opskriften på en katastrofe, og hvis vi ikke snart får vendt udviklingen og rent faktisk begynder at hverve og rekruttere flere soldater end der afgår hvert år, så kan vi på et tidspunkt ikke længere løse de pålagte opgaver.

Diskussionen er vel også, hvor langt skal vi ned i styrketal, inden i fra politisk side begynder – enten at skære i budgettet eller i begynder at diskutere om vi skal nedlægges?

Uden handling fra jer politikere side af i forbindelse med det nye forsvarsforlig, **så dør ideen hjemmeværnet er skabt på af vores forfædre!!**

Hjemmeværnet hænger kun sammen lige nu, på grund af gaffatape, tyggegummi og god vilje fra de frivillige soldaters side af - for der er mangel på **simpelthen alt.**

- Bundlinjen er desværre også, at hvis du kommer ind som ny soldat i hjemmeværnet i dag, så er det ikke sikkert at du kan få udleveret en uniform, våben eller et våbenskab – Og hvis du skulle være så heldig at få et M/95 udleveret, så er det ikke sikkert at du kan komme ud og skyde på skydebanen, da der er stor mangel på ammunition og køretøjer m.m.
- Alt det ovenstående er i som politiker, nødt til at forholde jer til og adressere i det nye forsvarsforlig 2024, ellers går det galt for hjemmeværnet og dermed også for samfundet!!

FAKTA OM HJEMMEVÆRNET:

Antal fastansatte i hjemmeværnet ca. 445 stk.

De fastansattes løn, udgør ca.81 % af hjemmeværnets årlige budget.

- Et større budget ville derfor gå lige ind og styrke den frivillige del af hjemmeværnet, da grundlaget/organisationen via de fastansatte er på plads.
- Frivillige i 2022 var 13.720 soldater i den aktive styrke
- 30.000 frivillige soldater i reserven.
- De brugte ca. 2,3 millioner timer til gavn for samfundet, ved både akutte og planlagte indsættelser, øvelser, kurser, host nation support opgaver m.v.
- Er ca. 170 timer pr. soldat pr. år – lovkrav er på 24 timer tjeneste pr. soldat om året i aktiv styrke?
- Budgetter er på 449 millioner kroner pr. år.
- Hjemmeværnet var indsat 4 - 6 gang i døgnet /365 dage om året i løsning af en række akutte og planlagte opgaver.
- Støtte til politiet, udgjorde ca. 113.000 kroner i 2022 – mod 58.000 timer i 2021.
- Støtten til forsvaret udgjorde ca. 190.000 timer - mod ca.150.000 timer i 2021.
- Accepteret kontrakttilbud er på 1220 soldater ved udgang af 2022 (13.891 soldater ved udgang 2021)
- Ud af de 1220 accepteret kontrakter, er der registreret at 554 soldater har gennemført HGU i 2022.
- Beredskabsstyrken er på certificerede 2.750 soldater ved udgangen af 2022.
- Beredskab ved hvert distrikt er på 30 soldater på 1 time, der kan øges til 100 soldater på 3 timers beredskab 24/7 – 365 dage om året.
- Opretholde beredskab på op til 7 - 9 rydningsassistenthold på 1 times beredskab.
- Kan indsætte indtil 27 marinehjemmeværnsfærtøjer på 1 times beredskab – 24/7 – 365 dage om året.
- Kan stille med 1 fly på 1 hhv.3 timers beredskab.
- Kan stille med personel til NOST og LBS m.fl.
- Hjemmeværnet imødekommer 95% af alle relevante anmodninger om varslet som u varslet støtte til politiet og forsvaret.

