

November 2023

Opstartspakke

Oplæg til første delaftale under
forsvarsforliget 2024-2033

Oversigt over udleveringsnotater i opstartspakke

Regeringens oplæg til forsvarsforligets første delaftale..... 3

Rekruttering, fastholdelse og uddannelse

Personeludfordringsbilledet på forsvarsområdet og samlet initiativpakke 4

Militære lærlinge..... 6

Nyt bemanningssystem..... 7

Kompensation for fleksibilitet..... 8

Helhedsorienteret HR-indsats 9

Styrkede vilkår for frivillige..... 10

Militære kapaciteter

Meget korttrækkende luftværn til brigaden (Hæren) 12

Nærluftforsvarsmissiler – del af kampafgørende ammunition til Søværnet 13

Torpedoer – del af kampafgørende ammunition til Søværnet..... 14

Forudsætningsskabende initiativer for Forsvarets opbygning

Produktionskapacitet i de støttende styrelser og udgifter afledt af personalevækst..... 15

Styrkelse af departementets kapacitet til forligsopfølgning..... 16

Øget internationalt engagement (EU & allierede)..... 17

Kontinuitet på forsvarsområdet

Videreførelse af tilskud og initiativer fra 2024 og frem 19

Dansk etablerement til ammunitionsproduktion..... 21

Reserve til forprojekt for Danmarks fremtidige patruljeskibe..... 23

Bilag

Bilag 1: HR-pakkens initiativer..... 25

Regeringens oplæg til forsvarsforligets første delaftale

21. november 2023

Med rammeforliget *Aftale om dansk forsvar og sikkerhed 2024-2033* fra juni 2023 blev aftalepartierne enige om at afsætte 150 mia. kr. (2024-priser) over en tiårig periode til at styrke dansk forsvar og sikkerhed med udgangspunkt i tre pejlemærker: 1) vilje og evne til at løfte det fælles ansvar, 2) til gavn for samfundet og 3) fundamentet på plads. Rammeforliget udmøntes ved løbende delaftaler.

Med rammeforliget er aftaleparterne enige om, at rekrutterings-, fastholdelses- og uddannelsestiltag er centrale for at sikre Forsvarets opbygning, og at det derfor skal indgå i forhandlingerne af en første delaftale, ligesom at der i første delaftale kan træffes beslutning om tids- og kapacitetskritiske initiativer.

Den historiske styrkelse af dansk forsvar og sikkerhed forudsætter, at Forsvarsministeriets concern er rustet til at løfte de opgaver, der følger med indgåelsen af rammeforliget. Med første delaftale lægges der således op til at sikre forudsætningskabende forhold for opbygningen af forsvarsområdet.

Der er et betydeligt behov for at øge antallet af ansatte i Forsvaret frem mod 2033. Forsvaret skal være i stand til at rekruttere flere medarbejdere, fastholde kompetente medarbejdere og sikre medarbejdere bedre uddannelsesmuligheder. Der er ligeledes fokus på at styrke rekrutteringen mhp. flere frivillige til både Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen. Derudover er der behov for flere medarbejdere i Forsvarsministeriets støttende styrelser, hvis arbejde er forudsætningskabende for at styrke Forsvarets operative evne. Samtidig skal der tages stilling til tilskud på Forsvarsministeriets område, som står til at udløbe ved udgangen af 2023. Endelig lægges der op til, at tage stilling til konkrete investeringer i tids- og kapacitetskritiske militære kapaciteter, der vil medvirke til en højere grad af efterlevelse af udvalgte NATO-styrkemål til Danmark.

Regeringen lægger med første delaftale op til initiativer inden for fire områder:

- a) Rekruttering, fastholdelse og uddannelse
- b) Investering i militære kapaciteter ift. udvalgte NATO-styrkemål
- c) Forudsætningskabende styrkelse af forsvarsområdet
- d) Finansiering af videreførelser af tilskud mv.

Personeludfordringsbilledet på forsvarsområdet og samlet initiativpakke

21. november 2023

Baggrund

Forsvarsministeriets koncern har ca. 22.000 medarbejdere. Den nuværende rekrutterings- og fastholdelsesstruktur i Forsvarsministeriets koncern vurderes ikke at kunne sikre tilstrækkelig arbejdskraft i koncernen til at kunne leve op til den politiske ambition om en styrkelse af dansk forsvar og sikkerhed i forligsperioden.

Forsvarsministeriets analyse af koncernens personelvækstpotentiale for perioden 2022-2033 indikerer, at koncernen risikerer en negativ medarbejdervækst (ca. 400 årsværk), såfremt der ikke implementeres nye HR-tiltag. Det skyldes bl.a. højere antal pensioneringer i koncernen frem mod 2033 samt den demografiske udvikling med mindre ungdomsårgange at rekruttere fra.

Fastholdelsesudfordringen er fremtrædende i konstabel- og sergentgruppen, hvor der de seneste fire år har været en gennemsnitlig årlig afgang på ca. 17 pct. i konstabelgruppen og ca. 9 pct. i sergentgruppen. Omsætningen i konstabel- og sergentgruppen har en negativ indflydelse på opgaveløsningen og Forsvarets operative evne.

Derudover har der i en årrække været udfordringer med at rekruttere tilstrækkeligt stampersonel til Forsvarets faglærte stillinger. En forudsætning for operativ indsættelse for flere af Forsvarets kapaciteter er, at der medfølger vedligeholdelseskapacitet og -personel. Endelig opleves en betydelig udfordring med at sikre tilstrækkelig civil arbejdskraft til Forsvarsministeriets koncern, herunder særligt medarbejdere med specialiserede kompetencer. Der er behov for flere civile medarbejdere i koncernen, hvis det skal lykkes at opfylde målsætningerne om at styrke Forsvaret.

Oplæg

Der er udarbejdet en samlet initiativpakke, der skal medvirke til at løse de beskrevne personeludfordringer på forsvarsområdet.

- *Nyt bemandingsystem*: Et styrket bemandingssystem med målrettet strategisk styring af personelressourcer.
- *Kompensation for fleksibilitet*: Mobilitetsfremmende ordninger, som kompensation for fleksibilitet for medarbejdere.
- *Militære lærlinge*: Uddannelse af ufaglært personel fra konstabel- og sergentgruppen, der pba. anciennitetskrav og efter ansøgning kan blive militære lærlinge med aflønning mhp. at blive faglært.

- *Produktionskapacitet i personalestyrelsen:* Flere medarbejdere til Forsvarsministeriets Personalestyrelse til at håndtere de øgede rekruttering- fastholdelse- og uddannelsesopgaver.
- *Helhedsorienteret HR-indsats:* En række tiltag på HR-området med et helhedsorienteret sigte på rekruttering og fastholdelse på ministerområdet.
- *Styrkede vilkår for frivillige:* Nedbringelse af de frivilliges anvendte tid på administration, transport mm. til fordel for opgaver af operativ karakter.

Økonomi

Udgifter for de samlede tiltag på rekrutterings-, fastholdelses- og uddannelsesområdet i forbindelse med første delaftale forventes at udgøre 3,5 mia. kr.

Tabel 1
Udgifter og indfasning¹

Mio. kr. (2024 priser)	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Rekruttering, fastholdelse og uddannelse (første delaftale)	230	330	350	350	350	350	360	370	370	380
Nyt bemanningssystem	50	70	70	60	60	60	60	60	60	60
Kompensation for fleksibilitet	20	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Militære lærlinge	10	30	40	60	70	70	70	70	70	70
Produktionskapacitet i Personalestyrelsen	30	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Helhedsorienteret HR-indsats (ca. 40 konkrete)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Merudgifter pba. personalevækst	0	10	20	20	30	40	40	50	60	60
Styrket frivillighed	10	50	50	20	20	20	20	20	20	20
<i>Heraf taxametertilskud på BUVM's område*</i>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
<i>Heraf tilbageløb af skatter</i>	-10	-20	-30	-40	-60	-60	-60	-60	-60	-60

¹ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Militære lærlinge

21. november 2023

Baggrund

Forsvaret har faglærte stillinger, hvor der er behov for og krav om militære kompetencer. I *forsvarsforliget 2013-2017* blev det aftalt at ensrette vilkår under Forsvarets uddannelser med de civile, så militære lærlinge skulle overgå til ansættelse som håndværkerelever med lønnedgang til følge. Det har medført, at Forsvaret ikke har kunnet rekruttere et tilstrækkeligt antal militære lærlinge til at dække Forsvarets behov.

Militære faglærte medarbejdere er vigtige for Forsvarets operative evne, da de kan deltage i den militære opgaveløsning samt udsendes i internationale operationer. Det er ikke muligt med civile faglærte, fordi civile ikke besidder militære kompetencer til at kunne deltage direkte i den militære opgaveløsning.

Oplæg

Tiltaget indebærer uddannelse af internt ufaglært stampersonel fra konstabel- og sergentgruppen, der pba. anciennitetskrav og efter ansøgning kan blive militære lærlinge med aflønning. Anciennitetskravet skal sikre, at lærlingene har tilstrækkelige militære kompetencer og at vilkår i Forsvaret ikke bliver konkurrenceforvridende ift. andre sektorer, der udbyder faglært uddannelse med lærlingeløn.

Tiltaget ses både at understøtte Forsvarets behov for faglært arbejdskraft med militære kompetencer og mindske det træk, Forsvaret øver på arbejdskraft fra det generelle arbejdsmarked. Samtidig vurderes forslaget at øge fastholdelsen af stampersonel og forbedre ansattes mulighed for en evt. senere civil karriere som faglært. Tiltaget er en udvidelse af et igangværende pilotprojekt i Forsvaret. Fuldt indfaset vil initiativet medføre et årligt optag på 98 militære lærlinge.

Økonomi

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Udgifter (mio. kr., 2024-pl)	10	30	40	60	70	70	70	70	70	70	540
- Heraf tilbageløb fra skatte- og afgiftsbetalinger	-10	-20	-30	-40	-60	-60	-60	-60	-60	-60	-440
Militære lærlinge (ÅV inkl. administrative medarbejdere)	34	120	218	316	384	395	395	395	395	395	-

² Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år. Årsværk ikke afrundet.

Nyt bemanningssystem

21. november 2023

Baggrund

Det nuværende ansøgningsbaserede system til besættelse af militære stillinger på ministerområdet har vist sig at være utilstrækkelig til at understøtte en hensigtsmæssig styring af medarbejderressourcerne på tværs af koncernen. Eksempelvis har ansøgningsystemet betydet, at medarbejderne kan søge derhen, hvor der er ledige stillinger, uden at Forsvaret har kunne styre, at kritiske stillinger bliver besat først ift. fx opbygning af brigaderne. Forsvaret har behov for i højere grad at kunne prioritere, hvilke stillinger der skal bemannes forud for andre, og nyttiggøre medarbejderes oparbejdede kvalifikationer i næste stilling.

Oplæg

Det foreslås at oprette et nyt bemanningssystem for alle uniformerede medarbejdere, herunder Reserven, baseret på koncerntværgående planlægning og styring, med størst mulig inddragelse af medarbejdernes ønsker pba. dialogbaserede karriereplaner. Det skal styrke muligheden for målrettet, strategisk styring af personelressourcerne og understøtte mobilitet blandt de uniformerede medarbejdere. En transparent proces og langsigtede karriereplaner ventes også at styrke fastholdelse.

Bemanningssystemet ventes at øge anvendelsen af beordret tjeneste, hvilket vil hæve Forsvarets forbrug af tjenesterejseydelser. Derfor foreslås at tage hånd om dette behov i et særskilt tiltag, benævnt *Kompensation for fleksibilitet* (se næste afsnit).

Økonomi

Initiativet indebærer ansættelse af ca. 90 decentralt placerede karrierevejledere ved tjenestesteder på tværs af landet samt udvikling af et understøttende IT-system i 2024. Civilt uddannede karrierevejledere ansættes i første omgang, da der er stor efterspørgsel på militære medarbejdere i første halvdel af forligningsperioden, men fra 2029 og frem vil der være mulighed for også at ansætte militære karrierevejledere.

Tabel 1
Udgifter og indfasning³

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Udgifter	50	70	70	60	60	60	60	60	60	60	630

³ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Kompensation for fleksibilitet

21. november 2023

Baggrund

Der er behov for at sikre en hensigtsmæssig geografisk fordeling af arbejdskraften i Forsvaret, herunder at de mange stillinger i Forsvaret, der ligger uden for de større byer, kan besættes. Det er samtidig erkendt, at det nuværende ansøgningsbaserede bemandingssystem ikke i tilstrækkeligt omfang er i stand til at sikre bemanding i geografiske yderområder samt i kritiske stillinger, herunder bl.a. til opbygning af brigaden.

Hertil kommer, at uniformeret personel besidder specialiserede kompetencer, der ikke kan erhverves uden for Forsvaret, hvorfor der er behov for at kunne få medarbejderne til at flytte dertil, hvor opgaverne skal løses. Der ses derfor behov for at udvide anvendelsen af beordret tjeneste i forhold til i dag.

Oplæg

Det foreslås at øge muligheden for anvendelse af mobilitetsfremmende ordninger såsom midlertidig tjeneste, dækning af transportomkostninger mm. for at understøtte uniformeret personels geografiske mobilitet på tværs af landet. Udvidet brug af midlertidig tjeneste, og herunder tjenesterejseudgifter, vil understøtte styringen af bemanding i Forsvaret samtidig med at sikre medarbejderne kompensation. Tiltaget understøtter derfor, at arbejdskraften kan prioriteres i tid og sted, samtidig med at det understøtter fastholdelsen.

Dette tiltag skal ses i sammenhæng med et andet foreslået tiltag på HR-området, benævnt 'Nyt bemandingssystem', hvilket skal understøtte styring af bemanding og brugen af midlertidig tjeneste i den forbindelse.

Grundet sammenhæng imellem ansættelse af karrierevejledere og styring af bemanding følger indfasningsprofilen opstarten af initiativet "Nyt bemandingssystem".

Økonomi

Tabel 1
Udgifter og indfasning⁴

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Udgifter pr. år	20	40	40	40	40	40	40	40	40	40	360

⁴ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

21. november 2023

Helhedsorienteret HR-indsats

Baggrund

Der er behov for, at der som supplement til de primære tiltag på HR-området iværksættes en række HR-tiltag med bredere sigte for at understøtte rekrutteringen og fastholdelsen i Forsvarsministeriets koncern i forligningsperioden.

Oplæg

Der foreslås at træffe beslutning om iværksættelse af en række tiltag på HR-området med et helhedsorienteret sigte på rekruttering og fastholdelse på ministerområdet. De ca. 40 tiltag fordeler sig på en række faktorer, der skal understøtte en attraktiv arbejdsplads i sin helhed.

Initiativerne dækker bl.a. over employer branding, rekruttering, onboarding, ledelse, fysiske behov, psykiske behov, afbureaukratisering, kompetence- og læringskultur, balanceret arbejdsliv, digitalisering, karriereveje, fleksible ansættelsesformer, diversitet og inklusion mv. For udfoldet initiativbeskrivelse se bilag 1.

Økonomi

Initiativet indebærer udgifter for ca. 100 mio. kr. årligt inkl. udgifter på Børne- og Undervisningsministeriets område (primært brug af AMU-kurser) ved fuld indfasning fra og med 2024. Der afsættes midler til alle initiativer i 2024, mens initiativerne først forudsættes fuldt indfaset efter 3-4 år. Dette med undtagelse af initiativ om grundlæggende kompetenceløft, der først igangsættes i 2026. Det bemærkes, at der afsættes en pulje på 50 mio. kr. i 2024 til anskaffelse af nyt træningsudstyr.

Tabel 1
Udgifter og indfasning⁵

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
'Helhedsorienteret HR-indsats'	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1.000

⁵ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Styrkede vilkår for frivillige

21. november 2023

Baggrund

Med knap 13.000 aktive frivillige bidrager Hjemmeværnet bl.a. til det nationale forsvar og bistår ved civile myndigheders opgaveløsning, fx. bevogtning af militære og samfundsvigtige installationer, overvågning, søredning m.v. Hjemmeværnet er også engageret i internationale operationer, fx. NATO-missionen i Kosovo og EU's agentur for grænse- og kystbevogtning, Frontex.

Hjemmeværnet oplever en øget efterspørgsel for støtte til samfundet. I indeværende forligsperiode er antallet af aktive frivillige faldet, hvilket samlet set øger presset på de resterende frivillige, hvor der nu er et behov for at styrke fastholdelsen og rekrutteringen.

Det er ligeledes hensigtsmæssigt at styrke rekrutteringen af frivillige til Beredskabsstyrelsen, hvor opgavemængden også øges pga. den sikkerhedspolitiske situation, klimaforandringer m.m. Dette vil muliggøre, at Beredskabsstyrelsen bedre kan håndtere de flere længerevarende eller specialiserede indsatser nationalt samt internationalt.

Oplæg

Frivilliges adgang til våbenkamre

Flere af Hjemmeværnets lokale våbenkamre er blevet uegnede til opbevaring af våben som følge af et efterslæb på opdateringer ift. nye sikringskrav. De frivillige må som følge heraf køre til alternative våbenkamre, hvilket øger transporttiden og reducerer tiden til de frivilliges kerneopgave, hvilket påvirker motivationen for at være frivillig i Hjemmeværnet. For at styrke adgang til lokale våbenkamre er der identificeret 19 sikringsprojekter ift. Hjemmeværnets våbenkamre, som vurderes at kunne give den største forbedring ved at reducere den logistiske byrde for de frivillige.

Fastholdelse af frivillige gennem større fleksibilitet

Over tid vil de aktive frivillige af personlige årsager have varierende mulighed for at bidrage til Hjemmeværnets opgaver grundet f.eks. familieførøgelse, skiftende arbejdssituation, skift af bopæl, pension mv. I travle perioder bliver de frivillige nødt til at forlade den aktive styrke og for få genindtræder, når de personlige forhold igen tillader det. Hjemmeværnet vurderer et fastholdelsespotentiale ved at skabe mere fleksible muligheder ved at tilpasse frivilliges aktivitetsniveau løbende samt tilsikre en fortsat stærk tilknytning til Hjemmeværnet, når de frivillige har behov for pauser fra den aktive tjeneste. Det anbefales at styrke Hjemmeværnet med personel, der bedre kan forventningsafstemme aktivitetsniveauet for de enkelte frivillige, samt tilsikre båndet til Hjemmeværnet i perioder, hvor de må træde ud af den aktive styrke mhp., at flere vil træde ind igen senere.

Styrkelse af rekrutteringsindsats for frivillige

Som led i at sikre nok frivillige hænder er der, i tillæg til ovenstående, behov for yderligere personel, der kan styrke rekrutteringsindsatsen generelt for både Hjemmeværnet og Beredskabsstyrelsen. Rekrutteringsindsatsen målrettes områder med det største potentiale, hvilket bl.a. vurderes at være ved tidligere værnepligtige og ansatte, når de forlader Forsvaret og Beredskabsstyrelsen. Rekrutteringsindsatsen vil målrettes de kendte demografiske udfordringer, fx. et geografisk større behov på Bornholm og fx aldersmæssige udfordringer pga. konkurrencen om unge mennesker.

Økonomi

Tabel 1
Udgifter og indfasning⁶

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Styrket vilkår for frivillige	10	50	50	20	20	20	20	20	20	20	250

⁶ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Meget kortrækkende luftværn til brigaden (Hæren)

21. november 2023

Baggrund

Landmilitære enheder står over for en stadig større trussel fra luften, hvor både fly, helikoptere og droner udgør en risiko. Der er behov for, at brigaden udrustes med luftværnsenheder med forskellig rækkevidde, der i et vist omfang kan beskytte enhederne mod lufttrusler. Det indbefatter, at trusler både kan opdages og bekæmpes. Dette notat omfatter meget kortrækkende luftværn, som har til formål at beskytte brigaden og herudover også i begrænset omfang kan virke som element i et samlet, lagdelt, integreret luftforsvar, der også indeholder systemer med effekt på længere afstande, som eksempelvis jordbaserede luftforsvarssystemer, kampfly mm.

En luftværnskapacitet indeholder overordnet set sensorer til at detektere potentielle lufttrusler; våbensystemer ('effektorer') til ultimativt at nedkæmpe lufttrusler; kommando- og kontrolsystemer til at binde kapaciteten sammen samt den nødvendige logistiske understøttelse. Kapaciteten vil i nogen grad kunne bidrage til NATO's integrerede luft- og missilforsvarssystem.

Meget kortrækkende luftværn til brigaden er en del af både styrkemålet til en mellemtung brigade og det prioriterede styrkemål til en tung brigade. Med anskaffelse af luftværn til brigaden vurderer Forsvarsministeriet, at efterlevelsen af styrkemålene øges. Dog forventes stadig kritik af mangler ift. en mellemtung brigade og manglende planer om at opbygge en tung brigade.

Oplæg

Der lægges op til at færdiggøre brigadens luftværn i forlængelse af den indledende kapacitet for luftværn, der indgik i forsvarsforliget 2018-2023. Forsvarskommandoen vurderer, at færdiggørelsen af kapaciteten kan indfri NATO-styrkemålet på meget kortrækkende luftværn til brigaden.

Økonomi

Udgifter for de samlede tiltag udgør ca. 4,4 mia. kr. De endelige priser kendes først ved kontraktindgåelse af systemerne. Heraf udgør reserver til uforudsete udgifter ca. 650 mio. kr.

Nærluftforsvarsmissiler – del af kampafgørende ammunition til Søværnet

21. november 2023

Baggrund

For at krigsskibe skal kunne operere i områder med en fjendtlig trussel, er det nødvendigt med robuste forsvarssystemer mod trusler fra fx sømålsmissiler. Her er det primære virkemiddel luftforsvarsmissiler, der afskydes, når et indkommende missil opdages og ødelægger det. Luftforsvarsmissiler kan også nedskyde fly, helikoptere og større droner. Luftforsvarsmissiler indgår typisk i et samlet luftforsvarssystem med bl.a. kanoner, der også kan bekæmpe andre trusler som f.eks. mindre droner. Nærluftforsvarsmissilerne skal ikke forveksles med områdeluftforsvar til fregatterne. Nærluftforsvarsmissilerne anvendes til selvforsvar af eget skib (og evt. nærliggende skibe), hvorimod områdeluftforsvaret er beregnet til at forsvare større områder mod luftangreb og kræver langtrækkende sensorer og luftforsvarsmissiler som f.eks. SM2.

Moderne missiler kan udmanøvrere ældre luftforsvarsmissiler. I takt med våbenudviklingen er det derfor nødvendigt at erstatte de ældre luftforsvarsmissiler med moderne udgaver. Danmark har derfor påbegyndt en delvis udskiftning af de tidligere 'Sea Sparrow'-missiler med 'Evolved Sea Sparrow'-missiler (ESSM).

Nærluftforsvarsmissiler er en del af kampafgørende ammunition (NATO-term: Battle Decisive Munition - BDM), hvor NATO stiller krav til, hvor meget af disse ammunitionstyper nationerne skal være i besiddelse af.

Oplæg

Der lægges op til at anskaffe det resterende antal nærluftforsvarsmissiler, jf. de nuværende krav til styrkemålene fra NATO.

Økonomi

De samlede udgifter forventes at udgøre ca. 1,6 mia. kr. Heraf udgør reserver til uforudsete udgifter ca. 150 mio. kr. Det bemærkes, at missilet 'Evolved Sea Sparrow' løbende opdateres. Prisestimatet er baseret på den nuværende model.

Torpedoer – del af kampafgørende ammunition til Søværnet

21. november 2023

Baggrund

Torpedoer er den mest effektive måde at bekæmpe ubåde på og indgår derfor i NATO's krav til en anti-ubådskapacitet. Danmark har et prioriteret styrkemål på en fregat med anti-ubådskapacitet, der påtænkes løst af ABSALON-klassen med en Seahawk anti-ubådshelikopter. Danmark har derudover styrkemål på to fregatter med en mindre anti-ubådskapacitet, der påtænkes løst af luftforsvarsfregatterne af IVER HUITFELDT-klassen. Disse styrkemål er ikke omfattet af det prioriterede styrkemål.

Torpedoer er en del af det kampafgørende ammunition (NATO-term: Battle Decisive Ammunition - BDM), hvor NATO stiller krav til, hvor meget af disse ammunitionstyper nationerne skal være i besiddelse af.

Oplæg

Der lægges i første delaftale alene op til at anskaffe tilstrækkeligt moderne torpedoer til at indfri det prioriterede styrkemål på én anti-ubådskorvett med tilhørende anti-ubådshelikopter. Den nuværende beholdning af ældre torpedoer vil heraf være tilstrækkeligt til én af de to luftforsvarsfregatter. Det resterende torpedobehov vil kunne drøftes ifm. senere delaftaler.

Økonomi

Udgifter for de samlede tiltag til torpedoer til Søværnet i forbindelse med første delaftale forventes at udgøre ca. 300 mio. kr. Heraf udgør reserver til uforudsete udgifter ca. 30 mio. kr. Det bemærkes, at Danmark forventes at anskaffe en opdateret version af MK54-torpedoen, hvor estimaterne er beregnet pba. den nuværende version.

Produktionskapacitet i de støttende styrelser og udgifter afledt af personalevækst

21. november 2023

Baggrund

Forsvarets styrkelse medfører et øget behov for anskaffelse og drift af materiel og IT, for rekruttering og fastholdelse samt for etablering og drift af ejendomme. Det afleder et behov for en styrkelse af Forsvarsministeriets støttende styrelser, hvor disse opgaver løses af hhv. Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelsen, Forsvarsministeriets Personalestyrelse og Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse.

Oplæg

Øget produktionskapacitet

De støttende styrelses evne til at understøtte koncernens operative opgaver skal dimensioneres til det øgede ambitionsniveau. Der kan derfor tilføres lønmidler til FMI, FPS og FES samt til direkte afledte udgifter som følge af personalevækst.

Koncernfælles overhead

En koncernfælles overheadsats udmøntes ift. udviklingen i antallet af årsværk irt. de initiativer, som besluttes ifm. forsvarsforligets løbende delaftaler. Udgifterne her til er direkte afledt af personelvækst. I overheadsatsen indgår satser, der bundet op på fx. ammunition, sanitetsudgifter m.v. til nye militært ansatte samt f.eks. udgifter til IT-understøttelse, husleje, energiudgifter og personaleadministration mv.

Merudgifter ifm. rekruttering- fastholdelses og uddannelsesinitiativer

De rekruttering- fastholdelses og uddannelsesinitiativer, der lægges op til ifm. første delaftale indeholder udgifter til nye tiltag estimeret pba. nuværende antal medarbejdere. I tillæg er der med udgangspunkt i de forslåede initiativer i 1. delaftale samt Genopretningen af Forsvarets fundament beregnet merudgifter ift. den forventede personalevækst.

Økonomi

Tabel 1
Udgifter og indfasning⁷

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Øget produktionskapacitet	120	130	130	130	130	130	130	130	130	130	1.210
Overhead	30	50	50	60	70	70	70	70	70	70	630
HR merudgifter	0	10	20	20	30	40	40	50	60	60	340

⁷ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Styrkelse af departementets kapacitet til forligsopfølgning

21. november 2023

Baggrund

Med *Vilje og evne til at tage ansvar – Dansk forsvar og sikkerhed 2024-2033* blev det besluttet, at forligs- og økonomistyringen i Forsvarsministeriet skal styrkes. Der skal således være større gennemsigtighed i og tættere opfølgning på implementeringen af politiske beslutninger og anvendelsen af forligsmidler. Der er på den baggrund behov for en styrkelse af departementets kapacitet til styre og følge op på de politiske aftaler om forligsinitiativer.

Oplæg

Initiativet styrker departementets tilsynsevne gennem etablering af en styrings- og opfølgningseenhed, som vil give øget mulighed for at kunne følge tættere op på fremdriften i forligsinitiativerne og dermed understøtte betjeningen af bl.a. forligskredsen og Folketinget. Enhedens opgaver vil bl.a. omfatte:

- Opfølgning på fremdriften samt det økonomiske afløb i politisk aftalte initiativer.
- Vedligeholdelse af overblik over de væsentligste risici i implementeringsarbejdet og sikre håndtering heraf.
- Understøttelse af robuste implementeringsgrundlag for de politisk aftalte initiativer.
- Ansvarlig for betjeningen af ministeren og forligskredsen i sager vedr. implementering af større politisk aftalte initiativer.

Etableringen af enheden fremgår af udleveringsnotatet vedr. *Forsvarsministeriets model for forligs- og økonomistyring* af 25. juni 2023 og i ministerredegørelsen til *Rigsrevisionens beretning om Forsvarsministeriets økonomistyring af forligsmidler i perioden 2018-2023*.

Økonomi

Tabel 1
Udgifter og indfasning⁸

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Udgifter	10	10	10	10	20	20	20	20	20	20	110

⁸ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Øget internationalt engagement (EU & allierede)

16. november 2023

Baggrund

Det fremgår bl.a. af aftale om dansk forsvar og sikkerhed 2024-2033, at afskaffelsen af EU-forsvarsforbeholdet giver Danmark "(...) nye muligheder for at tage større ansvar for fred og sikkerhed i Europa og resten af verden." Samtidig medfører den sikkerhedspolitiske situation et behov for at styrke Danmarks forsvars- og militærfaglige forbindelser til allierede, partnere og/eller regioner.

Oplæg

På den baggrund foreslås oprettet et antal nye forsvarsattaché- og forsvarsrådgiverstillinger samt en styrkelse af koncernens kapacitet til at håndtere det sikkerheds- og forsvarspolitiske område i EU, herunder også mhp. specifikt at kunne varetage dansk EU-formandskab på Forsvarsministeriets område i andet halvår 2025. Endelig foreslås afsat midler til udstationering af danske 'sekunderede nationale eksperter' (SNE) til EU's institutioner på sikkerheds- og forsvarsområdet.

Styrkede forbindelser til allierede og partnere

Det foreslås som følge af den nye geopolitiske virkelighed at styrke Danmarks forsvars- og militærfaglige forbindelser til en række allierede, partnere og/eller regioner gennem oprettelsen af et antal nye forsvarsattaché- og forsvarsrådgiverstillinger. Stillingerne vil bidrage til at styrke Danmarks internationale engagement på forsvarsområdet og muligheder for at indgå i konkrete samarbejder, herunder i regi af NATO, EU, med allierede og partnere. Den nærmere prioritering og konkrete udmøntning af nye stillinger koordineres med Udenrigsministeriet.

Kompetence- og ressourceopbygning og dansk EU-formandskab

For at kunne levere på ambitionerne i forligsaftalen ses behov for kompetence- og ressourceopbygning på EU-området, herunder i form af flere årsværk, på tværs af Forsvarsministeriets koncern generelt og frem mod dansk EU-formandskab i andet halvår 2025. Dette bl.a. som følge af afskaffelsen af EU-forsvarsforbeholdet og dansk engagement i Det Europæiske Forsvarsagentur (EDA) og Det Permanente Strukturerede Samarbejde (PESCO). Det foreslås, at der afsættes midler under forsvarsforliget til at dække finansiering af kompetence- og ressourceopbygning på tværs af koncernen for at kunne opfylde ambitionen om en helhjertet integration i EU's sikkerheds- og forsvarssamarbejde samt mhp. varetagelsen af EU-formandskabet.

Videreførelse af tilskud og initiativer fra 2024 og frem

21. november 2023

Baggrund

En række tidligere besluttede tilskud og initiativer på Forsvarsministeriets område står til at ophøre ved udgangen af 2023. Forslaget omfatter tilskud til oplysnings- og forskningsaktiviteter, initiativer på veteranområdet og tiltag, der i 2023 er blevet finansieret af reserven i Nationalt kompromis om dansk sikkerhedspolitik.

Oplæg

De berørte tilskud til forskning og oplysning vedrører aktiviteter i Center for Militære Studier, Udenrigspolitisk Selskab og Atlantsammenslutningen. Tilskuddene blev besluttet som en del af i forlig 2018-2023, og skal finansieres fra 2024 og frem for at blive videreført. Tilskuddet til DIIS er uændret, da det er besluttet tidligere end seneste forlig.

På veteranområdet vedrører det dels tilskud, som ydes via Veterancentret, dels initiativer, som gennemføres i regi af Veterancentret. Aktiviteterne omfatter bl.a. tilbud til de hårdest ramte veteraner, f.eks. i form af specialiserede botilbud, øget familieindsats mv. Tilskuddene og initiativerne blev besluttet med aftale om styrket veteranindsats af den 18. november 2020 og skal finansieres fra 2024 og frem for at blive videreført.

Det bemærkes, at reserven for internationale operationer fra indeværende forsvarsforlig (2018-2023) på 750 mio. kr. årligt videreføres inden for Forsvarsministeriets eksisterende økonomiske ramme.

Det bemærkes endvidere, at initiativerne vedr. støtte til den nationale sikkerhed fra det seneste forsvarsforlig, herunder bistand til politi mv., videreføres i den nye forligsperiode under de eksisterende økonomiske rammer.

Endvidere er visse initiativer i 2023 blevet finansieret af reserven i *Nationalt kompromis om dansk sikkerhedspolitik*. Disse initiativer foreslås videreført og varigt finansieres fra 2024 og frem:

- Departementet er blevet styrket i 2023, som følge af afskaffelsen af forsvarsforbeholdet og den nye sikkerhedspolitiske situation.
- Beredskabsstyrelsen er blevet tilført midler til håndtering af ekstraopgaver, herunder styrkelse af det nukleare og kemiske ekspertberedskab samt øget kapacitet til behandling af sager om energioplægning og til imødegåelse af cybertrusler.

Økonomi

Udgifterne til tilskud og initiativer, der foreslås videreført fra 2024 og frem, er på ca. 500 mio. kr. for hele forligsperioden og ca. 50 mio. kr. årligt, jf. tabel 1.

Tabel 1
Udgifter og indfasning⁹

<i>Mio. kr. (2024-pl)</i>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	3033	Total
Atlantsammenslutningen, Center for Militære Studier og Det Udenrigspolitiske Selskab	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
Veterancentret	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	253
Videreførelser af opgaver i Beredskabsstyrelsen	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
Videreførelser af opgaver i Forsvarsministeriets departement	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	150
Total	53	49	49	49	49	49	49	49	49	49	497

⁹ Økonomien er afrundet til nærmeste 1 mio. kr.

Dansk etablering til ammunitionproduktion

21. november 2023

Baggrund

Krigen i Ukraine har ændret den sikkerheds- og forsvarspolitiske situation i Europa og har generelt øget behovet for ammunition. Opstart af ammunitionproduktion i Danmark skal ses i sammenhæng med behovet for at øge forsyningsikkerheden i forhold til Forsvarets og Hjemmeværnets samlede behov for ammunition – både i forhold til operativ indsættelse, uddannelse og træning samt i forhold den nødvendige mængde ammunition på lager.

Oplæg

Krudten Erhvervspark A/S og Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse (FES) har den 6. oktober 2023 underskrevet en betinget købsaftale vedr. erhvervelse af ”Krudten”.

Overtagelse af ejendommen finder sted, når en række betingelser er opfyldt, hvilket skal ske senest den 1. april 2024.

Købsaftalen er bl.a. betinget af, at lejerne i ejendommen er fraflyttet senest på overtagelsesdagen, samt at der kan opnås godkendelse af et aktstykke. Frem mod overtagelsen af ejendommen vil FES påbegynde indhentning af de nødvendige tilladelser samt gennemføre en byggeteknisk gennemgang af faciliteterne mhp. at forberede kommende renoveringsarbejder.

Indhentning af landezone- og byggetilladelse samt tilpasninger af bygningsmassen til den fremtidige anvendelse af ”Krudten” vil være afhængig af den fornødne viden om, hvad de enkelte bygninger fremadrettet skal bruges til. Tidsplanen for renovering og tilpasning af faciliteterne vil afhænge af hvilke ammunitionslieferandør(er), der vælges og hvilke typer af ammunition, der skal produceres på faciliteterne. Dette vil dermed også være dimensionerende for, hvornår produktionen af ammunition kan påbegyndes.

Økonomi

Den betingede købsaftale vedr. erhvervelse af ’Krudten’ beløber sig til 19,6 mio. kr., og der lægges op til, at der afsættes midler hertil ifm. nærværende delaftale.

FES har estimeret, at vedligeholdelse og istandsættelse af faciliteterne ved ”Krudten” kan blive op til 200 mio. kr., såfremt den samlede bygningsmasse skal renoveres. Den byggetekniske gennemgang vil kunne kvalificere dette estimat yderligere. Istandsættelse- og vedligeholdelsesomkostninger vil endvidere være afhængig af, hvad de enkelte bygninger fremadrettet skal anvendes til.

Finansiering af renovering/klargøring samt håndtering af det samlede behov for ammunition vil skulle afklares særskilt senere, når beslutningsgrundlaget er modent.

Tabel 1
Udgifter og indfasning¹⁰

<i>Mio. kr., 2024-priser</i>	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Køb af ejendom til ammunitionsproduktion	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20

¹⁰ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr.

Reserve til forprojekt for Danmarks fremtidige patruljeskibe

21. november 2023

Baggrund

Som en del af Forsvarsforlig 2018-2023 blev det aftalt, at udbuddet af nye miljøskibe til havmiljøopgaven skulle genovervejes med henblik på at undersøge muligheden for en løsning, hvor nye militære fartøjer, ud over den militære opgaveløsning, i nødvendigt omfang kan løse havmiljøopgaver.

Søværnets nuværende patruljefartøjer af Diana-klassen er ikke operativt egnede til at løse havmiljøopgaver og anvendes typisk ikke i Nordsøen og Skagerrak på grund af deres størrelse og design. Samtidigt er Forsvarets nuværende miljøskibe nedslidte og teknisk utidssvarende. De skal derfor udskiftes for stadig at kunne honorere nationale og internationale forpligtelser relateret til havmiljøet.

På den baggrund iværksattes i juni 2023 et forprojekt (ved indgåelsen af en såkaldt paraply- og designkontrakt med Konsortiet Danske Patruljeskibe K/S) forud for anskaffelsen af nye patruljeskibe, der skal kvalificere muligheden for at løse nationale maritime opgaver, inkl. havmiljøopgaver, med militære skibe forud for en politisk beslutning om anskaffelse.

Forprojektet skal komme med løsninger på design af patruljeskibe, der optimerer ressourceforbruget, bl.a. ift. personel og kompetencer, og samtidig gør det muligt for kapaciteterne som modulære militære platforme at leve op til den nationale maritime opgaveløsning. Det indebærer eksempelvis suverænitethåndhævelse, ligesom patruljeskibene vil kunne indgå i det samlede danske havmiljøberedskab.

Forsvarets Skibsprogram blev oprettet den 1. juni 2022 med det formål at planlægge og koordinere fremtidige danske skibsprojekter på tværs af Forsvarsministeriets område i takt med, at det fornødne beslutningsgrundlag tilvejebringes. Forprojektet for Danmarks fremtidige patruljeskibe er således et pilotprojekt, der forventes at blive en model for en række af kommende skibsprojekter i Forsvaret.

Designkontrakten til forprojekt patruljeskibe er opdelt i tre delfaser. Fase 1 (design-del I/afklaringsfasen) vedrører afklaring af en kravspecifikation til en eventuel anskaffelse. Fasen blev iværksat i juni 2023 og er planlagt til at vare ca. 8 måneder. Fase 2 (konceptdesignet) er planlagt til at vare 4 måneder, og vedrører et færdigt konceptdesign samt en foreløbig præcisering af en forventet udgift til anskaffelse. Fase 3 (design-del II), der afslutter designfasen er planlagt til at vare 12 måneder, og vedrører udarbejdelse af et færdigt skibsdesign.

Designfasen har indbyggede exitmuligheder ved afslutningen af hver delfase, hvor Forsvarsministeriet kan trække sig fra projektet.

Fase 1 og 2 er finansieret inden for Forsvarsministeriets eksisterende, økonomiske rammer. Der udestår finansiering af fase 3 (designdel II)

Oplæg

Der lægges op til at afsætte en reserve til finansiering af fase 3 (designdel II) af forprojektet for nye patruljeskibe til Søværnet. Sammenholdt med de foregående faser skal fase 3 skabe forudsætningen for, at der på et oplyst og konsolideret grundlag kan træffes politisk beslutning om evt. anskaffelse af nye patruljeskibe. Fasen resulterer således i et færdigt skibsdesign, en afsluttende prisfastsættelse for konstruktionskontrakten samt en byggestrategi for konstruktion af skibene, såfremt der efterfølgende træffes beslutning herom.

Økonomi

Udgifter til for projektets designdel II udgør samlet ca. 280 mio. kr. og planlægges afholdt i 2024 og 2025, hvorfor der reserveres midler hertil.

Tabel 1
Udgifter og indfasning¹¹

Mio. kr., 2024-priser	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Total
Reserve til patruljeskib (forprojekt)	120	160	-	-	-	-	-	-	-	-	280

¹¹ Økonomien er afrundet til nærmeste 10 mio. kr. Totalen er ligeledes afrundet og stemmer derfor ikke overens med summen af de enkelte år.

Bilag 1: HR-pakkens initiativer

21. november 2023

Helhedsorienteret HR-indsats dækker over initiativer inden for fem områder:

- Plads til alle, der kan og vil,
- Arbejdsplads for livet,
- Attraktive karriereveje,
- Kompetencer til fremtidens opgaver,
- Det gode arbejdsliv.

Plads til alle, der kan og vil

Employer branding: Etablering af central employer branding-kapacitet og kampagneindsats med det formål at styrke opfattelsen af Forsvarsministeriets koncern som en interessant og attraktiv arbejdsplads.

Strategi for diversitet: Koncernfælles strategi for øget diversitet og inklusion inden for ministerområdet.

Central funktion til rådgivning om social ansvarlighed: Rådgivningsfunktion til støtte for chefer/ledere i koncernen for at fremme social ansvarlighed.

Arbejdsplads for livet

Etablering af netværk for unge medarbejdere: Etablering af et netværk for unge medarbejdere i koncernen. Formålet er at styrke unges tilknytning til Forsvarsministeriet som arbejdsplads ved at indgå i relevante professionelle netværk på tværs af Forsvarsministeriets område.

Graduateforløb: Etablering af graduateforløb, der skal give fokuseret kompetenceudvikling og erhvervserfaring til nyuddannede akademiske kandidater inden for de civile specialstofområder, hvor Forsvarsministeriet oplever størst konkurrence med det omkringliggende samfund.

Innovationsråd med unge: Etablering af et innovationsråd med deltagelse af unge medarbejdere med henblik på at understøtte ledelsen i innovativ og fremtidssikret udvikling af Forsvarsministeriets koncern.

Forældre fritages for operationer, indtil deres børn er to år: Indførsel af muligheden for, at forældre under hensyn til den operative opgaveløsning kan fritages for udsendelse i operationer af mere end 14 dages varighed i løbet af barnets første to leveår.

Kortere og mere fleksibel deltagelse i operationer: Varigheden af internationale operationer reduceres så vidt muligt under hensyntagen til den operative opgaveløsning fra seks til tre måneder, hvor dette ikke allerede er gældende.

Mulighed for at få første måneds udsendelsestillæg udbetalt forud: Styrket og synlig mulighed for at få ydelser for udsendelse i internationale operationer udbetalt fra starten af første udsendelsesmåned.

Familien tættere på arbejdspladsen: Indsats for at styrke forståelsen for Forsvarets opgaveløsning hos medarbejdernes familier. Det foreslås bl.a. at etablere en årlig familiedag, øge mulighed for deltagelse af pårørende ved særlige begivenheder mv.

Praktisk og bedre balance i hverdagen: Udvide samarbejdet med Logbuy-rabatordningen til at indeholde flere rabatter på serviceydelser til hverdagen, fx måltidskasser og rengøringshjælp.

Attraktive karriereveje

Styrkelse af karriereveje for alle medarbejdere: Øget synliggørelse af karriereveje samt uddannelse af chefer og ledere i karriere- og kompetencevejledning.

Investering i re-entry for tidligere medarbejdere: Udvikle projektet ”Velkommen tilbage” for at styrke rekrutteringen af tidligere medarbejdere gennem bl.a. karrierevejledning, frivillig mentorordning, uddannelse mv.

Digital platform til synliggørelse af job- og uddannelsesmuligheder samt individuel karrierevejledning: Det eksisterende karrieresite udvikles som digital platform med henblik på at tydeliggøre karrierespor, uddannelsesmuligheder, arrangementer mm. i Forsvaret.

Strategisk samarbejde med civile virksomheder: Øget mulighed for at indgå aftaler med civile virksomheder om deleordninger af ministerområdets medarbejdere for at øge fastholdelsen af Forsvarets medarbejdere.

Tiltrække medarbejdere til lokalmiljøet: Udarbejde en systematiseret proces for støtte til medarbejderens ægtefælles jobsøgning samt familiens integration og forankring i lokalmiljøet (job, bolig, pasning, skole og fritid).

On- og offboarding for alle: Udvikling af koncernfælles retningslinjer, værktøjer mm. for strukturerede on- og offboardingforløb.

Digital understøttelse af onboarding processer: Udvikling af et onboardingværktøj, der kan styrke og lette onboarding af nye medarbejdere.

Besøg i koncernen: Øget brug af onboardingarrangementer, så nye medarbejdere får kendskab til egen organisation og hele ministerområdet.

Kompetencer til fremtidens opgaver

Fleksibel adgang til Master i Militære Studier for officerer og til Militær Akademi Uddannelse for befalingsmænd: Mulighed for at give flere officerer og befalingsmænd adgang til kompetenceudvikling via Forsvarets militære videreuddannelser.

Øget brug af AMU: Øget anvendelse af AMU-systemet til at kompetenceudvikle medarbejderne på forsvarsområdet.

Ledelsesudvikling for civile medarbejdere: Nyansatte civile ledere tilbydes en grundlæggende kompetencepakke for chefer i Forsvarsministeriets koncern for at styrke deres ledelse af koncernens medarbejdere.

Grundlæggende kompetenceløft: Medarbejdere, som har folkeskolens afgangsprøve som højeste afsluttede uddannelse, tilbydes et individuelt opkvalificerings-forløb for at løfte deres niveau inden for dansk, matematik mv.

Tæt samarbejde med det civile uddannelsessystem: Øget samarbejde mellem Forsvaret, Beredskabsstyrelsen og de civile uddannelsesudbydere, der skal styrke sammenhængen og samspillet mellem civile og militære uddannelser.

Kompetenceudviklingspris: Der indføres og uddeles årligt en kompetenceudviklingspris til en person, organisation eller myndighed på baggrund af særlig indsats inden for kompetenceudvikling.

Optimering af ansættelsesforhold i reserven: Som en del af offboarding tilbydes alle afgående uniformerede medarbejdere en reservekontrakt eller en tilknytningsaftale.

Reserven som fleksibel arbejdsstyrke: Udvidet mulighed for at aktivere og anvende reserven i forhold til i dag.

Civile i reserven: Skabe mulighed for ansættelse af civile i reserven, såvel udefrakommende som allerede civilt ansatte inden for ministerområdet.

Proaktiv rekrutteringsindsats blandt tidligere uniformerede ansatte: En proaktiv rekrutteringsindsats som inkluderer, at tidligere uniformerede medarbejdere kontaktes og tilbydes en kontrakt i reserven.

Det gode arbejdsliv

Revision af og ændret tilgang til brug af FOKUS: Der ønskes gennemført en analyse og revidering af det nuværende kompetenceudviklings- og bedømmelsessystem (FOKUS).

Styrkelse af talent management: Videreudvikling af koncernens koncept for talent management via bl.a. uddannelse af chefer og ledere i talent management.

Afskaffelse af 28-dages reglen: Lempelse af afgrænsningen for ydelser ved deltagelse i internationale operationer med henblik på forenkling og gennemskuelighed i ydelsessættet.

Forenkling og ensretning af administration af vagtordninger: Harmonisering og ensartning af aftaler om vagtordninger med henblik på at nedbringe administration mv.

Forplejning og personalepleje under indsættelse: Øget mulighed for at yde personalepleje via fx forplejning i forbindelse med løsning af særlige opgaver (fx bevogtning i civil samfund).

Styrkelse af specialiseret arbejdsmiljørådgivning: Styrkelse af koncernens specialiserede rådgivningskapacitet inden for både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Etablering af moderne faciliteter til fysisk træning for Forsvarets ansatte: Etablering af nye moderne træningsfaciliteter med henblik på at skabe optimale rammer for enheds- og individuel træning.

Psykologfagligt beredskab: Etablering af et psykologfagligt beredskab til bistand ved arbejdsrelaterede belastningsreaktioner.

Idræts- og kostvejledere på lokale tjenestesteder: Etablering af kost- og sundhedsvejledning i Forsvarsministeriets koncern.

Rusmidler og rygning: Styrket indsats mod anvendelse af rusmidler blandt medarbejdere på Forsvarsministeriets område.

Uddannelse af medarbejdere og ledere i stressreduktion: Øget adgang til uddannelse om bl.a. forebyggelse og håndtering af stress.

Økonomi

Der afsættes en økonomisk ramme på 100 mio. kr. årligt til initiativerne.