

## Hærens rekruttering og fastholdelse af soldater

Af Jess Møller Nielsen, Oberst (pens.), Chef for hærens Trænregiment 2015-2022, Senioranalytiker ved Institut for Militær Analyse.

Den danske hær bløder soldater. Fra en militærfaglig vinkel tyder meget på, at årsagen skal findes i strategiske fejlvurderinger af, hvad man kan byde danskere der forventes at sætte deres liv og helbred på spil for nationen. Alternativt kan forsvarsledelsen have undladt at insistere på den militære faglighed i rådgivningen af regering og folketing. Et eksempel er hærens 1. Brigade, som i hæren allerede i forberedelserne til det gældende forsvarsforlig blev vurderet mangelfuldt bemanded og udrustet. Alligevel står der i den endelige politiske aftale, at: *"med investeringerne i 2018-23 vil Forsvaret i 2024 råde over en deployérbar brigade på ca. 4000 soldater, der opfylder NATO's styrkemål til en medium brigade."* Her skal man tilmed være opmærksom på, at 1. Brigade kun er én af flere enheder i hæren.

Ikke desto mindre peger regeringens udspil til et nyt forsvarsforlig i retning af en større hær bestående af værnepligtige og fastansatte soldater suppleret med deltidsansættelser. Det kræver at hæren igen evner at rekruttere og fastholde soldater. Værktøjerne er hærens infrastruktur, materiel, uddannelse og ansættelsesvilkår. Fire områder der alle i årevis har været rapporteret nødlidende både af hærens chefer, de faglige organisationer og ikke mindst af soldater bredt i hæren.

Infrastrukturen omfatter kaserner, skydelejre og brug af civilt terræn til uddannelsesformål. På kasernerne er skydebaner, idrætsanlæg og simulatorer nødvendige for den grundlæggende uddannelse. Derudover tilbringer soldater ofte langt mere end en almindelig civil arbejdsdag på deres egen kaserne, eller på andre kaserner. Derfor må behovet for moderne overnatnings-, forplejnings- og opholdsfaciliteter ikke undervurderes. Skydelejre er nødvendige for at enhederne kan gennemføre realistiske skarpskydninger med alle former for våben. Skarpskydninger er afgørende for enhedernes kvalitet, og har desuden positiv effekt på soldaternes motivation. Under ophold i skydelejre er soldaterne igen borte fra deres egen kaserne, med behov for tilfredsstillende faciliteter. Endelig har hærens mulighed for at kunne bruge civilt terræn til uddannelsesformål stor betydning, et område der over tid er pålagt ganske mange begrænsninger, særligt for kørsel med tunge køretøjer.

Rådighed over moderne våben, køretøjer og andet materiel i alle enheder er afgørende. Soldater der ikke råder over deres organisatoriske materiel kan ikke uddannes, og mister motivationen. Derudover svækkes Danmarks troværdighed som nation i internationale sammenhænge, hvilket rammer den enkelte soldats selvrespekt. Man kan ikke uddanne en hel hær, hvis man som i dag kun har materiel til en halv eller mindre. Derudover motiveres soldater af at arbejde med teknisk udfordrende materiel. Det gælder også unge værnepligtige soldater, der er nysgerrige, intuitive og vil udfordres. Derfor bør der stilles krav til civile producenter om at kunne levere moderne materiel, der udnytter soldaternes evne og vilje til at lære.

Soldater har også tydelige forventninger til kvaliteten af uddannelsen. Al uddannelse skal være realistisk. Det betyder, at de teoretiske psykiske og fysiske oplevelser ved en skarp indsættelse skal kunne genkendes som del af den praktiske uddannelse. Betydningen af begrebet "Train as you fight" kan næsten ikke tillægges for stor værdi. Det gælder både for værnepligtige og kontraktansatte enheder. Værnepligtsenhedernes uddannelse kan således ikke nedprioriteres, da det er fra disse enheder der rekrutteres til de fastansatte enheder.

Erfaringen er, at inden for rimelighedens grænser har soldatens løn mindre betydning for hærens rekruttering og fastholdelse. Vigtigere er familien, langsigtede karrieremuligheder og følelsen af korpsånd. At have en familie kan være svært fordi soldater ofte er væk hjemmefra. Geografiske flytninger med familien

er heller ikke ualmindelige. Potentialiet ligger i bedre adgang til boliger, børnepasning ved kasernerne, sundhedsydelse og inddragelse af familierne i kasernelivet. Udsigten til flere arbejdspladser og stærke familier i fremtiden bør medføre øgede krav til kommunerne om samarbejde med hæren.

For de langsigtede karrieremuligheder har Forsvarets generelle militære jobansøgningssystem spillet fallit. Soldatens karriere skal være styret af hærens behov under størst mulig hensyntagen til individets ønsker. Det kræver åbenhed om mulighederne, og at hæren overholder individuelle aftaler medmindre helt særlige forhold gør sig gældende. Det var også en markant fejl at afskaffe den Civiluddannelsesordning, der gav kontraktansatte soldater mulighed for at få løn under et civilt uddannelsesforløb. Soldater der kan og vil tage ansvar for deres egen tilværelse, forlader nu tjenesten for tidligt. Det gør de fordi det ikke er muligt at skabe en konkurrencedygtig civil tilværelse som del af deres ansættelsesforhold. Belært af erfaringen er det dog vigtigt, at soldatens civile uddannelse fremover sker som afslutning på den militære tjeneste, ellers udhules hærens kampkraft igen.

Hærens korpsånd er følelsen af samhørighed og soldatens vilje til at sætte fællesskabet og den enhed han eller hun indgår i højere end sig selv. Korpsånd er en meget effektiv rekrutterings- og fastholdelsesmekanisme, som dog på ingen måde kommer af sig selv. Derfor skal der i fremtiden være langt bedre mulighed for at soldaterne kan få opfyldt deres åbenlyse forventninger om med stolthed at være en del af et synligt, ubetinget og unikt fællesskab med et historisk vingesus.

Konklusionen er ikke svær at nå frem til. Hvis blødningen skal standses og hæren være større kræver det to ting. Respekt for soldaternes forventninger til tjenesten, og troværdig militærfaglig rådgivning til regeringen og folketinget. Derfra, og først derfra, kan beslutninger om hærens fremtid være et politisk ansvar.