

OKTOBER 2026

Handleplan for ligestilling i Ny værnepligt

Indhold

Forord	4
Indledning	6
Advisory Board for frivillighed og ligestilling.....	8
Handleplanens principper	9
Implementering og løbende udvikling	10
Konkrete indsatser	11
Kultur og kommunikation	11
Opgaveløsning.....	14
Personelforhold	17
Mundering	20
Materiel og soldaternært materiel	21
Etablissementsforhold	22
Implementeringsoversigt	24
Referencer	26

Fotokreditering

Forside: Forsvaret
Side 3: Forsvaret
Side 5: Sophia Bianca Salskov Jakobsen/Forsvaret
Side 9: Forsvaret
Side 10: Sophia Bianca Salskov Jakobsen/Forsvaret
Side 11: Forsvaret
Side 14: Forsvaret
Side 16: Sophia Bianca Salskov Jakobsen/Forsvaret
Side 17: Kongehuset
Side 20: Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse
Side 22: Ulrikke Holm Christensen/Forsvaret
Side 23: Sophia Bianca Salskov Jakobsen/SOLDATEN





Forord

Forsvaret står over for en historisk forandring med indførelsen af fuld ligestilling i værnepligten.

Danmark befinder sig i et mere alvorligt og komplekst sikkerhedspolitisk landskab. Det stiller nye krav til Forsvaret og til vores evne til hurtigt at opbygge kampkraft, løse operative opgaver og uddanne flere værnepligtige.

Med Ny værnepligt skal flere unge gennemføre værnepligt og i højere grad indgå i Forsvarets operative opgaver. Det kræver, at Forsvaret fortsat udvikler sig som arbejdsplads og uddannelsesinstitution.

Forsvaret skal være præget af faglighed, ansvar, respekt og stærke arbejdsfællesskaber. Det gælder både for værnepligtige, fastansatte og ledere på tværs af organisationen.

Ligestilling handler både om lige muligheder og om Forsvarets evne til at løse sine opgaver bedst muligt.

Et moderne forsvar har brug for forskellige kompetencer, perspektiver og erfaringer

for at kunne håndtere et mere komplekst trussels- og sikkerhedsbillede.

Denne handleplan sætter retning for Forsvarets arbejde med ligestilling i Ny værnepligt. Planen samler både eksisterende og nye initiativer, der skal understøtte professionelle uddannelsesmiljøer, stærke arbejdsfællesskaber og gode rammer for værnepligtige på tværs af Forsvaret.

Arbejdet med ligestilling er ikke en afsluttet opgave men en del af den løbende udvikling og modernisering af Forsvaret.

Målet er et stærkt og moderne forsvar med plads til alle, der kan og vil bidrage til løsningen af Forsvarets opgaver. Det er en målsætning, vi alle har ansvaret for at opnå – både dig og mig.

God læselyst og god arbejdslyst med implementeringen.

Michael W. Hyldgaard
Forsvarschef



Indledning

Ligestilling i værnepligten handler både om lige muligheder og om Forsvarets evne til at løse sine opgaver bedst muligt.

Ny værnepligt er en del af anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033.¹ Med aftalen styrkes værnepligten blandt andet gennem længere uddannelsesforløb, et øget antal værnepligtige samt tættere tilknytning til Forsvarets operative opgaver. Samtidig indføres fuld ligestilling mellem kvinder og mænd i værnepligten.

Forberedelserne til fuld ligestilling i værnepligten bygger på flere års målrettet arbejde. Antallet af kvinder, der frivilligt har valgt værnepligten til, er steget gennem en årrække og udgør i dag en væsentlig del af de værnepligtige.² Erfaringerne herfra udgør et vigtigt grundlag for den videre udvikling af værnepligten.

Frivillighed vil fortsat være et bærende princip i værnepligten. Tvangsindkaldelse udgør derfor en sidste løsning i forhold til rekruttering. Samtidig vil værnepligtige i højere grad gøre tjeneste side om side med fastansatte soldater og medarbejdere som en del af Forsvarets operative opgaveløsning. Det stiller nye krav til blandt andet ledelse, uddannelse, samarbejde og de rammer, der understøtter værnepligts-tjenesten på tværs af Forsvaret.

Handleplanen udgør en opfølgning på anden delaftale og samler Forsvarets eksisterende og nye initiativer inden for ligestilling i rammen af Ny værnepligt. Initiativerne skal blandt andet understøtte udviklingen af uddannelsesmiljøer, kultur og tone, faciliteter og sundhedsforhold under værnepligtstjenesten.

Handleplanen bygger på erfaringer fra Forsvarets myndigheder, undersøgelser, forskning, internationale erfaringer samt bidrag fra blandt andet Værnepligtsrådet og Advisory Board for Frivillighed og Ligestilling.

Forsvaret har forskellige operative vilkår og lokale forhold på tværs af værn og myndigheder. Derfor skal centrale initiativer kunne tilpasses lokale forhold, så de er relevante og anvendelige i praksis.

Handleplanen samler Forsvarets indsatser i rammen af Ny værnepligt inden for følgende områder:

- Kultur og kommunikation
- Opgaveløsning
- Personelforhold
- Mundering
- Materiel og soldaternært materiel
- Etablissemmentsforhold.

Ny værnepligt i hovedtræk

- Fuld ligestilling i værnepligten.
- Flere værnepligtige, tjenestesteder og uddannelsesretninger.
- Længere uddannelsesforløb med en generel varighed på 11 måneder.
- Øget tilknytning til operative opgaver.
- Mulighed for indsættelse både i og uden for kongeriget.
- Frivillighed er et bærende princip.
- Implementering fra 2026.

Fuld ligestilling på Forsvarets Dag



Alle unge, der fylder 18 år, indkaldes til sessionsbehandling på Forsvarets Dag.



Der trækkes på baggrund af egnethedsvurdering et lodnummer.



Hvis der ikke er tilstrækkeligt med frivillige, indkaldes personer med de laveste lodnumre til aftjening af værnepligt uanset køn.

Advisory Board for frivillighed og ligestilling



Forsvaret har som led i anden delaftale nedsat et Advisory Board for Frivillighed og Ligestilling.

Advisory Boardet bidrager med faglige input og anbefalinger til Forsvarets arbejde med frivillighed og ligestilling i værnepligten samt ligestilling i Forsvaret generelt. Samtidigt skal Boardet understøtte arbejdet med fuld ligestilling og en mere balanceret kønsfordeling på tværs af Forsvarsministeriets område. Dette sker blandt andet i rammen af boardets årlige anbefalinger til fokus- og indsatsområder.

Advisory Boardet bidrager løbende til evaluering og videreudvikling af Forsvarets arbejde med frivillighed og ligestilling i værnepligten.

Arbejdet omfatter blandt andet kultur, trivsel, sundhedsforhold og indsatser mod kønskrænkende adfærd. Internationale erfaringer og perspektiver inddrages også som led i arbejdet.

Advisory Boardet har været inddraget i udviklingen af denne handleplan gennem dialog og drøftelser om både initiativer, implementering og status. Flere af Advisory Boardets anbefalinger fra 2025 er indarbejdet i handleplanens initiativer, herunder arbejdet med fælles normer for adfærd, soldaterinddragelse, mentorstøtte samt målrettet kommunikation om værnepligtens muligheder.³

Advisory Board i hovedtræk

- Nedsat i juni 2024.
- Etableret som led i anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033.
- Består af repræsentanter fra faglige organisationer, interesseorganisationer, Forsvarsministeriets område og Beredskabsstyrelsen.
- Bidrager med anbefalinger om frivillighed og ligestilling.
- Følger blandt andet udviklingen i frivillighed og ligestilling i værnepligten samt ligestilling i Forsvaret generelt.
- Inddrager internationale erfaringer og perspektiver.

Handleplanens principper

Forsvarets arbejde med ligestilling i Ny værnepligt tager udgangspunkt i seks principper, som skal bidrage til en fælles retning for arbejdet på tværs af Forsvaret.

Figur 1

Handleplanens principper

	Operativ effekt	Indsatserne skal understøtte Forsvarets opgaveløsning.
	Frivillighed	Frivillighed er fortsat et bærende princip i værnepligten.
	Fælles ansvar	Ligestilling er et ledelses- og organisationsansvar.
	Lokalt ejerskab	Indsatser tilpasses lokale forhold og behov.
	Respekt og tryghed	Alle skal mødes med respekt og professionel omgangstone.
	Databaseret udvikling	Indsatser udvikles på baggrund af erfaringer, forskning og løbende evaluering.

Implementering og løbende udvikling

Handleplanens initiativer implementeres gradvist som led i indførelsen af Ny værnepligt.

Udvalgte initiativer er iværksat ved de enheder, der påbegyndte den fremrykkede opstart i februar 2026, mens den øvrige implementering primært gennemføres i forbindelse med den ordinære opstart af Ny værnepligt i august 2026 og frem.

Der gennemføres opfølgning på handleplanens initiativer i hele forligsperioden frem mod 2033. Første evaluering forventes gennemført i 2028 med baggrund i uddannelsen af de første værnepligtshold i rammen af Ny værnepligt.

Erfaringer og evalueringer indgår derudover løbende i den videre udvikling og justering af handleplanens initiativer.

Hovedtemaer fra handleplanen indgår bl.a. i en central undersøgelse af værnepligten, som gennemføres ved hvert værnepligtshold fra august 2026 og frem.

Opfølgning gennemføres derudover på baggrund af undersøgelser, evalueringer og dialog med de værnepligtshavende og støttende myndigheder, Værnepligtsrådet samt Advisory Board for Frivillighed og Ligestilling.



Konkrete indsatser

Kultur og kommunikation

Kultur, ledelse og kommunikation har betydning for både trivsel, samarbejde og Forsvarets operative opgaveløsning. Med Ny værnepligt skal flere værnepligtige uddannes og indgå i operative sammenhænge side om side med fastansatte soldater og medarbejdere. Det stiller nye krav til uddannelse, ledelse og fælles rammer for professionel adfærd.

Erfaringer fra Forsvarets eksisterende indsatser viser samtidigt, at tydelige normer, lokal forankring og fælles ansvar har betydning for både arbejdsmiljø og samarbejde.

Samtidig peger blandt andet Værnepligtsrådet og Advisory Boardet på behovet for fælles rammer, mentale redskaber og fortsat udvikling af området.

Forsvaret gennemfører derfor en række initiativer inden for ledelse, mental robusthed, fælles normer og forebyggelse af grænseoverskridende adfærd som en integreret del af værnepligtsuddannelserne og uddannelsen af fremtidige førere og ledere.



Initiativer

1. Ledelse af stærke arbejdsfællesskaber

Forsvaret har siden 2022 arbejdet med konceptet Stærke arbejdsfællesskaber som en forebyggende indsats mod krænkende adfærd. Erfaringer viser blandt andet, at tydelige normer, lokal forankring og træning i konflikthåndtering har betydning for både arbejdsmiljø og opgaveløsning.⁵

Forsvarsakademiet implementerer som led i Ny værnepligt undervisning i *ledelse af stærke arbejdsfællesskaber* på Forsvarets skoler. Undervisningen omfatter blandt andet ledelsesansvar, konflikthåndtering, forebyggelse af krænkende adfærd og professionel omgangstone i operative miljøer.

2. Stærke arbejdsfællesskaber for værnepligtige

Undervisning i stærke arbejdsfællesskaber integreres i værnepligtsuddannelsen med fokus på en respektfuld omgangstone samt fælles ansvar og håndtering af grænseoverskridende adfærd blandt værnepligtige og fastansatte medarbejdere. Undervisningen tager blandt andet udgangspunkt i de leveregler og fælles normer, som de værnepligtige selv er med til at formulere som en del af hverdagen under værnepligtstjenesten.

3. Ny ledelseshåndbog: Ledelse af soldater

Ledelse af soldater er én af tre nye ledelseshåndbøger ved Forsvarsakademiet. Ledelseshåndbogen skal blandt andet understøtte arbejdet med at uddanne, motivere og lede unge mennesker med forskellige erfaringer og baggrunde, både under uddannelse og i den operative opgaveløsning.

Krænkende adfærd i værnepligten

- Ca. 23 % af de værnepligtige har oplevet mindst én hændelse af uønsket seksuel opmærksomhed og chikane under deres værnepligt, jf. Undersøgelse af værnepligtsuddannelsen, trivsel og krænkende adfærd (2025).
- Oplevelserne fordeler sig på ca. 46 % af de adspurgte værnepligtige kvinder og ca. 17 % af de adspurgte værnepligtige mænd.
- I ca. 39 % af tilfældene er hændelsen udøvet af en anden værnepligtig.
- Handleplanen indeholder en række indsatser, der har til hensigt at forebygge og håndtere uønsket seksuel opmærksomhed og chikane. Det vedrører bl.a. udarbejdelse af et centralt adfærdskodeks, der skal sætte rammen for professionel adfærd og respektfuld omgangstone, undervisning af ledere i ledelsesansvar, herunder konflikthåndtering, forebyggelse af krænkende adfærd og professionel omgangstone i operative miljøer samt undervisning i støtte- og handlemuligheder ved oplevede krænkelser og grænseoverskridende adfærd.

Initiativer

4. Ligestillingspolicy på Forsvarets skoler

Førere og ledere afspejler i vidt omfang den kultur og omgangstone, som de selv møder gennem uddannelse og tjeneste. Det er derfor vigtigt, at sergent- og løjtnantselever oplever respektfulde og ligeværdige uddannelsesmiljøer på Forsvarets skoler.

Forsvarsakademiet har på den baggrund udarbejdet en ligestillingspolicy, som blandt andet tydeliggør skolechefernes ansvar for at understøtte dette arbejde på tværs af Forsvarets uddannelser. Policyen er udviklet som et supplement til konceptet stærke arbejdsfællesskaber og fastslår blandt andet, at kønsstereotype tilgange over for elever ikke accepteres, og at uddannelseskrav skal formuleres og praktiseres uden kønsbias.

5. Militær mentaltræning for værnepligtige

Forsvaret implementerer programmet militær mentaltræning som en integreret del af værnepligtsuddannelsen. Formålet er at styrke værnepligtiges mentale robusthed og evne til at håndtere belastninger i forbindelse med blandt andet felttjeneste, øvelsesvirksomhed og operativ tjeneste. Programmet skal samtidig bidrage med konkrete redskaber og viden om mental sundhed som støtte for værnepligtiges trivsel og omstillingsparathed under tjenesten.

6. Forskning i kultur og inklusion i de væbnede styrker

Forsvarsakademiet har iværksat forskning inden for køns- og inklusionsperspektiver i de væbnede styrker. Forskningen skal blandt andet belyse kulturelle og organisatoriske udfordringer i praksis. Resultaterne fra forskningen forventes fra 2027 at indgå i Forsvarets lederuddannelser samt understøtte lokale indsatser og rådgivning på tværs af Forsvaret.

7. Centralt adfærdskodeks

Forsvaret udarbejder et fælles centralt adfærdskodeks med udgangspunkt i Forsvarets værdier og ledelsesgrundlag. Adfærdskodekset skal fungere som en fælles referenceramme for professionel adfærd og respektfuld omgangstone for både fastansatte medarbejdere og værnepligtige. Adfærdskodekset udvikles blandt andet med afsæt i lokale erfaringer og anbefalinger fra Advisory Boardet.

Militær mentaltræning

- Programmet er udviklet af Veterancenterets Militærpsykologiske afdeling.
- Militær mentaltræning bygger blandt andet på konceptet Road to Mental Readiness (R2MR), som er udviklet af det canadiske forsvar.⁶
- Programmet har været gennemført som et pilotprojekt ved Flyvevåbnets basisuddannelse siden 2024.

Fælles normer og fagligt grundlag

- Advisory Boardet anbefaler, at der udarbejdes fælles rammer for god adfærd i Forsvaret.³
- KVINFOs rapport om kultur og køn i Hæren peger tilsvarende på vigtigheden i tydelig ledelse og lokal forankring i arbejdet med kultur og omgangstone.⁷

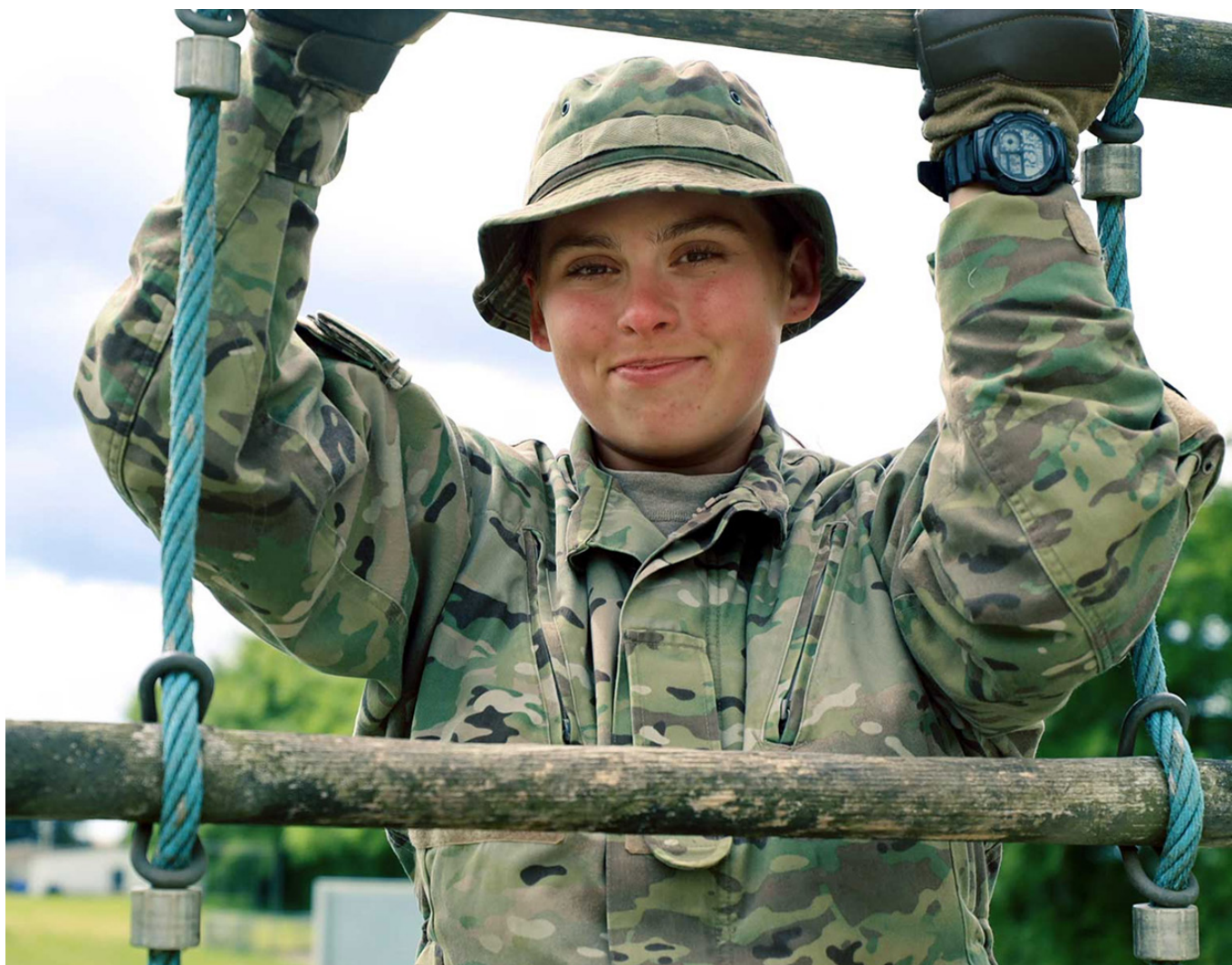
Opgaveløsning

Ny værnepligt indebærer, at værnepligtige i højere grad indgår i operative opgaver side om side med fastansatte soldater og medarbejdere. Samtidig vil værnepligtige i højere grad kunne gøre tjeneste både i og uden for kongeriget som led i Forsvarets operative opgaveløsning.

Det stiller øgede krav til samarbejde, uddannelse og rammer, der understøtter både trivsel og opgaveløsning samt evnen

til at indgå professionelt i forskellige operative miljøer.

Forsvaret arbejder derfor med initiativer, der skal styrke samarbejdet mellem værnepligtige og fastansatte, integrere relevante kønsperspektiver under uddannelse og operative forhold samt understøtte belastnings- og skadesforebyggelse i relation til tjenesten.



Initiativer

1. Styrket samarbejde mellem fastansatte og værnepligtige

Forsvaret gennemfører målrettede indsatser, der skal styrke samarbejdet mellem værnepligtige og fastansatte soldater og understøtte forståelsen af, at man kan være soldat på mange måder.³

Indsatserne tilpasses de enkelte værns operative forhold og omfatter blandt andet undervisning og træning i rammen af stærke arbejdsfællesskaber med fokus på fællesskab, respekt og grænsesætning.

2. Belastnings- og skadesforebyggelse

Forsvarets Sundhedskapacitet moderniserer fagene militær fysisk træning og nærkamp med fokus på belastningsstyring og skadesforebyggelse som led i Ny værnepligt.

Indsatsen skal blandt andet understøtte et mere fleksibelt uddannelsesgrundlag med fokus på den enkeltes fysiske udgangspunkt og reducere risikoen for belastningsskader under uddannelsen. Forsvaret udvikler samtidig en digital træningsplatform, der skal støtte værnepligtige i planlægning og belastningsstyring af egen træning før og under værnepligten.

3. Styrket datagrundlag for fysisk præstation og udvikling

Forsvarets Sundhedskapacitet gennemfører en undersøgelse af værnepligtiges fysiske indgangsniveau, udvikling gennem uddannelsen og sammenhæng mellem fysisk præstationsevne, træningsadfærd og skader.

Undersøgelsen skal blandt andet bidrage til øget viden om eventuelle forskelle i fysisk præstationsevne og belastningsmønstre mellem mænd og kvinder. Resultaterne skal samtidig styrke grundlaget for den fortsatte udvikling af fysisk træning, test og uddannelsesforløb i Forsvaret.

Undersøgelsen gennemføres ved udvalgte værnepligtsenheder på hold august 2026 og forløber gennem hele uddannelsesperioden. Resultaterne forventes fra 2027 at kunne danne grundlag for anbefalinger til fremtidige indsatser.

Fysisk præstation og skader

- *Fysiske forhold og overbelastning* har været blandt de primære årsager til frafald under værnepligtsuddannelsen.⁹
- Mere end halvdelen af de værnepligtige kvinder og mænd oplever det fysiske niveau som *middel hårdt* til *hårdt over middel*.⁴
- 77 % af de adspurgte værnepligtige i KVINFORs rapport for Hæren oplever, at fysisk præstation i høj grad har betydning for videre uddannelse og karriere i Forsvaret.⁷

Initiativer

4. Kulturforståelse i og uden for kongeriget

Veterancentrets undervisning i kulturforståelse vil fremadrettet indgå som en del af både fastansatte og værnepligtiges indsættelsesspecifikke uddannelse. Undervisningen skal styrke forståelsen for kulturelle forskelle og understøtte soldaternes evne til at indgå professionelt i samarbejde med både lokalbefolkning, allierede og internationale samarbejdspartnere.

5. Kønspektiver i militære operationer

Flyvevåbnet implementerer undervisning i kønspektiver i militære operationer som led i Ny værnepligt. Undervisningen skal styrke forståelsen for, hvordan kønspektiver kan påvirke operative forhold og opgaveløsning, herunder samarbejde, beskyttelse og kontakt med civile under militære operationer.⁸

Undervisningen gennemføres både i værnepligtsuddannelsen samt på Flyvevåbnets sergent- og løjtnantsuddannelser. Erfaringer fra implementeringen indgår i Forsvarsakademiets videre udvikling af området på tværs af Forsvarets uddannelser.

6. Felthygge for alle soldater

Forsvaret styrker undervisningen i felthygge som led i Ny værnepligts ændrede operative forhold og rammer for tjenesten. Undervisningen skal understøtte, at alle soldater har et fælles og relevant grundlag for at håndtere praktiske udfordringer under feltmæssige og maritime forhold på en måde, der bidrager til både trivsel og operativ opgaveløsning.

Mødet med andre kulturelle normer og forventninger til blandt andet køn, autoritet og samspil kan påvirke både opgaveløsning og soldatens trivsel under tjeneste.¹⁰



Personelforhold

Med Ny værnepligt ændres rammerne for værnepligtstjenesten for både kvinder og mænd. Det stiller øgede krav til Forsvarets arbejde med sundhedsforhold, støttefunktioner og forvaltning af personelforhold under tjenesten.

Indsatsen omfatter derfor initiativer, der skal sikre tidssvarende rammer for blandt andet sundhedsydelser, forældreskab, mentorstøtte samt styrke værnepligtiges

viden om støtte- og handlemuligheder ved krænkende adfærd.

Samtidigt arbejder Forsvaret med målrettede rekrutterings- og marketingsindsatser, som skal øge kendskabet til værnepligtens fællesskaber, uddannelser og karrieremuligheder.

Indsatserne skal samlet understøtte trygge og professionelle rammer for værnepligtige.



Initiativer

1. Graviditet og forældreskab

Ny værnepligt betyder, at flere unge med forskellige livssituationer gennemfører værnepligt. Det stiller krav til klare og tidssvarende rammer for værnepligtige, der bliver gravide eller forældre under tjenesten. Forsvaret moderniserer derfor rammerne for graviditet, barsel og forældreskab blandt værnepligtige. Arbejdet skal sikre overensstemmelse med gældende regler om barsel og forældreorlov samt bidrage til opdateringen af forvaltningsgrundlaget for håndtering af området.

2. Sundhedsydelse for alle soldater

Ligestillingen i værnepligten betyder, at kvindelige værnepligtige i fremtiden også skal aflevere deres sundhedskort. Forsvarets infirmerier vil derfor i udgangspunktet varetage sundhedsydelser for alle soldater uanset køn. Forsvarets Sundhedskapacitet har i den forbindelse gennemført en modernisering og tilpasning af faciliteter, anskaffelse af relevant medicinsk udstyr samt efteruddannelse af sundhedsfagligt personale. Værnepligtige vil som hidtil altid kunne få henvisning til eksempelvis speciallæger, hvis det vurderes nødvendigt.

3. Støtte- og handlemuligheder ved krænkende adfærd

Studier peger på, at alle soldater kan opleve barrierer og usikkerhed i forbindelse med at håndtere og anmelde krænkende adfærd.¹¹ Forsvarets værnepligtsundersøgelse fra 2025 viser dertil, at værnepligtige, som oplever krænkelse, oftest taler med en anden værnepligtig fremfor at henvende sig til den organisatoriske støttestruktur.⁴

Forsvaret styrker derfor undervisningen i støtte- og handlemuligheder ved krænkende adfærd som en integreret del af værnepligtsuddannelserne. Undervisningen skal sikre, at værnepligtige har viden om, hvordan de både åbent og anonymt kan søge støtte eller henvende sig i forbindelse med oplevede krænkelse, herunder til Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) samt Forsvarets Whistleblowerordning.

Graviditet er ikke forenligt med værnepligtstjenesten. Det er i udgangspunktet derfor ikke muligt for gravide at indgå i tjenesten.

MinVærnepligt – Digital støtte og trivsel

- MinVærnepligt er en digital platform for værnepligtige.
- Med Ny værnepligt implementeres et særskilt trivselsmodul.
- Formålet er let, tryk og tilgængelig adgang til rådgivning og støtte.
- Modulet indeholder blandt andet en direkte kontaktfunktion til OPRK, som kan yde anonym sparring og vejledning.

Initiativer

4. Mentorordning

Advisory Boardet har peget på betydningen af rollemodeller og stærke fællesskaber som en del af arbejdet med fastholdelse blandt værnepligtige.³ Forsvaret implementerer derfor mentorordninger ved enheder med værnepligtige.

Mentorordningerne skal bidrage til et godt uddannelsesmiljø gennem faglig og personlig sparring samt styrke værnepligtiges tilknytning til tjenesten og oplevelse af fællesskab. Mentorerne skal samtidig fungere som rollemodeller og give værnepligtige mulighed for at drøfte erfaringer fra tjenesten såvel som mulighederne for videre uddannelse og karriere i Forsvaret.

5. Målrettede rekrutterings- og marketingindsatser

Målgruppeanalyser gennemført af Epinion for Forsvarets Personelkommando i 2024 og 2026 peger på en række barrierer for unges motivation for frivilligt at melde sig til Ny værnepligt.

Mest udtalt er:

- Uddannelseslængden på 11 måneder
- Ønske om en anden uddannelse og karriere
- En opfattelse af at være fysisk eller psykisk begrænset i værnepligten¹²

Samtidigt viser seneste undersøgelse af de værnepligtiges trivsel, at over 80 % af de værnepligtige kvinder og mænd i høj eller meget høj grad vil anbefale værnepligten til andre.⁴

Personelkommandoen gennemfører på den baggrund målrettede rekrutterings- og marketingindsatser med henblik på at styrke kendskabet til værnepligten og øge den frivillige tilslutning blandt unge. Indsatserne inkluderer desuden et særskilt fokus på at øge viden og overvejelse blandt unge kvinder i relation til værnepligtens indhold, fællesskaber og karrieremuligheder.

Repræsentation og kønsbalance

- En mere balanceret repræsentation af kvinder og mænd i værnepligten kan styrke både rekrutteringsgrundlaget og samarbejdet i Forsvaret.
- Andelen af kvinder i værnepligten udgjorde i perioden 2021–2025 i gennemsnit ca. 25 % af den samlede værnepligtsstyrke.
- Ny værnepligts ændrede vilkår kan have en negativ påvirkning på andelen af kvinder, der er motiveret for frivilligt at melde sig til værnepligten.¹²
- Advisory Boardet anbefaler at målrette kommunikationen om værnepligtens indhold, uddannelse og karrieremuligheder med det formål at øge viden og interesse hos blandt andet kvinder.³

Mundering

Mundering og udrustning er både et vigtigt arbejdsredskab og en central del af soldatens identitet og fællesskab. Med Ny værnepligt skal flere værnepligtige kunne uddannes, trænes og løse opgaver under forskellige forhold på tværs af Forsvaret.

Forsvaret arbejder derfor med initiativer, der skal styrke iklædningen af værnepligtige gennem bedre pasform, høj kvalitet og en mere effektiv udlevering af uniformsdele og udrustning tidligt i uddannelsesforløbet.

Initiativer

1. Nyt kampuniformssystem

Forsvaret implementerer ny kampuniform for værnepligtige og fastansatte soldater. Kampuniform M/26 er udviklet sammen med Crye Precision, som i en årrække har leveret kampuniformer i høj kvalitet til blandt andet Jægerkorpset. Med den nye kampuniform bliver det muligt at få både en herremodel og en model til kvinder. Systemet skal således understøtte bedre pasform, øget kvalitet og høj funktionalitet på tværs af køn og kropsbygninger. Værnepligtige forventes iklædt det komplette system fra august 2027.

2. Styrket iklædning af værnepligtige

Forsvaret styrker arbejdet med udlevering af mundering og udrustning med henblik på, at værnepligtige tidligere i uddannelsen får udleveret en uniform og udrustning, som passer til den enkelte. Indsatsen omfatter blandt andet bedre adgang til relevante størrelser og materiel samt bedre vejledning i forbindelse med udleveringen. Forsvaret arbejder samtidig med teknologiske løsninger, der på sigt skal understøtte mere præcis størrelsestilpasning og effektiv udlevering af mundering og udrustning.

Bedre kvalitet og pasform til den enkelte

Kampuniform M/26 vil bestå af:

- Kampbukser
- Kampskjorte
- Skjortejakke
- Kampjakke
- Softshell jakke



Foto: Søværnets nye blå M/26-uniform.

Materiel og soldaternært materiel

Adgang til relevant materiel, praktisk udrustning og tydelig vejledning har betydning for værnepligtiges daglige tjeneste under blandt andet feltmæssige, maritime og operative forhold.

Indsatsen omfatter derfor løsninger, der skal styrke værnepligtiges kendskab til og anvendelse af udleveret materiel samt understøtte håndteringen af praktiske forhold under tjenesten.

Initiativer

1. MinUdrustning (App)

Forsvaret har lanceret appen MinUdrustning som et digitalt supplement til undervisningen i anvendelse, tilpasning og vedligeholdelse af udleveret materiel og udrustning.

2. Hygiejneartikler til kvinder

Forsvaret har implementeret hygiejneartikler til kvindeligt personel for at understøtte sundhed og trivsel under forskellige operative forhold. Indsatsen indgår samtidig i den styrkede undervisning i felthygiejne med henblik på at sikre, at alle soldater har viden om praktiske forhold knyttet til hygiejne og sundhed under tjenesten.

Viden ved hånden

- Dialog med Værnepligtsrådet peger på behov for bedre overblik over udleveret materiel og lettere adgang til information om kønsspecifikt udstyr.
- MinUdrustning samler information om anvendelse, tilpasning og vedligeholdelse af udleveret materiel og udrustning.
- Værnepligtige kan tilgå vejledninger digitalt, når behovet opstår under uddannelsen.
- Appen omfatter både generel og kønsspecifik mundering og udrustning.

Etablissemmentsforhold

Indkvarterings- og velfærdsfaciliteter har betydning for både fællesskab, trivsel og den daglige tjeneste i værnepligten.

Værnepligtige indkvarteres i udgangspunktet på tværs af køn. Forsvaret arbejder derfor løbende med at udvikle og tilpasse faciliteterne til de behov, der følger af værnepligt for både kvinder og mænd.

Initiativ

1. Rammer der rummer alle

Forsvaret udvikler og tilpasser indkvarterings- og velfærdsfaciliteter som led i implementeringen af Ny værnepligt.

Arbejdet omfatter blandt andet etablering af nye faciliteter samt tilpasning og renovering af eksisterende rammer med fokus på privatliv, fleksible indkvarteringsmuligheder og gode fælles faciliteter for værnepligtige. Dialog med Værnepligtsrådet har blandt andet peget på betydningen af mindre stuer, private omklædnings- og badeforhold samt velfærdsområder, der understøtter fællesskab på tværs af stuer og enheder.

Indkvartering og velfærdsfaciliteter

Følgende principper indgår i udviklingen af både nye faciliteter og ved renoveringen af eksisterende bygninger:

- Mindre stuer og fleksible indkvarteringsløsninger.
- Private omklædnings- og badeforhold.
- Velfærdsområder til socialt samvær og fællesskab.
- Løsninger, der understøtter indkvartering af både kvinder og mænd.



Foto: Midlertidige pavillonløsninger for Flyvevåbnets værnepligtige på Flyvestation Karup.



Implementeringsoversigt

Kultur og kommunikation

Initiativer	Implementeringsstatus	Ansvarlig myndighed
Ledelse af stærke arbejdsfællesskaber	Implementeres fra 2026	Forsvarsakademiet
Stærke arbejdsfællesskaber for værnepligtige	Implementeret	Værn og værnepligtshavende myndigheder
Ledelse af soldater (ny ledelseshåndbog)	Implementeres fra 2026	Forsvarsakademiet
Ligestillingspolicy på Forsvarets skoler	Implementeret	Forsvarsakademiet
Militær mentaltræning	Implementeret	Værn og værnepligtshavende myndigheder
Forskning i kultur og inklusion i de væbnede styrker	Resultater implementeres fra 2027	Forsvarsakademiet
Centralt adfærdskodeks	Implementeres fra 2027	Forsvarsakademiet

Opgaveløsning

Initiativer	Implementeringsstatus	Ansvarlig myndighed
Samarbejde mellem fastansatte og værnepligtige	Implementeres fra 2026	Værn og værnepligtshavende myndigheder
Belastnings- og skadesforebyggelse	Implementeres fra 2026	Forsvarets Sundhedskapacitet
Styrket datagrundlag for fysisk præstation og udvikling	Resultater implementeres fra 2027	Forsvarets Sundhedskapacitet
Kulturforståelse i og uden for kongeriget	Implementeres fra 2026	Værn og værnepligtshavende myndigheder
Kønspektiver i militære operationer (Gender in Military Operations)	Implementeret	Flyvevåbnet
Felthygiejne for alle soldater	Implementeret	Værn og værnepligtshavende myndigheder

Implementeringsoversigt

Personelforhold

Initiativer	Implementeringsstatus	Ansvarlig myndighed
Graviditet og forældreskab (forvaltningsgrundlag)	Implementeres fra 2026	Personelkommandoen
Sundhedsydelse for alle soldater	Implementeret	Forsvarets Sundheds-kapacitet
Støtte- og handlemuligheder ved krænkende adfærd	Implementeres fra 2026	Værn og værnepligtshavende myndigheder
Mentorordning	Implementeres fra 2026	Værn og værnepligtshavende myndigheder
Målrettede rekrutterings- og marketingsindsatser	Implementeres fra 2026 (løbende indsats)	Personelkommandoen

Mundering

Initiativer	Implementeringsstatus	Ansvarlig myndighed
Nyt kampuniformssystem	Implementeres gradvist fra 2027	Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse
Styrket iklædning af værnepligtige	Implementeres fra 2026	Forsvarets Forsynings-tjeneste

Materiel og soldaternært materiel

Initiativer	Implementeringsstatus	Ansvarlig myndighed
MinUdrustning (App)	Implementeret	Forsvarsakademiet
Hygiejneartikler til kvinder	Implementeret	Værn og værnepligtshavende myndigheder

Etablissemmentsforhold

Initiativer	Implementeringsstatus	Ansvarlig myndighed
Rammer der rummer alle	Implementeres gradvist fra 2026–2029	Forsvarets Etablissement- og Terrænkommmando

Referencer

1. Regeringen. *Anden delaftale under forsvarsforliget 2024–2033*. 30. april 2024. Revideret 25. marts 2025; Regeringen. *Aftale om fuld ligestilling i værnepligten under forsvarsforliget 2024–2033*. 30. april 2024, revideret 25. marts 2025.
2. Forsvarets Personelkommando. *Værnepligtige fordelt på værn og køn i perioden 2014–2024*. 2025. Data fra Forsvaret.
3. Forsvaret. *Anbefalinger fra Advisory Board for Frivillighed og Ligestilling 2025*. 2026.
4. Forsvaret. *Undersøgelse af værnepligtsuddannelsen, trivsel og krænkende adfærd 2025*. 2025.
5. Forsvarsakademiet. *Slutrapport – Krænkende adfærd straksindsats*. 2025.
6. Veterancentret. *Militær Mentaltræning (MMT)*. Forsvaret. Tilgængelig via Veterancentrets fagmateriale.
7. KVINFO. *Køn, minoriteter og kultur i Hæren – Barrierer for rekruttering og fastholdelse. Rapport A: Analyse, konklusioner og anbefalinger*. 2025, s. 32 og 68.
8. Udenrigsministeriet, Forsvarsministeriet og Justitsministeriet. *Danmarks Nationale Handlungsplan for Kvinder, Fred og Sikkerhed 2025–2029*. 2025, afsnit 2 og 3; North Atlantic Treaty Organization (NATO). *Bi-Strategic Command Directive 040-001: Integrating Gender Perspective into the NATO Command Structure*. 2021.
9. Forsvaret. *Afgangsundersøgelse for værnepligtige – Hovedrapport 2022, 2023 og 2024*. 2025.
10. Bennike, K.B. *We Don't See Gender, Only Soldiers! – Negotiating Military Identities in Narratives on Gender, Peace, and Security*. 2021, s. 245-251.
11. Kaspersen, S.I. *Accepted as Soldiers? Exploring Female Identity Performance and Whistleblowing Dynamics in the Norwegian Army*. *Scandinavian Journal of Military Studies*, 6(1), 2023, s. 102–116; Sløk-Andersen, B. *The Butt of the Joke? Laughter and Potency in the Becoming of Good Soldiers*. *Cultural Analysis*, 17(1), 2019, s. 25-56; Forsvarsakademiet. *Tendenser, initiativer og opmærksomheder i faglitteraturen vedrørende forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd*. 2023, s. 13.
12. Epinion. *Løbende måling af værnepligtsområdet – 1. måling*. Udarbejdet for Forsvarets Personelkommando. 2026, s. 38-49; Epinion. *Målgruppe analyse af frivilligt rekrutteringspotentiale ved Ny værnepligt*. Udarbejdet for Forsvarets Personelkommando 2024, s. 40-41, 65-71.



Holmens Kanal 9
1060 København K
DK – Denmark
www.forsvaret.dk