

Referat af 1. Landstalsmandsmøde for værnepligtige landstalsmænd ved Jydske Dragonregiment

d. 15. september 2020

Udsendt af:
Værnepligtsrådet
P. Løwenørns vej 5
1439 København K



Indholdsfortegnelse

MØDEDELTAGERE	3
STATUS FRA TJENESTESTEDERNE	4
<i>TALSMANDSORDNINGEN</i>	<i>6</i>
LANDSTALSMÆNDENE	7
<i>LIGESTILLING OG KØN</i>	<i>7</i>
<i>KVINDER, HYGIEJNE OG TID</i>	<i>9</i>
<i>MATERIEL</i>	<i>10</i>
<i>MIDLERTIDIGE LØSNINGER</i>	<i>10</i>

MØDEDELTAGERE

Panelet

OK Morten C. Juster, Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS)

KN Marie Hagsten, Forsvarskommandoen – Hærkommandoen (FKO-H)

KN Lasse K. Sjøgaard, Forsvarskommandoen – Flyverkommandoen (FKO-F)

SSG Brian Strømkjær, Forsvarskommandoen – Søværnskommandoen (FKO-SV)

OL Søren Damgaard Møller – Jydske Dragonregiment (JDR-5B)

Værnepligtsrådet (VR)

MG Anders Rix

MG Emilie Gnutzmann Quistgaard

MG Kristina Thorsø Dele

Landstalsmænd (LTM)

MG Leonora Frydensberg Sepstrup, Operations Support Wing (OSW)

MG Daniel Hjort, Efterretningsregimentet (EFR)

MG Karen Knudsen, Danske Artilleriregiment (DAR)

MG Sebastian Joseph Rasmussen Bracken, Ingeniørregimentet (IGR)

MG Anders Bech-Willumsen, Gardehusarregimentet - Bornholm (GHR-BRNH)

MG Vanessa Dissing, Gardehusarregimentet - Slagelse (GHR-SLA)

MG Ida Elena Hamborg Geertsen, Gardehusarregimentet - Hesteskadronen (GHR-HESK)

MG Sophus Dam-Tholstrup, Jydske Dragonregiment (JDR)

MG Daniel Duschek Houen, Den Kongelige Livgarde (LG)

MG Ida Marie Fevre Visby, Trænregimentet - Aalborg (TRR - AAL)

MG Albert Kestrup, Trænregimentet - Vordingborg (TRR - VOR)

MG Mads Skov Jakobsen, Føringsstøtteregimentet (FSR)

MG Alexander Larsen, Slesvigske Fodregiment (SLFR)

Øvrige deltagere

SSG Kenneth Legér, Sagsbehandler Værnepligtsrådet

Afbud

MG Grith Staunsager, Center for Maritim Uddannelse og Skibssikkerhed (CMS)

STATUS FRA TJENESTESTEDERNE

JDR: Det går fornuftigt. Gode muligheder for udlevering og udbytning af materiel. Forholdene i cafeteriaet er gode, og der er gode indkvarteringsfaciliteter. VPL bestræber sig på at holde problemerne på lavest mulige niveau, gerne på stuerne hvis muligt. TM sparer med hinanden imellem delinger og eskadroner. God og professionel stemning mellem VPL og BM. Håndtering af kønsfælles indkvartering er rigtig god. VPL har fået en briefing om mulige problemer, der kan opstå ved kønsfælles indkvartering, hvilket har givet en god viden. Indkvarteringen på tværs af køn giver desuden god sparring. Infirmeriet bliver mest brugt ved corona symptomer, derudover ved mindre overbelastningsskader.

GHR Rønne: Kun positive tilbagemeldinger. Især grundet Bornholms lokation, man tager sjældent hjem, hvilket styrker sammenholdet og skaber en afslappet, tilpas og professionel omgangstone, både VPL og BM imellem. Kantine og indkvartering er godt og folk er glade. De VPL føler sig tilrette, og der er ikke problemer med kønsneutral indkvartering. Vi føler, at det er gavnligt, da de to køn giver to forskellige syn på verden. Talsmandsordningen fungerer, og de VPL fanger ofte talsmændene på gangen. Det eneste problem der indtil nu er opstået, er betaling af sandwiches i felten, men dette er blevet løst lokalt.

LG: Rigtig god talsmandsordning, hvor TM bruger og giver gode råd til hinanden. Her er god respekt om ordningen fra både VPL og foresatte. I II/LG er der god stemning. Mange rekrutter vil gerne søge videre, og de glæder sig til den resterende grønne tjeneste, samt den blå tjeneste de har i vente. I II/LG er kantine utilstrækkelig, hvor særligt pris og kvalitet ikke hænger sammen, hvilket er til gene for alle. TM forsøger nu at lave statistik over udgifterne med henblik på at undersøge, hvorvidt prisen er realistisk. Garderne har haft en hård start på deres blå tjeneste, hvor grænsekontrol har øget belastningen. Det har været en hæmsko for både motivation og holdning, og det er derfor positivt, at grænsekontrollen er formindsket, da det giver flere fridage. Færre reserver trækkes, hvilket har en god effekt på stemning og motivation, som nu er i bedring. I Gothersgade står det slemt til med indkvartering, hvor særligt toiletterne er under al kritik.

TRR Aalborg: Det går ganske udmærket og de VPL trives godt. Kønsfælles indkvartering, styrker sammenholdet og giver et godt fællesskab. Kantine er mindre imponerende. Inden for den sidste måned har 10-15 VPL haft madforgiftning, 1 VPL har flækket en tand på ris, og maden er overkogt og smattet - alt i alt uspiselige retter, som resulterer i, at de VPL føler sig tvunget til at spise ude, og derfor bruger mange penge på mad. Det går godt imellem VPL og BM, som formår at løse mindre problematikker internt.

TRR Vordingborg: Det går blandet med delingen. Det går dårligt med de VPL's ansvarsområder, men indlæringen går godt. Flertallet ønsker at søge videre. TM-ordningen bliver af nogle BM set som en joke, dog tager cheferne ordningen meget alvorligt. De VPL bruger flittigt ordningen. Der bliver gjort stor brug af belønninger, bl.a. via. sene aftrædningstidspunkter og ture i mosen med fuld udrustning. Kønsfælles indkvartering fungerer godt.

OSW: Generelt stor tilfredshed. Lidt udfordringer ift. materiel, herunder mangel på korte rygsække. God opbygning af belastning, og god gensidig respekt og professionalisme. God dialog BM og VPL imellem. Belønninger gives, men i et omfang, hvor de VPL vurderer det rimeligt. Plads til stor diversitet, og der er ligeledes stor lighed blandt VPL, herunder særligt blandt køn.

SLFR: Det går udmærket, men det mærkes, at det er et nystartet KMP. Der er mange nyuddannede SG, hvilket sætter sit præg. Der bliver gjort brug af et omfang af belønninger, som resulterer i, at de VPL gennem tjenesten frygter, hvornår den næste belønning kommer. Infirmieriet fungerer ikke godt. De VPL indberetter ikke, når de fornemmer corona symptomer, da det opleves ubehageligt at være i isolation, da BM bl.a. råber ad de VPL, hvis de f.eks. rejser sig fra køjen. Har man en skade eller sundhedsproblemer, får man ikke den hjælp man skal have, når man henvender sig, hvor de VPL oplever, at de ikke bliver taget seriøst i disse tilfælde. Kantinen fungerer godt, og der er et godt sammenhold mellem de VPL.

GHR HESK: Det går godt med både yngste og ældste deling. Corona har betydet, at yngste deling er startet på en lidt særlig måde, hvor bl.a. nogle af HESK specielle traditioner har måtte tilsidesættes, hvilket de VPL ærgre sig meget over. Vi er dog så småt på vej til at få startet godt op igen. Der er problemer med infirmieriet, hvor de VPL bruger det som en måde at få tilsneget sig en pause. Bunken af fratrædelsessedler bliver ved med at gro og er allerede meget stor. TM-ordningen bliver brugt meget og på en god måde, hvor TM bl.a. har sørget for rokade af stuerne. Det virker til, at BM har respekt og tiltro til ordningen. Vi har oplevet en uheldig udfordring med kønsfælles indkvartering, hvor man oprindeligt ikke måtte bo blot en enkelt kvinde sammen med to mænd, men gerne omvendt. Dette ærgrede de VPL og er derfor sidenhen blevet løst, så det nu er muligt. Vi oplever store udfordringer med cafeteriet, som ikke er, som det burde være. HESK har deres eget køkken og bruger derfor ikke cafeteriet længere.

GHR Slagelse: Umiddelbart går det rigtig godt. Det er en ny og spændende hverdag, hvor de VPL lige skal vænne sig til den militære tone og et nyt miljø. De VPL støtter og hjælper hinanden meget og har et godt fællesskab, og meget få er stoppet. TM-rollen bliver brugt meget, primært af de VPL imellem, i forbindelse med trivsel og små problematikker der kan løses internt. Der er gensidig respekt mellem VPL og BM. BM er gode til at gå i dialog om problematikker, og er åbne for at gøre tiltag som retter op på disse. De VPL undrer sig over, hvorfor man ikke må bo to mænd og en kvinde på stue sammen, men gerne må bo to kvinder og en mand. Der er mange problemer med cafeteriet, herunder mangel på mad. Særligt er der et problem med, at der ikke er mad nok til, at alle kan lave madpakker. Derudover tages der ikke hensyn til allergener mm.

IGR: Overordnet går det godt. De VPL er klar til at give den gas. Vi har få opsigelser og meget lidt sygdom. Corona tages dybt seriøst, af både VPL og foresatte. Vi har fået BM fra SRS, da de gerne vil være med til at sikre høj kvalitet af uddannelsen af de værnepligtige. Der er gode oplevelser om TM-rollen, og rollen bliver mødt med respekt. Eventuelle

udfordringer der har måtte være om rollen hidtil, er blevet mødt med stor opmærksomhed og er blevet afværget. Vi får ikke rigtigt belønninger, men når det engang imellem hænder, tager de værnepligtige godt imod det. Generel god holdning og mange vil gerne videre i Forsvaret.

FSR: Efter første måned går det rigtig godt. Sergenterne er meget nye, men de har taget opgaven til sig. Der er ingen vinterhandsker, men vi hører at det pga. en generel mangel. Talsmandsordningen bliver brugt meget. TM prøver at tage tingene hurtigt, ved at komme rundt og spørge alle på tjenestestedet, hertil opleves stor hjælp fra kommandokontoret. Der opleves ingen problemer ved den kønsneutrale indkvartering, da de VPL ser sig selv som et fælles køn.

DAR: Det går overordnet rigtig godt ved DAR. De VPL er glade og tilfredse. Man oplever gensidig respekt VPL og BM imellem. TM-ordningen fungerer godt og har ligeledes stor bevågenhed. Vi har ca. 25% kvinder fordelt ligeligt på stuerne. Der er stor tilfredshed omkring kønsfælles indkvartering. Ingen har fået udleveret vinterhandsker.

EFR: Umiddelbart går det rigtigt godt. Folk er generelt ved godt mod. Rekrutchokket er ovre, og vi er på vej ind i rutinerne. BM er ikke unfair, og der er en gensidig fælles respekt. Vi mangler vinterhandsker og brede bæltter. Her har også været enkelte udfordringer, men disse løses lokalt. Cafeteria-forholdene på Varde kaserne er kritiske. Nogle dage er cafeteriaets mad okay, andre dage er det decideret dårligt.

KN Marie Hagsten: Bemærkning til LG der allerede indsamler data: Min personlige oplevelse er at maden er dyrere med engangsemballage. Vedr. Slagelse: Usikker på om der er en hensigtserklæring oppefra ift. kvinders indkvartering, eller om det er lokale regler ved GHR. Undersøger dette.

Bemærkning til belønninger: Jeg er tilhænger af god opførsel og god tone. Kollektiv afstraffelse er ikke tilladt, og det vil vi ikke se. Man skal lære at opføre sig ordentligt, men belønninger skal ikke fortsætte. Opfordrer til at løfte problemer lokalt (Vordingborg).

Til SLFR: Er det infirmeriet i Skrydstrup? Vi har også på tidligere hold hørt om udfordringen på det infirmeri.

TALSMANDSORDNINGEN

LTM LG gør opmærksom på, at der dagen forinden paneldebatten blev nævnt, at der fortsat er udfordringer vedr. TM-ordningen ved adskillige tjenesteder. Her oplever flere LTM bl.a., at de ikke må iklæde sig sit LTM-mærke jævnfør uniformsbestemmelserne. Dette bliver, under aftale med Værnepligtsrådet, fortsat adresseret lokalt, herunder af pågældende LTM, for at løse problematikken internt. Problematikken har Værnepligtsrådets bevågenhed og de følger forløbet nøje.

LANDSTALSMÆNDENE

LIGESTILLING OG KØN

Fremlagt af LTM TRR Vordingborg på vegne af alle LTM.

Som I har hørt, fungerer fælles indkvartering godt og bidrager til ligestilling, men ligestillingen i Forsvaret er ikke perfekt. Vi er nu i sidste halvår af år 2020, men ligestillingen i værnepligten er langt væk i form af meget forskellige kontrakter. Forsvaret har stort fokus på emnet, men det kan virke som et pr-stunt når noget så banalt som en kontrakt, kan være så forskellig på tværs af køn. De forskellige kontraktvilkår skaber store problemer både økonomisk og socialt. Når kvinder på værnepligtstilignende vilkår siger op, koster det mange penge. Socialt har de forskellige kontrakter til konsekvens, at kvinderne ikke føler sig som en del af fællesskabet, det giver simpelthen en dårlig dynamik. Såfremt der opstår udfordringer, ses en tendens til at mændene i højere grad bliver taget hånd om, da de er forpligtet til at være der, hvorimod kvinderne bliver skubbet ud, hvis de er et problem, da den nemme udvej er at skaffe sig af med problemet frem for at løse problemet. Derudover er det til stor belastning for kvinderne, at de hele tiden skal overveje om de er det rigtige sted, da de netop har muligheden for at stoppe. Når en kvinde fratræder er det også problematisk for tilbagestående, da mange fratrædende kan skabe omrokning og underbemanding. Ved HESK er der ca. 90% kvinder, hvorfor problemet her er stort. Underbemanding skaber stort pres for tilbageværende, særligt ved vagter. Ved LG ses samme problem, hvor den operative opgave ved VTKMP kræver et vis antal, som man ydermere forventer mødt. Det stigende antal kvinder er positivt, men med et tidligere frafald på ca. 60% af kvinderne, kan det give stor mangel på gardere i VTKMP, hvis samtlige kvinder vælger at sige op. Af nævnte grunde, ønsker vi lige ansættelsesvilkår og forhold for både mænd og kvinder, således at tendensen og dynamikker ændrer sig og alle bliver set, behandlet og føler sig lige.

OK Morten Juster: Jeg vil gerne dele den her op i flere områder. Dels er der den lovmæssige del; her er den meget klar. Vi har en grundlov, hvor der står, at mænd er pligtige, det er kvinder ikke. Det betyder at kvinder er ansatte, og mændene er pligtige. Når man er ansat har man nogle forskellige rettigheder og regler, og det er forhold som tager tid at ændre. Jeg synes dog at det er fint, at I bringer emnet op, da det giver rigtig god mening, når det kommer fra jer og kvinderne selv; I ser et problem med de forskellige forvaltningsregler, og det er et område som bl.a. skal tages op politisk. Så er der den anden del, og det er problemet med at nogle sergenter opfordrer kvinder til at sige op, hvis de f.eks. er kommet til skade i tjenesten. Det må man ikke. Hvis der er nogle kvinder, der ikke kan gennemføre værnepligtstjenesten pga. Tilskadekomst, kan de indstilles til opsigelse ved Forsvarsministeriets Personalestyrelses foranstaltning. Det betyder, at FPS jurister partshører kvinden, hvor man adresserer, at vedkommende ikke kan gennemføre uddannelsen, hvorefter man evt. kan afskedige kvinden på værnepligtstilignende vilkår. Det med at opfordre en kvinde til at sige op, det holder ingen steder. En kvinde kan dog af egen drift godt opsig sin aftale om værnepligtstjeneste i henhold til de regler der står i kontrakten.

KN Marie Hagsten: Når nogen siger, at en kvinde er et problem, så er dét et stort problem. Det kan godt være at der er kvinder, som ikke kan få deres Q'er, men det er der også mænd som ikke kan. Når man ender med at presse en kvinde til at sige op, så skal man virkelig tænke sig om, for det kan give nogle store udfordringer fremadrettet for den pågældende kvinde. Jeg ville rigtig gerne se, at man på stuerne, når der er problemer, hjælper hinanden. Her er det en del af TM ansvar at tage problemerne videre, hvis det er alt for slemt. Vi har mange ordninger i Forsvaret som kan hjælpe, hvis nogle har det svært. Hvis der eks. er krænkende adfærd, så skal man tage det med de strukturer vi har. Jeg kunne godt tænke mig at se, at der skete noget med kvindernes kontrakter således, at de ikke kunne sige op. Det har stor betydning for dem, der er efterladt. Man kunne dog altid starte med at hjælpe hinanden ude i de små grupper og løfte hinanden op.

OL Søren Damgaard Møller: Det er misforstået, at det er et pr-stunt, da Forsvaret oprigtigt gerne vil have en større andel af kvinder. Der er ingen tvivl om, at det ville være meget nemmere for værnepligtsenhederne, hvis alle var værnepligtige og dermed havde lige vilkår. Jeg vil anbefale, at Værnepligtsrådet adresserer emnet på politisk niveau, da det er her beslutningskompetencen til at ændre værnepligtsloven, er placeret. Derudover er det beklageligt, såfremt der er en opfattelse af, at nogle kvinder bliver presset til at sige op, fremfor at adressere de udfordringer den enkelte har, blot fordi man kan. Man kan håbe, at det blot er en BM, der har misforstået noget, hvis dette er sket, og det er under alle omstændigheder ikke en accepteret adfærd i V JDR.

LTM EFR: Kunne en praktisering af de reelle regler jævnfør kontrakten, føre til en bedre fastholdelse? Her refererer jeg til at lade kvinderne blive opsigelsesperioden ud.

KN Marie Hagsten: På rygtebasis høres det, at kvinder bare kan stoppe, måske det hænger sammen med dette. Jeg vil prøve at vende det i huset, MDH1.

OL Søren Damgaard Møller: I V JDR, tager vi ikke let på det, når kvinder gerne vil sige op. Vi forsøger at få dem til at blive, men det er svært når den pågældende har besluttet sig for, at vedkommende ikke vil blive længere. Når vi føler, at vi har prøvet alt, og pågældende fastholder, siger vi farvel. Det opleves, at kvinderne er vanskelige at få til at ændre beslutningen, når de først har taget den. De har allerede tænkt alle scenarier og konsekvenser igennem, inden de tager beslutningen.

OK Morten Juster: Der bliver gjort en kæmpe indsats ved de enkelte tjenestesteder. Der kan være forskellige årsager til, hvorfor man gerne vil stoppe. Det er en afvejning om, hvilken beslutning man skal tage. Et problem vi ser er, at nogle kvinder både har søgt studier og værnepligt, og som så falder fra på hold AUG, fordi de er optaget på studie. Nogleområde er at tage dialog med kvinder om, hvorfor de gerne vil sige op.

KVINDER, HYGIEJNE OG TID

Fremlagt af LTM TRR Aalborg på vegne af alle LTM.

Nogen kvinder oplever en decideret negativ reaktion, når de påtaler, at de har deres menstruation og dermed har behov for ekstra tid til toiletbesøg, hvor de skal kunne nå at skifte tamponer/ bind mm. Det er der nogle, særligt mandlige, befalingsmænd som desværre ser ned på. Dette resulterer i bl.a. i for kort tid til at skifte disse, og til at nogle kvinder bedes lægge brugte tamponer i lommen, hvilket er under al kritik. Vi kunne godt tænke os en bedre forståelse for, at en kvinde med menstruation naturligvis skal have mulighed for ekstra tid til toiletbesøg, samt evt. mulighed for hurtigt at komme hjem og få et bad, hvis situationen kræver det. Som det er nu, er forståelsen og accepten der ikke. Et nej til sådan hygiejniske hensyn fører til en større fysisk belastning for kvinder. Det kan føre til hudløshed, urinvejsinfektion og i værste fald blodforgiftning. Dette betyder ikke, at kvinder ikke skal leve op til de krav alle andre skal leve op til, for det skal de naturligvis. Det betyder, at der bør være en større forståelse for kvinders særlige hygiejniske hensyn, og der skal ske en kraftig tabuopgørelse med menstruation i Forsvaret.

KN Marie Hagsten: Jeg er helt enig i problematikken, og nogle kvinder er mere ramt end andre. Nogle bliver påvirket mere psykisk og fysisk. Der skal være tid til at få skiftet hygiejnebind mv. Man kan og bør ikke tvinge kvinder til at tage p-piller for at skubbe deres menstruation, således at de ikke har den på feltøvelser. Jeg tager information med hjem i huset, og I må også gerne løfte den lokalt. Løft det gerne ved folk, der er lidt ældre og som dermed har lidt større kendskab til hvordan kvinder fungerer. Det bør være muligt at sikre, at man ikke har en brugt tampon liggende i lommen i 3 dage. Med hensyn til at komme i bad, er der ikke noget krav om at få et dagligt bad, når man er på øvelse og har menstruation. Men for både mænd og kvinder, bør der af hygiejnemæssige årsager være mulighed for at blive kørt ind og få et hurtigt bad, når forhold gør det nødvendigt. Der tages en snak med Hærchefsergenten om problematikken, hvor emnet skal italesættes for de unge gruppeførere og befalingsmænd.

OL Søren Damgaard Møller: Det er ikke et ligestillings spørgsmål, men et spørgsmål om, at mænd og kvinder har nogle forskellige vilkår for tjenesten som soldat. Alle bør behandles ens, men med respekt for forskellighederne, hvorfor det naturligvis skal tages de nødvendige hygiejniske hensyn. Vi kører mentorordning for både mænd og kvinder, hvortil den kvindelige mentor bl.a. fortæller de kvindelige VPL om tips og tricks til netop den slags hygiejnemæssige tiltag i felten. Vi fortæller også BM om kvinders hygiejnemæssige behov, særligt når de har menstruation. Vi italesætter dette mindst to gange om året overfor BM. Det er min vurdering, at denne information skal komme oppefra, og den skal komme så den særligt rammer de nye officerer og yngre befalingsmænd.

MATERIEL

Fremlagt af LTM EFR på vegne af alle LTM.

I Forsvaret har vi styr på tingene. Vi vil gerne vise det udadtil, og indadtil. Derfor vækker det for os stor undren, at der ikke altid er styr på materiellet. Der er ikke de rigtige størrelser udrustning, og ikke nok materiel. I Flyvevåbnet i Karup, måtte man låne støvler af hinanden, og der var udfordringer med at få rygsække i den rigtige størrelse, i Aalborg var hjelmenene for store, og man blev også bedt om at bruge de udleverede knæbeskyttere, selvom de var i stykker. Der er simpelthen materiel og særligt sikkerhedsudstyr, som ikke er i orden. Det skal virke, og vi tror på, at I ønsker det samme, og derfor er det bare noget der skal arbejdes på. Enten igennem indkøb eller øget kontrol.

KN Marie Hagsten: Indkøb; der skal være penge til det. Man køber kun tilstrækkeligt, ud fra en gennemsnitsbetragtning af størrelser. Man ved ikke hvilken størrelse de VPL skal have før de møder, og der er ikke penge i Forsvaret til, at der kan ligge et bredt størrelsesomfang til frit at vælge imellem. Jeg tager det med hjem, og Værnepligtsrådet får et svar på mail ang. størrelser. Der er nu flere kvinder i Forsvaret, som ofte kræver mindre størrelser, og det skal indses. Samtidig kommer der nye uniformer næste år, hvilket kan være en årsag til, at man ikke længere producerer mere af visse genstande. Man rekvirerer VPL til de forskellige tjenestesteder, hvorefter tallet ryger videre til logistiksektion, så de kan være forberedte. Det giver dog ikke et klart billede, da der skal antages et antal af mænd og kvinder, hvilket man er ved at indhente empiri på. Jeg hører hvad LTM siger, og går videre med det. Samtidigt er det vigtigt, at det bliver løftet lokalt ved store problemer, da der skal gøres noget ved problemet. Omfordelingen kan også være et problem, og derfor skal man være specifik om hvilke depoter problemet ligger ved. Vi har haft et par enkelte uheldige oplevelser, hvor der manglede uddannelse, på depoterne, hvorfor man ikke kan få udleveret det rigtige.

OL Søren Damgaard Møller: Det burde desværre ikke være sådan, men der sker fejl i en virksomhed med 21.000 ansatte, og gode mennesker arbejder for at forhindre det. Desværre har de ikke altid heldet med sig.

MIDLERTIDIGE LØSNINGER

Fremlagt af LTM LG på vegne af alle LTM.

CORONA-TELTE

To hovedpunkter; Corona-telte og toiletter på Livgardens kaserne.

Corona-teltene er en fin og forståelig løsning, men der mangler belysning og varme, særligt nu hvor vi er på vej ind i en koldere tid. Der er fire regimenter som gør brug af dem, og der er nu kommet belysning i to af disse regimenters telte. Derfor forventer vi, at lys kan skaffes, men vil gøre panelet opmærksom på problematikken og sikre, at man finder en løsning, så vi kan håndtere vintermånederne.

KN Marie Hagsten: Vi er glade for i nævner det, og tager det med retur, så vi er klar og rustet til de kommende uger.

LIVGARDENS KASERNE, TOILETTER

Både CH LG og CH VTKMP er frustrerede og prøver at belyse problemet vedr. de dårlige rør i kloaksystemet. Det stigende antal af gardere gør trykket på rørene for stort, og de kan ikke klare mængden af afføring og tilstopper. Der er 9 toiletter, men der har de sidste tre uger været 0 der har virket. Løsningen er at spule rørene, hvilket koster omkring 10.000 og virker i en uge. Dette er sket 4 gange, imens jeg har været LTM. Der blev sat en vogn op med 4 toiletter, uden kloak, som har lugtet meget og været uhygiejnisk. VPL truer med medierne, hvilket TM prøver at holde nede. En ny løsning er nu en ny toiletvogn med kloak, men med kun 3 toiletter. Toiletvogne som løsning vil kunne fungere godt som et kortvarigt alternativ, afhængigt af muligheden for, at kunne anskaffe en vogn mere, således at der er et rimeligt antal toiletter til garderne. Med mangel på midler har det desværre ikke været muligt, og der er derfor kun en enkelt toiletvogn til rådighed. Derfor prøver man stadig at få de oprindelige 9 toiletter til at virke, men siden sidste skylning tirsdag, er der nu kun 4/9 toiletter der virker. Hvis de resterende 5 tilstopper, er der kun 3 toiletter (toiletvognen) til 160 gardere, som skal løbe ned af trappen og ud af bygningen. Dette resulterer i, at håndvasken bliver nødløsningen, når de har travlt. Det er deres eget valg, men det bliver bl.a. løsningen midt om natten, når man ikke kan nå at tage tøj på og løbe ud, hvilket resulterer i en voldsom stank af urin. Vi appellerer til en holdbar løsning, da der på et eller andet tidspunkt bliver nødt til at ske noget. Indkvartering på Garderkasernen kunne være en løsning, og så må garderne blive kørt i busser derfra og på vagt. Lappeløsninger render til slut op i et højt beløb, og det ville derfor være gavnligt at få rettet op på problemet.

KN Marie Hagsten: Jeg er ikke ubekendt med problemet, og der bliver lagt pres på FES. Situationen er bestemt utilfredsstillende. Jeg skriver det i mine bemærkninger, og der skal findes en holdbar løsning. En ting er, at man skal rende flere 100 m når man er i INTOPS, men det er ikke holdbart i dagligdagen. I er der kun i 4 måneder ad gangen, men der er hele tiden soldater, og det skal være i orden, og I skal ikke føle jer tvunget til at bruge håndvasken som pissoir. Arbejdsmiljørepræsentanter har været på besøg hos jer og er klar over problemet. Hvis I overvejer at gå til medierne, så snak først med jeres chef. Jeg informerer arbejdsmiljørepræsentanten om det igen. Generalen ønsker også at løse det, og jeg siger det videre til Hærens arbejdsmiljøinspektør.

Referenter:

MG Kristina Thorsø Dele, Værnepligtsrådet.

MG Anders Rix, Værnepligtsrådet.

MG Emilie Gnutzmann Quistgaard, Værnepligtsrådet.