

# Forsvarsforliget skal forstærke et presset forsvar

Flemming Winther, formand for Hærens Konstabel og Korporalforening,  
Jesper K. Hansen, formand for Centralforeningen for Stampersonel,  
Niels Tønning, formand for Hovedorganisationen af Officerer i Danmark,  
Maria Vang Knudsen, præsident for Hovedorganisationen af Personel af Reserven i Danmark,  
Karl Erik Nielsen, formand for Danske Soldater og Marineforeningers Fællesråd og  
Peter M. Andersen, formand for Folk & Sikkerhed.

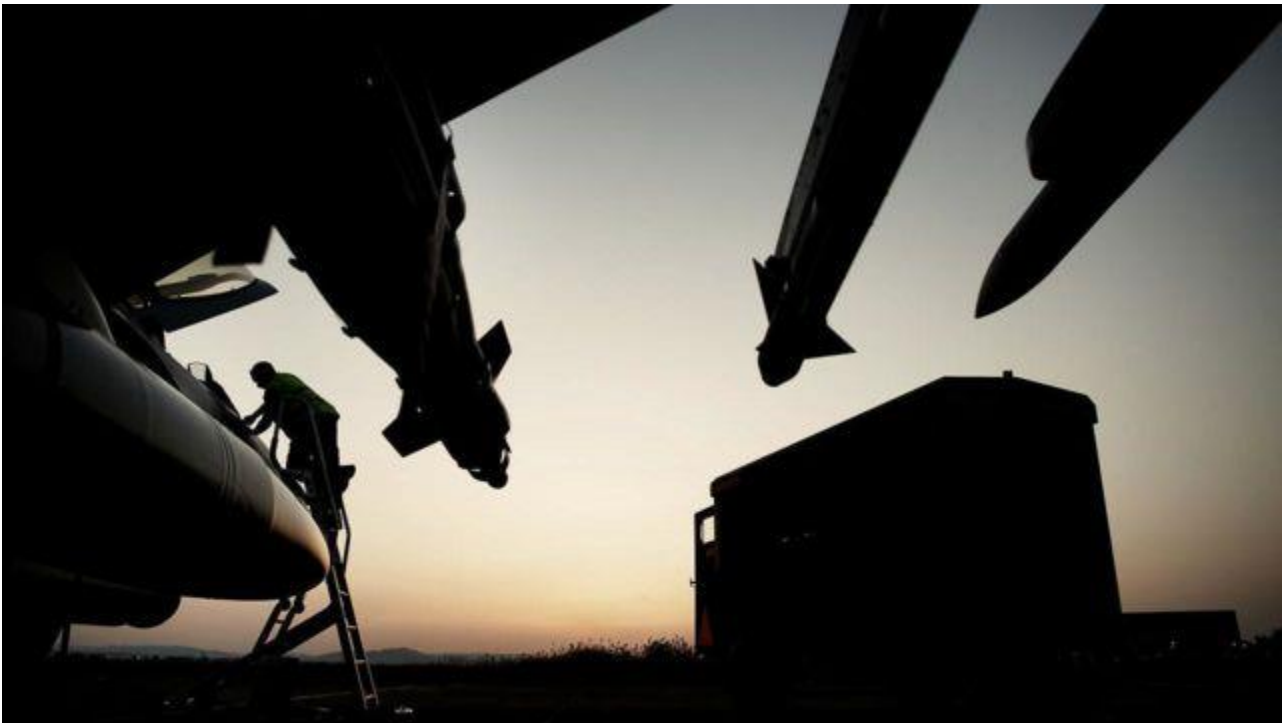


Foto: Christian Als

Hvis dansk forsvar skal kunne løse det fulde opgavespektrum i fremtiden, vil det kræve en langvarig omstillingsproces. Der er ikke nogle gen- eller smutveje. Landene omkring os – Norge, Sverige, Finland, Baltikum m.fl. – har alle iværksat længevarende omstillingsprocesser netop af samme årsag. Vi håber derfor, at det kommende forsvarsforlig vil tage højde for det og ikke blot lappe de værste huller, for det vil ikke ruste forsvaret til fremtidens opgaver.

Om få dage fremlægger regeringen sit udspil til det kommende forsvarsforlig. Det bliver det vigtigste forsvarsforlig i mange år, da den sikkerhedspolitiske situation – både globalt, regionalt og lokalt – er forværret i væsentlig grad i forhold til, da det nuværende forsvarsforlig blev indgået.

Der er ingen, der efterhånden kan være i tvivl om, at den sikkerhedspolitiske situation vitterlig er alvorlig. Desværre er der intet, der tyder på en umiddelbar forbedring – og dermed at der bliver behov for mindre forsvar i fremtiden – tværtimod.

Selvom forligsudspillet ikke kendes på nuværende tidspunkt, er der alligevel grund til allerede nu at rose politikerne for at bebude et »substantielt løft« til dansk forsvar.

Sikkerheds- og alliancepolitisk taler en del for, at det »substantielle løft« reelt bliver en tilnærmelse til NATOs to pct.-målsætning. Det er der i den grad behov for.

### **Forsvarets farvel til fagligheden**

Dansk forsvar i dag er nemlig for en stor dels vedkommende indrettet til at løse nogle helt andre opgaver end dem, som også skal kunne løses i fremtiden. Fremtidens opgaver indebærer blandt andet, at forsvaret igen skal være i stand til at imødegå en kvalitativt ligeværdig modstander. Dette kræver investering i kapaciteter, materiel og personel i stort omfang. Hertil kommer en række mulige opgaver knyttet til Danmark og Danmarks nærområder, herunder fx modtagelse og deployering af styrker fra øvrige NATO-lande som led i en eskalation af situationen i Østersøregionen, større terrorhændelser, cyber-truslen, opgaver relateret til Arktis, støtte til politiet og beredskabet m.v. Disse opgaver vil også kræve investeringer i kapaciteter m.v.

### **Nødvendige investeringer**

Men en omstillingsproces kræver ikke blot investeringer. Det kræver noget – meget – af forswarets ansatte. Det nuværende forsvarsforlig, der indebar 15 procent nedskæring af forsvarsbudgettet, har sat forswarets ansatte under et betydeligt pres. Opgaverne har været de samme – men midlerne til at løse dem har været beskåret i væsentlig grad. Dette har medført ekstraordinær personelafgang, som har sat de tilbageværende ansatte under yderligere pres. Til trods for det har de ansatte fortsat løst opgaverne på et meget højt kvalitetsniveau. Men et sådant pres er på både kort og længere sigt en uholdbar situation.

### **Tre fokusområder**

Derfor bør det kommende forsvarsforlig fokusere på følgende, når det drejer sig om forswarets ansatte:

1. Den eksisterende struktur skal være i balance. Det er den ikke for nuværende. Først når den er på plads, kan der bygges videre.
2. Nogle af HR-strategierne, der blev indført ved seneste forsvarsforlig, opfylder ikke forswarets behov og har formentlig bidraget til en større personelafgang/-omsætning end hidtil. Strategierne bør revideres i tæt samarbejde med personelorganisationerne.

3. Fokus skal være på helt generelt at behandle de tjenstgørende i forsvaret ordentligt, da disse ikke er umiddelbart substituerbare. Afgang af en soldat, der har været tjenstgørende i fem år, betyder afgang af ekspertise og erfaring, som det vil tage fem år at opbygge. Så meget desto mere er der grund til at fokusere på fastholdelse af de ansatte. En grundlæggende forudsætning for det er, at de ansatte helt generelt føler sig retfærdigt behandlet.

Afslutningsvis har årelange erfaringer vist, at den ændring, der blev indført i 2012 med hensyn til forsvarschefens rolle, hvor ansvaret for blandt andet personel, materiel og etableringer blev overført til selvstændige styrelser, har vist sig ikke at virke optimalt i praksis. En chef skal i sagens natur have ansvaret for de komponenter, som er helt nødvendige i chefens opgaveløsning. Intet andet giver mening. Forsvarschefen skal derfor igen skal have ansvaret for hele forsvaret.

Vi har utvivlsomt forskellige holdninger til dele af forligsudspillet. Men nærværende debatindlæg repræsenterer vores fælles holdninger til, hvad vi ser som meget væsentlige komponenter af det kommende forsvarsforlig.