

Soldater og ansatte i Forsvaret og Beredskabsstyrelsen skaber tryghed i en verden, der bliver mere og mere utryg.

Hver eneste dag, døgnet rundt. Til lands, til vands eller i luften - herhjemme såvel som i internationale missioner.

Det sker - og er sket - at kollegaer må betale den højeste pris for deres virke.

Uanset om det skyldes angreb fra en væbnet styrke - en uforudsigelig ulykke - et helbred, der svigtede - eller at de er gået bort efter en velfortjent pension, så skylder vi dem vores største tak - og respekt for indsatsen.

Jeg vil derfor bede forsamlingen om at indlede denne dag med, at vi sammen rejser os op - og med et minuts stilhed mindes dem, vi har måttet tage afsked med indenfor de seneste fire år.

[Et minuts stilhed]

Æret være deres minde

Kære delegerede, kære gæster

Hvor der er en vilje, er der en vej!

Så er der gået fire år, siden jeg sidst havde fornøjelsen af at åbne en CS-kongres.

I går havde vi den formelle del af kongressen. Her besluttede kongressen vores fremtidige arbejdsprogram, og vi fik valgt den hovedbestyrelse, der skal lede den politiske vej de næste fire år.

Vi fik også valgt en næstformand, der sammen med undertegnede skal tegne CS fremadrettet. I den forbindelse vil jeg endnu engang sige tillykke med valget til dig, Ronni. Jeg ser frem til et rigtigt godt og nært samarbejde.

Jeg vil også benytte lejligheden til at ønske alle de nyvalgte hovedbestyrelsesmedlemmer og kritiske revisorer et stort tillykke med valgene. Jeg glæder mig meget til at samarbejde med jer de næste fire år – og der er nok at tage fat i.

Valgene har dog også betydet, at nogle ikke fortsætter i hovedbestyrelsen i den næste periode. Til jer vil jeg sige en kæmpestor tak for et godt samarbejde, og jeres indsats for vores medlemmer igennem de sidste fire år, samt et ønske om god vind fremover.

Vi er som organisation nu klar til de næste fire år. Så i dag er jeg klar til at koncentrere mig 100 procent om jer, kære delegerede og gæster. Jeg havde jo egentligt lovet mig selv, at min tale til denne kongres ikke skulle være så negativ, som den tidligere har været – pause – Det er ikke helt sikkert, at jeg kan holde det løfte.

--- o ---

Lige siden murens fald har det været én lang nedtur for det danske forsvar - en nedtur, der stille og roligt har forringet kvaliteten af den opgaveløsning, som ellers er så vigtig for Danmark og vores allierede i den vestlige verden. Faktisk lige siden afslutningen af anden verdenskrig.

I fredstider glemmer både politikere og borgere ofte vigtigheden af, at kunne forsvare sig selv, og dermed værne om de værdier, som igennem tiderne har været med til at styrke vores velfærdssamfund, vores demokrati og vores værdier.

Men forsvaret lider under mange års nedskæringer, effektiviseringer og lappeløsning på lappeløsning.

--- o ---

For ti år siden besluttede politikerne, at man skulle hæve fredsdividenten og dermed skære 2,7 mia. kroner af forsvarsbudgettet. Størstedelen af besparelsen var på HR-området, på administrationen og på støttestrukturen. Væk var omsorgen for den enkelte medarbejder, karriereplanlægningen og personaleudviklingen. Det kan i den grad mærkes – specielt når man lige står og mangler arbejdskraft.

Det har i årevis handlet om at opbygge politiske luftkasteller, der kunne synliggøre så mange operative soldater som overhovedet muligt. At strukturen så hang i laser - uden - eller med ringe mulighed for at støtte sig selv, tog ingen sig af. Måske lige med undtagelse af alle forsvarets medarbejdere, der mærker konsekvenserne hver evig eneste dag.

--- o ---

Man forringede vores uddannelser – det var pludselig ikke nødvendigt med videreuddannelse – Nu skulle vi i stedet geledudnævnes med de tilfældigheder og manglende faglighed, der ligger i det. Vi skulle "on the job-trænes" og "sidemand's oplæres". - I discipliner, der senere skal gøres os i stand til at løse vores mange vigtige og risikofyldte opgaver - og dermed redde vores liv, når vi er indsat i verdens mange brændpunkter eller nationalt.

Disse ændringer er blevet lagt ned over Forsvaret ene og alene for at spare mest muligt på en ressource, der ikke havde været i krig siden anden verdenskrig. På trods af, at man har været indsat i noget, der meget vel kan sammenlignes med krig.

Med det gode argument fra ledelsen til politikerne – Det kan sagtens lade sig gøre at effektivisere med over 10%. Samtidig med, at vi bliver bedre at løse vores operative opgaver. Vi medarbejdere har dog hele tiden vist, at det bare var varm luft.

--- o ---

Vi står nu overfor et kæmpestort problem: Vi lever i en verden, som bliver mere og mere usikker og ustabil - men herhjemme bliver vi dårligere og dårligere til det, der er vores hovedopgave – nemlig at være gode soldater!

Sådan en udmelding fra en CS-formand ville før i tiden have givet nogle alvorlige ridser i lakken. Jeg ville have fået både medlemmer og ledelse på nakken, hvis jeg for bare få år siden havde stået og sået tvivl om vores faglighed.

Og med rette – for vi har en stor faglig stolthed, og den er der ingen, der skal sætte spørgsmålstejn ved – og da slet ikke en formand for en fagforening, der skal tale soldaten og dermed faget op.

Grunden til, at jeg alligevel stiller mig op her og siger, at vi er blevet dårligere til vores job er, at det er det, som I siger til mig. Og som jeg i øvrigt hører fra både ledelse og medarbejdere.

Vi er blevet dårligere til at være soldater gennem de sidste mange år. Dårligere til vores håndværk, vores kerneopgave - og selve grunden til, at vi nu skal øge Forsvaret med både nye kapaciteter, materiel og forhåbentligt mange flere kollegaer.

Det er ikke fordi vi mangler vilje – tværtimod - men det er fordi, man har skabt et forsvar, hvor der ikke er den tilstrækkelige tid til at uddanne og dygtiggøre sig - og man har fået lavet et system og en organisering, der spænder ben for, at I kan løse jeres arbejdsopgaver.

Det er svært at få det fulde udbytte af en øvelse, hvis det kun er en tredjedel af enheden, der har mulighed for at deltage. Vi er simpelthen ikke nok soldater og medarbejdere i forsvaret til at løse alle de mange opgaver, der er. Det er de samme kollegaer, der udsendes igen og igen – vel at mærke uden den tilstrækkelige træning, fordi der ganske enkelt ikke er tid.

--- o ---

Det er den virkelighed, mange af jer arbejder under. Og på trods af, at politikerne flere gange er gjort opmærksomme på det, fortsætter de med at give jer nye krævende opgaver – for I gør det jo så godt!

Fortællingen om, at danske soldater er blandt verdens bedste, lever i bedste velgående - men det kræver træning at være de bedste. Og hvordan kan man forvente at få de bedste soldater, hvis man ikke engang giver dem den tilstrækkelige uddannelse, samt det rette udstyr til at træne med?

Vi skal sikre det trygge fundament, som hele vores velfærdssamfund balancerer på. Men vores eget skrøbelige fundament slår kraftige revner og vakler.

--- o ---

Den enkelte soldat er utryg på sine egne og kollegaernes faglige kvalifikationer, når man skal indsættes i de mange forskelligartede operative opgaver, som Forsvaret løser, og hvor det tit er med livet som indsats.

Og hvor det er så ekstremt vigtigt at få uddannet og øvet sig grundigt – da det netop er det, som vi har i rygsækken, der er afgørende for, hvordan vi handler i situationen. Det er det, som vi skal overleve på, når vi løser vores opgaver. Det, som vi skal fortælle vores familier, så de er trygge, når vi tager på arbejde.

Er rygsækken tom, ikke tilstrækkelig eller mangelfuld - Ja så bliver det derefter – og risikoen for at fejle stiger med manglerne i rygsækken. Og her har politikerne svigtet os soldater gennem rigtig mange år.

--- o ---

Og går det først galt, er der ingen politikere, der vil stille sig op og tage ansvar.

Tværtimod vil man blot indføre mere kontrol, mere dokumentation og flere administrative opgaver - så kan de i offentligheden fremstå, som nogen, der både viser lederskab og handlekraft. Det er i hvert fald det, vi så ofte har set praktiseret, men det gavner bestemt ikke forsvaret opgaveløsning.

Vi bruger efterhånden mere tid på papirarbejde, end på soldater-arbejde. Alt er blevet systematiseret og alt skal kontrolleres. Man har fuldstændig kvalt arbejdsglæden, fagligheden og motivationen.

Vi taler om "To-faktor" kontrol, godkendelser fra både den ene og den anden styrelse. Lange ventetider og indviklede digitale løsninger.

Jeg har efterhånden hørt så mange historier fra jeres hverdag, der alle peger på, at systemerne spænder ben i jeres hverdag.

Jeg nægter at tro, at man har indført alt dette, med det for øje at komplicere jeres hverdag - men sådan er det blevet. Og det skyldes jo nok, at udefrakommende har fået alt for mange gode ideer - Som jo nok har været velmente, men som slet, slet ikke har fungeret ude i virkeligheden.

--- 0 ---

Summa summarum - det sejler - manglende tid til uddannelse og træning - mere og mere i vores dagligdag handler ikke om kerneopgaven - kollegaerne er svære at fastholde - og Forsvaret får mere og mere svært ved at kunne tiltrække de unge mennesker.

Vi er blevet dårligere soldater, men det er ikke med vores egen gode vilje! Det er det, I fortæller mig. Og det understøttes også af nogle af de chefer og ledere, der i større udstrækning udtaler sig i medierne – Stor tak til dem, der tør sige fra.

--- 0 ---

Den 24. februar 2022 ændrede alt sig. Her skulle vi igen komme til at opleve en krig på europæisk jord. Men det var også en øjenåbner for, hvor skrøbelige, og hvor underdimensionerede og ikke tilstrækkelige vi er på en lang række områder. Herunder ikke mindst i forhold til det vestlige Europas militære kapaciteter, samt de forventninger NATO har til os.

Med Ruslands angreb på Ukraine fik vi syn for sagen. Og kunne konstatere, at den militære ressource, som skulle indsættes, slet ikke i tilstrækkelig grad var parat til en opgave af denne karakter. Den manglende robusthed i det danske forsvar blev pludselig tydelig for alle, og igen måtte I - som loyale medarbejdere - holde for og løse opgaven.

En krig er altid tragisk. Og det er tankevækkende, at der skulle noget så ekstremt til, før politikerne, medierne og den brede befolkning vågnede af deres tornerosesøvn og indså, at der skulle gøres noget på forsvarsområdet.

Politikerne blev enige om et nationalt kompromis, der hen over de kommende år skal forøge forsvarsudgifterne til 2% af BNP.

--- 0 ---

Efterfølgende er et såkaldt kasseeftersyn besluttet, og det skal belyse, hvad der skal til - alene for at bringe forsvaret op på et niveau, hvor bare de nuværende opgaver kan løses. Det handler om mandskab ombord. Om fastholdelse af medarbejdere. Det handler om bygninger – nye som gamle - og vedligehold, udrustning, ammunition og materiel af alle slags, nye indkøb og meget, meget mere.

Men det handler også om tilstrækkelig uddannelse og træning – det at blive en dygtig håndværker, en dygtig soldat, der agerer på baggrund af indøvede rutiner og erfaring.

Jeg tror, at det bliver en gigantisk regning. Men det er tvingende nødvendigt, at den bliver betalt, inden et nyt forsvarsforlig kan implementeres.

Kasseeftersynet giver rigtig god mening, da et nyt forsvarsforlig ikke skal bygges på et vaklende fundament.

--- o ---

Scenen er således sat til et kommende forsvarsforlig, som kommer til at handle om meget mere end nye kapaciteter, skibe, fly og kampvogne. Det kommer nemlig mest af alt til at handle om, hvordan vi fastholder medarbejderne i Forsvaret, samt hvordan vi bliver flere – Det bliver en kæmpe opgave, som kræver, at vi alle deltager i udfordringen.

Men det kræver ikke mindst, at politikerne er klar til at gøre, hvad der skal til på personaleområdet. For jeg tør godt sige, at fortsætter vi ad den kurs, som blev lagt for ti år siden – Ja, så ender vi med et forsvar uden soldater, uden medarbejdere - og så er det vel nok tid til at få etableret den telefonsvarer, der blev foreslået for mange år siden.

Vi lever i en tid, hvor der mangler arbejdskraft overalt, både på det offentlige-, og på det private arbejdsmarked. I alle brancher skriger man på flere kollegaer. Der bliver derfor kamp om de unge generationer. Og i forsvaret kan ikke bare bruge vikarordninger eller ansætte udenlandsk arbejdskraft - og vi bliver åbenbart heller ikke tilbudt fastholdelsespenge af politikerne på Christiansborg - Så Forsvaret bliver nødt til aktivt at kaste sig ind i kampen.

Først og fremmest skal der gøres noget for at fastholde allerede ansatte i Forsvaret. Man kan ikke kun isoleret kigge på rekruttering - for det nytter intet at rekruttere, hvis medarbejderne blot forsvinder ud på det øvrige arbejdsmarked igen efter meget kort tid.

Jeg har efterhånden siddet med ved en del møder med både politikere og forsvarrets ledelse, hvor vi gang på gang har diskuteret, hvordan man løser fastholdelsesproblemet. Man forsøger hele tiden at finde på noget nyt – omkostningsfrit, naturligvis – for det må endelig ikke koste noget.

--- o ---

Men vi kommer ikke til at tale om fastholdelse og rekruttering uden også at tale om løn og ydelser – Det, der fastholder en sygeplejerske, fastholder også en soldat. Og i øvrigt også andre medarbejdere på forsvarsministeriets område – ja, det er vel sådan generelt på arbejdsmarkedet.

især nu, hvor mange lønmodtagere er presset af høj inflation og høje energipriser. Jeg ved naturligvis godt, at forsvarsforliget ikke er en forhandling af løn. Men når politikerne i folketinget vil tilgodese andre grupper på det offentlige arbejdsmarked, under påskud af fastholdelse – Ja, så

kan vi vel bruge præcis de samme argumenter i forhold til den fastholdelsesudfordring, som vi oplever i forsvaret.

I lighed med andre offentligt ansatte siger vi ikke nej, hvis politikerne vælger, at forsvaret også skal med på listen. Og her vælger jeg at se bort fra, hvad det vil gøre ved den danske aftalemodel. Det er en helt anden historie.

Vores løn er ikke fulgt med kravene eller det voksende ansvar, som Forsvaret er underlagt. Når lønnen ligefrem er årsag til at stadig flere af vores dygtige kollegaer forlader Forsvaret, samt at det ikke er muligt at tiltrække nye, har vi et problem - og ikke bare for Forsvaret, men for hele samfundet.

Men løn kan ikke gøre det alene - der skal mere til. Arbejdsbyrden, det manglende udstyr, den manglende tid til uddannelse og det omfattende bureaukрати, som omtalt tidligere, er der stadig. Og et par tusinde kroner mere – hen over en 8-årig periode - kommer ikke til at opveje for alt det andet.

--- o ---

Løn er vigtig, men i relation til forsvarsforliget kan politikerne starte med at få styr på alt det andet. Og her mener jeg virkelig ALT det andet, for der er mangler på alt fra materiel til toiletpapir. Jeg vil tro, at der er skudt tomt på alle hylder - men det er helt afgørende, at de ansatte i forsvaret har det udstyr til rådighed, der er behov for. Samt den tilstrækkelige uddannelse.

Dernæst er man nødt til at blive endnu mere hård i prioriteringen af opgaver. Forsvaret kan i sin nuværende situation ikke klare det hele. Vi har hverken størrelsen eller mandskabet til det. Vi har ikke tid til at træne optimalt og vi har i øvrigt heller ikke udstyret til det.

Og det er forsvarets øverste ledelse nødt til at sige til politikerne – Og hvis det ikke er forstået første gang, så må de sige det igen. Og så skal politikerne respektere vores chefers faglighed og tage det alvorligt, når der siges stop.

Det næste bliver at sætte en stopper for den kontrol og det bureaukрати, der dræber arbejdsglæden og spænder ben for opgaveløsningen. Slip fagligheden løs og skab derved arbejdsglæde og motivation til den enkelte. Det vil gøre en kæmpe forskel.

Ved at løse de her dagligdags problemer. – Sørge for at udstyr er til stede, at opgaverne er prioriterede, og at lette arbejdsgangene – kan man tage toppen af frustrationerne derude og sørge for at stoppe den værste blødning. Det er med andre ord det absolutte minimum. En forudsætning er naturligvis også, at løn og ydelser bliver udbetalt til rette tid – for det er langt fra givet i dag.

Stort set alle de elementer vil kunne indføres i Forsvaret fra i morgen – og de ville gøre en kæmpe forskel i forhold til at få sat lukket hullet, så ikke alle medarbejderne forsvinder ud af forsvaret.

--- 0 ---

Der er dog to ting, som vi tror på vil kunne fastholde og rekruttere mange flere til forsvaret.

For det første skal forsvaret igen til at drage omsorg for sine medarbejdere. Det handler om at få genskabt noget af det, der forsvandt fra Forsvaret efter McKinsey's optimering i 2012.

Det skal nødvendigvis ikke være helt det samme, men der skal gøres noget, og det skal gøres meget hurtigt.

Forsvaret skal sørge for at sætte retning på den enkelte medarbejdes arbejdsliv. Der skal skabes nogle karriereplaner, der giver mening, og som motiverer den enkelte i større udstrækning end i dag. – Og som også giver ledelsen mulighed for at bruge værktøjet i deres ledelsesværktøjskasse.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse skal være mere synlige og aktive ude på tjenestestederne - ikke mindst antalsmæssigt. Der skal skabes det nødvendige personalemæssige overblik over hele Forsvaret som arbejdsplads. Et overblik, som den enkelte operative chef ikke selv kan skabe. Det ansvar ligger helt klart ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse.

Den lokale chef skal også måles på sin evne til at skabe gode arbejdspladser og personaleudvikling af høj kvalitet. Den operative chef skal være sit ansvar bevidst, så der i større udstrækning rekrutteres indefra - gennem karriereplaner og muligheder for den enkelte. Karriereplaner, der dækker hele forsvarsministeriets område, og ikke kun lokalt.

Der skal derfor gøres op med ansøgningssystemet. Da det ikke kan lade sig gøre at lave medarbejderudviklingssamtaler eller karriereplaner med kvalitet og samtidig søge til stillinger. Medarbejderne skal have stillingen, hvis den enkelte opfylder de aftaler, der bliver indgået i forbindelse udviklingssamtalerne.

Det, at sætte retning på medarbejdernes arbejdsliv, er ret afgørende for succes. Det motiverer at vide, at man som medarbejder har muligheder, og er på vej et eller andet sted hen i virksomheden.

Kort sagt skal Forsvaret skabe nogle rammer, der drager omsorg for den enkelte medarbejder. Det burde faktisk ikke være relevant at nævne i 2022 – da det er en klar forudsætning for at drive virksomhed i dagens Danmark, hvor konkurrencen om arbejdskraft er enorm.

--- 0 ---

Det andet, vi ønsker os, er en uddannelsesordning – nok det største ønske, da det er det, som vi hører ude fra tjenestestederne. Både fra vores unge medlemmer, som fra de operative chefer. Unge medlemmer, som i øvrigt aldrig har kendt den gamle ordning, men som har hørt om de muligheder, en sådan ordning gav tidligere.



Og hvad ønsker Forsvaret? – Som jeg hører det, er det fleksible kontrakter. At medarbejderne er til stede ved enheden, så der er tid til uddannelse og træning - et fuldt fokus på kerneopgaven, og en professionel og dedikeret indsats.

Ud fra det, som jeg hører fra medlemmer og ledelse, er vores forslag om en uddannelsesordning ikke helt skæv.

For hvis man for alvor vil gøre Forsvaret attraktivt som arbejdsplads, er man nødt til at kunne tilbyde noget andet end det øvrige arbejdsmarked. Og her kan vi ikke komme uden om en uddannelsesordning. Den kan skabe nogle helt unikke muligheder for den enkelte medarbejder, samt for forsvaret generelt.

Ordninger af forskellig karakter er indført i en række andre europæiske lande, som vi sagtens kan sammenligne os med, og som CS har været i kontakt med.

Tyskland, Norge og Holland er alle lande, der har uddannelsesordninger i en eller anden form. De har nemlig erkendt, at når unge mennesker skal give den bedste tid af deres liv til forsvaret, skal de have noget igen.

--- o ---

CS skeler meget til den tyske model, hvor der er knyttet fleksible kontraktperioder og tilhørende civile uddannelsesmuligheder, som den enkelte medarbejder kan benytte sig af. I Danmark skal det forstået på den måde, at man så har mulighed for at understøtte en lærlingeløn eller en SU. Så man kan opretholde en løn, der kan brødføde en familie.

Ordningen gør, at den enkelte soldat ikke skal bruge tid i Forsvaret på andet end kerneopgaven. Og på den måde kan koncentrere sig om sit håndværk - at blive en god og dygtig soldat, og kollega.

Når den enkelte er færdig med sin kontrakt, skal vedkommende ikke stå i nummer ved en enhed. Han eller hun kan så koncentrere sig om sin uddannelse – om det så er en erhvervsuddannelse, kortere videregående uddannelse eller anden uddannelse.

Derefter kan det sagtens lade sig gøre at vende tilbage til forsvaret, måske som mekaniker, elektriker eller andet. Det er naturligvis også en mulighed at tage uddannelser internt i Forsvaret, såsom sergent- eller officersuddannelser.

Den enkelte kan sammen med chefen aftale en karriereplan, der rækker langt ud i fremtiden. Det giver mening for samfundet, for Forsvaret og for den enkelte selv. Det vil højne kvaliteten i medarbejderudviklingssamtalen og være fastholdende på den fede måde.

CS tror på ordningen, fordi vores medlemmer gør det, ledelsen gør det, vores nabolande gør det - og politikerne bør gøre det. Det er mig lidt af en gåde, at man ikke allerede har sat det her i værk.

--- o ---

Så til politikerne er der kun at sige – Hvor der er en vilje, er der en vej.

Nu har jeg her fra denne talerstol, vist den vej, som CS mener er den rette at gå for at få Forsvaret tilbage på sporet. Nu håber jeg blot, at vores politikere har viljen til at tage de nødvendige skridt.

CS vil gerne - med udgangspunkt i medarbejdernes og forsvarets ønsker - skabe nogle rammer, som kan gøre, at Forsvaret kan fastholde gode kollegaer, samtidig med, at der også kan rekrutteres mange flere i fremtiden.

CS kommer her med nogle konkrete bud på forbedringer, der for alvor kan gøre en forskel, og som vil skabe den nødvendige robusthed i Forsvaret. Ikke på baggrund af analyser og regneark, men med baggrund i vores medlemmers erfaringer og oplevelser.

Vi stiller os ikke bare op med fremstrakt hånd og beder om mere i løn. Vi står heller ikke bare med armene over kors og er negative. Vi tager ansvar og finder på løsninger, for det ligger i vores DNA som soldater og medarbejdere i Forsvaret.

De løsninger, CS peger på, vil give fleksible kontrakter. Den enkelte medarbejder vil være nærværende i enheden – Det giver tid til uddannelse og træning med fokus på kerneopgaven. Det vil skabe en soldat, en enhed, et forsvar, der professionelt og dedikeret kan løse opgaverne, samtidig med, at det også hænger sammen samfundsøkonomisk.

Der skabes muligheder i stedet for begrænsninger for den enkelte. Arbejdsglæden slippes løs. Arbejdsmiljøet forbedres. Og motivationen højnes.

Og nu er det jeres tur. I har fået en kæmpe opgave i at genopbygge et forsvar, der gennem flere årtier er blevet underprioriteret, underfinansieret og på alle måder taget for givet. Den genopbygning er nødt til at starte ved medarbejderne, for vi har ganske enkelt ikke et forsvar uden dem.

Hvor der er en vilje, er der en vej!

Tak for ordet!