

BETÆNKNING

*Afgivet af det af Forsvarsministeren under 8. december 1964
nedsatte udvalg vedrørende*

BEFALINGSMANDSUDDANNELSEN OG ARBEJDSKLIMAET I FORSVARET

2. DEL SAMARBEJDSREGLER INDEN FOR FORSVARET



ex. 2

INDHOLDSFORTEGNELSE

<i>Talsmandsordningens udvikling.</i>	7
<i>Den gældende talsmandsordning.</i>	8
<i>Vurdering af den gældende talsmandsordning.</i>	10
<i>Tilsvarende ordninger i Danmarks nabolande.</i>	11
<i>Principielle betragtninger.</i>	14
<i>Udvalgets forslag.</i>	16
Orientering af mandskabet	17
Talsmandsordning	18
Udpegning af talsmænd	18
Valggrupper	19
Korporaler og sergenter til pligtig tjeneste	20
Talsmændenes antal	21
Valgtekniske regler	21
Talsmandshvervet som demokratisk pligt	21
Talsmændenes funktionstid	22
Talsmændenes opgaver	22
Procedureregler	25
Frister	26
Begrundelse af afslag	26
Møder mellem talsmændene og deres valggrupper	26
Møder mellem talsmændene indbyrdes	27
Adgang til reglementer og andre forskrifter	27
Uddannelse	27
Den første orientering	28
Lokalt kursus	29
Deltagere i lokale kurser	30
Centrale talsmandskurser	31
Skriftligt undervisningsmateriale	31
Undervisning af befalingsmændene	31
Talsmandsudvalg	32
Arbejdsområde	32
Forhandlingernes tilrettelæggelse	33
Andre mødedeltagere	34
Sagernes videreførelse	34
Første møde i talsmandsudvalget	34
Senere møder	34
Varsling og forberedelse af talsmandsudvalgenes møder (dagsorden)	35
Indkaldelse uden varsel	36
Mødereferat	36
Kontaktudvalg	36
Kontaktudvalgenes placering	37
Kontaktudvalgenes sammensætning	37
Mødefrekvens	38
Arbejdsområde	38
Faste arbejdsudvalg	38
Andre arbejdsudvalg	38

Andre samarbejdsspørgsmål vedrørende de militære enheder	39
Befalingsmændene	39
Udbygning af talsmands- og kontaktudvalgene	39
Enkeltmands ret til at varetage sin egen sag	39
Tillem্পninger	39
Tilsyn	40
Pædagogisk rådgivning	40
Støtteforanstaltninger for samarbejdsordningen	40
Juridisk vejledning	41
Lovforslag	42
Indledning	42
Talsmænd	42
Talsmandsudvalg	44
Kontaktudvalg	46
Forskellige bestemmelser	46
Bilag	47

Indledning

For så vidt angår udvalgets nedsættelse, sammensætning og kommissorium m.v. henvises til indledningsafsnittet i nærværende betænkningens første del.

Udvalget har gennemgået de her i landet gældende bestemmelser om talsmænd i de militære værn, og der er fra Norge, Sverige og Den tyske Forbundsrepublik indhentet oplysning om disse landes tilsvarende bestemmelser. Desuden har den norske ombudsmand for forsvaret som udvalgets gæst holdt et foredrag om det norske forsvars regler på dette område.

Udvalget har endvidere rettet henvendelse til Hærens, Søværnets og Flyvevåbnets konstabelforeninger, hvis repræsentanter i et møde har redegjort for foreningernes syn på de frivillige meniges forhold til talsmands- og klagerreglerne, ligesom Sergentgruppens Fællesorganisation på tilsvarende måde har redegjort for de værnepligtige sergenteres forhold.

Herudover har udvalget — uden for de egentlige møder — søgt kontakt med forskellige personer og myndigheder med tilknytning til forsvaret.

Udvalget har med bistand af Militærpsykologisk Tjeneste og med Forsvarsministeriets bemyndigelse foranstaltet en socialpsykologisk undersøgelse med henblik på at søge klarlagt, hvorledes den gældende talsmandsordning har fungeret i praksis.

Til dels med samme formål og for at give personellet lejlighed til at udtale sig om det nævnte emne har udvalget - ligeledes med ministeriets tilladelse - foranstaltet afholdelse af i alt 7 orienteringsmøder for menige og befalingsmænd i forsvaret. Efter Civilforsvarsstyrelsens anmodning har udvalget afholdt 2 tilsvarende møder for menige og befalingsmænd i Civilforsvarskorpset.

Efter besøg ved en række militære tjenestesteder har Folketingets Ombudsmand anmodet Forsvarsministeriet om at overveje indførelse af en talsmandsordning for værnepligtige befalingsmænd. Dette spørgsmål har på Forsvarsministeriets foranledning været behandlet i udvalget.

København, i maj 1966.

Jacob Appel

A. C. Calundann

Henning Christophersen

J. R. S. Fogde

N. Holst-Sørensen

K. B. Nielsen

E. C. Franch Petersen

Chr. Sørensen

E. Wolfhagen

Jens Bach

A. Balle Christiansen

H. Engberg-Pedersen

Hans Jensen

Sigurd Højby

formand

Carl Nissen

Helge Severinsen

Erik Thomsen

K. van Wylich-Muxoll

O. Blixenkron-Møller

E. Hovgaard Christiansen

H. C. B. Engell

Henry Holm

C. C. F. Langseth

Erik Orth

E. L. F. Simonsen

S. Bache Vognbjerg

S. Øhrstrøm

Rudolf Larsen

Talsmandsordningens udvikling.

Efter at der ved nogle militære afdelinger havde dannet sig den praksis, at man tillod de menige at vælge talsmænd til at repræsentere sig, når der var sager at drøfte med de foresatte, blev de første bestemmelser om en egentlig talsmandsordning optaget i Kundgørelse for Søværnet B. 5-1942 om uddannelsen i Søværnets skibe, og efter anden verdenskrigs slutning blev der ved Kundgørelse for Hæren A 39 og Kundgørelse for Søværnet B. 16, begge af 20. august 1945, indført midlertidige bestemmelser vedrørende talsmænd.

I Hæren havde menige ved samme underafdeling herefter ret til af deres midte at vælge 2 talsmænd, som over for chefen kunne fremføre andragender, klager eller andre anliggender, der ikke var af kommandomæssig art.

Valg af talsmænd skulle ske ved skriftligt, hemmeligt valg og afgøres ved simpelt stemmeflertal. Inden for underafdelingen kunne de menige forsamles i fritiden for at vælge talsmænd eller for at rådslå med disse. Ved rekrutstyrker skulle talsmændene dog udpeges for de første 2 måneder af underafdelingschefen.

Menige, der var straffet med skærpet arrest eller strengere straffe, kunne ikke vælges eller forblive som talsmænd.

Talsmænd fra flere underafdelinger på samme kaserne kunne træde sammen for at drøfte anliggender af fælles interesse.

Såfremt talsmændene efter henvendelse til underafdelingschefen ikke anså en sag for at være afsluttet, kunne de - efter melding til underafdelingschefen - henvende sig til afdelingschefen eller ad kommandovejen indsende en skriftlig fremstilling af sagen til forsvarsministeren.

Ved fremsættelse af klager over foresatte eller foranstående var talsmændene underkastet de almindelige tjenestebestemmelser, hvoraf bl. a. fulgte, at de selv skulle give foresatte eller foranstående, som de ønskede at klage over, meddelelse herom, og sådanne klager kunne ikke fremføres, uden at de klagendes navne blev meddelt den, for hvem klagen fremførtes. Bestemmelserne fastslog udtrykkeligt, at talsmændene selv kunne drages til ansvar for en af

dem fremført klage, såfremt de var vidende om eller burde have indset, at klagen savnede rimeligt grundlag.

Ovenstående bestemmelser ændrede intet i den ret, enhver menig også dengang havde til at henvende sig personligt til sin underafdelingschef, når han måtte ønske dette.

De regler, som blev fastsat for Søværnets vedkommende, havde i princippet samme indhold, idet der dog var mindre forskelle, som fandtes nødvendige af hensyn til særlige forhold i Søværnet. Endvidere var der den forskel på de 2 sæt regler, at en værnepligtig i Søværnet ikke kunne være eller vælges til talsmand, såfremt han havde udstået straf, der var strengere end kvarterarrest i 14 dage.

Talsmandsordningen blev behandlet i ungdomskommissionens betænkning af 1949 vedrørende de værnepligtiges forhold.

Ungdomskommissionen, der fandt talsmandsordningen værdifuld og i pagt med folkestyrets idé, fremkom med følgende forslag til udbygning af ordningen:

1. Ministerielle cirkulærer skulle nærmere fastlægge de spørgsmål, der som »kommandomæssige« skulle falde uden for talsmændenes kompetence.
2. Talsmanden skulle være berettiget til personligt fremmøde for den myndighed, der skulle afgøre en af talsmanden på en eller flere soldaters vegne indgivet ansøgning eller klage.
3. Talsmændene ved underafdelinger ved samme kaserne eller lignende skulle have ret til i anliggender af fælles interesse i fællesskab at rette henvendelse til de militære myndigheder.
4. Det skulle pålægges de militære myndigheder at begrunde eventuelle afslag på talsmændenes ansøgninger eller klager. Undtaget herfra skulle kun være forhold, hvorom der af særlige militære hensyn burde bevares tavshed.
5. Talsmændene skulle ikke kunne drages til ansvar for klager, der blev fremsat på en eller flere kammeraters vegne.

I 1949 nedsatte de daværende krigs- og marineministerier i fællesskab et sagkyndigt udvalg (retsplejeudvalget), bestående af jurister og repræsentanter for Hæren og Søværnet, hvis hovedopgave var at foretage en vurdering af ungdomskommissionens forslag. Udvalget skulle desuden selv overveje forslag til ændringer af militær straffelov og militær retsplejelov.

Dette udvalg har behandlet talsmands- og klageordningen i en særlig betænkning, der blev afgivet til Forsvarsministeriet den 9. juli 1952, og som senere er indgået som et afsnit i udvalgets endelige betænkning, der fremkom i 1954.

Ungdomskommissionens forslag om, at det ved cirkulære nærmere skulle fastslås, hvilke spørgsmål der som »kommandomæssige« var talsmændene uvedkommende, kunne retsplejeudvalget ikke følge, som det var fremsat. I stedet stillede man forslag om, at den omhandlede begrænsning helt ophævedes. Begrundelsen herfor var dels frygt for, at talsmændenes opgave skulle blive for snævert defineret, og dels at man anså det for umuligt at drage en tilstrækkelig sikker grænse mellem kommandomæssige og ikke-kommandomæssige forhold.

Udvalget tilsluttede sig ungdomskommissionens tanke om, at talsmændenes henvendelser i så vid udstrækning, som det efter forholdene er rimeligt, burde kunne ske mundtligt direkte til vedkommende højere myndighed. Af praktiske grunde kunne udvalget dog kun foreslå, at talsmændene fik krav på foretræde for den højere myndighed, såfremt dette ikke skønnes urimeligt efter sagens anledning og forholdene i øvrigt. Udvalget fandt tillige, at skønnet herover måtte tilkomme myndigheden selv.

Retsplejeudvalget tilsluttede sig desuden ungdomskommissionens forslag om, at talsmændene fra forskellige underafdelinger med ophold på samme kaserne m.v. skulle have ret til at fremkomme med fælles henvendelser.

Det samme gælder ungdomskommissionens

forslag om, at eventuelle afslag på talsmændenes ansøgninger eller klager skulle begrundes, undtagen når der var tale om forhold, som særlige militære hensyn gjorde det nødvendigt at bevare tavshed om.

Retsplejeudvalget af 1949 kunne ikke tiltræde ungdomskommissionens forslag om, at en talsmand ikke skulle kunne drages til ansvar for klager, som han fremsætter på en eller flere kammeraters vegne. Udvalget gik ind for, at en værnepligtig, der ønsker at fremføre en klage over en foresat, skulle kunne drøfte sagen med en talsmand og have adgang til at lade denne møde med sig eller i stedet for sig ved sagens fremførelse, eller lade talsmanden være sig behjælpelig ved klagens affattelse. Men man mente, at det altid burde stå talsmanden frit for at nægte sin medvirken. Det skulle efter udvalgets opfattelse netop være en af de store fordele ved den udvidede talsmandsordning, at uberettigede og helt urimelige klager skulle kunne undgås på talsmændenes foranledning.

Udvalget foreslog desuden, at man skulle fastsætte bestemmelser om afholdelse af regelmæssige møder med talsmændene, også med henblik på at drøfte almene spørgsmål vedrørende mandskabets ve og vel. Man mente herved at kunne opnå en nærmere kontakt mellem foresatte og værnepligtige.

Retsplejeudvalgets foran omtalte forslag er alle gennemført i den nugældende talsmandsordning.

Endelig foreslog retsplejeudvalget, at man skulle ændre reglerne for talsmændenes udtagelse således, at der af de værnepligtige skulle vælges et større antal, end der skulle bruges, hvorefter underafdelingen blandt disse kandidater kunne udpege 2. Man mente, at der derved ville kunne skabes en bedre tillid mellem talsmændene og de militære myndigheder. Dette forslag er ikke gennemført.

Den gældende talsmandsordning.

Reglerne vedrørende den nugældende talsmandsordning er fastsat i kapitel I i lov nr. 200 af 11. juni 1954 om talsmænd og klageadgang for menige af det militære personel.

Loven gælder kun for værnepligtige menige,

men der er administrativt ved Kundgørelse for Forsvaret B. 23 - 1960 truffet bestemmelse om, at tilsvarende regler skal gælde for andet menigt personel.

Der er to talsmænd inden for hvert tjeneste-

område, hvorved forstås kompagni, eskadrille, skib m.v.

Principielt har det menige mandskab ret til selv at vælge sine talsmænd. Talsmandsvalg kan dog tidligst finde sted, når de første 2 måneder af tjenestetiden er forløbet. Indtil valg har været afholdt, fungerer 2 talsmænd, der udpeges af vedkommende chef senest på ugedagen efter mandskabets møde ved forsvaret.

Talsmændene vælges ved hemmelig, skriftlig afstemning, der afgøres ved simpelt stemmeflertal, og således at der foretages lodtrækning, hvis stemmerne står lige.

Hvervet som talsmand er frivilligt, idet en valgt menig kan nægte at modtage hvervet, som en talsmand ligeledes kan frasige sig når som helst senere.

Den eneste valgbarhedsbetingelse, som loven opstiller, er, at vedkommende ikke er straffet med strengere ubetinget straf end vagtarrest i 10 dage for forseelser, der er begået efter mødet ved forsvaret.

Bortset herfra kan myndighederne ikke fragte en menig hvervet som talsmand, hvorimod mandskabet selv kan afsætte ham, dersom dette vedtages ved en hemmelig, skriftlig afstemning, hvorunder mindst halvdelen af mandskabet stemmer for dette.

Tjenestefri menige har ret til at forsamles under sømmelige former for at vælge talsmænd. Dog kræves det, at der sker en forudgående anmeldelse til vedkommende chef.

De omhandlede møder ledes af talsmændene, og der skal anvises et egnet sted til deres afholdelse.

Talsmændene er efter lovens § 1 bemyndiget til - hvor dette ikke er i strid med almindeligt gældende bestemmelser - enkeltvis eller i fællesskab, at fremføre besværinger, andragender eller andre anliggender for den nærmest foresatte chef samt til at yde bistand ved klagers fremførelse.

Talsmændene er endvidere bemyndiget til i overensstemmelse med reglerne i lovens § 3 at afholde møder med mandskabet med henblik på at rådså om de anliggender, der falder ind under deres beføjelser.

Endvidere åbner loven i § 4 mulighed for, at talsmænd fra flere underafdelinger, som har ophold på samme kaserne, kan afholde samlede møder i fritiden for at drøfte anliggender, som er af fælles interesse, ligesom loven i disse tilfælde åbner talsmændene mulighed for i fællesskab at rette henvendelse til de militære myndigheder ad kommandovejen. Det samme gælder talsmændene fra flere skibe, der er samlet i samme havn under fælles kommando og i andre lignende tilfælde.

Til afholdelse af disse møder samt i det hele til brug for talsmændenes drøftelser skal der efter lovens § 3 anvises dem et sted, som egner sig til formålet.

Såfremt talsmændene ikke anser en sag for at være afsluttet, efter at de har rettet henvendelse herom til den nærmest foresatte chef, giver lovens § 5 dem ret til - efter forud afgivet melding - at få foretræde for den nærmest foresatte højere chef, medmindre denne finder dette urimeligt efter sagens anledning eller forholdene i øvrigt. Endvidere bemyndiger paragraffen talsmændene til at foretage den omhandlede henvendelse skriftligt og til at indsende den til forsvarsministeren ad kommandovejen..

Såfremt der er tale om en klage, er talsmændene forpligtet til at benytte den særlige fremgangsmåde, som beskrives i lovens afsnit om meniges klageadgang.

Lovens § 6 bestemmer, at eventuelle afslag på talsmændenes henvendelser skal begrundes, og gør alene undtagelse fra denne hovedregel, når der er tale om forhold, hvorom der af særlige militære hensyn må bevares tavshed.

Desuden fastslår loven i § 3, stk. 2, at det bør tilstræbes, at der afholdes regelmæssige møder mellem talsmændene og deres foresatte, hvor også almene spørgsmål af betydning for mandskabet kan drøftes.

Endelig slås det udtrykkeligt fast, at de lovfæstede regler om talsmandsordningen ikke berører den enkelte meniges ret til for sit eget vedkommende selv at rette henvendelse til sine foresatte i overensstemmelse med gældende regler.

Vurdering af den gældende talsmandsordning.

Det er udvalgets opfattelse, at hovedsynspunktet bag talsmandsordningen oprindeligt har været ønsket om at give de værnepligtige menige et værn mod ukorrekt behandling.

Formuleringen af lov nr. 200 af 11. juni 1954 om talsmænd og klageadgang for menige af det militære personel tyder på, at retssikkerhedssynspunktet har været dominerende ved lovens vedtagelse.

Det har dog næppe været lovgivernes eneste hensigt med talsmandsordningen, at den skulle være en beskyttelse mod ukorrekt behandling af de værnepligtige menige. Navnlig bestemmelsen i lovens § 3, stk. 2, hvorefter det bør tilstræbes at der afholdes regelmæssige møder mellem talsmændene og deres foresatte med henblik på drøftelse af almene spørgsmål af betydning for mandskabet, tyder på, at man fra lovgivningsmagts side har været opmærksom på talsmandsordningens muligheder for i almindelighed at fremme kommunikationen mellem de menige og den militære ledelse.

Med henblik på at klarlægge lovens virkning i praksis er der på udvalgets foranledning foretaget en socialpsykologisk undersøgelse, ligesom udvalget selv har afholdt en række orienteringsmøder for menige og befalingsmænd.

Det fremgår heraf, at de gældende regler om talsmænd praktiseres meget forskelligt fra tjenestested til tjenestested, og at personellets holdning til ordningen varierer stærkt. Generelt set må det imidlertid efter udvalgets opfattelse konstateres, at talsmandsordningen kun i beskedent omfang har bidraget til at fremme kommunikation og samarbejde mellem det menige mandskab og den militære ledelse.

Det tilvejebragte undersøgelsesmateriale gør det muligt at udpege en række enkeltfaktorer som medvirkende årsager hertil. Eksempelvis kan nævnes manglende eller utilstrækkelig orientering om talsmandsordningens indhold og om talsmændenes opgaver, for ringe kontakt mellem talsmændene og det repræsenterede mandskab, mangel på fastlagte kommunikationskanaler samt talsmændenes utilstrækkelige viden om forskellige forhold, der er af betydning for deres særlige virke.

Udvalgets undersøgelser viser imidlertid og-

så, at man de steder, hvor specielt interesserede chefer har gjort en særlig indsats for at udnytte talsmandsordningen i kommunikationens og samarbejdets tjeneste, har været i stand til at finde frem til ordninger, som har fungeret rimeligt i praksis. Udvalget må heraf drage den konklusion, at talsmandsordningens ret ringe anvendelse som instrument for kommunikation og samarbejde hovedsageligt skyldes, at ordningens muligheder på dette område ikke i tilstrækkelig grad er klarlagt for de militære chefer.

Dette kan først og fremmest føres tilbage til, at kommunikations- og samarbejdstanken kun er svagt betonet i lovteksten, der således blot har ydet en beskedent vejledning i denne henseende, hvortil kommer, at der hverken i forbindelse med lovens ikrafttræden eller senere er ydet væsentlige bidrag til at fremhæve talsmandsordningens muligheder på dette område.

Dette har i forbindelse med den gældende lovs sammenkædning af talsmandsordningen med reglerne om det menige mandskabs klageadgang ført til, at talsmandsordningen af de fleste er blevet fortolket som et supplement til klagereglerne. Følgen heraf har bl.a. været, at størstedelen af talsmændene først og fremmest har beskæftiget sig med sager, der har klagekarakter, og at mange militære chefer derfor betragter talsmændenes virksomhed med en vis mistillid, der ikke har været til gavn for samarbejdsvilkårene.

Desuden finder udvalget anledning til at pege på, at forsvarets pædagogiske målsætning og praksis på det tidspunkt, da talsmandsordningen blev indført, har givet mindre gode betingelser for ordningens udnyttelse som kommunikations- og samarbejdsinstrument. Selv om forsvarets uddannelses- og ledelsesprincipper i de senere år har været under gradvis omformning, har den nævnte opfattelse af talsmandsordningens formål holdt sig mange steder inden for forsvaret, hvilket har været medvirkende til, at bestræbelser på at fremme kommunikation og samarbejde ved hjælp af den gældende talsmandsordning har haft vanskeligt ved at slå mere almindeligt igennem.

Udvalget har under behandlingen af samar-

bejdsproblemerne været opmærksom på, at forsvaret som arbejdsplads blandt de menige mangler det stabiliserende element, som i mange civile virksomheder udgøres af medarbejdere med længere tids ansættelse.

Det er derfor efter udvalgets opfattelse nød-

vendigt, at der på dette område ydes personellet en klarere vejledning og støtte, end det hidtil har været tilfældet. Af den nævnte årsag finder man desuden, at behovet herfor er større inden for forsvaret end på de fleste andre arbejdspladser.

Tilsvarende ordninger i Danmarks nabolande.

Norge.

På alle det norske forsvars tjenestesteder skal der oprettes tillidsmandsudvalg som rådgivende organer for vedkommende chefer.

Disse udvalg skal fungere som samarbejdsudvalg, hvor de militære chefer og deres mandskabs repræsentanter i fortrolighed kan drøfte og løse sager, som rejses i udvalgene. Herudover tillægges ordningen en bredere betydning for arbejdsklimaet i det norske forsvar, idet forsvarsdepartementets bestemmelser direkte pålægger de militære chefer at etablere kontakt med mandskabet gennem tillidsmandsudvalgene og at vise forståelse for mandskabets særlige problemer med det formål at bidrage til at skabe et godt forhold mellem befalingsmænd og menige. På tilsvarende måde er det pålagt tillidsmændene at gøre deres bedste for at vedligeholde et godt samarbejde inden for deres militære afdeling.

Tillidsmandsudvalgene findes dels som lokale udvalg og dels som centrale udvalg. Udvalgene skal nedsættes snarest muligt og senest 4 uger efter nyt mandskabs møde. Er der tale om genindkaldelser o.lign. af kortere varighed er fristen for udvalgenes nedsættelse 1 uge.

De lokale udvalg oprettes ved kompagnier og tilsvarende enheder med chefen som formand og med 1 mandskabsrepræsentant pr. deling eller lignende. På tjenestesteder, hvor der er flere lokale udvalg, etableres tillige centrale udvalg, bestående af 1 repræsentant for hvert lokaludvalg og med vedkommende lejrkommandant, stationschef eller ældste afdelingschef som formand.

For de centrale udvalgs vedkommende kan udvalgsformanden til møderne indkalde befalingsmænd, menige eller civile, hvis udtalelse han finder af betydning for de sager, som behandles.

Mandskabets repræsentanter vælges ved simpelt stemmeflertal. Skriftlig afstemning anvendes, når der fremsættes ønske herom.

Tillidsmændenes navne bekendtgøres ved opslag.

Tillidsmandshvervet er pligtmæssigt, for så vidt som ingen kan nægte at modtage valg, med mindre han tidligere har fungeret som tillidsmand.

Valg af tillidsmænd finder sted hver 6. måned. Inden for denne periode kan en tillidsmand kun afsættes, hvis han mister sine kammeraters tillid, og mindst 2/3 af mandskabet giver udtryk herfor ved en skriftlig afstemning. Heraf følger bl.a., at straf ikke medfører, at en tillidsmand må opgive sit hverv, hvis han fortsat har mandskabets tillid.

Tilsvarende regler gælder for et lokalt udvalgs udskiftning af en repræsentant i vedkommende centraludvalg.

De lokale udvalg samles så ofte, som vedkommende chef ønsker det, og når mindst 2 af mandskabets repræsentanter fremsætter begæring herom. Bortset fra enheder, hvis besætning er mindre end 35 mand, skal de lokale udvalg dog samles mindst 1 gang hver 14. dag.

På tilsvarende måde skal de centrale udvalg mødes, når chefen eller 2 andre medlemmer ønsker det. Der må ikke forløbe mere end 1 måned mellem disse udvalgs møder.

Udvalgsmøderne afholdes i tjenestetiden. Formanden indkalder til møde og leder forhandlingerne.

Forud for udvalgsmøderne skal hver tillidsmand afholde møde med sin deling for at drøfte eventuelle henvendelser og sager, bl.a. for at bringe på det rene, om der er et almindeligt ønske om, at et spørgsmål tages op i det lokale udvalg. Disse møder afholdes i fritiden.

Mindst 3 dage før møderne skal mandskabets

repræsentanter i de respektive udvalg i fællesskab opstille en liste over spørgsmål, som ønskes drøftet på det forestående møde. Senest 2 dage før mødet afleveres denne liste til udvalgsformanden, for at denne kan få den fornødne tid til at forberede sagerne.

Det på udvalgsmøderne passerende nedfældes i mødereferater, der dels udleveres til hvert udvalgsmedlem og dels bekendtgøres for hele mandskabet ved opslag. Desuden modtager den norske ombudsmand for forsvaret et eksemplar af hvert referat af møder i centrale udvalg og i lokale udvalg i skibe og afdelinger, der er stationeret alene.

Efter det norske forsvarsdepartements bestemmelse skal sager, der rejses i de lokale udvalg, så vidt muligt løses i disse udvalg.

De sager, som det ikke lykkes at løse i det lokale udvalg, og som mandskabet ønsker bragt videre, tages op til behandling i det centrale udvalg. Hvis behandlingen i dette udvalg heller ikke fører til løsning af en sag, som mandskabet tillægger så stor betydning, at den bør følges videre, indbringes den for ombudsmanden for forsvaret.

Sager vedrørende enkeltpersoner behandles ikke i udvalgene, med mindre tillidsmændene i det enkelte tilfælde anser sagen for at være af principiel art eller af almen interesse. Hvis en tillidsmands hjælp påkaldes i enkeltmandssager, skal han gå direkte til kompagnichefen eller tilsvarende chef. Når denne har behandlet sagen, kan den eventuelt bringes videre til den næste højere chef.

Ved hver afdeling m.v. skal tillidsmændene kunne låne en mappe med de reglementer og bestemmelser, som er af betydning for deres virksomhed.

Arbejdsområdet for tillidsmændene i det norske forsvar omfatter for det første kostforplejningsspørgsmål. Desuden kan de behandle spørgsmål vedrørende belægningsstuer, undervisnings-, fritids- og hobbyrum, arrestlokaler o.lign., beklædning, personlig udrustning, kantinevirksomhed og andre spørgsmål vedrørende mandskabets forhold. Tillidsmændene kan endvidere tage sig af sager, som angår det almindelige undervisnings- og velfærdsarbejde, såsom planlægning af kursusvirksomhed, studier, foredrag, film, kulturaftener, bibliotekstjeneste, hobbyklubber, anden klubvirksomhed samt sager vedrørende mandskabets økonomiske og sociale rettigheder. I en slags opsamlingsbestemmelse nævnes det yderligere, at tillidsmændenes

arbejdsområde omfatter spørgsmål, som har betydning for den daglige tjeneste og dennes forbedring. Endelig disponerer tillidsmændene over afdelingens velfærdsmidler i forbindelse med chefen. Ved behandling af spørgsmål af denne art skal velfærdsofficeren være til stede.

Sager, der har været behandlet efter de foran nævnte regler uden at finde en løsning, der er tilfredsstillende for tillidsmændene, kan på en eller flere tillidsmænds forlangende behandles af ombudsmanden for forsvaret. Det samme gælder, hvis vedkommende udvalgsformand finder grund hertil.

Det norske forsvarsdepartement har tillige udgivet bestemmelser om afholdelse af konferencer for afdelingschefer m.fl. og tillidsmænd.

Formålet med disse konferencer er at stimulere interessen for tillidsmandsvirksomheden og aktiviteten i de enkelte udvalg.

Konferencerne afholdes distriktsvis årligt for hver forsvarsgren for sig og på vedkommende militære chefers initiativ og ansvar.

På disse konferencer skal der gives orienteringer om velfærds- og undervisningsarbejdet, om kantinevirksomhed, feltpræsttjenesten, tillidsmands- og ombudsmandsordningen og andre forhold af fælles interesse. Efter orienteringerne om de enkelte emner bør der være lejlighed til diskussion.

For hvert distrikt møder formanden og to tillidsmænd fra hver afdelings tillidsmandsudvalg. Hvor der er centrale udvalg, er normalt kun disse udvalg repræsenteret. Når dette er hensigtsmæssigt, kan andet militært og civilt personel indkaldes til konferencerne, hvori repræsentanter for civile organisationer og institutioner også kan deltage. Endelig kan ombudsmanden for forsvaret deltage, hvis han ønsker det.

Efter hver konference sendes rapport til vedkommende overkommando og til ombudsmanden for forsvaret.

Sverige.

I det svenske forsvars væbnede styrker findes inden for hvert kompagni (eller tilsvarende enhed) en kompagniasistent, som udpeges af enhedens chef blandt 3 kandidater, der opstilles af mandskabet.

Kompagniasistenten har — udover sin ordinære tjeneste — den særlige opgave i almindelighed at bistå sin chef ved behandlingen af sager, der vedrører personellets forhold. Han skal i denne henseende specielt holde chefen under-

rettet om personellet ønsker og synspunkter med hensyn til kostforplejning, friheder, uddannelses- og underholdningsvirksomhed samt mandskabets trivsel i belægnings- og fritidslokaler og lignende. Desuden skal han efter den civile velfærdskonsulents- eller velfærdsassistentens nærmere anvisning være mandskabet behjælpelig med løsning af enklere økonomiske spørgsmål. Kompagniassistenten skal endvidere formidle oplysning om den frivillige uddannelses- og underholdningsvirksomhed ved regimentet (eller tilsvarende), ligesom han skal fremsætte forslag om og medvirke til gennemførelse af trivselsforanstaltninger inden for kompagniet. Endelig er det kompagniassistentens pligt at holde kontakt med vedkommende velfærdsofficer og socialkonsulent, hvis orienteringer af mandskabet han så vidt muligt skal overvære.

Kompagniassisterne, der skal være ustraffede og i besiddelse af samfundssind, udpeges omkring 2 uger efter mandskabets møde til den første uddannelse. Ved senere møde til repetitionsøvelser, udpeges assistenterne straks.

Ved svenske regimenter (og tilsvarende militære myndigheder) oprettes regimentsnævne med vedkommende chef som formand. Velfærdsofficeren, velfærdskonsulenten og de inden for regimentet udpegede kompagniassister er medlemmer af nævnet, hvori det værnepligtige personale tillige er repræsenteret med 1 mand fra hvert kompagni.

De sidstnævnte medlemmer af nævnet vælges af kompagniernes værnepligtige for højst 1 år ad gangen, efter at mandskabet er blevet orienteret om regimentsnævnets sammensætning og arbejdsopgaver.

Valg afholdes ca. 3 uger efter mandskabets møde. For søværnets vedkommende afholdes tillige valg i forbindelse med skibes udrustning og større besætningsudskiftninger.

Nævnsmedlemmernes navne opslås ved hvert kompagni.

Regimentsnævnenes medlemmer skal være ustraffede.

De omhandlede nævne træder sammen mindst 6 gange i uddannelsesåret.

Nævnets formand kan tilkalde personer, der ikke er medlemmer, hvis han finder, at deres sagkundskab kan være af betydning for behandlingen af de sager, som tages op i nævnet.

I nævnet kan der stilles spørgsmål og fremføres ønsker og forslag vedrørende den kirkelige betjening, sociale og økonomiske forhold og juridiske emner, foredrags- og biblioteks-

virksomhed, fritidsundervisning, underholdningsforanstaltninger, helbredsmæssige og lægelige forhold, friheder, kostforplejning, marketter if or hold, trivsel i belægnings- og fritidslokaler, uddannelsesmetoder, fritidslejr og lejr-kassemidler.

Sager, der ønskes drøftet i nævnet, skal anmeldes hos dets sekretær senest 1 uge før møde afholdes. Enklere spørgsmål kan dog behandles uden forudgående anmeldelse. Hvis nævnets formand ikke ønsker en anmeldt sag behandlet, giver han nævnet meddelelse herom.

Over nævnets forhandlinger føres protokol, hvis indhold meddeles alt personel.

Til behandling af særlige spørgsmål eller sagsområder (f.eks. kostforplejningsspørgsmål), kan nævnet blandt sine medlemmer nedsætte specielle udvalg, hvori også kan indgå andre repræsentanter for personellet end de personer, som er medlemmer af nævnet. Sidstnævnte udvalgsmedlemmer vælges af de respektive personelgrupper for højst 1 år ad gangen. De omhandlede specielle udvalg skal tilsende nævnet referat af deres møder og skal i øvrigt holde nævnet underrettet om deres virksomhed.

Endelig nedsættes i alle svenske garnisoner et samarbejdsnævn med garnisonschefen som formand og i øvrigt bestående af de til garnisonerne hørende regimentschefer (eller tilsvarende), mindst 1 og højst 3 yderligere repræsentanter for hvert regiment samt mindst 4 og højst 6 repræsentanter for civile myndigheder og organisationer. Værnepligtige under uddannelse indgår som regel ikke i disse samarbejdsnævne.

Tyskland.

For Den Tyske Forbundsrepublik vedkommende findes regler om talsmænd dels i § 35 i Gesetz über die Rechtsstellung der Soldaten af 19. marts 1956 og dels i Gesetz über die Wahl und die Amtsdauer der Vertrauensmänner der Soldaten af 26. juli 1957.

Ifølge disse lovbestemmelser vælger underofficerer og mandskab inden for kompagnier og tilsvarende enheder samt på kurser af mindst 3 måneders varighed hver en talsmand af deres midte.

På tilsvarende måde vælges talsmænd af de officerer, der hører til en militærafdeling, en afdelingsstab, en skole og et kursus, der varer mindst 3 måneder.

Talsmændene skal bidrage til at skabe såvel et ansvarligt samarbejde mellem foresatte og efterstående som et kammeratligt tillidsforhold

inden for tjenesteområdet. De er beføjet til at rette henvendelse til deres chef vedrørende den indre tjeneste, forsorgsspørgsmål, civilundervisning og fælles aktiviteter uden for tjenestetiden.

Hvis en talsmands henvendelse falder uden for den nærmeste chefs kompetence, er denne forpligtet til at bringe sagen videre.

I det tyske forbundsværn udpeges talsmændene ved hemmelige og umiddelbare valg, normalt for 1 år ad gangen. Valg skal afholdes senest 3 måneder efter nyt mandskabs møde.

Indehavere af visse stillinger er afskåret fra

at være talsmænd. Det samme gælder personer, der inden for det sidste år er anset med visse disciplinærstraffe.

En talsmand kan selv nedlægge sit hverv og kan afsættes på grund af grovere forsømmelse og tilsidesættelse af sine pligter. Afgørelse herom træffes af vedkommende militære domstol (Truppendienstgericht) på foranledning af enten en fjerdedel af de personer, som talsmanden repræsenterer, eller vedkommende chef.

Talsmændenes virksomhed nyder i øvrigt en særlig retsbeskyttelse.

Principielle betragtninger.

Det er udvalgets opfattelse, at der ikke mindst i den periode, hvor de gældende talsmandsregler har været i anvendelse, er foregået en samfundsudvikling, som har svækket tidligere tiders tro på en rent ydre autoritet som et bærende element i samfundet. Denne udvikling har ført til en demokratisering på mange andre områder end det rent politiske, og har givet en stadig større del af befolkningen mulighed for at leve med i samfundslivet og forstå betydningen af, at den enkelte engagerer sig og føler et medansvar for fællesanliggender. Dette giver sig i stigende grad til kende ved indførelse af nye ledelsesformer samt ændrede opdragelses- og undervisningsprincipper, således at der nu mere end tidligere lægges vægt på at fremme en personlig udvikling og stillingtagen samt stimulere den enkeltes initiativ og ansvarsfølelse i samarbejde med andre. Den omtalte udvikling har gjort sig gældende i hjem, skole og på arbejdspladser, der netop er de dele af samfundet, som de unge værnepligtige har haft nærmest berøring med, når de møder til tjeneste i forsvaret.

Forsvaret har været vanskeligt stillet i forhold til den skildrede samfundsudvikling, der i ret høj grad bryder med de ledelses- og uddannelsesprincipper, som værnene hidtil har bygget på.

En af årsagerne til de nævnte vanskeligheder kan findes i den almindelige tendens, som fast afgrænsede miljøer og systemer i samfundet har til at lukke sig i forhold til omgivelserne ved hjælp af specielle moralværdier og adfærdsnormer. Denne tendens har for de militære værn

vedkommende givet sig udslag i en videreførelse af traditioner, som gør livet i forsvaret mere bundet af særlige regler, end det er tilfældet andre steder. Som eksempel på sådanne særlige forhold kan nævnes eksercermetodens udstrakte anvendelse som uddannelsesprincip, den ubetingede lydigheds- og respektpligt, specielle straffe- og retsplejeordninger, den stærke understregning af afstanden mellem foranstående og efterstående og heraf følgende særlige omgangsformer.

Endvidere vil mange tjenestesteders ret af-sides beliggenhed og befalingsmændenes hyppige omflytninger, der vanskeliggør en dyberegående kontakt med det omliggende samfund, kunne bevirke, at den før omtalte isoleringstendens understøttes.

Såfremt man effektivt vil modvirke mulighederne for, at forsvaret kan komme til at indtage en isoleret stilling i forhold til det øvrige samfund, er det af afgørende betydning, at den ovenfor omtalte udvikling i retning af yderligere demokratisering af samfundslivet i videst mulig udstrækning finder udtryk inden for forsvaret.

En sådan tilpasning af forholdene inden for forsvaret vil desuden gøre det lettere for de borgere, som skal aftjene værnepligt, at acceptere og tilpasse sig den situation, som militærtjeneste sætter dem i. Hvis der i forbindelse hermed kan skabes en bedre forståelse hos det menige mandskab for sammenhængen mellem forsvarrets mål og den uddannelse og de øvrige vilkår, som bydes personellet, og man yderligere kan

nå til en forbedring af de forskellige personelgruppers indbyrdes forståelse og fremme en naturlig gensidig respekt, vil der være opfyldt en række forudsætninger for et godt arbejdsklima i forsvaret. Udvalget finder, at en forbedring af arbejdsklimaet i sig selv er værdifuld, og man ser heri tillige en mulighed for at forøge værnenes effektivitet og for at øve en gunstig indflydelse på forsvarets omdømme i befolkningen og dermed på det politiske klima, som forsvaret er afhængigt af.

Etablering af samarbejdsordninger, der - i overensstemmelse med de i det følgende afsnit beskrevne retningslinier — inddrager alle personelgrupper i et medarbejderskab omkring den militære tjeneste, vil være stærkt medvirkende til en demokratisering i overensstemmelse med udviklingen på andre samfundsområder.

De stillede forslag rummer andre - og på lidt længere sigt måske nok så vigtige - perspektiver end en øjeblikkelig forbedring af arbejdsklimaet. Navnlig de foreslåede frie drøftelser mellem talsmænd og chefer på forskelligt niveau i talsmands- og kontaktudvalg vil i høj grad kunne medvirke til at holde de militære værn åbne for impulser gennem en mindre formel kontakt mellem værnenes faste medarbejdere og den strøm af værnepligtige, som det civile samfund til stadighed sender gennem forsvaret. Dette vil kunne betyde, at der skabes en art selvvirkende demokratiseringsfunktion, som kan medføre, at der inden for forsvaret hele tiden sker en jævn udvikling på dette område i harmoni med forholdene i det øvrige samfund.

Blandt andet af hensyn hertil har udvalget bestræbt sig på at formulere samarbejdsregler med så vide rammer og så stor elasticitet, at der bliver råderum for næsten ethvert initiativ til udbygning af de minimumsregler, som angives i udvalgets forslag. Herved kan der skabes mulighed for, at forsvaret uden ændring af loven kan følge de udviklingstendenser, som også for fremtiden må forventes i det øvrige samfund.

De nedenfor stillede forslag gør det muligt at give løsningen af de foran omhandlede problemer en positiv form, der vil virke bedre, og som er mere acceptabel for alle implicerede

parter, end en løsning, der alene går i retning af en udvidet kontrol og klageadgang.

Det samarbejde, som de foreslåede regler sigter mod, kan ikke baseres på ledelsesprincipper af overvejende autoritært tilsnit, men stiller krav til parterne om kendskab til, hvad samarbejdsformen forudsætter, og om positiv vilje til at udnytte de muligheder, som ligger heri. Det er derfor af væsentlig betydning for samarbejdets funktion og udvikling, at forsvaret i sin pædagogisk-psykologiske målsætning for uddannelse og ledelse tager hensyn hertil, og at der på disse områder dannes en praksis i overensstemmelse hermed.

Sådanne ændringer er tillige påkrævet af hensyn til den taktiske og tekniske udvikling, der har medført, at forsvaret i stigende grad må være forberedt på i en kampsituation at skulle operere i mindre enheder og mere spredte formationer. Under disse vilkår vil der stilles store krav til såvel små grupper som enkeltpersoners evne til at bedømme situationen i det enkelte tilfælde og på egen hånd vælge den rigtige handle måde.

Udvalget ser heri en begrundelse for, at det menige mandskab får en uddannelse, der i ret betydelig udstrækning rækker ud over rent eksercermæssige færdigheder, og at forsvaret gennem sine uddannelses- og undervisningsprincipper i det hele søger at udvikle den enkeltes evne til personlig stillingtagen og indsats i samarbejde med andre, også inden for mindre grupper.

Efter udvalgets opfattelse vil der kunne skabes en vekselvirkning på den måde, at de foreslåede samarbejdsregler kan indgå som et naturligt led i et sådant pædagogisk arbejde, der på sin side vil være af betydning for det udbytte, som vil følge af samarbejdet.

Med henblik på fremtidigt at holde samarbejdsordningen i overensstemmelse med, hvad der rører sig andre steder i samfundet, bør der etableres en rådgivnings- og konsulentvirksomhed i tilknytning til det af udvalget foreslåede pædagogiske råd, hvis opgave er at følge udviklingen på det pædagogiske og psykologiske område, overveje mulighederne for at drage nytte heraf inden for forsvaret og inspirere til en sådan udnyttelse.

Udvalgets forslag

Under hensyn til de i det foregående nævnte hovedsynspunkter har udvalget fundet det hensigtsmæssigt, at der skabes en ny lov, som kan danne rammen om et bredere og mere aktivt samarbejde mellem forsvarrets forskellige personelgrupper, end der hidtil har været lovmæssigt grundlag for.

Hensigten med at udbygge samarbejdet inden for forsvaret bør efter udvalgets opfattelse i første række være at få personellet som helhed til at trives godt. Hvis denne forudsætning ikke opfyldes, vil alle andre bestræbelser for at forbedre arbejdsklimaet kun have ringe virkning. Dernæst bør det tilstræbes at etablere et fællesskab, som rækker ud over de indbyrdes grænser mellem personelgrupperne, og mere retter sig mod det fælles mål, som alles arbejde bør føre frem til. Udvalget finder, at der herved er gode muligheder for at øge forsvarrets effektivitet.

De foran opstillede mål kan efter udvalgets opfattelse bedst nås ved at søge forsvarrets forskellige personelgrupper inddraget i et indbyrdes aktivt medarbejderskab, som kan give den enkelte følelsen af, at hans indsats er af betydning for helheden og derved understøtte hans ansvarsfølelse og interesse for tjenestens udførelse.

Et udvidet samarbejde bør ikke alene tilstræbes indenfor de egentlige militære enheder, hvor det store antal menige findes. Også inden for de til det militære forsvar knyttede kommandoer, korps og faglige institutioner af forskellig art vil der kunne drages nytte af et udvidet samarbejde, der bl.a. vil kunne føre til, at ideer og erfaringer lettere bringes videre til andre til fordel for det fælles arbejdes effektivitet, ligesom det naturligvis også her er af betydning, at de enkelte medarbejdere trives bedst muligt.

Det er udvalgets indtryk, at de øverste myndigheders opfattelse og handlemåde inden for værnene betragtes som toneangivende og derfor

kan blive af afgørende betydning for, hvorledes forholdene udvikler sig i hele forsvaret. Bl.a. af hensyn til den pædagogiske påvirkning, der således vil udgå fra højere stabe og faglige myndigheder, hvor de fleste officerer kun gør tjeneste i perioder for derefter at vende tilbage til førings- og uddannelsesenhederne, finder udvalget det påkrævet, at der disse steder etableres ordninger, der kan demonstrere værdien af et samarbejde mellem personelgrupperne.

Herved opnås tillige, at der kan gives det menige personel, som gør tjeneste ved disse myndigheder, mulighed for varetagelse af deres interesser i forhold til tjenestestedet på måder, der ikke stiller dem ringere end de menige, der har deres daglige arbejde i de militære enheder.

Endelig findes det betydningsfuldt, at det ret store antal civile medarbejdere, som er ansat i forsvaret, inddrages aktivt i et samarbejde med andre grupper inden for de pågældendes arbejdsområde.

På grund af de mange organisationsformer og de forskelligartede arbejdsopgaver inden for forsvaret finder udvalget det ikke muligt at opstille faste og ensartede regler, der vil føre til en tilfredsstillende organisering af samarbejdet alle steder. I øvrigt er det udvalgets opfattelse, at et samarbejde af den tilstræbte art vil trives bedst, hvor der er frihed til at tage ethvert initiativ, som kan fremme formålet, ligesom man finder, at loven bør have en så vid formulering, at der inden for dens rammer bliver plads for en stadig udvikling af samarbejdstanken, selv om denne udvikling ikke forløber ens og med samme hastighed overalt inden for forsvaret.

Under hensyn til det foran anførte anser udvalget det for ønskeligt, at den nye lov indledningsvis slår fast, at dens formål er at fremme den enkeltes trivsel, styrke fællesskabet og øge forsvarrets effektivitet gennem et aktivt medarbejderskab. Med dette formål for øje bør loven pålægge enhver chef for en enhed, skole, kom-

mando, faglig institution eller et korps inden for det militære forsvar at drage omsorg for, at der etableres en samarbejdsordning, som under hensyn til de særlige forhold inden for hans tjenesteområde findes bedst egnet til at inddrage de forskellige personelgrupper i et indbyrdes samarbejde.

Herved understreges det tillige, at det først og fremmest er cheferne selv, der har ansvaret for det udbytte, der gennem aktivisering af personalet kan høstes af samarbejdsreglerne inden for hver enkelts tjenesteområde.

Erfaringerne med hensyn til den nu gældende lovs uensartede anvendelse gør det imidlertid efter udvalgets opfattelse nødvendigt, at der i loven opstilles visse minimumskrav med henblik på under alle omstændigheder at sikre tilstrækkelige muligheder for varetagelse af det menige mandskabs interesser.

Efter udvalgets opfattelse vil en til de militære enheders forhold velegnet samarbejdsordning bedst kunne etableres ved at udbygge den gældende talsmandsordning med talsmandsudvalg inden for de meniges nærmest foresatte chefers tjenesteområder (kompagnier og tilsvarende enheder) og kontaktudvalg på noget højere niveau (inden for regimenter og tilsvarende enheder) samt ved ændring af reglerne for talsmændenes antal, valg, kompetenceområde og uddannelse i overensstemmelse med de i det følgende angivne retningslinier. På denne måde kan der under værnskommandoens direkte ansvar skabes en ordning, som aktiviserer både de menige og andre i et samarbejde om den militære tjeneste.

Da der imidlertid er betydelige forskelligheder vedrørende de militære enheders organisa-

tion og arbejdsform samt med hensyn til personalets anvendelse, finder man, at modstykket til dette særlige ansvar må være en betydelig frihed for de enkelte enheder til - inden for lovens rammer - at foretage de tilpasninger og udbygninger, som findes nødvendige for at skabe netop den samarbejdsordning, som bedst vil kunne realisere lovens formål under hensyn til vedkommende enheds særlige forhold.

Da lovregler imidlertid kun kan fastlægge samarbejdets ydre rammer, anser udvalget det for meget ønskeligt, at det i samarbejdet deltagende personel til stadighed kan få vejledning og inspiration hos et centralt pædagogisk organ, således at samarbejdsordningerne inden for forsvaret holdes levende og i overensstemmelse med den udvikling, som fortsat vil finde sted inden for værnene og i det øvrige samfund, jfr. de i det følgende stillede forslag.

Loven bør udelukkende sigte mod samarbejdet inden for forsvaret og bør følgelig være uden forbindelse med reglerne om det menige mandskabs klageadgang, idet man i modsat fald må forvente, at samarbejdsreglerne vil få samme skær af negativitet, som i praksis er kommet til at hvile over den nu gældende talsmandsordning.

Hovedparten af de synspunkter, som efter udvalgets forslag skal indgå i de samarbejdsordninger, man vælger at etablere inden for de enkelte tjenesteområder, har allerede trængt sig på under den gældende talsmandsordning, og har i forskellig udstrækning været praktiseret ved nogle tjenestesteder med heldigt resultat. Det er derfor udvalgets opfattelse, at disse regler vil møde betydelig tilslutning hos alle forsvarets personelgrupper.

Orientering af mandskabet.

Det er udvalgets indtryk, at en del menige er uden større kendskab til forsvaret, når de møder første gang, og har en vis usikker følelse af, at de i tjenestetiden i vidt omfang vil være uden større mulighed for at gøre deres egne synspunkter gældende med hensyn til de forhold og vilkår, som bydes dem under militærtjenesten. For at modvirke den ligegyldighed og manglende interesse for tjenesten, som en sådan

opfattelse eventuelt kan give anledning til, anser udvalget det for at være af stor betydning, at de menige så tidligt som muligt modtager en grundig orientering om de muligheder, som loven giver mandskabet for gennem et positivt samarbejde at få indflydelse på dets egne forhold. Denne orientering bør ikke gives senere end 2 uger efter mandskabets første møde ved forsvaret.

Den nævnte instruktion bør omfatte en omtale af talsmandsordningens placering i den militære organisation og af lovens formål med særlig vægt lagt på ønsket om at skabe de bedst mulige kommunikations- og samarbejdsforhold inden for forsvaret. Endvidere bør orienteringen indeholde en beskrivelse af lovens regler, herunder en detaljeret gennemgang af talsmændenes arbejdsområde. Endelig bør mulighederne for at udbygge samarbejdsordningen, så den passer til hver enkelt enheds særlige behov, omtales, ligesom mandskabets ret til at foreslå forbedringer af den ordning, som skal gælde inden for deres eget tjenesteområde, bør komme klart frem i den her omhandlede forbindelse.

Udvalget er dog klar over, at den første del af værnepligtstiden stiller de indkaldte over for så mange nye indtryk og uvante forhold, at de nævnte oplysninger om samarbejdsreglerne vil træde noget i baggrunden hos en del af de me-

nige, hvorfor den omhandlede orientering bør gentages med passende mellemrum, således at mandskabet til stadighed er orienteret om disse regler.

De nævnte orienteringer vil formentlig med størst udbytte kunne gives af de meniges nærmest foresatte chef, der har det direkte ansvar for, at samarbejdsreglerne vil blive brugt med et godt resultat.

Under hensyn til de vanskeligheder, som kan være forbundet med at give mandskabet en udtømmende orientering, og for at sikre en vis ensartethed på dette område, betragter udvalget det som en nødvendighed, at der vedrørende samarbejdsordningen udgives en pjece, der tillige kan være en støtte for talsmænd, chefer og andet personel under det daglige arbejde. Efter udgivelsen af en sådan pjece vil de hertil svarende afsnit i lærebøgerne for henholdsvis orlogsgaster og hærens menige kunne slettes.

Talsmandsordning.

Efter udvalgets opfattelse vil en talsmandsordning kunne få stor betydning for de meniges følelse af medansvar og retssikkerhed samt for forbindelsen mellem de menige og den militære ledelse på lavere niveau.

Selv om de af udvalget foreslåede talsmafids- og kontaktudvalg oprettes for at træde sammen med visse mellemrum, finder man dog, at der under den daglige tjeneste vil være et behov for at formidle en kommunikation mellem på den ene side det menige mandskab og på den anden side chefer og andre befalingsmænd ved talsmændenes mellemkomst, ligesom der vil være behov for, at de menige kan søge bistand hos en talsmand vedrørende forhold, der af tidsmæssige eller andre grunde ikke bør behandles på møderne i de nævnte udvalg. Dette gælder for eksempel sager vedrørende enkeltmand, som i almindelighed ikke kan bringes frem på udvalgs møderne. En talsmandsordning bør naturligvis ikke beskære den enkeltes ret til selv at rette henvendelse til sine foresatte om personlige problemer.

Udpegning af talsmænd.

Udvalget finder, at man bør komme bort fra den nugældende lovs regel om, at den nærmest

foresatte chef selv udpeger sin enheds talsmænd, der også fungerer efter den i loven fastsatte frist på 2 måneder, med mindre det menige mandskab udtrykkeligt begærer talsmandsvalg afholdt.

Efter det for udvalget foreliggende forekommer det jævnligt, at der ikke fremsættes begæring om afholdelse af valg efter 2-måneders fristens udløb, ligesom det i de tilfælde, hvor sådan begæring fremsættes, er almindeligt, at de af chefen udpegede talsmænd uden modkandidater vælges til at fortsætte i hvervet. Uanset, at dette i vid udstrækning kan tages som udtryk for, at der i første omgang udpeges talsmænd, som er velegnede til at bestride dette særlige hverv, finder udvalget dog, at de militære chefer herved har fået en indirekte indflydelse på de meniges repræsentation, som næppe har været tilsigtet, og som synes mindre vel stemmende med nyere demokratisk tankegang.

Da et godt tillidsforhold mellem mandskabet og dets repræsentanter må betragtes som en vigtig forudsætning for, at de foreslåede samarbejdsregler kan virke efter deres hensigt, og da man yderligere kan påregne, at de menige vil nære størst tillid til talsmænd, som de selv har valgt uden indflydelse fra personer uden

for deres egen kreds, må det anses for mest hensigtsmæssigt, at talsmænd i alle tilfælde udpeges gennem mandskabets eget helt frie valg. Dette vil formentlig opleves som en naturlig fortsættelse af det aktive demokrati, som en del af de værnepligtige allerede tidligere har mødt i foreninger, på arbejdspladser og gennem skolers elevråd, medens andre først gennem valg af talsmænd får mulighed for personligt at øve demokratisk indflydelse.

Under hensyn til, at størstedelen af landets mandlige befolkning af tjener værnepligt i forsvaret, er det efter udvalgets opfattelse berettiget i den her omhandlede forbindelse tillige at lægge en vis vægt på den bredere samfundsmæssige betragtning, at frie valg af talsmænd og praktisering af de foreslåede samarbejdsregler i øvrigt vil kunne blive et værdifuldt led i ungdommens opdragelse til en demokratisk livsanskuelse.

Af de foran anførte grunde bør initiativet til afholdelse af talsmandsvalg pålægges den nærmest foresatte chef som en tjenstlig pligt.

Udvalget har ikke anset det for hensigtsmæssigt, at der foreskrives stemmepligt i forbindelse med valg af talsmænd, hvorimod man finder det påkrævet, at der fastsættes en undtagelsesbestemmelse, hvorefter den nærmest foresatte chef udpeger talsmænd med en funktionstid på 2 måneder, hvis et talsmandsvalg må afsluttes, uden at nogen har afgivet stemme. Efter den nævnte frists udløb bør valg af talsmænd påny foranstalles.

Selv om den nævnte undtagelsesregel næppe vil blive meget brugt i praksis, har man dog fundet den nødvendig ud fra den betragtning, at samarbejdsreglerne ikke alene er til fordel for det mandskab, som er berettiget til at vælge talsmænd, men i lige så høj grad er i den militære ledelses interesse af hensyn til den nødvendige kommunikation inden for de militære enheder.

Efter udvalgets formening bør valg af talsmænd finde sted i nær tilknytning til den tidligere nævnte orientering for nyindkaldt mandskab, ligesom man må anse det for ønskeligt, at samarbejdsreglerne kan tages i anvendelse kort tid efter menigt mandskabs møde ved forsvaret.

Udvalget er klar over, at talsmandsordningen under de nuværende forhold mange steder ikke benyttes meget i den første tid efter menigt mandskabs møde ved forsvaret. Man er imidlertid af den opfattelse, at dette i ikke ringe omfang skyldes, at talsmandsordningen i mange

tilfælde hovedsageligt betragtes som en envejskommunikationsordning, og at personellet på dette tidspunkt ikke er tilstrækkeligt orienteret om ordningen. Da de menige i tjenestetidens første måneder står usikkert over for mange nye spørgsmål, som en talsmand kan få klarlagt bedre og hurtigere, end de enkelte menige selv er i stand til, finder udvalget, at talsmændene vil kunne være med til at lette mandskabets overgang fra den civile til den militære tilværelse. Det er endvidere udvalgets indtryk, at forholdene i den første del af tjenestetiden i høj grad er med til at præge de meniges syn på forsvaret, hvorfor man anser det for særligt betydningsfuldt, at der er stor aktivitet omkring samarbejdsordningen i denne tid.

Ud fra den forudsætning, at talsmandsvalg finder sted i de nedenfor foreslåede små valggrupper, og at mandskabet på forhånd får en grundig orientering om samarbejdsreglerne, mener udvalget, at valg kan afholdes 3 uger efter menigt mandskabs første møde til uddannelse ved forsvaret, idet denne frist skønnes at være tilstrækkelig for mandskabet til at danne sig et indtryk af, hvem der må anses for bedst egnet som talsmand blandt valggruppens medlemmer.

For så vidt angår mandskab, der møder til fortsat øvelse af kortere varighed, findes det påkrævet, at valg af talsmand afholdes senest 1 uge efter mødedagen, dersom samarbejdsordningen skal have nogen praktisk værdi.

Valggrupper.

Efter udvalgets opfattelse vil de foreslåede samarbejdsregler give størst udbytte, såfremt der er en ret nær kontakt mellem talsmændene og de personer, hvis interesser de skal varetage. I modsat fald vil talsmændene næppe være i stand til at fremføre synspunkter, der er repræsentative for mandskabet, ligesom kommunikationen fra ledelsen via talsmændene til de menige vil blive for svag.

Da det imidlertid må påregnes, at en enkelt mand kun i sjældne tilfælde vil være i stand til at holde tilstrækkelig nær kontakt med mere end 30-40 personer, bør valg af talsmænd for de værnepligtige meniges vedkommende finde sted i små grupper, der i hvert fald ikke overstiger denne størrelse. For yderligere at understøtte forbindelsen mellem talsmændene og de menige, bør valggrupperne etableres således, at der i forvejen består et fællesskab mellem deres medlemmer med hensyn til arbejde, underbringelse o.lign.

Enhver militær chef bør derfor ved tilrettelægningen af den talsmandsordning, som skal etableres inden for hans tjenesteområde, i særlig grad være opmærksom på, at valggrupperne dannes således, at der er den størst mulige indbyrdes kontakt mellem gruppernes medlemmer og dermed mellem den enkelte gruppe og dens talsmand.

Betragtninger af denne art vil ofte føre til at lade hver deling udgøre en eller flere valggrupper, medens det i andre tilfælde, hvor personel af flere indkaldelsehold eller afgangshold fra en militær skole arbejder side om side, måske vil være den rigtige løsning at lade hvert af disse hold danne en eller flere valggrupper. Om bord i søværnets skibe bør man formentlig i mange tilfælde danne valggrupper, der alene omfatter personel fra henholdsvis maskinbesætningen og dæksbesætningen, ligesom der i forsvarets skoler klassevis bør dannes valggrupper af passende størrelse.

Selv om 80-90 % af forsvarets konstabler er medlemmer af de respektive faglige organisationer, der har lokalforeninger eller særligt udpegede kontaktmænd på de fleste tjenestesteder, finder udvalget dog, at denne personelgruppe bør indpasses i samarbejdssystemet ved hjælp af talsmænd, som vælges af og blandt de ved en enhed tilstgørende konstabler. Udvalget finder dette nødvendigt, fordi hensigten med de foreslåede regler hovedsageligt er at fremme samarbejdet og styrke sammenholdet i de enkelte militære enheder. En talsmand, der er valgt af og blandt en enheds eget mandskab, må formodes at kunne yde et langt bedre bidrag hertil end en konstabel, der i reglen som sin faglige organisations repræsentant skal dække alle et tjenestesteds enheder. Selv om den pågældende er særdeles interesseret i sit organisationsmæssige arbejde, vil han dog næppe kunne opnå den fornødne føling med samarbejdsforholdene i det daglige uden for den underafdeling, hvor han selv gør tjeneste. Endvidere vil det efter udvalgets skøn næppe være muligt at formidle en kommunikation af nogen værdi mellem en enheds chef og dens mandskab, dersom dette skal foregå med en uden for enheden stående organisationsrepræsentant som medlem, ligesom der i det nævnte tilfælde næppe heller vil kunne skabes tilstrækkelig nær kontakt mellem en enheds frivillige menige og deres repræsentant. Endelig skal det anføres, at frivillige og værnepligtige menige synes at have tjenestevilkår fælles i et omfang, der gør det ri-

meligt at behandle disse personelgrupper efter nogenlunde ens retningslinier i den her nævnte relation. I modsat fald vil der efter udvalgets vurdering opstå risiko for en svækkelse af de frivillige meniges stilling inden for underafdelinger og tilsvarende enheder.

Under en ordning som den skitserede vil der efter udvalgets mening fortsat være god brug for konstablernes faglige organisationer til at tage vare på de frivillige meniges mere generelle problemer, ligesom man finder, at organisationernes eksistens i sig selv vil tilføre samarbejdsreglerne en betydelig styrke ud fra den betragtning, at de af konstablerne valgte talsmænd vil kunne støtte sig til foreningerne, hvis repræsentanter det i øvrigt forekommer naturligt at vælge til talsmænd i de underafdelinger o.lign. hvor de gør tjeneste, samt som medlemmer af de kontaktudvalg, som foreslås oprettet i det følgende, jfr. side 36.

Under hensyn til, at forsvarets konstabler således har mulighed for at støtte sig til en faglig organisation og har en mere varig og kontraktbestemt tilknytning til forsvaret, anser udvalget det i almindelighed for tilstrækkeligt, at der vælges 1 talsmand til at varetage de samarbejdsmæssige interesser for de frivillige menige, der gør tjeneste under samme nærmest foresatte chef. For denne løsning taler tillige, at antallet af konstabler varierer stærkt fra enhed til enhed. I tilfælde, hvor man ikke finder denne repræsentation tilstrækkelig for de frivillige menige, er den af udvalget foreslåede talsmandsordning så rummelig, at der er mulighed for at inddеле enhedens konstabler i flere valggrupper, der vælger hver sine talsmænd.

Korporaler og sergenter til pligtig tjeneste.

Udvalget finder, at forsvarets korporaler og sergenter til pligtig tjeneste bør have lejlighed til at være repræsenteret af talsmænd under hensyn til, at deres tilstedeværelse i forsvaret har samme pligtsmæssige grundlag som de værnepligtige meniges, og at de ikke har samme organisationsmæssige muligheder som forsvarets frivillige personel. Hertil kommer, at specielt forholdet mellem sergenterne og de menige efter udvalgets opfattelse er en faktor, der under de nuværende personelforhold ofte har overordentlig stor indflydelse på arbejdsklimaet i forsvaret, hvorfor det anses for hensigtsmæssigt, at der bliver mulighed for drøftelse af samarbejdsmæssige spørgsmål mellem sergenterne og de meniges repræsentanter.

Den her omhandlede personelgruppe bør vælge talsmænd efter samme retningslinier, som udvalget har foreslået for de frivillige meniges vedkommende.

Under hensyn **til**, at de værnepligtige korporaler og sergenter som befalingsmænd har andre vilkår end det menige personel, finder man ikke grund til at lade dette personels talsmænd være medlemmer af de nedenfor side 32 og 36 nævnte talsmands- og kontaktudvalg, før disse udvalg med tiden udvikler sig til at være egentlige samarbejdsudvalg, hvori alle personelgrupper er repræsenteret.

Talsmændenes antal.

Som tidligere nævnt bør det tilstræbes, at valggrupperne dannes således, at der er naturligt fællesskab mellem deres medlemmer indbyrdes. Der vil derfor i almindelighed ikke være behov for mere end 1 talsmand for hver gruppe. Men under hensyn til, at det ikke på forhånd kan udelukkes, at en valggruppe kan have brug for flere talsmænd - f.eks. i enheder, hvor der er etableret fast vagtskifte eller andre former for »skifteholdsdrift« - har udvalget fundet det nødvendigt, at loven åbner mulighed for, at en valggruppe efter vedkommende chefs nærmere bestemmelse kan vælge flere talsmænd. Det bemærkes herved, at velmotiverede forslag herom fra mandskabets side normalt skal imødekommes.

Valgtekniske regler.

Efter udvalgets opfattelse bør hver valggruppe have lejlighed til at vælge 1 talsmand og 1 suppleant for denne ved hemmelig skriftlig afstemning. Der bør alene stemmes på personer og i tilfælde af stemmelighed bør omvalg finde sted. Hvis dette også fører til, at stemmerne står lige, bør valgets resultat afgøres ved lodtrækning blandt de kandidater, som har opnået flest stemmer.

Under hensyn til forsvarets interesse i, at samarbejdsreglerne kan virke bedst muligt - og for at skabe den fornødne tilslutning blandt de stemmeberettigede — bør talsmandsvalg finde sted i tjenestetiden. Det bør desuden bestemmes, at valghandlingen skal udstrækkes så længe, at alle stemmeberettigede, der har daglig forbindelse med vedkommende enhed, får lejlighed til at afgive stemme. Derimod finder man ikke anledning til at åbne adgang til afstemning pr. brev el.lign. for folk, der er fraværende på grund af sygdom, strafafsoning

eller andre årsager. Personel, der på grund af afgivelse er fraværende i længere tid fra den enhed, hvor de står i nummer, bør i almindelighed indgå i de valggrupper, som måtte være etableret på det sted, hvor afgivelsestjenesten udføres.

Bortset fra fastsættelse af tid og sted for talsmandsvalgenes afholdelse bør valgenes forbedelse og afvikling så vidt muligt overlades **til** mandskabet selv. Udvalget foreslår derfor, at kun stemmeberettigede får tilladelse til at overvære valghandlingen, og at det pålægges den nærmest foresatte chef blandt hver valggruppes medlemmer at udpege en valgbestyrelse på 3 mand, der forud for valget indhenter forslag til talsmandskandidater fra gruppemedlemmerne og snarest muligt bekendtgør kandidaternes navne ved opslag på samlingsstuen eller et andet dertil egnet sted. Opslaget bør ske senest 2 arbejdsdage før valget. Dersom gruppen ikke selv opstiller kandidater, bør disse udpeges af den nærmest foresatte chef.

Desuden bør det høre til valgbestyrelsens opgaver at lede valghandlingen samt at modtage og kontrollere stemmesedler, optælle de afgivne stemmer og eventuelt foretage den lodtrækning, som er nødvendig i tilfælde af stemmelighed. Endelig bør det pålægges valgbestyrelsen at sørge for, at valgresultatet bliver meddelt den nærmest foresatte chef, der bekendtgør udfaldet ved opslag.

Talsmandshvervet soin demokratisk pligt.

Selv om udvalget har fundet det mest hensigtsmæssigt, at talsmandshvervet fortsat er frivilligt, finder man dog anledning til at pege på, at dette hverv må opfattes som en betydningsfuld demokratisk pligt, som ingen, der evner at gøre en god indsats på dette område, bør modsætte sig.

Denne opfattelse af talsmandshvervet betragter udvalget som et naturligt modstykke til den tjenstlige pligt, som befalingsmandspersonellet, navnlig cheferne, har til at anvende samarbejdsordningen så godt som muligt. Endvidere mener udvalget, at karakteriseringen af talsmandshvervet som en demokratisk pligt vil lette talsmændenes arbejde i forhold til befalingsmænd, som måtte have vanskeligt ved at se værdien af et udvidet samarbejde i de militære enheder.

Den nævnte betragtningsmåde fører videre **til** den opfattelse, at talsmændene bør indrømmes de fornødne lettelser i forhold til den daglige tjeneste, således at de får rimelige muligheder

for at udføre hvervet inden for arbejdstiden, ligesom de på tjenestestederne i nødvendigt omfang bør have adgang til at benytte skrivemaskine og andre hjælpemidler, herunder regler m.v. Det er udvalgets opfattelse, at den militære uddannelse næppe vil blive kompromitteret, såfremt talsmændene får et par ugentlige fritimer til udførelse af deres særlige hverv, idet man går ud fra, at talsmændene kun sjældent vil høre til den del af mandskabet, som er længst om at tilegne sig de militære færdigheder.

Det er udvalgets opfattelse, at udtagelse af befalingsmandselever vil kunne unddrage mandskabet de bedste talsmandsemner til skade for samarbejdet i enheden. Da man yderligere finder, at en dygtig talsmand ofte kan være af stor værdi for en enheds effektivitet, foreslår udvalget indført en regel om, at talsmænd bør lades ude af betragtning i forbindelse med udvælgelse af elever til befalingsmandsskolerne, med mindre deres uddannelse til befalingsmand er nødvendig af særlige tjenstlige hensyn.

Talsmændenes funktionstid.

For at opnå den størst mulige kontinuitet i talsmændenes arbejde - og dermed den bedste udnyttelse af deres uddannelse og erfaring - bør en talsmand normalt fungere så længe som muligt. Efter udvalgets opfattelse bør det derfor være hovedreglen, at en talsmands funktionstid er resten af hans tjenestetid ved den valggruppe, hvori han er valgt.

Denne regel kan dog ikke gælde undtagelsesfrit. Som tidligere nævnt anser udvalget tillidsforholdet mellem mandskabet og dets talsmand for at være af fundamental betydning for det samarbejde, som ønskes etableret inden for de militære enheder. Der bør derfor være adgang til at afholde nyt talsmandsvalg, dersom en valggruppes medlemmer mister tilliden til deres talsmand eller af andre grunde ikke længere ønsker at være repræsenteret af den, de først har valgt hertil.

En talsmand bør dog kun afsættes, hvis dette er et udbredt ønske hos mandskabet. Man finder derfor, at talsmandsvalg af den her omhandlede grund alene bør afholdes, såfremt ønsket herom tilkendegives skriftligt over for den nærmest foresatte chef af mindst halvdelen af en valggruppes medlemmer.

Endvidere bør en talsmands mandat prøves ved nyt valg efter de foran angivne retningslinier, dersom mindst halvdelen af medlemmerne af

hans valggruppe er blevet udskiftet med andre.

Endelig bør nyt valg afholdes snarest muligt, når en valgt talsmand har frasagt sig hvervet.

Det bemærkes, at udvalget ikke har fundet tilstrækkelig anledning til at opretholde den nu gældende regel om, at en ubetinget straf af mere end 10 dages vagtarrest udelukker en person fra at vælges til eller fortsætte som talsmand. Denne regel forekommer i sig selv stridende mod den tendens til at begrænse straffes følgevirkninger, som i den seneste tid har gjort sig almindeligt gældende inden for kriminalpolitikken i det danske samfund. Udvalget har endvidere lagt vægt på, at strafrisikoen synes at være større for militærpersoner end for samfundets øvrige borgere, ligesom den begrænsede anvendelse af bøder og betingede straffe i militære straffesager fører til, at forsvarers personel relativt let kan pådrage sig en ubetinget straf af mere end 10 dages vagtarrest for en enkelt vagtforseelse eller for andre forseelser i forbindelse med tjenesten.

Af de anførte grunde betragter udvalget straf som et uanvendeligt kriterium for en persons manglende egnethed til at være talsmand. Afgørende herfor bør det alene være, om den pågældendes kammerater har så megen tillid til ham, at de ønsker ham som talsmand. Hvis dette er tilfældet, bør han kunne vælges eller fortsætte i hvervet. Hvis en valggruppe ikke ønsker at beholde en straffet talsmand, vil gruppen kunne benytte sin ret til at forlange nyt valg afholdt i overensstemmelse med det foran anførte.

Talsmændenes opgaver.

En talsmandsordning bør selvsagt ikke stille sig i vejen for et naturligt samkvem mellem befalingsmændene og de enkelte menige, hvis ret til at forelægge deres personlige problemer for de foresatte under alle omstændigheder bør respekteres.

Talsmandsordningen bør heller ikke forringe den kommunikation, som finder sted i forbindelse med chefernes undervisning af mandskabet. Tværtimod vil talsmandsordningen formentlig i mangfoldige tilfælde netop kunne styrke kommunikationer af denne art derved, at chefen tager spørgsmål, som en talsmand har rejst over for ham, op til behandling over for det samlede mandskab, ligesom forhold, der er kommet frem i disse timer, i andre tilfælde vil kunne give anledning til mere indgående drøftelser mellem talsmænd og mandskab og derefter mellem talsmændene og chefen.

På det her omhandlede område bør der efter udvalgets opfattelse herske så stor frihed som overhovedet muligt, således at de i samarbejdet deltagende personer kan indrette sig på den måde, som svarer bedst til den enkeltes temperament og indstilling.

Men der kan næppe herske tvivl om, at talsmændene herudover i det daglige har betydningsfulde og mere selvstændige opgaver at løse i forbindelse med et åbent samarbejde inden for de militære enheder.

For det første må det påregnes, at en talsmand, der har gennemgået en talsmandsuddannelse, og som har blot nogen erfaring med hensyn til udøvelsen af dette hverv, i en del tilfælde vil være i stand til på egen hånd at undersøge og klarlægge visse forhold, der fremtræder som tvivlsspørgsmål for medlemmerne af hans valggruppe. På denne måde skulle i hvert fald de bedste blandt talsmændene kunne være med til at opklare misforståelser og forhindre en række unødvendige henvendelser fra mandskabet vedrørende rene bagateller og forhold, som ikke kan være anderledes.

For det næste vil en talsmand i mange tilfælde kunne være en værdifuld støtte for medlemmer af sin valggruppe, som på grund af en vis skyhed eller andre lignende årsager vil have vanskeligt ved selv at rette henvendelse til chefen eller andre foresatte. Det samme vil gælde i forhold til de af hans kammerater, som har vanskeligt ved selv at give en fremstilling af det spørgsmål, som ønskes rejst, hvad enten dette skal ske skriftligt eller mundtligt ansigt til ansigt med en foranstående.

Endvidere kan der næppe være tvivl om, at det i et stort antal tilfælde vil være praktisk for såvel ledelse som mandskab at have en særligt udpeget talsmand til at være mellemlid i sager, der vedrører en større del af en enheds mandskab. Herved spares tid for chefen, der i modsat fald måtte behandle flere ensartede henvendelser fra forskellige enkeltpersoner, ligesom sagsbehandlingen må forventes at gå lettere for begge parter på grund af talsmændenes større erfaring på dette område, og fordi cheferne ofte vil opnå en nærmere personlig kontakt med talsmændene end med det øvrige mandskab.

En talsmand må naturligvis have samme ret som alle andre til at rette henvendelse til de foresatte for sit eget vedkommende. Men i sin egenskab af talsmand skal han efter udvalgets opfattelse fremføre synspunkter, som er repræsentative for valggruppen, idet han dog også må

være opmærksom på, at mindretalssynspunkter kommer frem. De militære chefer skulle således kunne få en mere sikker underretning om mandskabets synspunkter ved talsmændenes bistand end ved samtale med tilfældige menige, der ikke har mandat til at udtale sig på kammeraternes vegne.

Gennemførelsen af det foran stillede forslag om, at hver talsmand højst skal repræsentere en gruppe på 30-40 mand, og det nedenfor anførte forslag om en talsmands ret til at afholde møder med sin valggruppe, vil efter udvalgets opfattelse skabe så gode kontaktforhold, at talsmændene kan blive et meget nyttigt led i den nedadgående kommunikation, idet den militære ledelse i mange tilfælde med fordel vil kunne benytte talsmændene som formidlere af oplysninger og forklaringer, der bør tilflyde mandskabet. Herved har man tillige den bedste mulighed for at sikre sig, at i hvert fald et af gruppens medlemmer er orienteret.

Såfremt mandskabet skal inddrages i et frugtbart samarbejde vedrørende den militære tjeneste, finder udvalget det nødvendigt, at der er den størst mulige aktivitet omkring talsmandsordningen, og at henvendelser fra talsmændene så godt som aldrig må kunne afvises, fordi et rejst spørgsmål falder uden for deres kompetenceområde.

Ud fra disse betragtninger foreslår man indførelsen af en regel om, at talsmændene over for den nærmest foresatte chef kan tage ethvert spørgsmål op, som enten vedrører det arbejde, der udføres af det til hans valggruppe hørende mandskab, eller dette personels øvrige tjenstlige forhold og vilkår.

Dette betyder eksempelvis, at talsmændene skal have mulighed for på deres valggruppers vegne at drøfte tjenestetidens udnyttelse, øvelseslisternes indhold, den undervisning, der gives i enhederne, vagtjenesten, spørgsmål om beklædning, indkvarteringsforhold, friheder og kantinevirksomhed samt alle andre forhold, som vedrører både den ydre og den indre tjeneste.

Under den forudsætning, at talsmændene ikke kan anfægte de foresattes ret til at træffe de nødvendige beslutninger, finder udvalget ingen betænkeligheder ved en sådan ordning, der vil give de menige anledning til i højere grad at leve med i, hvad der foregår i enheden, og som vil give de foresatte lejlighed til at give forklaringer på foreteelser, hvis fornuftige begrundelse måske ikke forstås umiddelbart. Dette vil også være af

betydning, hvor det drejer sig om forhold, som den nærmest foresatte chef ikke selv kan træffe afgørelse om. Endelig er der grund til at tro, at der gennem mandskabets medleven på disse områder vil kunne fremkomme forslag til forbedringer, som det er vanskeligt at få øje på for det personel, som gennem lang tids tjeneste har vænnet sig til de bestående forhold.

Udvalget er endvidere af den formening, at talsmændene tillige skal have mulighed for over for den nærmest foresatte chef at fremføre alle spørgsmål, der vedrører sociale forhold, velfærd og fritidsforanstaltninger.

Der kan næppe herske tvivl om, at menige, der på grund af værnepligtstjenesten er kommet ud for sociale vanskeligheder af familiemæssig eller anden art, ikke så let som andre vil kunne koncentrere sig om den militære uddannelse og tjeneste, og at sådanne meniges holdning til militærtjenesten i det hele taget præges i negativ retning med deraf følgende skadelige virkninger for disciplinen i enheden og dennes effektivitet.

Man har indtryk af, at mange chefer for underafdelinger og tilsvarende enheder er opmærksomme på problemer af denne art og betragter det som en del af deres omsorgspligt for mandskabet at være behjælpelig med at råde bod på sådanne forhold enten i forbindelse med vedkommende socialrådgiver, ved at indrømme vanskeligt stillede menige fornøden frihed til selv at søge vanskelighederne afhjulpet eller måske blot ved at anmode befalingsmændene om at tage særlige hensyn i en periode, hvor sociale vanskeligheder måtte influere på vedkommendes psykiske balance. Da en chef imidlertid kun kan træde til i det omfang, problemerne er bekendt for ham, vil talsmanden også i denne henseende kunne være et værdifuldt medlem, idet man må antage, at han på grund af den nærmere kontakt med mandskabet i sin valggruppe ofte vil komme under vejr med tilfælde af den omhandlede art, som undgår chefens opmærksomhed, indtil de præsenteres for ham som motiv til ulovlig udeblivelse eller en anden lovovertrædelse, der medfører straf. Endvidere vil talsmanden formentlig i en del tilfælde sidde inde med et nærmere kendskab til detaljerne i forbindelse med en menigs sociale vanskeligheder, således at en drøftelse mellem ham og chefen ofte vil kunne give den sidstnævnte et bedre grundlag for sit skøn over, hvad der bør foretages i det enkelte tilfælde.

På lignende måde må det formodes, at talsmændene i en række tilfælde vil kunne være en støtte for begge parter, når det drejer sig om menige, der af psykiske eller andre årsager har vanskeligt ved at tilpasse sig det militære miljø.

Noget tilsvarende vil antagelig gøre sig gældende i andre spørgsmål, som vedrører det menige mandskabs velfærd.

Endelig finder udvalget grund til udtrykkeligt at fastslå, at talsmændene vil kunne befatte sig med forhold, der vedrører fritidsforanstaltninger.

Dette skyldes for det første det tidligere nævnte ønske om at skabe en samarbejdsordning med det bredest mulige indhold for at undgå kompetencestridigheder i grænsetilfælde. Men hertil kommer, at reglerne for de meniges repræsentation i fritidsudvalgene ikke på samme måde som den foreslåede talsmandsordning tager særligt hensyn til de personlige kontaktforhold mellem det menige mandskab og disses repræsentanter. I mange tilfælde vil man formentlig først og fremmest stræbe mod at besætte fritidsudvalgene med folk, der i særlig grad har talent og interesse for disse udvalgs arbejde med den mulige følge, at alle de menige medlemmer kan være folk med ringe eller slet ingen personlig forbindelse med størstedelen af det menige mandskab. Endvidere er fritidsudvalgenes medlemmer ikke udstyret med ret til at holde møder med mandskabet for at drøfte udvalgenes arbejde, således at man alt i alt kan sige, at fritidsudvalgenes muligheder for at holde forbindelse med hele det menige mandskab er dårligere end talsmændenes.

Af de anførte grunde finder udvalget det betydningsfuldt, at talsmændene bemyndiges til at fremkomme med forslag og kritik samt i det hele taget være med i drøftelser vedrørende spørgsmål, der hører til den emnekreds, som fritidsudvalgene arbejder med. Det er udvalgets opfattelse, at en sådan ordning, hvorefter talsmændene også kan være medlemmer mellem deres valggruppers medlemmer og fritidsudvalgene, vil være egnet til at skabe større aktivitet om såvel fritidsudvalgene som samarbejdsordningen.

Det bemærkes herved, at talsmændene her - som på andre områder - alene skal kunne stille forslag og deltage i drøftelser, idet fritidsarrangementernes praktiske gennemførelse som hidtil bør være overladt til specielle udvalg, hvis medlemmer antages at have særlige forudsætninger herfor. Herved opnås tillige den fordel, at et

større antal menige aktiviseres direkte, ligesom talsmændenes opgaver i modsat fald let vil blive uoverkommelige.

Med tilsvarende begrundelse finder udvalget, at talsmændene tillige bør bemyndiges til at beskæftige sig med spørgsmål, som falder ind under kostforplejningskommissionernes område, idet man har fået det indtryk, at forbindelsen mellem disse kommissioner og det menige mandskab de fleste steder er meget ringe, ligesom det er oplyst over for udvalget, at spørgsmål af denne art allerede under de nuværende forhold ender hos talsmændene i mange tilfælde. Man foreslår derfor, at de nuværende kostforplejningskommissioner ophæves, og at det menige mandskabs interesser i forbindelse med kostforplejningen henlægges til de lovpligtige kontaktudvalg.

Opmærksomheden henledes i denne forbindelse på de i det følgende stillede forslag vedrørende den fremtidige sammensætning og placering af fritidsudvalg og særlige udvalg vedrørende civilundervisningen i forsvaret.

Procedureregler.

Udvalget er ikke i tvivl om, at samarbejdsreglerne vil give det bedste resultat i de underafdelinger og tilsvarende enheder, hvor ordningen kan praktiseres i en atmosfære af gensidig tillid. Denne kan kun etableres i det omfang, chefer og talsmænd optræder åbent og loyalt over for hinanden.

Hvis derimod nogen af parterne går bag om den anden til højere myndighed, vil ethvert tilidsforhold hurtigt blive ødelagt.

For på forhånd at forhindre dette - og af simple ordenshensyn - skal udvalget foreslå, at der i en kommende lov om samarbejdsregler inden for forsvaret optages en bestemmelse om, at alle spørgsmål, som en talsmand rejser på sin valggruppes vegne, først skal forelægges for den nærmest foresatte chef, der enten afgør sagen eller meddeler talsmanden, at afgørelsen falder uden for hans kompetenceområde. Reglen bør være gensidig på den måde, at den nærmest foresatte chef ikke må forelægge sagerne for sine foresatte uden at talsmanden får lejlighed til selv at fremføre sine synspunkter for den højere chef, før afgørelse træffes. Talsmanden må have et rimeligt krav herpå, idet han i modsat fald let vil stå tilbage med en fornemmelse af, at de 2 chefer allerede har afgjort det af ham rejste spørgsmål, før han har haft lejligh-

hed til at fremkomme med sin argumentation. Denne regel er dog ikke nødvendig, hvis afgørelsen på alle punkter imødekommer talsmandens ønsker.

Tilsvarende regler bør gælde, dersom sagen vel ligger inden for den nærmest foresatte chefs myndighedsområde, men han desuagtet ikke ønsker at træffe afgørelse, fordi denne efter hans opfattelse kan medføre konsekvenser for andre tilsvarende tjenesteområder under hans egen nærmeste chef. I så fald bør den nærmest foresatte chef meddele talsmanden dette, hvorefter talsmanden skal have mulighed for selv at bringe sagen frem for den højere chef.

Endelig bør det samme gælde, dersom den nærmest foresatte chef træffer en afgørelse, som ikke er tilfredsstillende for talsmanden, der i så fald bør have ret til at gå videre med sagen til den nærmeste højere chef.

Udvalget finder tillige, at der bør fastsættes en regel, som sikrer, at talsmanden får meddelelse om afgørelsen af et af ham rejst spørgsmål, før mandskabet underrettes.

Såfremt en talsmand efter det foran anførte har ret til at bringe en sag videre til den nærmeste højere chef, skal han som hovedregel have lejlighed til personligt at få foretræde for denne efter tilsvarende regler, som gælder under den nuværende talsmandsordning.

I de tilfælde, hvor den nærmeste højere chefs afgørelse heller ikke fører til et resultat eller en begrundelse, som findes acceptabel, bør talsmanden have ret til at bringe sagen frem ad kommandovejen til forsvarsministeren.

Af hensyn til samarbejdet i enhederne bør sager, der er rejst på en valggruppes vegne, dog ikke kunne bringes videre, før de rejste spørgsmål har været drøftet i vedkommende talsmands- eller kontaktudvalg. Herved vil ofte kunne opnås en mere alsidig belysning af problemerne, før den endelige afgørelse træffes. Denne regel bør kun fraviges i tilfælde, hvor formålet med talsmandens henvendelse vil forspildes ved at afvente sagens forelæggelse i udvalget.

Såfremt talsmanden bringer en sag videre, er det efter udvalgets opfattelse en naturlig pligt for ham at underrette den chef, som sidst har truffet afgørelse i sagen.

Dersom det af talsmanden rejste spørgsmål er af en sådan art, at der efter den nærmest foresatte chefs opfattelse herom bør gælde samme regler for andre valggrupper under hans område, bør chefen have mulighed for at udskyde afgørelsen, indtil sagen har været drøftet

i talsmandsudvalget, der i så fald bør indkaldes snarest muligt.

Under tilsvarende omstændigheder bør højere chefer have mulighed for at udskyde afgørelser, indtil sagerne har været drøftet i vedkommende kontaktudvalg.

Udvalget finder ikke, at de foran nævnte procedureregler bør gælde i tilfælde, hvor en af talsmanden rejst sag alene angår en enkelt eller nogle få valggruppemedlemmers mere personlige forhold.

Frister.

Under hensyn til, at en for langvarig ekspedition af sager, der rejses af talsmændene, vil være en belastning for det tilsigtede samarbejde, finder udvalget det påkrævet at sikre en rimelig hurtig sagsbehandling ved at indsætte visse frister i loven. Da en sådan sag eventuelt skal gennem mange led i kommandosystemet, mener man, at der ikke bør indrømmes hvert led mere end 7 arbejdsdage, før afgørelse træffes eller sagen eventuelt sendes videre til højere myndighed. Kun i ganske særlige tilfælde bør det være en chef eller en myndighed tilladt at beholde sagen længere. I så fald bør dette og grunden hertil meddeles den talsmand, som har rejst sagen, senest 7 arbejdsdage efter at henvendelsen er modtaget.

Begrundelse af afslag.

Udvalget anser det for vigtigt, at der gives en begrundelse, når en talsmands henvendelse ikke imødekommes. Herved vil de militære chefer ofte kunne fjerne eventuel tvivl om den trufne afgørelses saglighed, ligesom en fyldestgørende begrundelse vil være en lettelse for talsmanden, både når han skal vurdere det rimelige i at gå videre med sagen, og når han skal forklare dens udfald for sin valggruppes medlemmer.

Begrundelse bør dog ikke kunne kræves, hvis den ikke kan gives uden at røbe private forhold eller forhold, der af militære sikkerhedsgrunde bør holdes skjult for vedkommende valggruppes medlemmer.

Møder mellem talsmændene og deres valggrupper.

Selv om de små valggrupper vil betyde en væsentlig forbedring af den personlige kontakt mellem det menige mandskab og dets talsmænd, mener udvalget dog ikke, at dette i sig selv er tilstrækkeligt til at sikre aktivisering af mandskabet i den udstrækning, man finder ønskelig.

Det må i denne henseende tages i betragtning, at pauserne i den daglige tjeneste næppe vil give talsmændene reelle muligheder for at drøfte samarbejdsopgaver med alle deres valggruppers medlemmer, hvis umiddelbare interesse for disse spørgsmål må antages at variere stærkt. Endvidere gør erfaringerne fra den hidtidige ordning det nødvendigt at regne med, at talsmændene kun i ganske særlige situationer vil kunne samle deres grupper til møde i fritiden.

Da udvalget imidlertid lægger vægt på, at alle i videst muligt omfang tager aktivt del i samarbejdet i de militære enheder, og da man finder, at dette for det talsmandsrepræsenterede personels vedkommende bedst kan opnås ved at give valggrupperne lejlighed til at drøfte samarbejdets problemer samlet, stilles der forslag om, at talsmændene skal være berettiget til en gang om ugen at disponere over en halv time af tjenestetiden for at afholde møde med deres valggrupper i det nævnte øjemed.

Det nærmere tidspunkt for disse møders afholdelse bør fastsættes af den nærmest foresatte chef, således at de mindst muligt griber forstyrrende ind i afviklingen af enhedernes øvelses- og uddannelsesprogram. Udvalget skal dog pege på det praktiske i at afsætte den sidste halve time af en dags arbejdstid til dette formål, idet mandskabet i så fald vil kunne fortsætte mødet efter arbejdstidens ophør, når der måtte være anledning hertil.

Udvalget anser det for en selvfølge, at valggruppens medlemmer er forpligtet til at være til stede i det omfang, disse møder afholdes i tjenestetiden.

I øvrigt finder udvalget, at talsmændene ikke skal kunne kræve tid til afholdelse af de nævnte møder, hvis særlige tjenstlige hensyn stiller sig i vejen for det.

Efter udvalgets opfattelse bør den omhandlede regel alene stå som et tilbud, som de enkelte talsmænd kan benytte efter behov, således at ingen tvinges til at afholde møder uden indholdsmæssig dækning. Men af de foran nævnte grunde anser udvalget det for ønskeligt, at retten til afholdelse af møder mellem talsmændene og deres valggrupper benyttes så meget som muligt. Man skal derfor anbefale de militære chefer i rimeligt omfang at tilskynde talsmændene til at samle deres valggrupper til drøftelse af samarbejdsspørgsmål. Herved får cheferne en vis sikkerhed for, at meddelelser og forklaringer, som mandskabet bør have via talsmændene, kommer til alles kundskab, ligesom che-

ferne på denne måde lettere vil blive underrettet om små irritationsmomenter, som det i mange tilfælde vil være en let sag at bringe ud af verden til fordel for de meniges trivsel og dermed for det gode samarbejde. Udvalget er vel klar over, at den tid, som anvendes på mødevirkksomhed af den omhandlede art må medføre en tilsvarende afkortning af den tid, som er afset til mandskabets uddannelse. Man konstaterer dog dette uden større betænkelighed ud fra den overbevisning, at gode samarbejdsforhold vil muliggøre en sådan intensivering af undervisningen, at det samlede resultat vil blive øget effektivitet i de militære enheder.

Møder af den her omhandlede art bør i hvert fald afholdes forud for møder i talsmands- og kontaktudvalgene.

Møder mellem talsmændene indbyrdes.

Udvalget betragter et samarbejde mellem talsmændene som det vigtigste led i en tværgående kommunikation for de værnepligtige meniges vedkommende. Man mener derfor, at talsmændene inden for samme nærmest foresatte chefs område bør have fri adgang til at mødes i fritiden for at drøfte samarbejdsspørgsmål af fælles interesse, og at det samme bør gælde for talsmænd, der hører til forskellige underafdelinger med ophold på samme kaserne, eller flere skibe, som er samlet i samme havn, og i lignende tilfælde.

Under hensyn til, at møder mellem talsmændene indbyrdes formentlig vil være sjældnere end møder mellem talsmændene og deres valggrupper, har udvalget ikke fundet anledning til at indføre en bestemmelse om, at møder af denne art i almindelighed skal kunne afholdes i arbejdstiden. Man har herved tillige taget i betragtning, at der i disse tilfælde vil blive tale om et betydeligt mindre antal mødedeltagere, som formentlig lettere vil kunne finde sammen i

en middagspause ell.lign. Hvor særlige forhold taler for dette, bør der dog gives talsmændene tilladelse til at mødes i tjenestetiden.

Forud for møder i de nedenfor nævnte talsmands- og kontaktudvalg bør vedkommende talsmænd dog have ret til at mødes med hinanden i arbejdstiden.

I tilfælde, hvor et møde mellem talsmænd fra forskellige enheder fører til, at disse ønsker at rejse et spørgsmål af fælles interesse, bør det stå dem frit for at rette henvendelse herom til vedkommende militære myndigheder.

Adgang til reglementer og andre forskrifter.

Udvalget anser det i og for sig for at være en selvfølge, at talsmændene bør have adgang til at benytte alle de reglementer og forskrifter af enhver art, som de finder det af betydning at have kendskab til af hensyn til talsmandshvervets udførelse. Da erfaringerne imidlertid viser, at denne opfattelse ikke deles alle steder i de militære værn, finder udvalget det nødvendigt, at der fastsættes en lovbestemmelse herom.

Udvalget er dog klar over, at der er oplysninger, som af sikkerhedsmæssige grunde bør holdes skjult for mandskabet, hvorfor man alene stiller forslag om, at talsmændene skal have adgang til alle inden for tjenesteområdet gældende reglementer og forskrifter, som ikke bør holdes skjult for dem af hensyn til den militære sikkerhed.

I visse tilfælde kan det måske være rimeligt at give talsmænd adgang til forskrifter, der er klassificeret »til tjenestebrug« eller »fortroligt«. Da udvalget imidlertid ikke har mulighed for at vurdere dette forhold nærmere, skal man blot anbefale de militære myndigheder at have opmærksomheden henledt på, at bestemmelser og lignende ikke forholdes talsmændene i videre omfang, end hensynet til den militære sikkerhed tilsiger.

Uddannelse.

Allerede erfaringerne med hensyn til den gældende talsmandsordnings virkning viser, at både det menige mandskab, talsmænd, chefer og andre befalingsmænd har brug for en bedre orientering om en række forhold, der har for-

bindelse med en sådan ordnings udnyttelse i praksis. Dette behov vil efter udvalgets opfattelse stige i takt med den intensivering af samarbejdet, som de foreslåede nye regler på dette område tager sigte på.

Den orientering om samarbejdsreglerne, som alt nyindkaldt mandskab skal have efter det foran anførte forslag, er efter udvalgets opfattelse langt fra tilstrækkelig til at dække behovet for dygtiggørelse af talsmændene. Det findes derfor påkrævet, at der etableres en egentlig talsmandsuddannelse.

Når udvalget finder en sådan uddannelse nødvendig, skyldes det for det første ønsket om, at talsmændene skal være udrustet bedst muligt til at varetage deres valggruppers interesser.

For det næste mener udvalget, at en særlig uddannelse vil føre til en tiltrængt forøgelse af talsmændenes prestige såvel i forhold til deres kammerater som i forhold til chefer og andre befalingsmænd. Talsmændene vil herved komme til at stå med noget større autoritet over for begge grupper, hvilket efter udvalgets opfattelse kun kan være en styrke for samarbejdet og kommunikationen i almindelighed.

Den vigtigste grund til etablering af en egentlig talsmandsuddannelse finder udvalget dog deri, at et vist mindstemål af kundskab om de forhold, der skal drøftes, vil gøre det lettere for samarbejdets parter at komme i frugtbar samtale med hinanden, hvortil kommer, at et vist kendskab til møde- og forhandlingsteknik samt en vis psykologisk indsigt uden tvivl vil få et samarbejde af den her omhandlede art til at glide nemmere.

Endelig anser man en vis grundlæggende viden for at være befordrende med hensyn til talsmændenes muligheder for at fremkomme med de positive forslag vedrørende tjenesten, som gerne skulle være en del af samarbejdet.

Udvalget er klar over, at den militære uddannelse og øvelsesvirksomhed ikke levner plads for en omfattende uddannelse vedrørende de nævnte forhold. Men man anser talsmandsuddannelsen for at være af så stor betydning for det tilsigtede samarbejde og de forventede følger heraf, at der må skabes mulighed for at give talsmændene en særlig undervisning efter de nedenfor nævnte retningslinier.

Den første orientering.

Som det er nævnt i det foregående, betragter udvalget det som betydningsfuldt, at der hurtigt efter nyt mandskabs møde arbejdes aktivt med samarbejdsreglerne. Man mener derfor, at der allerede inden for de første 14 dage efter talsmandsvalgs afholdelse bør gives de nye talsmænd en basisorientering, som sætter dem i

stand til straks fra begyndelsen at yde deres valggrupper en vis støtte. Denne første orientering bør bygge på de oplysninger om samarbejdsreglerne, som tidligere er givet alle de menige, og skal efter udvalgets opfattelse ikke have karakter af egentlig uddannelse, men kun tilsigte at give talsmændene en kortfattet oversigt over forhold og bestemmelser, der har særlig betydning for deres virke som mandskabets repræsentanter. Desuden bør den første orientering give talsmændene et sådant kendskab til lokale forhold, at de kan være med til at gøre det lettere for medlemmerne af deres valggrupper at finde sig til rette i det militære miljø.

Udvalget finder det hensigtsmæssigt, at den første orientering deles mellem formændene for vedkommende talsmandsudvalg og lovpligtige kontaktudvalg, idet man lægger vægt på betydningen af, at de pågældende chefer inden for hver sit tjenesteområde selv kan medvirke til at give talsmændene det bedste grundlag for at være med til løsningen af fremtidige samarbejdsopgaver.

De nye talsmænds første orientering bør omfatte følgende forhold:

1. Mandskabets uddannelse, herunder en kort redegørelse for grundlaget herfor og chefers egen bemyndigelse med hensyn til uddannelsens tilrettelæggelse, valg af uddannelsesmetoder m.v.
2. Oplysning om friheder af enhver art, beredskabsbestemmelser, udbetaling af løn, kostgodtgørelse under fravær o.lign., mundering, ansvar for tabte udrustningsgenstande, disciplinarmidler og straf, herunder omtale af anke- og klagemuligheder. Reglernes motivering og vedkommende chefers rolle med hensyn til deres administration bør kort klarlægges for talsmændene, der ligeledes bør præsenteres for de foresatte befalingsmænd og have oplysning om hver enkelts funktion samt om de værnepligtige befalingsmænds stilling og de vanskeligheder, som kan følge heraf.
3. De af enheden udgivne instrukser og bestemmelser af blivende karakter, samt forklaring om disse reglers nærmere fortolkning og motivering på punkter, hvor dette ikke er umiddelbart indlysende for nyt mandskab.

4. Oplysninger om tjenestestedet, dets forskellige lokaliteter (kontorer, depoter, kantine, hobbyrum, bibliotek osv.) og dets omgivelser.
5. De opgaver, der er henlagt til enhederne inden for kontaktudvalgsformandens tjenestoområde.
6. Fritids- og velfærdsforanstaltninger, bl.a. omtale af læge-, velfærds- og socialkonsulenttjenesten samt civilundervisningen.
7. Mandskabets klageadgang, herunder orientering om Forsvarsministerens Klageudvalg og Folketingets Ombudsmand.

Herudover finder udvalget, at det bør være en pligt for begge de omhandlede chefer at afslutte deres del af talsmændenes første orientering med en almindelig drøftelse af det forestående samarbejde på basis af den oplysning om samarbejdsreglerne, som tidligere er givet det samlede mandskab. Formålet med denne drøftelse bør være at sætte samarbejdet i gang — både i forholdet mellem talsmændene og deres valggrupper og i forholdet mellem talsmændene og den militære ledelse. I denne henseende vil belysning af forskellige konkrete samarbejdsemner og -former ved hjælp af tidligere mødereferater og afsluttede sager være formålstjenlig.

Den omhandlede første orientering behøver efter udvalgets opfattelse ikke at lægge beslag på mere end nogle få timer i alt, idet de fremtidige drøftelser i talsmands- og kontaktudvalg vil medføre yderligere orientering af talsmændene.

Lokale kurser.

Medens den lige nævnte orientering skulle sætte talsmændene i stand til i nogen grad at hjælpe deres kammerater lige efter valget, er dette ikke tilstrækkelig undervisning på lidt længere sigt. Udvalget foreslår derfor, at der tilbydes talsmændene en mere omfattende uddannelse i løbet af de første 2 måneder efter talsmandsvalgs afholdelse.

Af praktiske grunde finder man det nødvendigt, at denne egentlige uddannelse til fremme af samarbejdet i de militære enheder finder sted inden for tjenestestedets ramme og forstås af vedkommende lovpligtige kontaktudvalgs formand. Lærerkrafterne til denne undervisning må formentlig også søges lokalt uden for værne-

ne eller blandt tjenestestedets befalingsmænd, civilundervisningslærere, auditør, socialkonsulent eller eventuelt ældre, kvalificerede talsmænd, alt efter de lokale muligheder og kontaktudvalgsformandens skøn over, hvordan man bedst kan tilrettelægge undervisningen, så talsmændene og eventuelle andre kursusedtagere får en forsvarlig uddannelse.

Efter udvalgets skøn bør det her omhandlede kursus udfyldes ca. 15 timer, alt efter den undervisningsform, som de lokale lærerkrafter giver mulighed for at anvende. Hvor dette er muligt, bør aktiviserende undervisningsformer tages i brug, og man finder det mest praktisk, at der afholdes kurser i et sådant antal, at der på hvert hold højst deltager 25 — 30 personer, idet dette antal giver basis for en hensigtsmæssig opdeling i grupper på 5 - 8 mand.

De lokale kursers formål bør være at give eleverne forståelse af samarbejdets betydning, en bredere baggrundsviden og en grundigere oplysning om emner, der har særlig betydning for talsmændenes praktiske virke. Udvalget finder, at følgende hovedemner vil være velegnede for et kursus af den omhandlede art:

1. Forsvaret som samfundsinstitution.

Under dette punkt bør omtales forsvarets og værnepligtens placering i det demokratiske samfundssystem, således som dette er udformet her i landet, den til enhver tid gældende forsvarsordning og dens politiske baggrund samt forsvarets formål og virkemidler, herunder orientering om totalforsvarssynspunkter.

2. Forsvarets opbygning.

Herunder bør lægges særlig vægt på vedkommende værns organisation. Desuden bør der redegøres for kommandosystemet som kommunikationssystem med en forklaring om, hvorfor det ofte er hensigtsmæssigt at lade en sag passere alle led i systemet. Endelig bør der orienteres om forskellige militære enheders opgaver og virkemåde både i administrativ og operativ henseende.

3. Uddannelsesmål og -metoder i forsvaret.

På dette område bør der gives et klart billede af de kampvilkår, forsvaret eventuelt kan blive stillet overfor, og de kvalifikationer, som det menige mandskab og disses nærmeste førere må være i besiddelse af for at klare sig bedst muligt under disse vilkår. På denne baggrund bør gives en skildring af de uddannelsesmæssige

krav, der stilles, og en motivering for de forskellige uddannelsesmetoders anvendelse. Udvalget anser det for at være særdeles ønskeligt, at der gøres en indsats for at få det menige mandskab til at acceptere uddannelsen som både nødvendig og hensigtsmæssig.

I denne forbindelse bør værnepligtstjenestens forløb tillige skildres, og der bør gives oplysning om principperne og begrundelsen for udtagelse af værnepligtige til befalingsmandsuddannelse samt om mulighederne for frivillig tjeneste i forsvaret, således at talsmændene også bliver i stand til at drøfte disse spørgsmål med interesserede medlemmer af deres valggrupper.

4. Rettigheder og pligter.

Under denne lektion bør befalingsmændenes pligter og beføjelser i forhold til undergivne omtales. I denne forbindelse vil det efter udvalgets opfattelse være af værdi at give en nærmere redegørelse for de værnepligtige sergenters vanskelige stilling mellem det menige mandskab og værenes faste befalingsmænd. Et positivt samarbejdes muligheder for at gøre vanskelighederne mindre på dette punkt bør tillige omtales.

Desuden bør der gives en redegørelse for det menige mandskabs pligter under den daglige tjeneste, for friheder, løn og mandskabets øvrige rettigheder, samt for kostbestemmelser og andre vigtigere administrative regler af betydning for de meniges forhold og talsmændenes virksomhed, herunder bestemmelser, der er specielle for tjenestestedet.

Endelig bør civilundervisningens mål og midler gennemgås ret grundigt i denne forbindelse.

5. Udnyttelse af fritiden.

Udvalget finder det ønskeligt, at den her omhandlede uddannelse også indeholder en gennemgang af velfærdsofficerens arbejde og af de muligheder for en mere organiseret og positiv udnyttelse af fritiden, som findes på tjenestestedet og i dets umiddelbare nærhed.

6. Social velfærd.

Under dette punkt bør kursUSDeltagerne orienteres om reglerne for særhjælp under værnepligtstjenesten. I forbindelse hermed bør socialkonsulentens virksomhed og muligheder for at bistå det indkaldte mandskab i sociale spørgsmål beskrives. I denne henseende bør desuden lægetjenesten og kassationskommissionernes virksomhed omtales.

7. Retsforhold.

Denne lektion bør indeholde en kort omtale af militær straffelovs og militær retsplejelovs forhold til de tilsvarende borgerlige love.

Desuden bør kursUSDeltagerne orienteres om udvalgte dele af militær straffelov, omfattende både meniges og befalingsmænds pligter.

Herudover bør reglerne for disciplinarmidlere og arbitrære straffes anvendelse samt de klage- og ankemuligheder, der står i forbindelse hermed, omtales udførligt. Det samme bør gælde om mandskabets almindelige klageadgang. Mulighederne for at rette henvendelse til Forsvarsministerens Klageudvalg og Folketingets Ombudsmand bør omtales i denne forbindelse.

Endelig bør der kort redegøres for de regler, der gælder for personellets erstatningsansvar over for statskassen, herunder for bortkomne udrustningsgenstande.

8. Samarbejde.

Som afslutning på hvert kursus bør endelig gives en mere dybtgående orientering om samarbejdsordningen og dens lokale udbygninger. Herunder bør samarbejdsopgaver og -former illustreres med eksempler, og der bør redegøres for samarbejdets betydning og de vigtigste betingelser for at nå til gode resultater.

Supplering.

Undervisningsemnerne bør i øvrigt kunne suppleres efter kontaktudvalgsformandens skøn, hvorved der kan tages særlige hensyn til de stedlige forhold.

KursUSDeltagere.

Hensigten med de lokale kursers afholdelse må i første række være at give nye talsmænd et godt grundlag for at yde positive bidrag til det samarbejde, som de står overfor. Men efter udvalgets opfattelse bør de lokale kurser også stå åbne for såvel »ældre« talsmænd, der ønsker deres viden genopfrisket, som for tjenestestedets befalingsmænd.

Uden for tjenestetiden.

Udvalget finder det rimeligt, at en relativt omfattende specialuddannelse af talsmændene, som her er foreslået, lægges uden for den normale tjenestetid. Som konsekvens heraf bør deltagelse i den lokale uddannelse være frivillig.

Centrale talsmandskurser.

Udvalget finder, at afholdelsen af lokale talsmandskurser efter de angivne retningslinier rummer visse fordele - bl.a. uddannelsens nære tilknytning til de chefer, som har det umiddelbare ansvar for samarbejdets forløb, og muligheden for at lade undervisningen fungere som repetitionskursus for talsmænd, der har fungeret i nogen tid, og for at lade befalingsmænd deltage i uddannelsen.

På den anden side står det også udvalget klart, at en talsmandsuddannelse på lokalt plan har sine mangler, der dels knytter sig til de forskelligheder, som uundgåeligt må komme til at præge talsmændenes uddannelse på denne måde, og dels følger af, at undervisning i visse betydningsfulde fag ikke kan meddeles lokalt, fordi de fornødne lærerkræfter kun sjældent vil være til stede.

Det ideelle ville derfor være, at alle talsmænd kunne komme på centrale kurser til supplerung af den lokalt meddelte uddannelse. Efter det for udvalget foreliggende er der imidlertid ikke praktiske muligheder herfor, hvorimod det skulle være overkommeligt at etablere centrale kurser af 3-5 dages varighed i et sådant omfang, at der til stadighed kan være 1 talsmand ved hver underafdeling, som har gennemgået den centrale uddannelse.

Udvalget anser en sådan ordning for at være forsvarlig under hensyn til, at en del af talsmændenes arbejde for fremtiden vil komme til at foregå i de nedenfor omhandlede udvalg, og under hensyn til, at de øvrige talsmænd vil kunne drøfte vanskeligere tilfælde med den kollega, som har gennemgået det centrale kursus.

Efter udvalgets opfattelse bør et centralt organiseret talsmandskursus omfatte følgende:

- 1) Supplement til den på lokalt plan meddelte baggrundsviden, bl.a. vedrørende uddannelsesmål og -metoder samt udnyttelse af tjenestetiden.
- 2) Yderligere gennemgang af de love og bestemmelser, som er vigtigst for talsmændenes virksomhed.
- 3) Orientering og træning i lederskab, mødeledelse og forhandlingsteknik samt om visse

psykologiske forhold af betydning for samarbejde og formidling af kommunikation.

Skriftligt undervisningsmateriale.

Efter udvalgets opfattelse bør alle dele af talsmandsuddannelsen i vidt omfang baseres på skriftligt undervisningsmateriale, for at talsmændene under deres senere arbejde kan have noget at støtte sig til, og for at gøre den del af talsmandsuddannelsen, som foregår lokalt, så ensartet som muligt.

Undervisning af befalingsmændene.

Udvalget anser det for påkrævet, at der — sideløbende med talsmandsuddannelsen - skabes mulighed for en tilsvarende orientering af befalingsmændene, således at disse ikke distance-res i forhold til talsmændene.

I denne henseende har udvalget allerede peget på den mulighed, at de lokale talsmandskurser står åbne for andre end talsmænd. Herudover finder man, at uddannelsen på forsvarrets befalingsmandsskoler bør tilrettelægges således, at der bliver mere plads til undervisnings-emner, som særligt sigter mod samarbejdet personelgrupperne imellem.

Desuden bør der lægges stor vægt på, at samarbejdsreglerne anvendes fuldt ud på befalingsmandsskolerne, således at eleverne i skoletiden oplever, hvorledes et godt samarbejde fungerer i praksis. Endelig vil det efter udvalgets opfattelse være af overordentlig stor betydning, at samarbejdsspørgsmål får en fremtrædende plads i de lederskabskurser, som de forskellige værn afholder for deres befalingsmænd. Den på udvalgets foranledning udførte socialpsykologiske undersøgelse af den gældende talsmandsordnings virkninger kan formentlig indledningsvis danne grundlag for kurser, der tilstræber udvikling af et positivt samarbejde mellem forsvarrets forskellige personelgrupper.

I sidstnævnte henseende skal tilføjes, at udvalget vil anse det for at være en fordel, dersom de centrale talsmandskurser vil kunne afholdes samme sted som værnernes lederskabskurser og under samme ledelse.

Talmandsudvalg.

Det er udvalgets opfattelse, at allerede de foreslåede ændringer af den gældende talmandsordning kan give det talmandsrepræsenterede mandskab og de militære chefer væsentligt forbedrede muligheder for hurtigt at løse de samarbejdsopgaver og dække det kommunikationsbehov, som viser sig under den daglige tjeneste, ligesom den foreslåede talmandsordning kan give en bedre basis for at aktivisere mandskabet.

Da en realistisk vurdering imidlertid må bygge på, at talmandsordningens rammer skal udfyldes med et uensartet menneskemateriale, forudsætter udvalget den mulighed, at der - trods alle udbygninger - nogle steder vil vise sig en tendens til, at aktiviteten omkring en talmandsordning, som står alene, bliver for ringe og koncentrerer sig om egentlige andragender og besværgelser på en måde, der ikke er gavnlig for det positive samarbejde, som tilsigtes.

Selv under gunstige forhold kan det næppe undgås, at den kommunikation, som alene knytter sig til en talmandsordning af samme type, som den hidtil gældende, vil virke noget tilfældigt, idet de enkelte chefers og talsmænds vurdering af, om foreliggende problemer er tilstrækkeligt vigtige til at ulejligge den anden part, bliver afgørende for, om de søger kontakt med hinanden. Endvidere må det påregnes, at samtaler, der etableres på det anførte grundlag, let vil antage en vis formel karakter og komme til at angå de konkrete spørgsmål, som har givet anledning til samtalen - med deraf følgende udelukkelse af andre emner, som det også kunne være af betydning for chef og talsmand at tale ud om af hensyn til samarbejdet i almindelighed, inden problemerne udvikler sig så meget, at en af parterne på ny finder tilstrækkelig anledning til at bede om en formel drøftelse.

Bl.a. af de ovenfor nævnte grunde anser udvalget det for påkrævet, at talmandsordningen suppleres med talmandsudvalg.

Udvalgets forslag går i denne henseende nærmere ud på, at enhver, som er nærmest foresat chef for menigt mandskab, bør pålægges pligt til inden for sit tjenesteområde at etablere et udvalg med ham selv som formand og de ham undergivne talsmænd for menigt personel som medlemmer.

Talmandsudvalgenes arbejdsområde.

Det er udvalgets tanke, at talmandsudvalgenes arbejdsområde skal være sammenfaldende

med de enkelte talsmænds, hvilket i virkeligheden vil sige, at ethvert spørgsmål, som har forbindelse med mandskabets forhold under militærtjenesten, kan drøftes i talmandsudvalgene.

Efter udvalgets opfattelse vil mange konkrete samarbejdsopgaver kunne løses på møder i sådanne udvalg, og i mange tilfælde løses på et mere tilfredsstillende grundlag, når det sker på basis af drøftelser mellem chefen og flere talsmænd, idet mandskabets synspunkter herved må formodes at blive mere alsidigt belyst, ligesom chefens synspunkter med større sikkerhed vil blive bragt videre til hele mandskabet. Ved drøftelser af denne art får chefen tillige mulighed for at holde sine egne synspunkter op mod mandskabets og vil derved - i hvert fald i nogle tilfælde - få et bedre grundlag for de beslutninger, han skal træffe, således at han vil blive i stand til mellem flere i »teknisk« henseende lige gode afgørelser at vælge den, der bedst kan accepteres af hans undergivne.

Den nærmest foresatte chef vil desuden kunne overlade talsmændene konkrete arbejdsopgaver i tilfælde, hvor dette findes hensigtsmæssigt. Navnlig med hensyn til fritidens udnyttelse på tjenestestedet og på beslægtede områder må der være en række opgaver, som det forekommer rimeligt at lade talsmændene løse selvstændigt. Men også tjenstlige spørgsmål, der står i forbindelse med mandskabets arbejde, kan det være rimeligt at lade talsmændene få en mere direkte indflydelse på ved - som oplæg til talmandsudvalgets drøftelser - at lade en eller flere talsmænd udarbejde forslag til ændringer af f.eks. vagtfordelingen eller andre forhold, der eventuelt har været kritiseret. Under den forudsætning, at vedkommende chef er indstillet på at følge talsmændenes forslag i det omfang, dette ikke fører til en ringere udførelse af tjenesten - og give en fyldestgørende begrundelse i andre tilfælde - ser udvalget i en sådan fremgangsmåde betydningsfulde muligheder for at oparbejde en aktiv interesse hos de menige ved at give mandskabet medindflydelse på tjenstlige forhold gennem talsmændene.

Denne aktivisering vil yderligere kunne forstærkes, såfremt andre end talsmændene inddrages i arbejde af den omhandlede karakter ved at lade dette foregå i særlige arbejdsudvalg med kun en enkelt talsmand som medlem (formand). Der henvises i denne forbindelse til de i næste afsnit omtalte retningslinjer for nedsættelse af

særudvalg under de der omtalte kontaktudvalg.

I det foran anførte ligger ikke, at talsmændene eller de nævnte udvalg skal have selvstændig besluttende myndighed vedrørende tjenstlige forhold. De militære værns formål og de forhold, som værnene i givet fald kan komme til at virke under, er af så særegen art, at udvalget anser det for nødvendigt, at alle egentlige afgørelser træffes af enhedens chef og på hans ansvar, selv om dette i nogle tilfælde sker efter samråd med talsmændene.

Løsningen af helt konkrete samarbejdsspørgsmål er imidlertid ikke talsmandsudvalgenes vigtigste opgave, idet hovedvægten efter udvalgets opfattelse bør lægges på, at der i disse udvalg kommer til at foregå en åben meningsudveksling om alle de spørgsmål i forbindelse med den militære tjeneste, som ligger mødedeltagerne på sinde. For udvalget at se, rummer samtaler af denne art en lang række fordele, hvoraf først og fremmest skal nævnes de muligheder, der heri ligger for — bl.a. ved forhåndsorienteringer og drøftelser om arbejdet i den nærmeste fremtid - at stimulere det menige mandskabs aktive interesse og følelse af medansvar for, hvorledes forholdene udvikler sig inden for vedkommende enhed, og for den militære tjeneste i det hele taget. Hvis det lykkes for en underafdelingschef at rejse en sådan interesse - eller blot bryde en eventuel modstand — vil dette ikke alene være til gavn for mandskabet, men også for befalingsmændene, og kan føre til lettelser i det daglige samkvem mellem samarbejdets parter.

Yderligere bør det i denne henseende fremhæves, at drøftelser i disse udvalg vil give de militære chefer lejlighed til at »føle stemningen« blandt mandskabet og afdække latent konfliktstof, der senere kan føre til større eller mindre problemer, hvis der ikke i tide gøres noget for at forebygge dem.

Det er endvidere udvalgets opfattelse, at åbne drøftelser mellem talsmænd og chefer vil indeholde inspiration til forbedringer på mange forskellige områder, hvad enten kilden hertil er egentlige forslag fra mandskabets side eller kritik, der efter udvalgets synspunkt altid bør opfattes som noget positivt, hvis den bæres af ønsket om at se de kritiserede forhold gjort bedre.

Drøftelserne i talsmandsudvalgene bør ikke være begrænset til forhold, som det står i den nærmest foresatte chefs magt at træffe afgørelse om. Hvis møderne ledes rigtigt, vil der i disse udvalg komme til at foregå mange samtaler af rent orienterende art om emner, som den nær-

meste chef udmærket vil være i stand til at belyse, selv om de ligger uden for hans egentlige myndighedsområde. Men også i de tilfælde, hvor spørgsmål, som den nærmeste chef ikke har indflydelse på, rejses med henblik på at få gennemført ændringer, kan drøftelser i talsmandsudvalget ofte være gavnlige, idet talsmændene her kan få vejledning med hensyn til sagens forberedelse og korrekte fremførelse.

Forhold, der ikke kan røbes for mandskabet af sikkerhedsmæssige grunde, bør heller ikke kunne drøftes i talsmandsudvalg.

I de tilfælde, hvor en enkelt af mandskabet har anmodet sin talsmand om bistand i en sag, der kun vedrører ham, bør sagen - hvis den overhovedet er egnet til drøftelse i talsmandsudvalget - behandles således, at forhold, der tilhører den pågældendes privatliv, ikke røbes i udvalget.

Forhandlingernes tilrettelæggelse.

I erkendelse af, at organiserede drøftelser af den omhandlede art mellem de militære chefer og mandskabets repræsentanter i nogen grad bryder med almindelig praksis inden for værnene, finder udvalget det hensigtsmæssigt, at det slås fast i loven, at formålet med oprettelse af talsmandsudvalgene er at inddrage det menige personel i et samarbejde om den militære tjeneste og øge dets forståelse for de vilkår, som er forbundet hermed.

Da udvalget yderligere har den opfattelse, at kvaliteten af de drøftelser, som kommer til at foregå i talsmandsudvalgene, i høj grad er afhængig af de enkelte chefers holdning og den måde, samtalerne ledes på, anser man det tillige for at være hensigtsmæssigt, at loven anviser cheferne, at forhandlingerne på talsmandsudvalgenes møder skal tilrettelægges og ledes således, at der bliver lejlighed til en almindelig drøftelse af de spørgsmål, som rejses af talsmændene, og af andre spørgsmål, som enten mandskabet eller chefen bør orienteres om af hensyn til samarbejdet i enheden. Heri ligger bl.a., at chefen må deltage i disse samtaler ved at fremlægge sine synspunkter.

Udvalget skal i øvrigt pege på, at disse møder bør foregå i en afslappet atmosfære uden unødige formelle krav til deltagernes optræden.

Udvalget er klar over, at ledelsen af talsmandsudvalgenes møder stiller de militære chefer over for en vanskelig opgave, som ikke løses ved blot at spørge, om der er noget at frem-

føre vedrørende de emner, der er opført på dagsordenen. Først når det lykkes for chefen at sætte en egentlig samtale i gang mellem sig og talsmændene, er der skabt tilfredsstillende ytringsmuligheder for talsmændene, og først da er der basis for den meningsudveksling, som skal være det bærende element i et konstruktivt samarbejde mellem en chef og hans mandskab. I øvrigt har den militære tjeneste så mangeartede aspekter, at der næppe kan være mangel på samtalestof. Mødereferater, der i alt for høj grad præges af ordene »intet at bemærke« må derfor give anledning til eftertanke, navnlig for udvalgenes formænd, men tillige for de øvrige mødedeltagere, der naturligvis også må bære deres del af ansvaret for mødernes forløb.

Når det drejer sig om at søge en løsning af spørgsmål, som parterne ser forskelligt på, og hvor interesserne ikke umiddelbart er forenelige, stilles der utvivlsomt store krav til chefernes lederevner. Det kan være en vanskelig opgave at skulle sørge for, at forhandlingerne fører til et resultat, som kan accepteres, eller i hvert fald foregår således, at hver mødedeltager føler, at hans synspunkter er kommet frem, og således at begrundelsen for den afgørelse, der træffes af chefen, også forstås af talsmændene, når deres ønsker ikke imødekommes.

Dette fører udvalget til påny at pege på det ønskelige i, at samarbejdets metodik og idemæssige grundlag tages op på værnenes lederskabskurser og på centrale talsmandskurser.

Tilkaldelse af andre mødedeltagere.

Når den nærmest foresatte chef finder dette hensigtsmæssigt under hensyn til sagslisten for det enkelte møde, bør han have mulighed for at indkalde særligt sagkyndige - f.eks. socialkonsulenten, lægen eller velfærdsofficeren — med henblik på at belyse et emne.

På tilsvarende måde bør chefen kunne tilkalde andre til at deltage i udvalgmøderne. Eksempelvis vil det måske vise sig hensigtsmæssigt at indkalde garagemesteren, hvis der er spørgsmål om rengøring af køretøjer, depotforvalteren eller våbenmesteren, hvor det drejer sig om udrustningsgenstande, og næstkommanderende eller andre befalingsmænd, når der bliver tale om øvelsesvirksomheden, undervisningsmetoder eller tjenestetidens udnyttelse o.s.v.

Sagernes videreførelse.

I de tilfælde, hvor et spørgsmål, der er rejst i

talsmandsudvalget, ikke kan behandles færdigt der, hvad enten dette skyldes, at den afgørelse, som forhandlingerne sigter mod, ikke kan træffes af den nærmeste chef, eller et forhold blot ikke kan belyses fyldestgørende i dette udvalg, bør der være mulighed for, at talsmandsudvalgets repræsentant i vedkommende kontaktudvalg kan fremføre det samme spørgsmål der.

Det samme bør efter udvalgets opfattelse gælde med hensyn til forhold, som den nærmeste chef nok kan træffe beslutning om, men hvor dette ikke er hensigtsmæssigt, fordi en afgørelse kan indebære konsekvenser for tjenesten ved andre enheder inden for samme tjenestested.

Udvalget finder endvidere, at det må være en naturlig følge af, at talsmandsudvalgene ikke har besluttende myndighed, at det står såvel de enkelte talsmænd som chefen frit for selv at fremme en sag, såfremt der efter drøftelse i talsmandsudvalget findes basis herfor. For chefernes vedkommende er der næppe grund til at omtale dette i loven.

Første møde i talsmandsudvalget.

Under hensyn til det flere gange i det foregående udtalte ønske om, at der skabes aktivitet omkring samarbejdsreglerne snarest muligt efter menigt mandskabs møde til uddannelse i forsvaret, finder udvalget, at talsmændene og deres nærmeste chef første gang bør mødes i talsmandsudvalget senest 7 arbejdsdage efter, at talsmandsvalg har været afholdt. Jo tidligere talsmandsudvalget indkaldes til møde, desto større chancer er der for, at chef og talsmænd kan få kendskab til hinanden, uden at det første indtryk præges af de interesse modsætninger, som lejlighedsvis kan optræde under den senere tjeneste. Endvidere findes det af betydning, at chefen hurtigt kan få en fornemmelse af, hvad det er for et mandskab, han denne gang står overfor, og hvor han skal sætte ind for at hjælpe de indkaldte til rette under de nye forhold, således at der bliver færrest mulige tilpasningsvanskeligheder i enheden.

Senere møder.

Selv om udvalget principielt anser det for ønskeligt, at der hersker en udstrakt frihed med hensyn til udformning af samarbejdsordninger efter de enkelte enheders særlige behov, finder man dog, at den gældende talsmandsordnings

regel om regelmæssige møder mellem talsmændene og deres foresatte, har været udnyttet i så ringe grad, at det er nødvendigt i loven at sætte en fast grænse for, hvor sjældent sådanne møder kan afholdes. Udvalget ser ingen anden mulighed for at sikre i hvert fald et minimum af kontakt mellem chefer og talsmænd uden for de tilfælde, hvor løsningen af konkrete problemer tvinger dem sammen.

Efter udvalgets opfattelse bør der ikke forløbe mere end 1 måned mellem talsmandsudvalgenes møder. Et møde pr. måned vil vel i de fleste tilfælde være tilstrækkeligt, medens der i andre tilfælde vil være behov for at sammenkalde talsmandsudvalgene med kortere mellemrum, alt efter de foreliggende opgavers art og omfang samt talsmændenes og chefernes aktivitet og talent for samarbejde.

Udvalget skal derfor foreslå, at loven på dette punkt udformes således, at chefen iøvrigt skal indkalde talsmandsudvalgene til møde, når han selv finder behov herfor, eller en af talsmændene anmoder om det.

Det må dog i denne henseende tages i betragtning, at både talsmændenes og chefernes almindelige tjeneste sætter grænser for mødeaktiviteten, der naturligvis ikke bør overdrives. Udvalget mener derfor, at loven tillige bør indeholde en bestemmelse om, at chefen kan udskyde et møde, indtil der er forløbet 14 arbejdsdage, siden talsmandsudvalget sidst har været samlet, såfremt han - under hensyn til arten af de sager, som ønskes forhandlet, eller forholdene i øvrigt — finder det urimeligt straks at efterkomme en talsmands begæring om udvalgets samling. Man finder, at der på denne måde kan skabes et rimeligt værn mod misbrug fra begge sider.

Det er udvalgets indtryk, at kontaktholdningerne mellem chef og mandskab i meget små enheder ofte vil være så gode, at regler om faste møder vil kunne skabe kunstige situationer, der ikke vil være til gavn for samarbejdet. Man finder derfor, at der for militære enheder, hvor kun 1 valggruppe er underlagt samme chef, er brug for en undtagelsesbestemmelse, hvorefter talsmanden kun kaldes til samtale med chefen, når denne finder behov for det, eller talsmanden fremsætter begæring herom.

Varsling og forberedelse af talsmandsudvalgenes møder.

Under normale forhold bør talsmandsudvalgene indkaldes til møde med 7 arbejdsdages

varsel for at give mødedeltagerne fornøden tid til at forberede sig.

For en talsmands vedkommende bør forberedelsen først og fremmest bestå i at afholde møde med sin valggruppe for at drøfte de emner, som ønskes optaget på dagsordenen for det indvarslede møde i talsmandsudvalget, således at talsmanden bliver i stand til ikke alene at fremføre sine egne, men også de øvrige gruppe-medlemmers synspunkter. Udvalget anser dette for at være et så vigtigt led i samarbejdet, at den nærmest foresatte chef bør føre tilsyn med, at disse forberedende møder finder sted, ligesom man finder, at der til møder af denne art bør stilles en halv time af tjenestetiden til rådighed. Chefen bør naturligvis fastsætte det nærmere tidspunkt for disse møder under hensyntagen til tjenestens afvikling. Når tjenstlige hensyn ikke taler imod dette, bør de forberedende møder dog lægges lige før arbejdstids ophør, således at valggrupperne har mulighed for at fortsætte mødet i fritiden, når dette er påkrævet. Valggrupperne bør lades alene ved disse møder.

Udvalget finder det passende, at de forberedende møder i valggrupperne afholdes senest 4 arbejdsdage forud for talsmandsudvalgets møde, og at talsmændene dagen efter til chefen afleverer hver sin liste over emner, som ønskes drøftet i talsmandsudvalget.

Det bør herefter være den nærmest foresatte chefs opgave at udfærdige en dagsorden, der indeholder de emner, som talsmændene ønsker optaget. Desuden bør chefen sørge for, at dagsordenen kommer til at indeholde de yderligere spørgsmål, som han selv finder anledning til at optage for at sikre en alsidig drøftelse af forholdene inden for hans enhed. Emnefortegnelsen bør i almindelighed være ret generelt formuleret, og punktet »eventuelt« bør altid forekomme, således at der bliver mulighed for samtaler om forhold, som har mødedeltageres særlige interesse, men som ikke er medtaget på dagsordenen.

Udvalget anser det ikke for heldigt, at der arbejdes med en fast dagsorden. På den anden side er der emner, der er af så stor interesse både for de menige og for enhedens chef, at de bør komme frem på hvert møde i talsmandsudvalgene. Man skal derfor foreslå, at såvel de øvelses- og undervisningsprogrammer, der er afviklet siden sidste møde, som de tilsvarende planer for den nærmeste tid altid skal stå på dagsordenen. Det samme gælder tjenestetidens

udnyttelse, der synes at være af afgørende betydning for, om de menige ser en fornuftig begrundelse for deres tjeneste i forsvaret.

Disciplinforholdene i enheden bør desuden drøftes i talsmandsudvalgene med et par måneders mellemrum til støtte for chefens bedømmelse af forholdene på dette vigtige område. Herfor taler tillige, at det ikke kan udelukkes, at talsmændene i visse tilfælde kan medvirke til at dæmpe eventuelle urolige elementer lidt ned.

I øvrigt anser man det for vigtigt, at der stræbes efter at opnå den størst mulige alsidighed i udvalgenes drøftelser, hvorfor følgende emner bør tages op i talsmandsudvalgene, således at man når hele emnekredsen igennem i løbet af 2-3 måneder.

- 1) Underbringelsesforhold o.lign.,
- 2) munderingsforhold,
- 3) vedligeholdelsestjeneste o.lign.,
- 4) lægetjenesten, hygiejniske forhold,
- 5) kostforhold,
- 6) administration af friheder,
- 7) kantinevirksomheden,
- 8) velfærdsforanstaltninger,
- 9) civilundervisning.

Senest 2 arbejdsdage før møde i talsmandsudvalget bør dagsordenen bekendtgøres ved opslag i de meniges spise- og opholdslokaler og et eksemplar udleveres til hvert af udvalgets medlemmer, således at såvel talsmændene som det øvrige mandskab har lejlighed til indbyrdes at drøfte sagslistens indhold. Dagsordenen bør desuden slås op i befalingsmændenes spise- og opholdslokaler.

Indkaldelse uden varsel.

Talsmandsudvalget bør kunne indkaldes uden varsel, dersom chefen skønner, at særlige omstændigheder gør dette nødvendigt.

Mødereferat.

Udvalget lægger stor vægt på, at det på møderne i talsmandsudvalgene passerede bliver al-

mindelig kendt blandt alt personel i enheden, idet man heri ser en mulighed for, at de drøftelser, som dette vil give anledning til, kan føre til en øget forståelse af samarbejdsordningens betydning og en stadig udvikling af samarbejdstanken. Når hertil kommer, at det ofte vil være vanskeligt for en talsmand at give meddelelse om udvalgsmødernes forløb til alle sin valggruppes medlemmer på en sådan måde, at misforståelser udelukkes, anser udvalget det for påkrævet, at talsmandsudvalgenes møder refereres i en forhandlingsprotokol, der underskrives af alle mødedeltagerne.

Senest 2 arbejdsdage efter mødets afholdelse bør udskrift af forhandlingsprotokollen udleveres til alle enhedens talsmænd, ligesom en udskrift bør opslås i mandskabets spise- og opholdslokaler.

Da enhedens befalingsmænd som nævnt også bør være orienteret om, hvad der foregår mellem talsmændene og chefen, bør udskrift af protokollen tillige være tilgængelig i befalingsmændenes spise- og opholdslokaler.

For at give et fuldstændigt billede af talsmændenes virksomhed, bør tillige alle henvendelser fra talsmændene til chefen uden for udvalgene omtales i referatet med en kort angivelse af, hvad der er foretaget i den anledning, eller om resultatet, hvis sagen er afsluttet.

En udskrift af den nævnte forhandlingsprotokol bør endvidere sendes til den højere chef, der er formand for det kontaktudvalg, som vedkommende talsmandsudvalg hører under. Dette har for det første betydning for denne chefs tilrettelæggelse af arbejdet i kontaktudvalget, ligesom det også i øvrigt vil være vigtigt for ham at følge med i mandskabets synspunkter vedrørende den del af tjenesten, som han har ansvaret for. Desuden vil mødereferaterne give ham mulighed for at have den føling med forholdene, som er en forudsætning for, at kommandomyndighederne kan påtage sig det direkte ansvar for samarbejdsreglernes praktiske anvendelse.

Kontaktudvalg.

Selv om det er velkendt for udvalget, at den militære ledelses indflydelse på de meniges forhold føles mest direkte i de nærmest foresatte

chefers tjenesteområder (underafdelinger, enkelte skibe og lignende), og at det følgelig er her, de fleste akutte problemer opstår, mener

man dog, at der også på et højere niveau i ledelsen er behov for udvalgsdrøftelser efter tilsvarende retningslinier, som er beskrevet foran under omtalen af talsmandsudvalgene.

Fordelen ved udvalgsdrøftelser mellem talsmændene og mandskabets foresatte chefer på noget højere plan vil efter udvalgets opfattelse være en forstærkning af, hvad der kan opnås gennem drøftelser i talsmandsudvalgene, nemlig en forbedring af arbejdsklimaet i forsvaret ved løsning af konkrete samarbejdsopgaver, ved stimulering af mandskabets interesse for militærtjenesten, og ved at bibringe samarbejdets parter en bedre forståelse af andre gruppers stilling, ansvar og synspunkter.

Udvalget foreslår derfor, at der oprettes kontaktudvalg til formidling af en direkte forbindelse mellem talsmændene og mandskabets højere chefer samt til varetagelse af de fælles interesser, der knytter sig til tjenestestedet, og som ikke omfattes af den nærmeste chefs myndighedsområde.

Kontaktudvalgenes placering.

For hærens vedkommende mener udvalget, at kontaktudvalgene bør ligge på regimentsniveau, idet regimentet som selvstændig forvaltenhed myndighed er den enhed, hvor den egentlige administration af de fleste forhold med direkte relation til de menige foregår. Hertil kommer at mange regimentschefer som garnisons- og kasernekommandanter forvalter en række områder, der har betydning for det menige mandskabs trivsel i mere materiel henseende.

Såfremt en afdeling under feltmæssige forhold eller af andre årsager fjernes fra sit regiments garnisonsområde i mere end 6 uger, bør der efter udvalgets opfattelse påhvile dens chef pligt til at oprette et kontaktudvalg ved afdelingen.

I søværnet og flyvevåbnet kan kontaktudvalgene efter det for udvalget foreliggende bedst placeres under det menige mandskabs nærmeste foresatte højere chef, hvilket i de fleste tilfælde vil sige under chefen for en eskadre, et marine-distrikt, en flådestation eller en flyvestation.

Militære chefer, der ikke efter loven er forpligtet til at oprette kontaktudvalg, bør dog være berettiget hertil, såfremt der er etableret flere talsmandsudvalg inden for deres tjenesteområde.

Indskydelse af et sådant udvalg mellem et talsmandsudvalg og et lovpligtigt kontaktudvalg

kan vel i nogle tilfælde føre til en lidt langsommere forretningsgang for sager, som talsmændene ønsker fremført for højere myndigheder. Men denne ulempe vil efter udvalgets opfattelse blive opvejet af fordelene ved en direkte samarbejdskontakt mellem det menige mandskabs repræsentanter og de chefer, som i det militære kommandosystem befinder sig mellem formændene for talsmandsudvalgene og de lovpligtige kontaktudvalg.

Kontaktudvalgenes sammensætning.

Såfremt alle talsmænd skulle være medlem af et kontaktudvalg, ville disse udvalg i de fleste tilfælde blive så store, at de ikke kunne arbejde hensigtsmæssigt i praksis. Det er derfor nødvendigt at foretage en begrænsning på dette område.

Udvalget mener, at dette bedst vil kunne ske på den måde, at hvert talsmandsudvalg blandt sine medlemmer vælger en værnepligtig menig til at repræsentere sig i det kontaktudvalg, som vedkommende talsmandsudvalg hører under.

Der bør tillige være mulighed for, at de frivillige meniges interesser kan varetages i kontaktudvalgene. Man skal derfor foreslå, at denne gruppes talsmænd inden for hvert tjenestested af deres midte vælger en repræsentant i vedkommende kontaktudvalg. I de tilfælde, hvor mindst 2/3 af mandskabet i et skib, en underafdeling eller lignende udgøres af frivillige menige, bør disses repræsentant i talsmandsudvalget tillige være medlem af kontaktudvalget.

Enheder, der gør tjeneste et andet sted end deres regiment eller tilsvarende overordnede enhed, udgør et særligt problem, som efter udvalgets opfattelse kun kan løses tilfredsstillende ved at lade disse særlige enheders talsmandsudvalg være repræsenteret både i kontaktudvalget på deres tjenestested og i det kontaktudvalg, som er oprettet ved deres stamenhed.

En sådan ordning vil formentlig kunne fungere i praksis, dersom de særlige enheders talsmænd kun deltager i drøftelser om anliggender, de har fælles med det øvrige mandskab under vedkommende kontaktudvalg.

I tilfælde, hvor deltagelse i begge kontaktudvalgs arbejde er urimeligt på grund af store geografiske afstande, bør de særlige enheders talsmænd kun deltage i de møder, der holdes i tjenestestedets kontaktudvalg, men bør i så fald til orientering modtage referat af møderne i stamenhedens kontaktudvalg.

Mødefrekvens.

Med tilsvarende begrundelse som foran er anført for talsmandsudvalgenes vedkommende finder udvalget, at første møde i kontaktudvalget bør finde sted kort tid efter, at talsmændene er valgt.

Derefter vil det formentlig være passende, at udvalget holder møder med 6 ugers mellemrum, men med samme variationsmuligheder som gælder med hensyn til mødevirksomheden i talsmandsudvalgene.

I det hele bør de for talsmandsudvalgene gældende regler finde tilsvarende anvendelse med de fornødne lempelser.

Af hensyn til overordnede myndigheders mulighed for at følge med i, hvad der sker på samarbejdsområdet, finder udvalget, at udskrift af kontaktudvalgenes mødeprotokoller bør sendes til vedkommende værnskommando.

Arbejdsområde.

Med de brede rammer, der er sat for arbejdet i talsmandsudvalgene, finder udvalget ikke grund til, at der i loven gives andre regler for kontaktudvalgenes arbejdsområde, selv om de to udvalgs arbejde formentlig i praksis vil blive noget forskelligt. I denne henseende må man navnlig forvente, at drøftelserne i kontaktudvalgene i højere grad vil få indflydelse på en række af de forhold, som administreres fælles for flere underafdelinger o.lign., end tilsvarende drøftelser i talsmandsudvalgene kan føre til.

Det vil formentlig i ganske særlig grad komme til at gælde de sagsområder, som det menige mandskab allerede i dag har indflydelse på gennem fritidsudvalgenes og kostforplejningskommissioners virksomhed.

Kostforplejningskommissionerne bør i øvrigt efter udvalgets opfattelse ophæves og den del af disse kommissioners arbejdsopgaver, som vedrører de meniges forhold henlægges direkte under kontaktudvalgene.

Udvalget skal desuden foreslå, at konkret betonedede opgaver i videst muligt omfang udføres i særlige arbejdsudvalg, der nedsættes i tilknytning til talsmands- og kontaktudvalgene.

Faste arbejdsudvalg.

Det er udvalgets opfattelse, at de nu eksisterende fritidsudvalg bør ophæves, og at der på alle tjenestesteder - bortset fra de meget små - bør oprettes faste arbejdsudvalg vedrørende ci-

vilundervisningen samt velfærds- og fritidsområdet.

Hvert af de under et kontaktudvalg henhørende talsmandsudvalg bør være repræsenteret i hvert af de faste arbejdsudvalg med 1 medlem. Dette medlem bør kunne udpeges blandt alle de menige, der gør tjeneste i den enhed, som talsmandsudvalget hører til, idet man herved får de bedste muligheder for at vælge folk med særlige forudsætninger for at bidrage til det pågældende arbejdsudvalgs virksomhed.

Desuden bør kontaktudvalget være direkte repræsenteret i de faste arbejdsudvalg med henblik på at holde kontaktudvalget orienteret om de faste arbejdsudvalgs virksomhed og i det hele sørge for koordination og samarbejde mellem arbejdsudvalgene og kontaktudvalgene.

Endelig bør velfærdsofficeren og vedkommende forstander eller viceforstander for civilundervisningen være medlem af de respektive faste arbejdsudvalg.

I øvrigt bør der såvel til de faste som til andre arbejdsudvalg kunne udpeges personel af alle kategorier, herunder også civile.

Med hensyn til de faste arbejdsudvalgs virksomhed skal blot bemærkes, at civilundervisningsudvalget bør indpasses i en elevrådsinstitution i tilknytning til Forsvarets Civilundervisning, og at fritidsudvalget bør tages med på råd, når der disponeres over enhedens velfærdsmidler, ligesom særskilt regnskab vedrørende disse pengemidler med passende mellemrum bør forelægges dette udvalg.

Andre arbejdsudvalg.

Ud over de faste arbejdsudvalg bør der kunne nedsættes udvalg til varetagelse af begrænsede opgaver, bl.a. inden for velfærds- og fritidsvirksomheden. Behovet for og mulighederne for etablering af arbejdsudvalg af denne art vil naturligvis være stærkt varierende fra sted til sted og fra indkaldelseshold til indkaldelseshold, og udvalget kan da blot - som ret tilfældigt valgte eksempler - pege på, at der kan tænkes oprettet arbejdsudvalg til at fremme personellet aktive udnyttelse af fritidsmulighederne (biblioteket, studiekredse, hobby virksomhed, idræt, amatørorkestre og underholdning). Endvidere kan det tænkes hensigtsmæssigt at nedsætte arbejdsudvalg for at løse enkeltopgaver ved personellet aktive medvirken, f.eks. større arrangementer af underholdende eller oplysende karakter. Der kan formentlig også forekomme tilfæl-

de, hvor det kan være ønskeligt at nedsætte arbejdsudvalg til undersøgelse og overvejelse af forhold, som har en nærmere forbindelse med

egentlige tjenstlige forhold, såfremt der i kontaktudvalget fremkommer forslag til ændringer eller forbedringer på et eller andet område.

Andre samarbejdsspørgsmål vedrørende de militære enheder.

Befalingsmændene.

Det er udvalgets opfattelse, at en ensidig forbedring af kommunikationsforholdene mellem enkelte personelgrupper og de militære chefer kan føre til, at andre grupper stilles i en vanskelig situation.

Selv om der træffes bestemmelse om, at dagsorden og mødereferater skal fremlægges i befallingsmændenes messer, løser dette kun delvis det her omhandlede problem, der efter udvalgets opfattelse kun kan bringes ud af verden ved også at give de befallingsmænd, som ikke er repræsenteret i talsmands- og kontaktudvalg, lejlighed til på tilsvarende måde at ytre sig over for vedkommende chef. Udvalget mener ikke, at man i denne henseende kan forlade sig på mere tilfældige samtaler mellem chefen og hans befallingsmænd under den daglige tjeneste og i messen.

Derfor foreslår udvalget, at det pålægges de militære chefer, som er formænd for talsmands- og kontaktudvalg, senest 3 arbejdsdage efter møder i disse udvalg at afholde et møde med repræsentanter for de personelgrupper, som ikke har deltaget i udvalgmøderne.

Til disse møder bør det - således som det er foreslået med hensyn til talsmands- og kontaktudvalgene - være muligt for vedkommende militære chefer at indkalde særligt sagkyndige eller andre. Dette vil bl.a. give cheferne en chance for at lade talsmændene selv redegøre for deres synspunkter og drøfte dem med enhedens befallingsmænd i tilfælde, hvor dette betragtes som fremmede for samarbejdet.

Udbygning af talsmands- og kontaktudvalgene.

Udvalget har ikke fundet fuldt tilstrækkeligt grundlag for at stille forslag om, at andre personelgrupper end de menige skal deltage i talsmands- og kontaktudvalgenes almindelige arbejde, bl.a. fordi man endnu ikke anser tiden for at være moden hertil overalt i forsvaret.

Der er derfor grund til at nære en vis frygt for, at en sådan ordning ville virke dæmpende på den direkte kommunikation mellem chefer og talsmænd.

På den anden side finder man, at samarbejdet mellem det menige mandskab og andre militære personelgrupper kan vinde styrke ved de sidstnævnte gruppers deltagelse i udvalgsarbejdet, ligesom man heri ser et middel til at undgå en forringelse af befallingsmændenes stilling på grund af kommunikationens forbedring på andre områder.

Udvalget kan derfor anbefale interesserede chefer den mellemøsning, at der hvert kvartal afholdes et møde i talsmands- eller kontaktudvalget med deltagelse af en repræsentant for hver af befallingsgrupperne. Det er udvalgets opfattelse, at møder af den omhandlede art vil blive almindelige, efterhånden som de pædagogiske forhold ændres.

Enkeltmands ret til at varetage sin egen sag.

Gennemførelse af de foreslåede samarbejdsregler bør efter udvalgets opfattelse ikke gøre indskrænkninger i den ret, som den enkelte hidtil har haft til selv at rette henvendelse til sine foresatte. Også på dette område bør der herske frihed, således at ingen er tvunget til at lade talsmænd eller andre, som han måske ikke har tillid til, tale sin sag. Det samme bør gælde i tilfælde, hvor dette f.eks. ikke ønskes af diskretionshensyn.

Tillem্পninger.

Efter udvalgets opfattelse bør der gives forsvarsministeren en bemyndigelse til at fastsætte de nødvendige tillem্পninger af samarbejdsreglerne til visse militære enheders særlige forhold. Som eksempel herpå kan nævnes søværnets enheder i Grønland, hvor afstandene i mange tilfælde vil gøre det umuligt at afholde kontaktudvalgmøder, ligesom særlige regler synes påkrævet med hensyn til små enheder, der er henlagt direkte under en værnskommando.

Tilsyn.

Det er udvalgets opfattelse, at bestræbelserne på at få enkeltpersonerne til at trives bedst muligt i forsvaret, på at styrke fællesskabet i de militære enheder og forøge forsvarets effektivitet gennem et samarbejde, der dyrkes aktivt på alle forsvarets mangeartede områder og kalder på interesse, medleven og ansvarsfølelse hos personel af alle kategorier, hænger så nøje sammen med livet og arbejdet på de enkelte tjene-

stesteder, at det primære ansvar for samarbejdsreglernes anvendelse ikke kan adskilles fra det almindelige chefsansvar.

Af samme grund finder udvalget, at disse reglers anvendelse må falde ind under den almindelige tilsynspligt, som er knyttet til det militære kommandosystem med **værnskommandoerne** som de myndigheder, der har det direkte ansvar over for forsvarsministeren.

Pædagogisk rådgivning.

Udviklingen af et samarbejde af den foran omhandlede art vil imidlertid tillige være nært knyttet til de uddannelsesmæssige mål, der sættes for forsvaret, og med de pædagogiske og psykologiske principper, som lægges til grund ved udformningen af de undervisnings- og ledelsesmetoder, som forsvaret skal betjene sig af for at nå disse mål. En hensigtsmæssig og smidig udvikling på det pædagogisk-psykologiske område må derfor betragtes som noget centralt inden for forsvaret - også fordi stor tilnærmelse til uddannelsesmålene og et veludviklet samarbejde mellem personelgrupperne vil give den mest effektive udnyttelse af de menneskelige og økonomiske ressourcer, der stilles til rådighed.

Allerede før nærværende udvalgs nedsættelse har tanken om indførelse af ændrede undervisnings-, ledelses- og samarbejdsprincipper gjort sig gældende såvel i den øverste militære ledelse som andre steder i forsvaret, og visse forberedelser er gjort bl.a. gennem det arbejde, som er foretaget af Hærkommandoens pædagogiske Arbejdsgruppe og den kursusvirksomhed, der er sat i gang for værnenes befalingsmænd. Endvidere har nogle chefer på eget initiativ i deres enheder gjort forsøg med andre undervisnings- og samarbejdsformer end de, der hidtil har været almindelige.

Udvalget finder det mest hensigtsmæssigt, at reformbestræbelser på uddannelsesområdet udgår fra persongrupper og institutioner inden for forsvaret, hvor der til stadighed bør være en generel og stimulerende pædagogisk aktivitet, således at midlerne til realisering af de alminde-

lige pædagogiske mål til enhver tid kan tilpasses de skiftende vilkår. For så vidt angår forudsætningerne for en sådan pædagogisk aktivitet henvises til de generelle betragtninger vedrørende den militære pædagogik i nærværende betæknings første del, hvor man bl.a. omtaler nødvendigheden af visse støtteforanstaltninger, herunder en udbygning af den konsulentvirksomhed, som Militærpsykologisk Tjeneste allerede efter de i dag gældende bestemmelser yder til forsvarets skoler og øvrige enheder.

Støtteforanstaltninger for samarbejdsordningen.

De i afsnittet om den militære pædagogik nævnte myndigheder og institutioner bør også fungere som støtteorganer for samarbejdsordningen, der efter udvalgets opfattelse til dels må ses som et pædagogisk virkemiddel, der skal anvendes af de samme mennesker, som har det daglige ansvar for en stor del af uddannelsen i forsvaret.

I denne henseende finder udvalget - ud fra den betragtning, at uddannelsen lægger grundlaget for det samarbejde, som tilstræbes - at det pædagogiske råd, som foreslås oprettet inden for forsvaret, bør have til opgave at sørge for koordinering af den særlige uddannelsesvirksomhed, der knytter sig til samarbejdsreglerne, ligesom rådet bør sikre en hensigtsmæssig udformning af det skriftlige materiale, der skal benyttes i forbindelse med det menige mandskabs orientering, talsmandsuddannelsen samt undervisningen på forsvarets skoler og lederkursus.

Man er desuden af den opfattelse, at de nævnte støtteorganer - navnlig værnskommandoerne og det pædagogiske råd - med jævne mellemrum bør arrangere orienteringsmøder, hvor spørgsmål af betydning for samarbejde og almentrivsel tages op til drøftelse. Herved vil personalet få en yderligere lejlighed til at ytre sig, og såvel rådet som de ansvarlige myndigheder kan på denne måde relativt let danne sig et indtryk af personalets syn på de spørgsmål, der lægges frem til drøftelse og derved få en ret sikker fornemmelse af, hvorledes samarbejdsreglerne virker i praksis, og hvor der eventuelt er behov for ændringer.

Forsvarets pædagogiske råd bør desuden i samarbejde med andre af forsvarets myndigheder sikre, at der ydes en hensigtsmæssig konsulentbistand i forbindelse med de foreslåede samarbejdsreglers praktisering.

For det første bør chefer og myndigheder

inden for forsvaret kunne få organisatorisk, pædagogisk og psykologisk vejledning i forbindelse med samarbejdsordningernes etablering, ligesom tilsvarende rådgivning bør stå til rådighed med hensyn til senere påtænkte udbygninger og ændringer af de ordninger, som etableres inden for de enkelte tjenesteområder.

Endvidere bør der være psykologisk og pædagogisk konsulentbistand til rådighed for tjenestesteder, hvor der måtte opstå samarbejdsvanskeligheder. I denne forbindelse tænkes først og fremmest på tilfælde, hvor en militær chef selv anmoder herom, fordi han føler, at samarbejdet i hans enhed ikke er tilstrækkelig effektivt. Men herudover bør der være mulighed for at sætte ind med undersøgelse og hjælp, hvis man ad anden vej (f.eks. henvendelser fra en værnskommando eller fra forsvarets pædagogiske råd) finder frem til enheder, hvor samarbejdsforholdene er dårlige.

Juridisk vejledning.

Udvalgets undersøgelser tyder på, at der eksisterer et behov hos talsmændene for i visse tilfælde at kunne få en juridisk vejledning hos personer eller institutioner, hvis kommando de ikke er underlagt i det daglige. Udvalget finder, at ønsket om en sådan rådgivning - der naturligvis bør være af rent objektiv art - er rimeligt og under visse omstændigheder vil kunne være samarbejdsfremmende.

I betragtning af, at henvendelser om juridisk rådgivning i forbindelse med samarbejdsspørgsmål formentlig i en del tilfælde vil vise sig at være udtryk for, at det i virkeligheden nærmere

er pædagogisk og psykologisk hjælp, der tiltrænges, finder udvalget, at den her nævnte rådgivningsvirksomhed bør ydes af en institution under forsvaret, således at det bliver muligt at koordinere den juridiske vejledning med fornøden bistand på de andre områder.

Såfremt denne virksomhed henlægges til Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste vil man opnå den fordel, at rådgivningsvirksomheden i lettere tilfælde vil kunne ydes — og i vanskeligere tilfælde formidles - lokalt af de stedlige socialkonsulenter.

Forslag til lov om samarbejdsregler inden for forsvaret.

Kapitel I.

Indledning.

§ 1.

Med henblik på at fremme den enkeltes trivsel, styrke fællesskabet og øge forsvarets effektivitet gennem et aktivt medarbejderskab påhviler det enhver chef inden for det militære forsvaret og de dertil knyttede faglige myndigheder og institutioner at drage omsorg for, at der etableres en samarbejdsordning, som under hensyn til de særlige forhold inden for hvert enkelt tjenesteområde findes bedst egnet til at inddrage de forskellige personelgrupper i et indbyrdes samarbejde.

§ 2.

Inden for militære enheder og skoler skal de nedenfor nævnte regler altid indgå i den samarbejdsordning, som vælges for det enkelte tjenesteområdes vedkommende.

§ 3.

Den nærmest foresatte chef drager omsorg for, at det ham underlagte personel til stadighed er orienteret om de i nærværende lov fastsatte samarbejdsregler. Den første mundtlige orientering herom gives menigt mandskab senest 2 uger efter møde ved forsvaret.

Kapitel II.

Talsmænd.

§ 4.

Senest 3 uger efter menigt mandskabs møde ved forsvaret til den første samlede uddannelse afholdes valg af talsmænd ved den nærmest foresatte chefs foranstaltning.

For genindkaldte menige foranstalter den nærmest foresatte chef talsmandsvalg afholdt senest på ugedagen efter mødet.

§ 5.

I forbindelse med den i § 3 nævnte orientering opdeler den nærmest foresatte chef de værnepligtige menige i mindre valggrupper, idet allerede bestående organisatoriske personelinde- delinger så vidt muligt følges. De under den nærmest foresatte chef tjenstgørende frivillige menige udgør mindst en valggruppe. Det samme gælder de under den nævnte chef tjenstgø-

rende korporaler og sergenter til pligtig tjeneste.

Blandt hver valggruppes medlemmer udpeger den nærmest foresatte chef en valgbestyrelse på 3 mand, der fra gruppemedlemmerne indhenter forslag til talsmandskandidater. Dersom gruppen ingen kandidater opstiller, udpeger den nærmest foresatte chef 3 talsmandskandidater blandt valggruppens medlemmer. Kandidaternes navne bekendtgøres snarest muligt og senest 2 arbejdsdage før valget ved opslag.

§ 6.

Hver valggruppe vælger en talsmand af sin midte. På samme måde vælges en suppleant for hver talsmand. Når særlige omstændigheder taler herfor, kan den nærmest foresatte chef til- lade en valggruppe at vælge flere talsmænd.

Valg af talsmænd sker ved hemmelig, skrift-

lig afstemning og afgøres ved simpelt stemmeflertal. Der stemmes på personer, og i tilfælde af stemmelighed foretages omvalg. Såfremt stemmerne fortsat står lige efter omvalget, foretages lodtrækning mellem de kandidater, som har fået flest stemmer.

Valghandlingen finder sted i tjenestetiden og udstrækkes så længe, at alle stemmeberettigede, der for tiden gør tjeneste ved enheden, har haft lejlighed til at afgive stemme.

Kun stemmeberettigede må overvære valghandlingen, der ledes af vedkommende gruppes valgbestyrelse. Valgbestyrelsen modtager og kontrollerer stemmesedler, optæller de afgivne stemmer og foretager den i medfør af stk. 2 eventuelt fornødne lodtrækning. Desuden giver valgbestyrelsen meddelelse om valgets udfald til den nærmest foresatte chef, som drager omsorg for, at valgets resultat bekendtgøres ved opslag i såvel de meniges som befalingsmændenes spi- og opholdslokaler.

Såfremt ingen af en valggruppes medlemmer afgiver stemme, udpeger den nærmest foresatte chef en talsmand, der fungerer i 2 måneder, hvorefter nyt talsmandsvalg afholdes for denne gruppes vedkommende i overensstemmelse med det i § 5, stk. 2 og nærværende paragraf anførte.

§ 7.

En talsmands funktionstid er resten af hans tjenestetid ved den valggruppe, hvori han er valgt, med mindre andet følger af de neden for anførte regler.

Dersom en talsmand frasiger sig sit hverv, eller mindst halvdelen af en valggruppes medlemmer skriftligt tilkendegiver over for den nærmest foresatte chef, at man ikke længere ønsker sig repræsenteret af den af gruppen valgte talsmand, afsættes denne, og chefen foranlediger nyt valg afholdt for vedkommende gruppe i overensstemmelse med det i § 5, stk. 2 og § 6 anførte.

Når en talsmands funktionstid er ophørt, samt når mindst halvdelen af en valggruppes medlemmer er udskiftet med andre, foranlediger den nærmest foresatte chef på tilsvarende måde nyt talsmandsvalg afholdt.

En talsmand skal for sin valggruppes vedkommende varetage medlemmernes interesser med hensyn til de i § 18, stk. 2 nævnte anliggender og over for de foresatte forelægge valggruppens synspunkter vedrørende anliggender

af den nævnte art samt i det hele fungere som forbindelsesled mellem sin valggruppe og de militære myndigheder.

§ 9.

Ethvert spørgsmål, som en talsmand rejser i medfør af § 8, uden for de i §§ 18 og 22 nævnte talsmands- og kontaktudvalg, skal først forelægges for den nærmest foresatte chef til afgørelse. Såfremt den nærmest foresatte chef finder, at et sådant spørgsmål falder uden for hans kompetenceområde, eller dets afgørelse kan indebære konsekvenser for andre tilsvarende tjenesteområder under hans egen nærmeste chef, kan han henvise talsmanden til at forelægge sagen for denne chef.

Dersom den nærmest foresatte chef selv forelægger et af en talsmand rejst spørgsmål for sin foresatte, skal der gives talsmanden lejlighed til at fremføre sine synspunkter over for vedkommende højere chef, før afgørelse træffes, med mindre afgørelsen vil imødekomme talsmandens ønsker.

I de tilfælde, hvor henvendelse til den nærmest foresatte chef ikke har ført til et for talsmanden tilfredsstillende resultat, har han ret til at forelægge sagen for den nærmest foresatte højere chef skriftligt eller ved personlig henvendelse. Dersom henvendelse til den nærmest foresatte højere chef heller ikke fører til en afgørelse, som talsmanden finder tilfredsstillende, kan han skriftligt og ad kommandovejen forelægge sagen for forsvarsministeren. Sager af den i § 8 nævnte art kan dog ikke fremføres for højere myndighed, før de rejste spørgsmål har været drøftet i vedkommende talsmands- eller kontaktudvalg, med mindre henvendelsens formål ville forspildes ved at afvente udvalgsbehandlingen.

En militær chef kan udskyde behandlingen af en i medfør af § 8 rejst sag, indtil denne har været drøftet på det førstkommande møde i det talsmands- eller kontaktudvalg, som han er formand for, jfr. §§ 18 og 23. De i § 19 anførte regler finder tilsvarende anvendelse, idet vedkommende udvalg dog indkaldes så tidligt, at formålet med talsmandens henvendelse ikke forspildes ved at afvente behandlingen i udvalget.

Samtidig med, at en talsmand forelægger en i medfør af § 8 rejst sag for højere myndighed, påhviler det ham at give meddelelse herom til den chef, som senest har truffet afgørelse i sagen.

§ 10.

Med mindre forholdene i det enkelte tilfælde tilsiger andet, skal den afgørelse, der træffes vedrørende et spørgsmål, som en talsmand har rejst i medfør af § 8, meddeles talsmanden, forinden valggruppens medlemmer får underretning herom.

§ 11.

For behandlingen af de af talsmændene rejste sager gælder for hver enkelt militær chefs eller myndigheds vedkommende en frist på 7 arbejdsdage, inden for hvilken afgørelse skal være truffet eller sagen videresendt ad kommandovejen.

Såfremt ganske særlige forhold i det enkelte tilfælde medfører, at den nævnte frist ikke kan overholdes, skal begrundet meddelelse herom tilstilles talsmanden inden 7 arbejdsdage efter, at vedkommende myndighed har modtaget hans henvendelse.

I øvrigt skal de her omhandlede sager behandles uden unødigt ophold.

§ 12.

Afslag på talsmændenes henvendelser skal begrundes, med mindre dette ikke kan gøres uden at røbe forhold, som bør holdes skjult for vedkommende valggruppes medlemmer af hensyn til den militære sikkerhed eller enkeltpersoners privatliv.

§ 13.

En talsmand er berettiget til en gang om ugen efter vedkommende chefs nærmere bestemmelse at disponere over en halv time af

tjenestetiden for at afholde møde med sin valggruppe vedrørende de i § 18, stk. 2, nævnte anliggender, med mindre særlige tjenstlige hensyn i det enkelte tilfælde er til hinder herfor. Til afholdelse af sådanne møder skal der på tjenestestedet anvises et passende sted.

§ 14.

Når flere underafdelinger har ophold på samme kaserne, eller når flere skibe er samlet i samme havn, samt i lignende tilfælde, kan talsmændene fra sådanne enheder afholde samlede møder i fritiden for at drøfte de i § 18, stk. 2, nævnte anliggender af fælles interesse og sammen rette henvendelse til vedkommende militære myndigheder.

§ 10 finder tilsvarende anvendelse.

§ 15.

Talsmænd har på forlangende adgang til at gøre sig bekendt med alle inden for tjenesteområdet gældende reglementer og forskrifter, som ikke bør holdes skjult for dem af hensyn til den militære sikkerhed.

§ 16.

En talsmand bør ikke udtages til befalingsmandsuddannelse, med mindre særlige tjenstlige hensyn gør dette nødvendigt.

§ 17.

Forsvarsministeren fastsætter nærmere regler for en talsmandsuddannelse og for de lempelser vedrørende den daglige tjeneste, som skal indrømmes talsmændene af hensyn til talsmandshvervets udførelse.

Kapitel III.

Talsmandsudvalg.

§ 18.

Den nærmest foresatte chef og de inden for hans myndighedsområde valgte talsmænd for menigt personel udgør i fællesskab et talsmandsudvalg med chefen som formand.

På talsmandsudvalgets møder kan drøftes alle spørgsmål, der vedrører arbejdet inden for den nærmest foresatte chefs tjenesteområde

samt det i udvalget repræsenterede mandskabs øvrige tjenstlige forhold og vilkår. Desuden kan drøftes spørgsmål vedrørende sociale forhold, velfærd og fritidsforanstaltninger.

Med henblik på at inddrage det menige personel i et samarbejde om den militære tjeneste og øge dets forståelse for de hermed forbundne vilkår påhviler det den nærmest foresatte chef

at tilrettelægge og lede forhandlingerne på talsmandsudvalgets møder således, at der bliver lejlighed til en almindelig drøftelse af de spørgsmål, som rejses af talsmændene, og af andre spørgsmål, som enten mandskabet eller chefen bør orienteres om af hensyn til samarbejdet i enheden.

Talsmandsudvalgene har ikke besluttende myndighed.

Den nærmest foresatte chef kan indkalde særligt sagkyndige eller andre til at deltage i talsmandsudvalgets møder, når dette skønnes hensigtsmæssigt under hensyn til arten af de på dagsordenen optagne sager.

Såfremt et i talsmandsudvalget rejst spørgsmål ikke kan færdigbehandles i dette udvalg, eller dets afgørelse formodes at indebære konsekvenser for tjenesten ved andre enheder inden for samme tjenestested, kan spørgsmålet henvises til drøftelse i vedkommende kontaktudvalg, jfr. kapitel IV.

Forhold, som bør holdes skjult for talsmændene af hensyn til den militære sikkerhed eller enkeltpersoners privatliv, kan ikke behandles i talsmandsudvalg.

Forudgående behandling i talsmandsudvalg forhindrer ikke, at en talsmand kan fremme en sag i overensstemmelse med de i nærværende lovs kapitel II anførte regler.

§ 19.

Den nærmest foresatte chef indkalder talsmandsudvalget til møde senest 7 arbejdsdage efter, at valg af talsmænd har fundet sted, og derefter således, at der højst forløber en måned mellem udvalgets møder. I øvrigt indkalder chefen talsmandsudvalget til møde, når han finder behov herfor, eller et af medlemmerne fremsætter begæring herom.

Dersom den nærmest foresatte chef - under hensyn til arten af de sager, som ønskes forhandlet, eller forholdene i øvrigt - finder det urimeligt straks at imødekomme et medlems begæring om udvalgets samling, kan han udskyde mødet, indtil der er forløbet 14 arbejdsdage, siden talsmandsudvalget sidst har været samlet.

I militære enheder, hvor der kun er én valggruppe, indkalder chefen talsmanden til drøftelse, når denne fremsætter begæring herom.

§ 20.

Den nærmest foresatte chef indkalder til møde i talsmandsudvalget med mindst 7 arbejdsdages varsel, hvorefter hver talsmand senest 4 arbejdsdage før mødedagen afholder forberedende møde med sin valggruppe med henblik på drøftelse af de anliggender, som gruppens medlemmer ønsker optaget på dagsordenen for det indvarslede møde i talsmandsudvalget.

Til det forberedende møde, hvor alene valggruppens medlemmer er til stede, afsættes mindst en halv time af tjenestetiden. Til afholdelse af sådanne møder skal der anvises et passende sted.

Senest 3 arbejdsdage forinden afholdelse af møde i talsmandsudvalget afleverer hvert medlem en liste over de anliggender, han ønsker drøftet, til den nærmest foresatte chef, der herefter udarbejder mødets dagsorden.

Dagsordenen bekendtgøres senest 2 arbejdsdage før møde i talsmandsudvalget ved opslag i såvel de meniges som i befalingsmændenes spise- og opholdslokaler. Samtidig udleveres et eksemplar af dagsordenen til hver af de i mødet deltagende medlemmer.

De i nærværende paragraf nævnte frister kan fraviges, og talsmandsudvalget kan indkalde til møde uden varsel, såfremt den nærmest foresatte chef skønner, at særlige omstændigheder gør dette fornødent.

§ 21.

Om det i talsmandsudvalget passerende føres en forhandlingsprotokol, der underskrives af alle mødedeltagere.

Efter hvert møde i talsmandsudvalget opslås en udskrift af forhandlingsprotokollen i såvel de meniges som i befalingsmændenes spise- og opholdslokaler, ligesom en udskrift heraf ad kommandovejen fremsendes til formanden for vedkommende lovpligtige kontaktudvalg, jfr. kapitel IV.

Kapitel IV.

Kontaktudvalg.

§ 22.

I hæren drager hver regimentschef omsorg for, at der inden for hans tjenestested oprettes et kontaktudvalg. Når en afdeling under feltmæssige forhold eller af andre årsager i mere end 6 uger er fjernet fra det regiment, hvortil det hører, etableres tilsvarende udvalg ved afdelingschefens foranstaltning.

For søværnets og flyvevåbnets vedkommende oprettes kontaktudvalg ved de meniges nærmest foresatte højere chefers foranstaltning.

I øvrigt er enhver militær chef berettiget til at oprette kontaktudvalg, såfremt der inden for hans tjenesteområde er etableret flere talsmandsudvalg.

§ 23.

En militær chef er formand for det inden for hans tjenesteområde oprettede kontaktudvalg. Hvert af de inden for det i stk. 1 nævnte tje-

nesteområde oprettede talsmandsudvalg udpeger blandt sine medlemmer en værnepligtig menig som dets repræsentant i kontaktudvalget. I tilfælde, hvor mindst 2/3 af enhedens menige er frivillige, er disses repræsentant i talsmandsudvalget tillige medlem af kontaktudvalget. I øvrigt udpeger de inden for samme tjenesteområde valgte talsmænd for frivillige menige af deres midte en repræsentant i kontaktudvalget.

§ 24.

Kontaktudvalget indkaldes til møde senest 14 arbejdsdage efter første talsmandsvalg og derefter med højst 6 ugers mellemrum.

Udskrift af kontaktudvalgenes forhandlingsprotokoller fremsendes til vedkommende værnskommando.

I øvrigt finder de i nærværende lovs kapitel III fastsatte regler tilsvarende anvendelse med de fornødne lempelser.

Kapitel V.

25.

Senest 3 arbejdsdage efter møde i talsmands- eller kontaktudvalg afholder vedkommende udvalgs formand et møde med repræsentanter for det under ham tjenstgørende personel, som ikke er repræsenteret i udvalget, med henblik på drøftelse af det på udvalgsmødet passerende. Vedkommende udvalgs formand kan indkalde særligt sagkyndige eller andre til at deltage i de nævnte befalingsmandsmøder, når dette skønnes hensigtsmæssigt.

§ 26.

Nærmere regler om rådgivnings- og konsulentvirksomhed vedrørende de i nærværende lov omhandlede samarbejdsregler fastsættes af forsvarsministeren.

§ 27.

I tilknytning til talsmands- og kontaktudvalgene kan nedsættes særlige udvalg til varetagelse af specielle opgaver. Nærmere regler herom fastsættes af forsvarsministeren.

§ 28.

Foranstående regler berører ikke den enkelte meniges ret til for sit vedkommende selv at rette henvendelse til sine militære foresatte i overensstemmelse med gældende regler.

§ 29.

Forsvarsministeren bemyndiges til at dispensere fra de i nærværende lov fastsatte regler i den udstrækning, hvori dette er fornødent af hensyn til visse militære enheders særlige forhold.

§ 30.

I krigstid eller under truende udsigt til krig kan bestemmelserne i denne lov fraviges i det omfang, omstændighederne i det enkelte tilfælde gør dette påkrævet.

§ 31.

Denne lov træder i kraft ...

Samtidig ophæves 1. kapitel i lov nr. 200 af 11. juni 1954 om talsmænd og klageadgang for menige af det militære personel.

DANSK UNGDOMS FÆLLESRÅD

The Danish Youth Council.

DANYOUTH COPENHAGEN

Valkendorfsgrde 13, København K.,
den 31. august 1965.

Bilag 1

*Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste
St. Kongensgade 45
København K.*

I udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelse og de med arbejdsklimaet i forsvaret forbundne problemer, hvor Dansk Ungdoms Fællesråd er repræsenteret, vil man også tage forsvarets talsmandsordning op til behandling.

I den forbindelse mener Fællesrådet, at det ville være af stor værdi, om man på et par møder eller konferencer kunne samle talsmændene og under een eller anden form drøfte talsmandsordningen og talmændenes problemer.

Efter vor opfattelse vil et sådant initiativ være en naturlig opgave for Fællesrådet i samarbejde med F.O.V. - evt. gennem det allerede etablerede centraludvalg.

Da lignende tanker allerede har været berørt i dagspressen, vil Fællesrådet være interesseret i at erfare F.O.V.s stilling til forslaget så snart som muligt.

Med venlig hilsen
Dansk Ungdoms Fællesråd
· C · Nissen

Dansk Ungdoms Fællesråd
Valkendorfsvej 13
K.

I skrivelse af 31/8 1965 har fællesrådet oplyst, at forsvarrets talsmandsordning vil blive taget op til behandling i udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelsen og de med arbejdsklimaet i forsvaret forbundne problemer, i hvilken forbindelse fællesrådet foreslår møder med talsmænd om talsmandsordningen samt

finder, at det vil være en naturlig opgave for fællesrådet i samarbejde med Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste at tage initiativ til sådanne møder.

På den givne foranledning skal man meddele, at eventuelt initiativ i henseende til **talsmands-**møder m.v. bør tages af ovennævnte klimaudvalg som et led i dets undersøgelse af talsmandsordningen.

sign. R. Watt Boelsen.

FORSVARETS OPLYSNINGS-
OG VELFÆRDSTJENESTE

St. Kongensgade 45, K.

Bilag 3.

Dato 2. november 1965.

Underudvalg IV

Udvalget til undersøgelse af befalingsmandsud-
dannelsen m.v.

F or svarsministeriet skrivelse af
Slotsholmsgade 10,
K.

Ungdoms Fællesråds brev af 31. august d.å.
vedrørende talsmandsmøder samt kopi af For-
svarets Oplysnings- og Velfærdstjenestes svar-
af 12. oktober d.å.

E. b.

G. Jerichau,
kontorchef

I fortsættelse af samtale med underudvalgets
formand sender man hermed kopi af Dansk

Rapport vedrørende orienteringsmøde med menige fra søværnet på marinestation Lynæs den 13. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand, der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter kontorchef Verner Christiansen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik og mødedeltagerne delte sig i 2 grupper af »ældre« talsmænd, 1 gruppe af »yngre« talsmænd, 1 gruppe af talsmænd for konstabler og 1 gruppe af værnepligtige menige, der ikke var talsmænd.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne af lagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet indenfor forsvaret«.

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.

II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.

III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.

IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Det fremgik af gruppernes rapporter, at man anså det for nødvendigt, at der af hensyn til samarbejdet eksisterer en talsmandsordning til fremme af et godt arbejdsklima i almindelighed og til formidling af besværinger og ønsker om ændringer af forskellig art. Man fandt det prak-

tisk, at henvendelser af den art gik gennem besætningsmedlemmer i stedet for, at »alle kom rendende«.

Man fandt, at befalingsmændenes indstilling til talsmændene var temmelig forskellig, men gennemgående god. Det blev dog fremhævet, at virkelig forståelse og ønske om at hjælpe først blev mødt, når talsmændene nåede frem til chef og næstkommanderende. En enkelt gruppe havde den opfattelse, at tjenestestederne bestræbte sig for mest muligt at trænge talsmandsordningen i baggrunden.

Man havde yderligere et vist indtryk af, at det menige personel betragtede talsmandsordningen med ligegyldighed, fordi man anså den for at være ineffektiv.

Det var gruppernes indtryk, at mandskabets manglende beskæftigelse - især på tjenestesteder i land - påvirkede indstillingen til talsmandsordningen i negativ retning, idet følelsen af at spilde tiden med intet at bestille gjorde folk irritable og frembragte klager over bagateller, som ellers ikke ville komme frem. Dette var med til at mistænkeliggøre ordningen og kunne også gøre talsmandens stilling vanskelig i forhold til befalingsmændene, hvis han kom med for mange ligegyldige småting, og i forhold til mandskabet, hvis han sagde nej til at fremføre klager, som han selv fandt urimelige.

Det var gruppernes opfattelse, at talsmandsordningen var en god institution, som det menige mandskab og mange befalingsmænd i hovedsagen anså for at være en klageordning.

Der var dog almindelig enighed om, at den gældende ordning trængte til forbedringer på en række områder.

I denne henseende pegede man på, at der burde gives både befalingsmænd og det menige personel en bedre orientering om talsmandsordningen, eventuelt af civile eller andre uvildige. Man fandt også behov for bedre orientering om talsmændenes virksomhed ved opslag af møde-

referater - uden angivelse af navne — således som det allerede nu praktiseres i Auderød.

Endvidere fandt man et betydeligt behov for talsmandsuddannelse, der burde bestå af kursus (om talsmands- og klageloven, militær straffelov og retsplejelov samt »om hvordan man går kommandovejen«) og i øvrigt et par årlige møder i lighed med det her arrangerede for nye talsmænd og i øvrigt et par gange om året deltagelse i orienteringsmøder i lighed med det, man netop deltog i, således at et større antal talsmænd kunne få en orientering og få lejlighed til at diskutere og udveksle erfaringer.

Grupperapporteringen gav indtryk af, at møder mellem talsmænd og chefer var sjældne foreteelser. Man anså imidlertid sådanne møder for at være særdeles gavnlige og stillede forslag om, at møder af denne art hver 14. dag eller hver måned blev påbudt. Endvidere fandt man, at møder mellem talsmændene og det øvrige menige mandskab forud for talsmændenes møder med cheferne burde fast institutioneres, ligesom man anså det for ønskeligt, at det blev muligt at holde møder mellem talsmænd, chef og øvrige befalingsmænd, hvor alle spørgsmål (fra »flådens situation« til behandlingen af mandskabet) frit kunne drøftes. Det blev i denne henseende nævnt, at møder mellem chef/næstkommanderende og det samlede mandskab teoretisk betragtedes som gavnlige, men at praksis viste, at ingen sagde noget ved den slags lejligheder. Sådanne møder kunne dog måske være et supplement til talsmandsordningen. Alle møder burde holdes i arbejdstiden, hvis det menige personels interesse skulle fastholdes.

Gruppen fandt det nødvendigt, at talsmændene fik adgang til at henvende sig direkte til chef eller næstkommanderende, at de fik udleveret de vigtigste love og bestemmelser (talsmands- og klageloven samt militær straffelov og retsplejelov) samt andet materiale, der ville give dem mulighed for at »følge en sag op« og fik lejlighed til at sætte sig grundigt ind i de for enkelte tjenestesteder gældende ordrebøger. Man anså det endvidere for ønskeligt, at talsmændene fik lejlighed til at søge civil juridisk vejledning.

Uanset, at man mente, at talsmændene blev behandlet på samme måde som andre menige og ikke blev udsat for repressalier, fandt man det dog påkrævet, at de blev beskyttet mod bl.a. forflyttelser og mod muligheden af at »få en

officer på nakken« som følge af deres virksomhed. Bestemmelserne om straf i forbindelse med fremførelse af klager anså man for at være »for åbne for fortolkning«.

Blandt mødedeltagerne var der endvidere enighed om, at det burde gøres til en pligt for cheferne at tage initiativ til valg af talsmænd og sørge for at give mandskabet orientering om talsmandsordningen forud for valgene. Den militære ledelse burde være uden indflydelse på, hvem der vælges til talsmænd. Desuden efterlyste man regler om, at nye valg bør afholdes straks efter, at en talsmand er frakommanderet et tjenestested, og når størstedelen af en besætning afgår og erstattes af andre, ligesom man fandt behov for et større antal talsmænd, f.eks. 1 pr. 50 mand og mindst 2 uanset tjenestetidens størrelse.

Det fremgik af rapporterne, at den »tone« der herskede under møder mellem talsmænd og chefer blev anlagt af cheferne og at »tonen« var af aldeles afgørende betydning for mødernes forløb. Efter mødedeltagerenes mening bør de særlige militære anstandsformer ikke praktiseres ved de nævnte møder, hvor man blot bør betjene sig af almindelige høflighedsformer. Til gengæld måtte det være talsmændenes ansvar at holde den militære anstand ved andre lejligheder hvor denne er påkrævet.

Det blev fremhævet, at korporaler havde behov for en talsmandsordning, men burde repræsenteres af egne talsmænd, fordi deres situation og problemer var anderledes end andre værnepligtiges. Tilsvarende synspunkter fremførtes for konstablernes vedkommende med den tilføjelse, at de værnepligtige menige i mange tilfælde også fik fordel af de resultater, som konstabeltalsmændene opnåede for de frivillige meniges vedkommende.

Herudover blev det oplyst, at man ofte havde indtryk af, at sager, som chef eller næstkommanderende ikke kan afgøre selv, »syltes« uden at komme videre. Begrundelser indeholder kun ligegyldige almindeligheder.

Det var den almindelige opfattelse, at talsmændenes arbejdsområde burde udvides, således at de fik indflydelse på arbejdet i kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg - evt. ved deltagelse i disses møder.

I øvrigt gav alle grupperne udtryk for tilfredshed med, at det omhandlede orienteringsmøde var blevet afholdt.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med befalingsmænd fra søværnet på Marinestation Lynæs den 14. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand, der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter kontorchef Verner Christiansen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig efter de pågældendes tjenstlige funktioner i 5 arbejdsgrupper.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne af lagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet indenfor forsvaret.«

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

- I Principielle betragtninger over indstillinger til en talsmandsordning.
- II Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Under dette møde havde grupperne i højere grad fulgt de stillede hovedspørgsmål end tilfældet var under de meniges møde den 13. januar 1966.

Endvidere kunne der under rapporteringen konstateres noget større spændvidde mellem gruppernes principielle indstillinger.

For så vidt angår hovedspørgsmål I, gav en enkelt gruppe - der udtrykkeligt påpegede, at

man alene havde anskuet spørgsmålene ud fra et skibsorganisationssynspunkt - udtryk for, at man anså talsmandsordningen for at være en rigtig måde at løse problemerne på efter 2. verdenskrig. Men man mente, at tiden nu var løbet fra denne ordning, idet officererne ikke mere »står på en piedestal« og de menige som følge heraf ikke længere er bange for at gå til cheferne med deres problemer. Man fandt, at det primære måtte være den personlige kontakt mellem befalingsmændene og den enkelte menige, som man i almindelighed fandt mere værdifuld end en talsmandsordning. Denne gruppe mente dog, at der måtte eksistere en formel talsmandsordning, fordi der kunne tænkes tilfælde, hvor den mere uformelle personlige kontakt ikke kan skabes. Men ordningen bør udformes så fleksibelt, at den ikke hæmmer den personlige kontakt mellem mandskab og befalingsmænd.

En anden gruppes principielle betragtning over indstillingen til talsmandsordningen var den, at ordningen bør udbygges og videreføres i takt med udviklingen i det civile samfund og under hensyn til de erfaringer, man har indhøstet siden dens indførelse. I øvrigt var det denne gruppes opfattelse, at talsmands- og klageordningen burde bortfalde under krig og truende forhold.

En tredje gruppe udtalte, at en talsmandsordning var ønskelig for at vise nyindkaldt mandskab en mulighed for at medvirke til forbedringer i samarbejde med deres foresatte og på længere sigt for at sikre de meniges muligheder for at komme til orde i spørgsmål vedrørende deres forhold i tjenesten. Gruppen påpegede samtidig, at behovet for en talsmandsordning var langt mindre i søværnets skibe og på små tjenestesteder end på større tjenestesteder i land. Man fandt det derfor nødvendigt, at en talsmandsordning måtte være meget fleksibel for ikke at komme til at virke kontakthæmmende. Først og fremmest måtte den ikke forhindre den enkelte

menige i selv at komme til de foresatte med sine problemer.

Den næste gruppes principielle opfattelse var ligeledes, at der burde være en form for talsmandsordning, eventuelt i form af et samarbejdsudvalg.

Endelig udtalte en gruppe, at talsmandsordningen var rigtig til løsning af de værnepligtiges og konstablernes problemer, og som samarbejds-måde mellem de menige og befalingsmændene under forudsætning af, at skibets ledelse i tilstrækkelig grad støtter ordningen og giver den fornødne orientering herom.

Vedrørende hovedspørgsmål II udtalte en gruppe, at talsmandsordningen ikke blev brugt af de menige, hvilket man så som en følge af den snævre personlige kontakt i skibene, der giver hver mand lejlighed til selv at fremføre problemer af enhver art. Man fandt yderligere, at talsmandsordningen ikke var særlig anvendelig til formidling af kontakt fra ledelse til mand-skab. Møderesultater bør ikke gives videre til de menige af talsmændene. Kommunikation oppefra og ned burde finde sted på chefens initiativ og derved, at han holder møde med hele besætningen.

Af en anden gruppe blev det udtalt, at man havde en positiv indstilling til talsmændene og deres arbejdsområde. Man mente, at øvrige kommissioner ved værnepligtigt islæt fortsat burde holdes adskilt fra talsmandsordningen.

Næste gruppe var ligeledes positivt indstillet overfor talsmændene, som man betragtede som et gavnligt talerør for de menige, nemlig på tjenestesteder, hvor »afstanden« mellem foran- og efterstående er stor. Gruppen fandt, at talsmanden udelukkende skal fungere som »mandskabets mand« og skal kunne fremføre såvel klager som forslag til forbedringer m.v. Man var betænkelig ved at pålægge talsmanden opgaver i ledelsens favør, hvilket kunne bringe ham »i klemme« og forringe hans status blandt mandskabet. Også denne gruppe fandt, at kommunikation fra ledelse til det menige mandskab bør ske ved ledelsens initiativ, eventuelt ved hyppige, gensidigt orienterende møder med besætningen.

En gruppe fandt, at talsmændenes arbejdsområde er for stort og for kompliceret, hvorfor talsmændene ikke var i stand til at løse deres opgaver på tilfredsstillende og fornuftig måde. I øvrigt gav gruppen udtryk for en positiv indstilling til talsmændene.

Vedrørende hovedspørgsmål III mente en

gruppe, at sammenkoblingen af talsmandsordningen med de meniges klageadgang let førte til den antagelse, at disse ting hørte sammen, hvorved hele ordningen har fået en ensidig retning og ikke virker som et dobbeltsidigt kommunikationsmiddel, som hensigten har været. I øvrigt fandt man, at ordningen virker tilfredsstillende med hensyn til kommunikation fra mandskab til chef, hvorimod man anså forbindelsen den anden vej for at være for usikker til bekendtgørelse af vigtigere afgørelser. Man fandt i denne gruppe, at talsmandsordningens effektivitet afhænger af den enkelte talsmands personlighed og indstilling, samt af tjenestestedets art, størrelse og beliggenhed. I øvrigt mente man, at de unge talsmænd ikke helt var klar over deres opgaver.

Af de øvrige grupper udtalte en, at man anså den gældende talsmandsordning for at være tilfredsstillende, idet man samtidig pegede på, at det rigtigste kommunikationsmiddel om bord var den personlige kontakt mellem enkeltpersoner, medens en anden gruppe fandt ordningen utilfredsstillende, fordi kommunikationen var for ensidig og ordningen, der tilsyneladende var baseret på forholdene i andre værn, kun med få undtagelser kunne anvendes efter lovens ordlyd i søværnet.

Endelig mente en gruppe, at der under de nuværende forhold var en tendens til at love talsmændenes ønsker gennemført, hvorefter sagerne bliver »sylvet« ligesom man fandt, at talsmændene for ofte fik løfte om, at en sag ville blive undersøgt, hvorefter den blev glemt. Man fandt, at dette let kunne stille talsmændene i et dårligt lys overfor deres kammerater.

Med hensyn til hovedspørgsmål IV udtalte en gruppe, at man nærede frygt for at få en for konkret udformet talsmandsordning, der skulle gælde for hele forsvaret idet man mente, at noget sådant vanskeligt ville kunne passe på søværnets forhold. Man fandt ikke behov for talsmænd på små skibe, hvorimod man mente, at der på større skibe bør være 2 talsmænd for maskin- og 2 for dækspersonellet. Man mente, at der var større behov for en talsmandsordning for konstablernes vedkommende, idet disse havde flere kollektive problemer, hvor det var af værdi at få en sammenfattende vurdering. Man havde i denne gruppe talt meget om at drage talsmændene ind i en slags planlægningsråd uden bestemmelsesret for det enkelte tjenestested for at give de menige en dybere forståelse og større viden om, hvad der foregår. Der havde

på dette punkt været stor uenighed i gruppen, idet nogle medlemmer var bange for, at talsmanden kunne referere forkert, og at en sådan praksis kunne hæmme kontaktholdene mere end at gavne. Gruppen var ikke nået til nogen indstilling vedrørende det omhandlede problem. Den omhandlede gruppe så i øvrigt nødig, at talsmændene skulle være kanal mellem chef og mandskab i næsten alle forhold, da dette ville hæmme de særlige, mere personlige kontakthold, der virker bedre. Talsmandsordningen burde alene være til stede som en latent mulighed.

En anden gruppe fandt, at talsmandsordningen kun kunne virke perfekt, hvis der bliver holdt mindst et møde mellem talsmand og chef/næstkommanderende pr. måned, og at referat af disse møder burde uddeles til besætningen. Denne gruppe fandt i øvrigt, at talsmændenes arbejdsområde burde udvides, således at disse blev medlemmer af kostforplejningskommissionerne, da spørgsmål vedrørende kosten alligevel ofte endte hos talsmændene. Derimod fandt man i denne gruppe, at talsmændene ikke skulle beskæftige sig med klager over befalingsmænd eller straffe. Klager af denne art burde fremføres af den enkelte selv. Gruppen gav tillige udtryk for, at talsmanden burde orienteres grundigt af tjenestestedernes næstkommanderende om sit arbejdsområde m.v. Endelig fremsatte denne gruppe ønske om afholdelse af møder med befalingsmændene, hvor mere generelle spørgsmål kunne drøftes til gavn for både de værnepligtige og befalingsmændene, idet mange problemer på denne måde kunne ordnes på stedet.

En anden gruppe havde fundet behov for en nærmere præcision af talsmændenes arbejdsområde, og for talsmænd for hvert arbejdsområde, samt for at befalingsmænd fra forskellige sektioner kom med til møderne. Også denne gruppe var af den opfattelse, at der burde holdes møder med talsmændene mindst 1 gang om måneden.

Endelig blev det af en gruppe udtalt, at talsmandsordningen burde adskilles fra klageadgangen, og at talsmandsordningen burde udvides til at gælde for korporaler. Samme gruppe mente, at alle talsmænd burde have udleveret det grønne hæfte fra FOV. Gruppen fandt i det hele taget, at ordningen trængte til revision, og at man savnede en formålsparagraf, der kunne lyde noget i retning af, at der inden for tjenestoområdet skal vælges et antal talsmænd, hvis opgave er at fungere som et fast forbindelsesled mellem mandskab og kommandomyndigheder. Endelig mente man, at talsmændenes funktioner burde formuleres mere klart og positivt.

Under den påfølgende meningsudveksling drøftedes bl.a. spørgsmålet om afholdelse af møder med en lidt bredere kreds for at få problemer mere alsidigt belyst, korporalernes forhold til talsmandsordningen, spørgsmål om instruktion eller uddannelse af talsmænd og om afholdelse af samlede møder med besætningen. Flere havde erfaring for, at dette sidste var særdeles gavnligt for at rense luften, når for megen utilfredshed har samlet sig sammen. Man fandt, at dette i de fleste tilfælde virkede bedre end møder med talsmændene, idet man efter de sidstnævnte møder som regel måtte protokolere: »intet at bemærke«.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med menige fra flyvevåbnet på Flyvestation Værløse den 19. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand, der bød velkommen, hvorefter fuldmægtig R. Larsen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i 2 grupper af »ældre« talsmænd, 1 gruppe af »yngre« talsmænd, 1 gruppe af talsmænd for konstabler og 1 gruppe af frivillige menige, der ikke var talsmænd.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne af lagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet inden for forsvaret.«

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

- I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.
- II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe I (»ældre« værnepligtige talsmænd).

Det var gruppens opfattelse, at de meniges indstilling til såvel talsmandsordningen som til talsmændene og deres arbejdsområde var positiv, når man blot kunne holde sig inden for tjenestetiden. Uden for tjenestetiden sporede

der en vis uvilje mod at afse tid til at beskæftige sig med disse ting.

Man mente, at befalingsmændene som hovedregel respekterede talsmændene og deres arbejde og i hvert fald ikke lagde pres på talsmændene.

For chefernes vedkommende fandt man forholdene ret forskellige. Nogle chefer gjorde meget ud af talsmandsordningen og holdt møde hver måned. Andre viste ordningen uvilje, holdt ikke møder og tog talsmændene »lidt fra oven«. Man mente, at cheferne burde holde mindst ét møde pr. måned med talsmændene.

Sammenfattende blev det sagt, at talsmandsordningen fandtes i orden som ramme betragtet, men at chefernes fortolkning var for forskellig.

Man fandt yderligere, at der var stor forskel på reglerne og den måde, de blev administreret på. Man havde bl.a. konstateret, at der blev benyttet forskellige valgmetoder og forskellige valggrundlag.

På grund af de mange opdelinger i flyvevåbnet mente man, at der burde kunne vælges flere talsmænd, således at der blev valgt en talsmand for hver specialafdeling og afgivelseshold, dog mindst en for hvert indkaldelseshold, idet der hos andre end mandskabet i talsmændenes egne delinger råder et vist ukendskab til, hvem der bestrider dette hverv. I øvrigt fandt man det vanskeligt at komme i kontakt med talsmændene, som det ofte er vanskeligt at finde. I øvrigt var det kun de færreste, som kendte talsmændene, hvorfor mange ikke var så meget for at komme til dem med deres problemer.

Det betragtedes derfor som særlig vigtigt at have en talsmand på hvert indkaldelseshold, så ingen af den sidstnævnte grund afholder sig fra at komme til ham. Endelig fandt man, at navnene på talsmænd og medlemmer af kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg burde slås op på opslagstavlen.

Gruppen gav dernæst udtryk for, at man anså straffeloven for meget utilgængelig for almindelige menige, og stillede forslag om, at loven

gøres lettere tilgængelig (lettere at forstå) for både talsmænd og menige. Det blev foreslået, at der udarbejdes en slags »Talsmandens Hvem Hvad Hvor«.

Det var gruppemedlemmernes erfaring, at man mange steder ikke får noget ud af at spørge befalingsmændene, da de ved for lidt. Der burde derfor være et sted, hvor talsmændene kan få vejledning. Man pegede i denne forbindelse eksempelvis på Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste.

Der var et ganske særligt behov for vejledning til de nye talsmænd, der i høj grad mangler kendskab til det, de skal beskæftige sig med.

Man ville gerne have flere møder (eller kurser) som dette, der kunne give talsmændene chance for at diskutere tingene og udveksle erfaringer. Der stilledes forslag om etablering af kurser af denne art på tjenestestedsplan.

Efter gruppens mening burde det fastslås, at der *skal* tages referater af møder mellem talsmænd og chefer, idet talsmændene ikke kan overkomme at orientere over hundrede mand. Man fandt yderligere, at referaterne burde slås op på opslagstavlerne - i hvert fald når der havde været behandlet emner, der var af almen betydning. Endvidere fandt man, at mødereferater samt andet materiale vedrørende tidligere møder og afgørelser burde være til rådighed for nye talsmænd. Gruppen lagde særdeles megen vægt på at få dette gennemført.

Fra salen præciserede et medlem af gruppen nærmere, at når man havde foreslået flere talsmænd, sigtede man i og for sig mod en slags dobbelt talsmandsordning.

Gruppe 3 (menige uden talsmandsfunktion).

Gruppen gav principielt udtryk for en positiv indstilling til talsmandsordningen, der betragtedes som et godt bindeled mellem chefer og menige. Man fandt, at forbindelsen var god fra talsmand til chef, men at den ikke virkede godt den anden vej.

Man fandt endvidere, at talsmændene burde være med til møderne i kostforplejningskommissionerne, idet man aldrig hørte noget om disse kommissionsmøder. Det blev yderligere foreslået, at mandskabet skulle have adgang til referater af kostforplejningskommissionernes møder.

Man var kommet til det resultat, at den gældende talsmandsordning så god ud på papiret, men at det kniber noget med den i praksis. Det var gruppens opfattelse, at mange talsmænd var

bange for at gå til chefen for ikke at komme til at stå i et dårligt lys. Mange ønskede at stå i et godt lys i forhold til begge parter, hvilket bragte dem i en vanskelig stilling.

Efter gruppens mening ville meget være opnået, hvis man kunne nå dertil, at cheferne virkelig gik ind for talsmandsordningen. Men det var gruppens opfattelse, at cheferne i almindelighed tager for let på disse forhold.

Man gik i øvrigt i denne gruppe ind for faste møder hver 14. dag eller hver måned.

Også denne gruppe interesserede sig stærkt for, at referater af talsmandsmøderne blev slået op, og at kopier blev sendt til stationschefen. Dette sidste fandt man meget vigtigt, idet man forventede, at cheferne ville tage helt anderledes på ordningen, dersom de vidste, at stationschefen fulgte med i, hvad der foregik på dette område. Man regnede med at kunne opnå større positivitet fra chefernes side ved denne foranstaltning.

Denne gruppe ankede over, at afslag på anmodninger m.v. fra talsmændene ikke begrundes. Herved blev det vanskeligt for talsmændene at afgøre, om de skulle gå videre med en sag, og i øvrigt anså man det for upraktisk, at man skulle henvende sig samme sted igen for at sige, at man ville gå videre med en sag.

Man fandt yderligere, at der var behov for instruktion af talsmændene, og foreslog eksempelvis, at et blad som »Vindposen« kunne orientere om, hvad der foregår på talsmandsmøderne.

Også denne gruppe mente, at det kneb med at få folk til at møde i fritiden. Man påpegede, at når værnepligtige har fri, vil de gerne tænke i civile baner, og at cheferne sikkert også helst vil holde møder i tjenestetiden. Der burde derfor være en time til rådighed for drøftelser mellem talsmænd og de menige før møder mellem talsmænd og chefer. I øvrigt fandt man, at talsmændene burde have adgang til at benytte skrivemaskine og andre hjælpemidler.

Gruppe 2 (»ældre« værnepligtige talsmænd).

Efter denne gruppes opfattelse burde talsmandsordningen træde i kraft allerede på rekrutskolerne, hvor de indkaldte først stifter bekendtskab med militære forhold. Man fandt, at der burde afholdes valg 14 dage efter mandsskabets møde, og at der burde være en talsmand i hver deling. Begrundelsen for denne indstilling var, at overgang til militærtjeneste er en stor omvæltning for de fleste, og at talsmæn-

dene kunne være med til at skaffe de menige svar på mange af de spørgsmål, som opstår i den første vanskelige tid.

Gruppen fandt i øvrigt, at der burde udarbejdes brochurer for talsmænd. Disse brochurer burde indeholde reglerne om talsmandsordningen og henvisninger til love og bestemmelser, der har relation til de meniges forhold. Endvidere efterlyste gruppen et erfaringsmateriale i lighed med dommeres registre over tidligere afsagte domme. I et sådant materiale kunne talsmanden finde svar på, hvor langt han kan gå, og hvorledes han skal bære sig ad og kunne se, hvorledes hele ordningen arbejder.

Gruppen fandt endvidere, at det burde bekendtgøres, hvem der var talsmænd, og at det i øvrigt bør være de menige, der henvender sig til talsmanden, når der er noget, der trykker dem. Det burde ikke være talsmanden, der skulle gå rundt og spørge, om der var noget i vejen. Man ønskede ikke for mange talsmænd, idet man var bange for, at dette ville skabe roderi.

Gruppen mente, at forholdet til chefen var talsmandsordningens akilleshæl. Selve talsmandsordningen fandt man god, men ikke tilstrækkelig aktiv. Man havde fornemmelsen af, at ordningen betragtedes som noget man *skulle* have, men ikke interesserede sig for, og at mange blot opfattede talsmanden som en slags sjælesørger.

Man gik ind for, at der gives regler om faste møder mellem talsmand og chef, hvilket ville sætte talsmanden i stand til at orientere mandskabet. Hvis sådanne møder fandt sted, kunne talsmanden formidle kontakt, og mandskabet kunne få mere at vide om, hvad der foregår i enheden og om baggrunden herfor.

Man fandt i denne gruppe, at talsmændene ofte er bange for at komme frem af frygt for ubehagelige konsekvenser. Dette gjorde det bl.a. vanskeligt at få de rigtige folk til at påtage sig hvervet som talsmand.

Gruppen gav i øvrigt udtryk for, at de værnepligtige i løbet af tjenestetiden præges i negativ retning, fordi de ikke føler, at deres arbejdskraft udnyttes fornuftigt.

Man fandt ligeledes, at en talsmand burde være med i hver kostforplejningskommission og fritidsudvalg, for at mandskabet kunne blive bedre orienteret. Mandskabet kender normalt ikke noget til, hvad der foregår i kostforplejningskommissionerne.

Denne gruppe fandt også, at talsmændene

havde brug for assistance, f.eks. med hensyn til opsætning af skrivelser i korrekt form o.lign.

Gruppen udtalte som sin opfattelse, at der som chefen under møder med talsmændene holder på den militære anstand og omgangstone, vil dette være helt ødelæggende, (hvorimod man fandt, at det naturligvis var i orden, at omgangsformerne kræves overholdt uden for disse møder). Mange ting kan slet ikke forklares på kommandosproget. Man burde derfor på disse møder kun betjene sig af almindelige høflighedsformer, ellers var det ikke muligt at bygge bro mellem talsmanden og chefen.

Sammenfattende udtalte gruppen, at ordningen er god, men at man burde sætte ind overfor dens anvendelse i praksis og sørge for en bedre orientering af begge parter.

Gruppe 4 (konstabler, der ikke er talsmænd).

Ingen af de i denne gruppe deltagende havde talsmænd for konstabler på deres tjenestested og fandt ikke behov for det. Dette skyldtes, at konstablerne arbejder tæt inde på livet af deres chefer. De har derfor let ved at stille spørgsmål og få svar af chefen, hvorimod det ofte ville være vanskeligt at komme i kontakt med en talsmand, idet konstablerne som regel var borte fra deres tjenestesteder straks efter arbejdstidens ophør.

Man mente, at talsmandsordningen burde gå over til organisationerne, der holder hyppige møder. De ting, man havde på hjerte kunne bringes frem til cheferne gennem lokalforenningernes formænd, der burde have lignende beføjelser, som talsmændene har.

Gruppen udtalte til slut, at man heller ikke havde kostforplejningskommissioner eller fritidsudvalg, hvor de kom fra.

Gruppe 5 (konstabler, der er talsmænd).

Denne gruppes rapportør indledte med at sige, at der efter gruppens mening bør være talsmænd, ellers ville chefernes kontorer blive overbefolket med folk, der vil klage over det ene eller det andet.

Man fandt det forkert, at cheferne udpeger de første talsmænd, idet dette er sket efter de pågældendes papirer (eksamen o.lign.). Talsmanden skal være en mand, der ikke er bange for at sige sin mening, og dette hænger ikke altid sammen med skoleuddannelsen. En mands egenskaber i den henseende kender man ikke før efter ca. en måneds forløb.

Rapportøren gav i øvrigt udtryk for, at talsmandsvalg mange steder ikke foregår hemmeligt og skriftligt, men nærmest måtte karakteriseres som et roderi, hvor alle råber op i munden på hinanden.

Denne gruppe fandt, at talsmændenes forhold til befalingsmændene ikke var godt, og at forholdet til chefen også var dårligt, idet talsmændene ofte afvises med en henvisning til, at man befinder sig på en skole. Gruppen mente ikke, at forholdene burde være forskellige på skolerne og udenfor.

Gruppen fandt i øvrigt, at det var vanskeligt for 16-17 årige konstabelelever at gå sammen med deres noget ældre kammerater. »De små« var bange for at gå til talsmanden og bange for vinkler og striber. Det var svært at få klager på den måde.

Denne gruppe udtalte i øvrigt, at der ikke bliver klaget over de store ting, fordi man er bange, og de små ting kunne talsmanden ofte ikke tage sig af. Det var derfor svært at være talsmand.

Gruppen udtrykte ønsket om, at man gerne ville have månedlige møder mellem 1) mandskab og talsmænd, 2) talsmænd indbyrdes og 3) talsmænd og chefer.

Efter rapporteringerne blev grupperne stillet over for spørgsmålet om, hvad man syntes om velfærdstjenestens grønne hæfte.

En gruppe mente, at man ikke kendte tilstrækkeligt til det, og man vidste ikke, om det skulle udleveres til talsmændene.

En anden gruppe fandt hæftet udmærket, men at det burde være mere klart angivet, hvor man kunne finde et erfaringsmateriale (eksempler på praksis). Det grønne hæfte burde derfor udvides.

En tredje gruppe fandt, at hæftet var godt, men at det intet sagde om de aktuelle problemer, som talsmændene står overfor. Det var derfor ikke til hjælp ved behandlingen af enkelte problemer. Man havde aldrig fået oplysning om, at talsmændene kunne få bistand hos Forsvarets Oplysnings- og Velfærdstjeneste. Det ville være en stor hjælp, hvis man kunne få beskede vedrørende enkelte problemer.

Kontorchef Jerichau oplyste, at velfærdstjenesten gerne ville svare, når man så sig i stand til det. Men at man ikke kunne hjælpe generelt. Han henviste til, at socialkonsulenterne kunne spørges. De kunne i hvert tilfælde give råd inden for deres fagområde.

En gruppe konstaterede da, at talsmanden står fuldstændig alene, idet det grønne hæfte ingen hjælp var for ham.

En anden gruppe fremhævede igen det væsentlige i, at talsmændene fik adgang til erfaringsmateriale til bedømmelse af deres muligheder.

En tredje gruppes rapportør udtalte, at hvis man kunne nå så langt, at talsmanden virkelig blev en mand, som man regner for noget, ville man være kommet meget vidt. Talsmandsordningen må ikke være noget ligegyldigt; der burde være faste møder med lejlighed til virkelige drøftelser. Som det var nu, var det nærmest noget »lalleværk«.

Forsamlingen stillede derefter over for spørgsmålet om, hvorvidt man fandt det godt, at talsmændene blev udpeget først og fungerer videre, hvis ingen forlanger valg, eller om man mente, at der under alle omstændigheder skal afholdes talsmandsvalg.

En gruppe mente, at man skulle vente 14 dage og derpå vælge en talsmand for hver deling. Man havde ikke sympati for, at talsmændene blev udpeget. Man mente i øvrigt, at der burde afholdes talsmandsvalg hver tredje måned i flyvevåbnet, idet der kommer nye folk med disse mellemrum. Herved ville man også komme uden om vanskeligheden ved at sige til en talsmand, at man ikke ønsker at have ham mere.

Andre mente, at udskiftning af talsmænd så tit ville være spild af opnået erfaring.

Andre foreslog, at der blev valgt en talsmand for hvert indkaldelseshold, således at der altid ville være 3 gamle talsmænd for hver ny.

Det blev endvidere sagt, at talsmændene burde vælges, og at der burde være en for hver deling. Dette ville give en bedre interesse for ordningen.

En anden mente, at man ikke generelt kunne sige, at der burde vælges en talsmand for hvert nyt hold, da disse ofte er for små, og der var fordele ved at have talsmændene med mere end 3 måneders erfaring. Ellers kender de ikke nok til forholdene. Det blev foreslået, at der skulle være en talsmand for det ældste hold og en for det næstsidste hold.

En anden mødedeltager mente, at der ofte blev valgt forkerte folk. Han fandt det uhenigtsmæssigt, at nyt mandskab var med til at vælge talsmænd kort tid efter, at de er kommet.

En deltager fandt det klogt, at cheferne vælger talsmændene først.

Fra anden side blev det fremhævet, at der ofte går 2-3 måneder, før folk kender hinanden, således at det må betragtes som mest praktisk, at cheferne udpeger talsmændene, selvom dette er mindre demokratisk.

En af de menige fastslog, at gamle talsmænd godt kunne fortsætte, selvom man holder valg hver tredje måned. Dette var måske en god ide, idet det er vanskeligt at »smide« en talsmand ud. Det eneste rigtige var, at chefen udpeger talsmænd i den første tid, idet nyt mandskab kun lytter til dem, der råber højt.

En anden mødedeltager gav udtryk for, at der burde være forskel på forholdene på rekrutskolen og senere, idet man på rekrutskolen ikke

kender hinanden. Han foreslog, at der blev holdt valg hver tredje måned.

Det blev derefter fremhævet af en mødedeltager, at der burde være en bestemmelse om, at talsmændene *skal* deltage i cheftimerne, idet der her kan komme ting frem, som det er af betydning for talsmanden at vide noget om. I øvrigt burde talsmanden også være med til cheftimerne af den grund, at dette ofte er de meniges eneste chance for at få fat i ham. Man betragtede cheftimerne som et godt kontaktmiddel. Mange orienteringsproblemer løses på den måde. Det blev i denne forbindelse fremhævet, at de menige bør være bedre orienteret for at kunne gå 100 % ind for det, de skal lave.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med befalingsmænd fra flyvevåbnet på Flyvestation Værløse den 20. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand, der bød velkommen, hvorefter fuldmægtig R. Larsen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i grupper efter tjenestegrad og -funktion.

Efter ca. 3 $\frac{1}{2}$ times arbejde i grupperne af lagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet indenfor forsvaret«.

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

- I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.
- II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe IV. (Sergenter).

Denne gruppes rapportør indledte med at sige, at man havde haft svært ved at diskutere hovedspørgsmålene, idet forholdene var så forskellige på de tjenestesteder, som gruppens deltagere repræsenterede. Man havde derfor plukket lidt ud hist og her af det, som man fandt var det vigtigste.

Med hensyn til formålet med en talsmandsordning fandt man, at dette måtte være at etablere et fast forbindelsesled mellem menige og ledelse samt at give muligheder for at fremføre klager. Man mente, at den gældende ordning kun virker nedefra og opad, men skubbes til side som led i forbindelsen fra ledelsen til de menige, og at talsmanden i øvrigt kun betragtes som en mand, der fremfører klager.

Efter gruppens opfattelse var ikke alle talsmænd lige egnede til jobbet, og man mente, at valg af talsmænd burde lægges i lidt fastere rammer for at undgå de »nitter«, der af og til dukker op som talsmænd, idet det ofte er de mest »rapkæftede«, der vælges.

Gruppen mente ligeledes, at man godt kunne ofre tid på at give talsmændene et kort kursus i det stof, han bør have kendskab til, således at man har sikret sig, at han virkelig kan sit job. Man fandt, at det grønne hæfte ikke kan fortolkes af alle, og at det er af stor betydning, at talsmanden kender sit arbejde. Man mente, at mange talsmænd misforstår deres job, og at man igennem et sådant kursus kunne få en vis kontrol med, om talsmændene nu var klar over deres opgave. Man mente tillige, at orienteringen af talsmændene blev forsømt mange steder.

Man fandt ligeledes, at det burde være chefers opgave at instruere de menige om talsmandsordningen i cheftimerne. Dette burde ikke overlades til talsmændene. Cheferne burde hellere gøre dette i stedet for at tale om straffesager, der i cheftimerne har været et stærkt fremherskende emne.

Gruppen fandt i øvrigt, at der manglede noget i forbindelsen mellem de menige og talsmændene. De menige får ikke at vide, hvad der sker på talsmandsmøderne, idet talsmændene ikke kan overkomme at fortælle dette til alle. Referat bør derfor opslås, således som man gør nogle steder.

Gruppen fandt i øvrigt, at bestemmelsen i talsmandslovens § 3, stk. 2, om, at det var overladt til chefernes forgodtbefindende, om man ville

holde møder med talsmændene for at drøfte almindelige emner, er for vagt formuleret, og man foreslog, at der *skulle* være ét talsmandsmøde om ugen.

Gruppen havde ikke kunnet blive enige i spørgsmålet om, hvorvidt der burde etableres en talsmandsordning for sergenterne, men var dog nærmest nået til det resultat, at hvor der er mange sergenter på et tjenestested, kunne der godt være en talsmand for dem, idet det under disse forhold var vanskeligt at få en god kontakt til ledelsen.

Gruppe III. (Kommandobefalingsmænd).

Rapportøren gav udtryk for, at der i gruppen havde været en positiv indstilling til talsmandsordningen.

Man fandt det naturligt, at mandskabet selv vælger talsmænd, men at underafdelingschefen burde være med til at udpege talsmandsemnerne for at undgå uheldige folk, som en gang imellem vælges.

Man var kommet til det resultat, at talsmandsordningen virker forskelligt på alle tjenestesteder. Man fandt det rigtigt, at der burde være en talsmand for hvert indkaldelseshold.

Gruppens indstilling til talsmændene var positiv. Man fandt, at talsmændene kun burde være talsmænd og ikke tillige medlemmer af kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg.

Denne gruppe fandt endvidere, at talsmændene burde være bedre underrettet, idet man havde den opfattelse, at talsmændene ofte ikke vidste, hvad deres opgave var. Man kunne derfor give tilslutning til kursustanken, idet man ikke fandt, at talsmændene blot kunne nøjes med den grønne bog.

Det var gruppens opfattelse, at talsmændene ikke føler sig trykket, og at deres retsstilling ikke er truet.

Man havde fundet, at talsmandsordningen og klagereglerne enten burde koordineres eller adskilles totalt.

I gruppen havde man fundet det rigtigt, at talsmanden skulle optræde som formidler af klager, men dog således, at han burde kunne sige fra, når han ikke føler sig sikker.

Fra denne gruppes side blev det stærkt fremhævet, at forholdene burde være således, at en klager altid burde henvende sig til underafdelingschefen i stedet for at kunne gå uden om denne direkte til afdelingschefen (»ad bagvejen«). Gruppen fandt, at talsmandsordningen

ofte opfattedes som kun værende en klageordning og ikke som et bindeled.

Endelig fandt denne gruppe, at der burde være faste regler for talsmandsmøder 1 å 2 gange pr. måned.

Fra salen fremhævede et medlem af denne gruppe, at man havde den opfattelse, at talsmændene kunne undværes, dersom de kun virker som klagere.

Gruppe II. (Næstkommanderender).

Denne gruppe så med stor tillid på talsmandsordningen, som man betragtede som en samarbejdsordning. Man var kede af, at den er blevet blæst op til en klageordning. Man fandt i øvrigt, at man de fleste steder havde et godt samarbejde med talsmændene.

Man fandt, at talsmændene havde en god retsbeskyttelse, og at bestemmelsen om straf for bevidst grundløse klager kunne afskaffes, idet der næsten ingen klager er.

Det var endvidere gruppens opfattelse, at talsmandsordningen bør udbygges, og at det er chefernes opgave at aktivere talsmændene. I loven burde der efter denne gruppes mening stå, at der *skal* afholdes 1 å 2 møder med talsmændene pr. måned.

Man fandt, at forbindelsen via talsmændene går både i opadgående og nedadgående retning. Man kendte mange eksempler på, at ordningen benyttes begge veje.

Gruppen mente, at kommunikationen med talsmændene skulle kunne ordne megen splid om den indre tjeneste, der er en stadig kilde til gnidninger mellem de menige og befalingsmændene, navnlig sergenterne.

Man var ikke meget stemt for at lade menige og konstabler have fælles talsmænd.

Denne gruppe var meget imod mødereferater, idet man fandt, at cheferne burde give det samlede mandskab en redegørelse for, hvad der var sket. Talsmandsmøderne burde have et fortroligt skær og end ikke næstkommanderende burde være til stede.

Også denne gruppe fandt det ulyksaligt, at folk måtte gå uden om dem, der klages over. Man var enig i, at klager altid burde gå via underafdelingschefen.

Man fandt, at det burde fastslås i loven, at der skal vælges to talsmænd, og at der gives mulighed for, at der kunne være flere talsmænd, hvor forholdene gør dette påkrævet.

Man mente, at chefen har ansvaret for, at valg finder sted hemmeligt og skriftligt, og at

der burde være mere koncise regler for valg. Chefen burde overvære selve valghandlingen, når kandidaterne er skrevet på tavlen, for at kontrollere, at valgene virkelig foregår hemmeligt og skriftligt.

Man var betænkelig ved, at chefer eller andre befalingsmænd skulle have mulighed for at præge valgene med hensyn til, hvem der vælges. Så måtte man hellere affinde sig med en »nitte« en gang imellem.

Denne gruppe havde i øvrigt meget imod, at man barberede de militære anstandsformer mere end det allerede er sket.

Gruppens konklusion var, at alt afhænger af cheferne, der bør aktivere talsmændene. Kursus for talsmænd behøvedes ikke, idet den rette chef ville kunne tage sig af dette forhold.

Endelig gav gruppen udtryk for, at man fandt, at talsmandsordningen fungerer godt.

Fra et andet gruppemedlems side blev det fremhævet, at ordningen ikke havde særlig interesse for det menige mandskab. Man havde erfaring for, at den enkelte menige selv kommer med sine problemer, og at mandskabet ikke er klar over, hvem der er talsmænd, selv om der har været valg og selv om talsmændenes navne er bekendtgjort på opslagstavlen. Ordningen burde ikke skrues op i et for stort plan, men måtte dog være der på papiret. De menige var ligeglade.

Det blev endvidere fremhævet, at der havde været uenighed i gruppen med hensyn til spørgsmålet om chefernes tilstedeværelse under valghandlingen. Den pågældende taler mente ikke, at chefen bør være til stede i valglokalet, men at al støtte må gives i cheftimer m.v. Den pågældende fandt i øvrigt, at der var et stort behov for vejledning. De menige kender ikke ret meget til demokrati. Den pågældende mente, at valgene skulle foregå i den daglige tjeneste, og at der bør være helt frie valg for at undgå enhver mistanke om, at det ikke er demokratiske valg, der foregår.

Det blev i øvrigt fremhævet, at manglen på erfaringer befalingsmænd var noget centralt, idet sergenterne ikke har lært at omgås folk og derfor forfalder til billige virkemidler (såsom ordrer om at samle støv op o.lign.).

Det blev i øvrigt også her fremhævet, at betegnelsen klagelov er i modstrid med lovens formål, og at eventuelle nye regler derfor bør kaldes noget andet (samarbejdslov). Det var ikke tilstrækkeligt med kommunikation mellem menige og chefer. Der er også mangel på kom-

munikation mellem andre grupper. Man har brug for et samarbejdsorgan for alle grupper. (Konstabler og værnepligtige sergenter, special-officerer og officerer). Meget kunne da løses lokalt. Her var efter talerens opfattelse et behov, og der ville ikke mistes noget ved en sådan ordning. Man burde ikke være bange for nye tanker.

Gruppe I. (Chefer).

Man anså talsmandsordningen for et fortræffeligt middel til at skabe og vedligeholde kontakt og tillid og betragtede den som en 2-vejs-ordning til glæde for begge parter.

Talsmændene skulle kende reglerne. Når de har lært det, virker de udmærket. Såvel talsmænd som chef skal sikre, at der ikke bliver noget at klage over.

Talsmændenes arbejdsområde burde kun omfatte »det hjemlige« og menneskelige forhold, medens kommandospørgsmål burde holdes udenfor. De fleste problemer vedrører den indre tjeneste. Der skal talsmændenes arbejde alene være, således at de bliver holdt borte fra kommandospørgsmål.

Efter gruppens opfattelse er loven ikke tilstrækkelig bred og forståelig. Man manglede en brugsanvisning både for chef og mandskab. En sådan brugsanvisning skulle være et supplement til loven og burde hele tiden ajourføres. Den bør ikke skrives af jurister, men af folk fra det område, som spørgsmålet angår.

Man havde i denne gruppe ikke været enige om, hvorvidt der burde afholdes regelmæssige, lovbestemte møder. Rapportørens personlige opfattelse var den, at der ikke skulle være bestemte regler for, hvor mange møder der skal afholdes. Chef og talsmænd kunne let finde sammen. Hvis der var faste mødedatoer, ville det give anledning til kunstige diskussioner. Men alle hindringer for talsmændenes adgang til cheferne måtte bort. Man måtte kunne tale om problemerne med det samme.

I gruppen var man gået ind for, at det var en god ting, at cheferne udpeger talsmændene i den første tid, og at der senere afholdes valg. Man fandt de nuværende valgeregler fyldestgørende.

Det var gruppens opfattelse, at talsmændene skal være repræsenteret i kostforplejningskommissionerne. Med hensyn til talsmændenes repræsentation i fritidsudvalgene havde der ikke været enighed, bl.a. fordi udvalgenes opgaver er så forskellige.

Efter gruppens mening burde en straf af 10 dages vagtarrest ikke automatisk udelukke en mand fra at være talsmand. Dette spørgsmål burde afgøres i hvert enkelt tilfælde for sig under hensyn til forseelsens art.

Denne gruppe fandt endvidere, at talsmandsordningen skulle bringe samarbejdet og tillidsforholdene i orden, men at talsmændene ikke skulle spørges om tjenestens udførelse, idet end ikke underafdelingscheferne selv har indflydelse herpå. Talsmændene skulle kun bruges på »det hjemlige« område.

Gruppen anså talsmandsordningens princip for at være meget værdifuldt. Den beskyttede de meniges rettigheder og gav chefen et værdifuldt redskab til at få kontakt med forholdene i sin underafdeling.

Et medlem gav udtryk for, at han var modstander af, at chefen foretog udpegning af talsmænd. Han mente, at mandskabet godt selv kunne klare dette. Selv om mandskabet måske ikke har så meget kendskab til hinanden, var det pågældende medlem dog bange for, at chefens udpegning af talsmænd kunne opfattes som om chefen prøver på at få folk, der passer bedst i hans kram. Man måtte hellere en gang imellem få en dårlig talsmand end risikere at ødelægge mandskabets tillid til ordningen.

Dette medlem påpegede i øvrigt, at der i en ny lov burde tages hensyn til de forskellige værns forhold, også de særlige forhold inden for hvert værn, og at loven burde gøre helt klart, hvad talsmændenes arbejdsopgaver er. Endelig blev det sagt, at »når folk siger talsmand, siger de i samme åndedrag klage«.

Et andet medlem mente, at antallet af talsmænd bør være afhængigt af forholdene på det enkelte tjenestested, men at der dog mindst bør være to talsmænd hvert sted.

Under den følgende almindelige drøftelse blev der givet udtryk for en positiv holdning til talsmandsordningens princip, selv om der kunne være afvigende holdninger til praksis og enkelte emner.

Der blev bl.a. talt til fordel for, at talsmændene burde kunne komme med alle spørgsmål, men at der ikke var behov for et talsmandskursus, idet talsmændenes instruktion burde være chefernes ansvar.

Den tidligere nævnte ide om, at underafdelingschefen skulle være til stede ved valgene, blev uddybet nærmere derhen, at han ikke skulle blande sig i valget, men blot ved sin tilstedeværelse virke beroligende på eventuelle

urolige gemytter og derved måske kunne modvirke, at en enkelt forsøgte at gøre sig populær på en forkert måde. Derimod burde chefen ikke blande sig i den demokratiske fremgangsmåde. Det blev igen fremhævet, at når det er en talsmand, der klager, burde han gå til underafdelingschefen, før han går til afdelingschefen, idet ingen behøver at være og ingen er bange for at gå til sin underafdelingschef.

En af mødedeltagerne sluttede sig til tanken om, at talsmændene skulle kunne beskæftige sig med alle sager, og fremhævede chefens pligt til at tage sig af sit mandskabs vel. Dette kan man ikke, hvis man ikke får folkene til at lukke sig op. Man havde ved hans afdeling udleveret spørgeskemaer til folk, der skulle hjemsendes, og havde bl.a. stillet spørgsmålet om, hvad der kunne gøres for at gøre tjenesten mere positiv. Det typiske svar var, at uddannelsen burde være mere kampbetonet. Det var der imidlertid ikke tid til, men dette svar var udtryk for en positiv indstilling, hvilket taleren så som bevis for, at man ikke behøvede at være bange i den henseende. Jo bedre man kender folkene i sin enhed, desto bedre er forholdene, og taleren mente, at man kunne komme meget langt med at forklare.

En anden mødedeltager mente, at der ikke var problemer for rekruttskolen, hvor der ikke er grund til ændringer. Den pågældende fandt heller ikke behov for ændringer af valgordningen, der aldrig har givet anledning til problemer. Heller ikke denne taler fandt nødvendighed for kurser. Derimod kunne det skriftlige materiale vedrørende talsmandsordningen måske nok trænge til en uddybning, f.eks. i »Lærebog for Hærens Menige«. Ikke alene talsmændene, men også alt andet menigt personel burde have denne bedre instruktion. Taleren havde i øvrigt en følelse af, at mandskabet har tillid til ordningen. For så vidt angår konstablerne fandt den pågældende, at disse hellere måtte gå via deres organisationer. I øvrigt var det ofte sådan, at talsmændene var medlem af organisationens bestyrelse. Endelig påpegede den pågældende, at man kun får få henvendelser fra konstabernes organisation.

Samme taler fandt også, at talsmandsordningen burde bruges som forbindelsesled fra chefen til de værnepligtige menige, men at man fik hurtigere kontakt med de frivillige menige via disses organisationer. Kontakten mellem talsmænd og de frivillige menige var derimod ikke så effektiv. Den pågældende mente i øvrigt, at

man burde tale problemerne igennem med alt mandskab, idet man også burde kunne spille på andre. I denne forbindelse blev det nævnt som eksempel, at faglærte konstabelelever, der har været ude på arbejdspladserne, er en god støtte i forhold til de helt unge konstabelelever.

Fra salen blev i øvrigt fremhævet, at man mest af alt frygtede at få »norske tilstande«. Det var navnlig ordningen med en særlig militær ombudsmand, man frygtede. I øvrigt advarede man meget kraftigt imod at tage den arbitrære straffemyndighed fra befalingsmændene.

Endelig blev det fra salen nævnt, at spørgs-

målet om forflyttelse af talsmændene som følge af deres virksomhed var illusorisk, idet man snarere havde på fornemmelsen, at talsmændene blev lidt bedre behandlet end andre.

Det blev dog også fremhævet, at talsmandens stilling ikke er særlig beskyttet, at han ikke har fået særlige fordele, og at han som regel respekteres af sine menige kammerater.

Endelig blev det fremhævet som noget centralt, at kommunikationen bør have frit løb, og at en ordning bør formuleres i et fornuftigt sprog, som alle kan forstå.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med menige fra hæren (Vestre Landsdelskommando) i Fredericia den 24. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand, der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter kontorchef Verner Christiansen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i 2 grupper af »ældre« talsmænd, 1 gruppe af »yngre« talsmænd, 1 gruppe af talsmænd for konstabler og 1 gruppe af værnepligtige menige, der ikke var talsmænd.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne af lagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet inden for forsvaret«.

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.

II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.

III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.

IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe 3 (værnepligtige talsmænd - rekrutter).

Efter gruppemedlemmernes erfaringer praktiseres talsmandsordningen meget forskelligt fra regiment til regiment, men man var enige om, at der i almindelighed er ringe aktivitet omkring

ordningen. Det var gruppens opfattelse, at ordningen først og fremmest virker repræsentativt og overfladisk, og at de forslag, der kommer frem fra talsmændenes side, som regel ikke bliver fulgt.

Man fandt, at den gældende ordning er forældet og ikke skaber samarbejde, som det er tilstræbt.

Mange steder måtte talsmændene selv finde ud af, hvad deres opgave egentlig går ud på, og de bliver mange steder mødt med irritation.

Gruppen havde fundet, at det er en udmærket ordning, at der i de 2 første måneder af mandskabets tjenestetid fungerer 2 talsmænd, der er udpeget af cheferne. Man anså det for vigtigt, at der hersker en høj aktivitet omkring talsmandsordningen i disse 2 måneder, hvorfor talsmændene bør gives tilstrækkelig tid til at sætte sig ind i deres arbejdsområde m.v.

Gruppen fandt endvidere et stort behov for uddannelse af talsmænd og foreslog i den henseende en art studierejser, som kunne give talsmændene anledning til at tale med ældre talsmænd. Man fandt det meget vanskeligt at arbejde med ordningen og skabe kontakt via den, når man ikke er tilstrækkelig orienteret om kompetenceområde m.v.

I øvrigt fandt gruppen behov for kontaktmøder med andre talsmænd en gang om måneden inden for garnisonen, og behov for kontaktmøder med deltagelse af chef og befalingsmænd.

Man foreslog videre, at der blev givet regler om, at talsmændene skulle afholde »talsmandsreferatmøder« for at informere det menige mandskab, idet man anså det for vanskeligt på anden måde at opnå kontakt med alle de menige, som talsmændene repræsenterer.

Gruppen havde fundet, at de strafferegler, der knytter sig til talsmandsordningen, kun er en biting, og ville derfor ikke nærmere kommentere dette spørgsmål, idet man lagde vægten på, at ordningen skal skabe samarbejde mellem de menige og befalingsmændene.

Gruppen fremkom endvidere med et forslag om, at det skulle forbydes, at en valgt talsmand tages som befalingsmandselev, idet de militære myndigheder på denne måde kunne samle de folk, som man ikke ønsker at se som talsmænd, ligesom man fandt, at det menige mandskab i mange tilfælde blev unddraget de bedste talsmandsemner på denne måde, således at man kom til at mangle de bedste folk på dette område.

Fra salen præciserede et medlem af gruppen nærmere, at det var gruppens ønske, at der holdes månedlige kontaktmøder mellem talsmænd, kompagnichef og delingsførere, idet man mente, at mange af de daglige problemer vil kunne bilægges under sådanne møder, hvor også øvelseslisten kunne diskuteres. Man kunne på denne måde håbe på at få et positivt samarbejde ud af talsmandsordningen.

Gruppe 5 («ældre» værnepligtige menige uden talsmandsfunktion).

Vedrørende hovedspørgsmål 1 var alle i gruppen enige om, at man bør have en talsmandsordning i forsvaret.

Vedrørende hovedspørgsmål 2 var det gruppens opfattelse, at talsmændenes arbejdsområde bør udvides til mere at omfatte samarbejdet mellem ledelsen og de menige i modsætning til den nuværende tilstand, hvor talsmændene blot virker som klageformidlere. Dette skyldes efter gruppens opfattelse både de meniges og befalingsmændenes indstilling, der tillagdes den uheldige omstændighed, at der gives for dårlig orientering om ordningen.

Vedrørende hovedspørgsmål 4 stillede gruppen forslag om, at der skaffes de værnepligtige bedre orientering i begyndelsen af tjenestetiden, idet man slog fast, at talsmændene intet får at vide om, hvad deres opgaver går ud på. Endvidere fandt gruppen, at forholdene burde være således, at talsmændene blev mødt med forståelse fra ledelsens side.

Endvidere var det gruppens opfattelse, at talsmændene bør have adgang til alle love og bestemmelser og bør mødes med imødekommenhed fra ledelsens side for derved at kunne stå stærkere over for både befalingsmænd og menige. Endvidere fandt man behov for kurser i begyndelsen af tjenestetiden. Både menige og talsmænd bør orienteres om, hvad befalingsmændene kan tillade sig. Derved kunne man måske bedre »tonen«.

Man stillede endvidere forslag om, at der blev givet regler om en fast månedlig time, hvor

talsmændene kunne drøfte forskellige spørgsmål med regimentschefen, samt om en fast time til samtaler med andre talsmænd for at drøfte almene ting vedrørende de pågældendes våbenart.

Med hensyn til tonen på talsmandsmøderne var man af den opfattelse, at denne burde være hjertelig og så lidt militær som mulig.

Man efterlyste større ensartethed ved de forskellige underafdelinger for derved at komme ud over den indre splid, der ofte er mellem chefer og talsmænd som følge af, at de menige har bedre forhold på et eller andet område i en anden underafdeling.

Det var gruppens opfattelse, at der meget hurtigt skabes en negativ holdning hos det menige mandskab, og at talsmændene næppe kunne gøre meget ved det. Man måtte i denne henseende sætte ind over for de evige gentagelser, og i stedet for sørge for en mere koncentreret uddannelse. Gruppen lod stå åbent, hvad man så skulle bruge den sidste del af tjenestetiden til. Det måtte andre afgøre.

Gruppe 1 («ældre» værnepligtige talsmænd).

Grupperapportøren meddelte, at de fleste talsmænd møder med en positiv vilje og ønske om at udføre et loyalt stykke arbejde. Dette gælder, hvadenten det er folk, som er valgt af mandskabet, eller udpegede talsmænd. Man fandt det rigtigt, at der fandt en udpegning sted i den første del af tjenestetiden.

Gruppen var endvidere enige om, at talsmandsordningen de fleste steder opfattes som en klageordning.

Man mente, at der ikke kom noget positivt ud af talsmandsordningen, bortset fra enkelte af de ting, der klages over. Man fandt, at dersom samarbejdstanken sættes i højsædet, ville man derved kunne løse de allerfleste problemer.

Det var endvidere gruppens opfattelse, at talsmændene har for lidt tid til rådighed, således at de må bruge deres fritid til at klare dette særlige job.

Gruppen havde den opfattelse, at talsmændenes arbejdsområde er tilfredsstillende angivet i loven, men ordningen administreres utilfredsstillende.

Med henblik på at bedre disse forhold stillede man forslag om, at talsmændene under møder hos cheferne orienteres om øvelseslisten for den kommende tid.

Det var gruppens erfaring, at de lavere led mange gange kan bremse en klage. Som eksempel nævnedes, at man kunne komme ud for,

at den befalingsmand, som talsmanden henvendte sig til for at få et møde med chefen i stand, bad talsmanden om at komme igen lidt senere, hvorefter den pågældende gik til chefen og drøftede sagen med ham, således at der i realiteten var truffet afgørelse, inden talsmanden kom frem til en drøftelse med chefen.

Denne gruppe fandt også, at talsmændene ikke er tilstrækkeligt orienteret om sit arbejdsområde. FOV's grønne hæfte giver ikke tilstrækkelig orientering, da lovteksterne er for vanskelige at læse for mange. Man foreslog, at der holdes orienteringsmøder på landsdelsplan, og at møder af den art blev fulgt op af møder på landsplan, idet man kan lære meget af samvær med andre talsmænd. Endvidere fandt man, at der i garnisonerne burde være regelmæssige møder hver 14. dag, og at alle møder skal finde sted under friere former.

Gruppen fandt endvidere, at talsmændene burde have adgang til kontormateriel og kontorlokaler samt adgang til at sætte sig ind i alle reglementer.

Gruppen fandt, at dens forslag ville kunne føre til, at der bliver et bedre samarbejde og arbejdsklima i forsvaret, og dermed føre til, at ingen rejser hjem med en negativ holdning.

Gruppen havde endvidere erfaring for, at dersom en talsmand ville tale med en befalingsmand, måtte han nærmest tuske sig til det. Gruppen fandt derfor, at befalingsmændene måtte være med til talsmandsmøderne, for at de forskellige personelgrupper kunne få bedre muligheder for at forstå hinanden og derved bedre blive i stand til at samarbejde.

Man fandt, at reglen om straf for bevidst grundløs klage burde afskaffes, fordi denne bestemmelse kunne påvirke talsmændene. Man burde på dette område holde sig til borgerlig straffelovs tilsvarende regler.

Et af gruppens medlemmer stillede fra salen forslag om, at der blev indført en militær ombudsmand eller i hvert tilfælde en ordning, hvorefter en eller anden civil »repræsentant« kunne være til stede ved de tidligere foreslåede konferencer for at følge med i de problemer, der blev rejst. Talsmændene skulle endvidere kunne klage til og få bistand hos den nævnte civilperson.

Gruppe 4. (Konstabeltalsmænd).

Denne gruppe gjorde den principielle betragtning gældende, at en talsmandsordning bør sigte mod at skabe større tillid samt øget effektivitet

og samarbejde. Efter gruppens opfattelse kan den gældende talsmandsordning ikke leve op til dette krav.

I øvrigt fandt man, at den nuværende ordnings muligheder langt fra udnyttes. Den væsentligste årsag hertil så man deri, at talsmandsordningen af de overordnede blot opfattedes som et nødvendigt onde. Man mente også at se dette i de bestemmelser, der knytter sig til talsmandsordningen.

Gruppen gav i øvrigt udtryk for, at talsmandens bevægelsesfrihed er for begrænset, således at han må bruge sin fritid til dette arbejde.

For at lette talsmændenes arbejde bør man skabe en instans, som han kan henvende sig til. Denne instans må ikke være militær, og en særlig militær ombudsmand ville være på et for højt plan. Gruppen foreslog derfor, at en lokal jurist får det bierhverv at stå til rådighed for talsmændene, således at disse bliver fri for at henvende sig til militærpersoner for at få oplysninger.

Gruppen havde fundet det rigtigt at kompagnichefen udpeger de talsmænd, der skal fungere i de første 2 måneder. Efter udløbet af dette tidsrum — og før valg evt. afholdes — skulle den nævnte civile kontaktperson give forlæsninger (vedrørende militær straffelov og retsplejelov, talsmandsordningen o.lign.) for at oversætte det grønne hæfte til menneskesprog.

Gruppen foreslog endvidere at der på landsplan oprettes løbende kurser over nogle dage, hvortil talsmænd, der har været i funktion i 6 måneder, skulle have selvskreven adgang for at få udbygget deres viden.

Man påpegede i øvrigt, at talsmændenes arbejdsområde ikke er tilstrækkelig tydeligt angivet i loven.

Det blev oplyst, at man nogen steder arbejder i 3-holdsskift med skift hver 3. måned. I tilfælde, hvor en enhed var sammensat af 2-3 hold, burde der efter gruppens opfattelse være talsmænd for hvert hold og særlige talsmænd for de frivillige menige. Derimod fandt man den gældende ordning tilstrækkelig hvor der er homogenitet i afdelingerne.

Man fandt videre, at der bør fastsættes regler om faste møder mellem talsmænd og chef med 4 ugers mellemrum. I tilknytning til disse møder skulle talsmændene have lejlighed til over for mandskabet at redegøre for, hvad der er sket på møderne. Man fandt, at der bør stilles 1 eller 2 timer til rådighed herfor.

Gruppen påpegede den uheldige forskel, der er mellem talsmændene, som må bruge fritiden til deres arbejde, og medlemmerne af kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg, der holder møder i tjenestetiden.

Det var gruppens erfaring, at der kun blev holdt meget få møder blandt talsmændene, og at der i det hele taget var meget lidt samarbejde mellem dem. Man mente derfor, at talsmandsmøder skal afholdes i tjenestetiden, og foreslog, at talsmændene får lejlighed til - i forbindelse med de her nævnte møder med 4 ugers mellemrum - at holde samlede møder en times tid eller to i tjenestetiden for at drøfte anliggender af fælles interesse.

Man fandt endvidere, at valg af talsmænd bør finde sted i arbejdstiden, idet man ellers kun kan samle halvdelen af mandskabet, og fordi møderne ellers afvikles for hurtigt, fordi mandskabet skal bort fra kasernen.

Det blev udtalt, at talsmændenes kompetenceområde er angivet for ubestemt. Da man har med militærpersoner at gøre, fandtes det nødvendigt, at det i loven blev angivet, hvilke spørgsmål der var kommandomæssige, og hvilke der ikke har denne karakter. Men i øvrigt ønskede man, at talsmændene skulle kunne drøfte alle forhold.

Gruppen stillede endvidere forslag om at lade talsmændenes arbejde ved at udgive en brochure, der samler alle de regler, der gælder for de frivillige meniges forhold.

Grupperapportøren udtalte til sidst, at han håbede at have givet udtryk for en positiv indstilling til talsmandsordningen, der ønskedes gjort til en mere levende og naturlig bestanddel af det militære system.

Et medlem fandt anledning til at pointere, at man i gruppen havde ønsket at få fastlagt regler om møder med regimentschefen hver 2.-3. måned, fordi man havde indtryk af, at mange af talsmændenes henvendelser til kompagnichefen blev »syltet«. Hvis kompagnichefen vidste, at talsmændene havde adgang til med visse mellemrum at tale med regimentschefen, mente man at kunne undgå dette.

Gruppe 2. (»ældre« værnepligtige talsmænd).

Denne gruppe gav udtryk for, at man betragtede det som en talsmandsordnings fornemste formål at skabe trivsel på den militære arbejdsplads. Dette burde vinde indpas, således at ledelsens og meniges synspunkter kan mødes. Man gav i øvrigt udtryk for den principielle

betragtning, at talsmandsordningen udelukkende bør betragtes som en forebyggende ordning, således at mandskabet ved, at man har et stæsted, når man ikke kan løse problemerne ved almindelige frie drøftelser, som altid ville være **det** bedste.

Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen bliver brugt al for lidt i den interne kommunikations tjeneste. Man havde prøvet at lave en lille statistik i gruppen, og det viste sig herved, at kun 4 af gruppens medlemmer havde oplevet, at der blev holdt møde med talsmændene. Dette viste, at talsmandsordningen betragtedes som et nødvendigt onde.

Gruppen fandt dog ikke, at man kunne dadle talsmandsordningen som sådan for, at der kom noget dårligt ud af den. Det afgørende i denne henseende var befalingsmændenes indstilling, som man fandt for dårlig.

Man havde erfaring for, at de meniges interesse for ordningen er god, men at de er for dårligt orienteret. Der bør afsættes tid til, at talsmændene kan drøfte problemer med de menige og give orientering om, hvad der er sket på møder mellem dem og cheferne, for at skabe en bedre kommunikation.

Gruppen fandt, at den gældende talsmandsordning principielt er udmærket og fri nok i sin udformning. Men man anså det for vigtigt, at den betragtes som en samarbejdsordning, således at interessen ikke centrerer omkring klageindholdet.

Man havde fundet uoverensstemmelse mellem lovens formål og den måde, som den praktiseres på.

Man fandt yderligere, at der ikke gives tilstrækkelig orientering om talsmandsordningen. Navnlig i begyndelsen af tjenestetiden ved man for lidt. Der blev stillet forslag om, at der udgives en art grundbog for talsmændene, således at disse ikke er overladt til selv at finde ud af, hvorledes de skal arbejde inden for ordningen.

Gruppen havde fundet stort behov for kurser på landsdelsplan med orientering om talsmandshvervet. Man havde ikke tillid til, at cheferne skulle gøre det, idet disse ikke er tilstrækkeligt objektive og vil kunne udelukke oplysninger, der ikke passer ind i deres interesser.

Man fandt endvidere, at talsmændene ikke har tid nok til rådighed til at røgte deres hverv. (Der var dog erfaring for, at dette nogle steder ikke gør sig gældende). Der burde være en regel om, at talsmændene kunne få den fornødne tid til rådighed.

Gruppen anså bestemmelsen i talsmandslovens § 3 for at være for vagt formuleret. Man fandt, at dette er en væsentlig bestemmelse, der bør ændres således, at der bliver pligt til afholdelse af møder mellem chefer og talsmænd med faste intervaller.

Det samme skulle efter gruppens opfattelse gælde for møder mellem talsmænd og menige. Dette ville fremme kommunikationen og ville kunne bringe talsmandsordningen nærmere til at være den samarbejdsordning, som man mente, at den skulle være.

Mødedeltagerne blev dernæst anmodet om at fremkomme med mere konkrete forslag om de emner, der kunne inddrages under det samarbejde, som mange af grupperne har ønsket.

Under den følgende meningsudveksling viste det sig, at der var et udbredt ønske om at kunne drøfte øvelseslisten, dels for at få rettet oplagte urimeligheder, som mandskabet måske bedre kunne se end cheferne, og dels for at kunne få - og videregive - forklaringer om baggrunden for øvelser, som det kan være vanskeligt for mandskabet umiddelbart at se det fornuftige i, idet man fandt det overordentlig betydningsfuldt for de meniges indstilling til militærtjenesten og dermed for kvaliteten af deres arbejde, at folk kan se fornuftig mening med det, de sættes til. Man mente, at der er en betydelig chance for at få folk til at akceptere selv ubehagelige ting, hvis man blot ville forklare dem formålet hermed.

Man ønskede i det hele taget, at der kunne

foregå frie drøftelser mellem chefer og talsmænd om alle forhold, der vedrører militærtjenesten, ud fra den betragtning, at der herved måtte være mulighed for at bringe de fleste små og store irritationsmomenter ud af verden. Der ville herved kunne skabes et bedre arbejdsklima, og de fleste klager ville kunne undgås. Endvidere mente man, at forholdsregler af den omhandlede art ville kunne nedbringe antallet af disciplinarmidler og straffe, fordi de fleste mindre forseelser har deres udgangspunkt i de mange små irritationsmomenter, som man ikke forstår nytten af, og det heraf følgende dårlige klima, som medfører, at parterne meget let kommer til at stå stejlt overfor hinanden.

Det blev desuden påpeget, at de omhandlede mere almindelige drøftelser om tjenstlige forhold i sig selv ville medføre en aktivisering, som man anså for at være meget nyttig med henblik på at stimulere det menige mandskabs interesse for tjenesten, som man burde »gøre noget mere reklame for«.

Særligt med hensyn til de ønskede drøftelser mellem talsmændene og deres regimentschef blev det fremhævet, at der herved kunne ske en koordinering af de mange små problemer, som opstår i kompagnierne, således at der kunne opnås større ensartethed - f.eks. med hensyn til friheder. Ved hjælp af sådanne møder kunne man undgå den uheldige situation, at oberstløjtnanten senere gav tilladelse til noget, som kompagnichefen tidligere havde sagt nej til.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med befalingsmænd fra hæren i Fredericia den 25. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter fuldmægtig R. Larsen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i grupper efter tjenestegrad og -funktion.

Efter ca. 3¹ times arbejde i grupperne aflagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet inden for forsvaret«.

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

- I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.
- II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe VI (sergenter).

Vedrørende hovedspørgsmål I gav grupperapportøren udtryk for, at indstillingen til talsmandsordningen var absolut positiv, men man måtte dog principielt sige, at talsmandsordningen ikke syntes at blive praktiseret således, som det oprindeligt var tiltænkt. Man havde et tyde-

ligt indtryk af, at den mest benyttedes som en klageordning.

Man fandt, at talsmandsordningen var absolut nødvendig, for at mandskabet kunne have adgang til at få deres forskellige problemer bragt frem og for at kunne klage over uregelmæssigheder. Men der blev lagt for megen vægt på det sidste. Man fandt, at dette skyldtes for lidt oplysning. Dersom folk fik bedre oplysninger om samarbejdsmomentet, ville man opnå bedre resultater.

Denne gruppe fandt det nødvendigt at få bedre folk som talsmænd; det var for ofte balademagere, som i første omgang blev valgt.

Hvis man kunne nå til at få modne folk som talsmænd, ville man få en frasortering af småting, som en kvalificeret talsmand ville sige fra sig for til gengæld virkelig at tage sig af de store ting; der ville være bedre lydhørhed over for kvalificerede og modne talsmænd.

Man mente, at talsmændenes arbejde måtte være at få uoverensstemmelser afgjort, at klage og at fremme samarbejdet.

Talsmanden skulle holde sig inden for sit arbejdsområde og ikke gå til chefen for at diskutere og gøre vrøvl over øvelseslister. Talsmændene ville dog i visse tilfælde kunne være med her, f.eks. ved at få flyttet en badetime, der var lagt før en time i fysisk træning. Gruppen havde erfaring for, at talsmændene havde fået indflydelse ved at gøre ophævelser over øvelseslisten.

Grupperapportøren ville ikke sige, at cheferne var bange for talsmændene, men troede dog, at der blev skelet til, at sagerne eventuelt kunne komme frem i eftermiddagsbladene og lignende.

Rapportøren konkluderede derhen, at man ikke mente, at talsmandsordningen bruges, som den er tænkt.

Man havde med interesse diskuteret, om eventuel negativitet, der opstod i løbet af tjenestetiden hos de menige, kunne påvirkes ved

hjælp af talsmandsordningen. Man var af den opfattelse, at hvis man kunne få talsmændene til at tage sig af andet end klager, ville man kunne nå meget længere. Man fandt det meget væsentligt, at folkene blev gjort interesseret i jobbet i de 16 måneder, de skulle være inde. Man foreslog derfor en ordning, hvorefter der gives orientering om talsmandsordningen i specielt tilrettelagte timer, og at der derefter til stadighed i hver cheftime skulle foregå en diskussion vedrørende talsmandsordningen; man mente, at der i forsvaret kunne opnås meget med hensyn til at aktivisere de unge.

Gruppen fandt, at talsmandsordningen modtages med en blanding af interesse og modvilje. Man mente, at der kunne opnås meget, hvis talsmændene kunne mødes med cheferne til mere almindelige drøftelser; som forholdene er nu, er det nærmest småkliker, der taler med talsmændene.

I denne gruppe havde man fundet det forkert, at det er de samme 2 talsmænd, der sidder i alle dækningsstyrkens 8 måneder. Man fandt, at der bør afholdes valg efter 2 måneders forløb bl.a. af hensyn til muligheden for at udskifte dårlige elementer, og for at skabe en vis kontrol med »kandidaturen«.

Man fandt det vigtigt, at møder blev afholdt i tjenestetiden; det var håbløst for talsmanden at få samlet alle i fritiden. Talsmanden kan derfor ikke »få fat i« de generelle problemer.

Vedrørende hovedspørgsmål IV udtalte grupperapportøren, at talsmandsordningen som sådan slet ikke er så dårlig, men man ville gerne have folk bedre oplyst, eventuelt ved hjælp af en lille pjece ved den første instruktion. Når folk havde læst den udleverede pjece, burde der være lejlighed til at diskutere indholdet.

Gruppen fandt det nødvendigt, at der gives mandskabet en tilbundsående oplysning om talsmandsordningen.

Man fandt det endvidere ønskeligt, at der fast afholdes valg af talsmænd hver 3. måned, og at kandidater opstilles før valget, så chefen kan føre kontrol hermed for at undgå »ballademagere«. Cheferne burde kunne si de dårligst egnede fra.

I øvrigt burde det tilstræbes at få talsmænd, der kan skille småting fra det, som betyder noget. En sådan mand ville være den bedste støtte for kammeraterne.

Et medlem af gruppen sagde fra salen, at talsmændene ikke kan samle folk til møder i fritiden; efter hans opfattelse skulle man ikke

være så bange for at bruge lidt af uddannelses-tiden til dette formål. Man ville få dette manglefold igen, fordi de menige ville blive aktiviseret og dermed interesseret i tjenesten.

Gruppe IV (kommandobefalingsmænd).

Denne gruppes rapportører nævnede indledningsvis, at man i hans gruppe havde diskuteret livligt. Der havde været for kort tid til rådighed.

Vedrørende hovedspørgsmål I fandt man, at der principielt var en positiv indstilling til talsmandsordningen, som man fandt uundværlig i den daglige tjeneste.

Gruppemedlemmernes vurdering af praksis havde været meget forskellig. Man havde set eksempler fra det helt vanvittige og til det helt ideelle. Man var overbevist om, at talsmandsordningen kan drives med godt resultat.

Man betragtede talsmandsordningen som et naturligt led mellem chefer og mandskab. Talsmandsordningen kunne få betydning for uddannelsens effektivitet, hvis talsmændene bruges til at orientere mandskabet. Denne orientering kan ikke gives alene ved cheftimerne.

Vedrørende hovedspørgsmål II fandt man ligeledes, at indstillingen til talsmændene var positiv. Efter gruppens opfattelse kunne talsmændene som mellemlid mellem befalingsmænd og menige afskaffe mange problemer ved at komme frem med dem, før de går i hårdknude.

Men også på dette punkt fandt man, at indstillingen i praksis var meget forskellig fra sted til sted.

Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen stort set opfattes og drives som en klageordning. Dette har gjort talsmandsordningen upopulær, måske særlig hos de værnepligtige befalingsmænd, da det oftest er sergenterne, der klages over (småting), og derfor er talsmændene upopulære mange steder i underafdelingerne. Men der er steder, hvor talsmandsordningen gennemføres fuldt ud, hvor man holder møder, og hvor chefen har initiativet og taler helt ud med talsmændene, således at man undgår klager ved bl.a. at ændre tjenesten af og til.

Talsmændenes kvalitet fandt man problematisk, idet de ofte er ukvalificerede. Den forudseende chef vælger talsmændene blandt dem, der ikke skal på skole for derved at få folk, som han kan beholde. Erfaringen viser, at de udpegede talsmænd næsten altid bliver valgt senere. Derved får chefen en god indflydelse; det er efter gruppens erfaringer sjældent, at

mandskabet vælter en talsmand, og det er sjældent, at ballademagere vælges.

Man havde i gruppen fundet, at talsmandsordningen principielt er god nok, hvis den udnyttes helt ud. Men dens virkning afhænger af de mennesker, der står bag den, hvorfor den altså virker forskelligt. Hvis viljen til at udnytte talsmandsordningen er til stede, er der stort set ikke noget at rette. Hvis viljen ikke er til stede, er der nok en hel del ting, der burde ændres.

Gruppen havde ikke kunnet sige noget generelt om, hvorledes talsmandsordningen virker i praksis. Der er steder, hvor talsmændene tages med på råd i alle spørgsmål. Gruppen fandt, at der ikke går skår af nogen herved, idet ingen behøver at være i tvivl om, hvem der bestemmer.

Man fandt i denne gruppe, at det var ønskeligt at få en ordning, således at der kunne tales med talsmændene både på regiments- eller garnisonsplan, på bataljonsplan og på kompagniplan, idet der er mange fælles ting i forskellige underafdelinger og forskellige afdelinger.

Gruppen mente, at der bliver udpeget talsmænd alle steder, og at de menige og talsmændene bliver orienteret om talsmandsordningen. Men orienteringen er ofte dårlig. Der syntes ikke at være så stort behov for talsmænd i de første 2 måneder, men dette kunne måske netop skyldes mandskabets manglende viden om talsmandsordningen.

Man fandt det i øvrigt ønskeligt, at der etableres talsmandskursus af 2-3 dages varighed. Det var gruppens opfattelse, at man sagtens kunne undvære talsmændene i dette tidsrum, idet en underafdeling kun ville have talsmænd på kursus hver anden eller fjerde måned året rundt. Et sådant kursus ville både udadtil og indadtil give sikkerhed for, at alle talsmænd var orienteret, som de bør være det. Et sådant kursus kunne også være af betydning med hensyn til vurderingen af talsmændenes kvalifikationer. Man fandt, at alle parter ville have gavn af et sådant kursus, der burde forestås enten af klageudvalget eller Forsvarsministeriet.

Gruppen fandt, at de menige burde orienteres noget bedre, selv om dette foregik noget forskelligt på forskellige tjenestesteder. Man efterlyste klare retningslinjer herfor.

Man udtalte desuden, at talsmændenes væsentligste opgave ikke burde være at fremføre klager; talsmændene skal være et naturligt led mellem befalingsmænd og menige, en art tilidsmænd. Det ville bedre klimaet og føre til

større effektivitet, hvis der kunne skabes en nærmere kontakt mellem chefer og talsmænd; man fandt, at dette burde ske ved møder på under af delingsplan med deltagelse af talsmænd, chefer og eventuelt andre befalingsmænd. Endvidere fandt man, at der burde holdes møder med talsmændene på afdelingsplan. Som eksempel på nytten heraf nævnedes man tilfælde, hvor et batteri uddelte flere nattegn end andre. Små irritationsmomenter af denne og lignende art kunne på denne måde let fjernes. Endvidere fandt man, at der burde holdes møder på regimentsplan med bl.a. talsmænd og velfærdsofficerer.

Man fandt, at fritidsudvalgene burde suppleres med talsmændene og batteriernes velfærdsbefalingsmænd. Talsmændene burde også deltage i møder i fritidsudvalgene på højere plan.

Et medlem af gruppen protesterede fra salen mod, at talsmændene skulle have nogen indflydelse på øvelseslisten.

Gruppe III (næstkommanderer i kompagnier).

Grupperapportøren nævnedes indledningsvis, at gruppens resultat var præget af enighed mellem gruppemedlemmerne.

Gruppen havde diskuteret hovedspørgsmål I meget indgående. Gruppens indstilling til talsmandsordningen var positiv, når det gjaldt værnepligtige menige og konstabler. Man havde også diskuteret spørgsmålet om en talsmandsordning for øvrige befalingsmænd, men havde ikke fundet noget sådant påkrævet for sergenterne, idet disse folk kunne tale deres sag selv. Derimod fandt man, at geleddnævnte korporaler kunne have behov for en talsmandsordning. Nogle steder var der kun få, måske en eller to i en underafdeling, men spørgsmålet var måske alligevel værd at overveje. Man kunne f.eks. tænke sig at bringe disse folk ind under konstabernes talsmandsordning.

Med hensyn til hovedspørgsmål II blev det meddelt, at gruppens indstilling til talsmændene var positiv. Man fandt, at det stort set er fornuftige menige, der vælges til talsmænd. Ofte er det de af kompagniet udpegede, der senere vælges.

Man fandt, at lovens angivelse af talsmændenes arbejdsområde virker tilstrækkeligt, idet disse i virkeligheden kan komme med alt. Man havde ikke noget imod, at talsmændene var med i kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg, men dette skulle være som to særlige tjenester.

(Som eksempel nævnes, at der fra 1. januar 1966 på et tjenestested var befalet, at den ene talsmand skal være med i kostforplejningskommissionen). Man mente ikke, at man kunne afskaffe fagmanden og kunne naturligvis ikke stille krav om, at en fagmand skulle vælges til talsmand.

Gruppen havde fundet, at talsmændenes retsstilling var tilstrækkeligt sikret ved de gældende bestemmelser. Man mente, at talsmændene burde kunne fremkomme med alle besværinger angående kompagniets forhold. Men de bør være afskåret fra at gå andre steder hen, før kompagniet har haft lejlighed til at tage stilling til problemerne.

Vedrørende hovedspørgsmål III var gruppens resultat, at man fandt den gældende talsmandsordning tilfredsstillende. Man havde indtrykket af, at de menige var ret ligeglade med talsmandsordningen. Man kendte ikke grunden hertil. Følgende kunne måske være en del af årsagen: For år tilbage havde talsmændene et større job med hensyn til at orientere de menige om, hvad de havde opnået. Nu er der bedre kommunikation fra chefen til de menige vedrørende øvelser og formålet med disse samt andre ting. Derfor er der ikke så meget brug for talsmændene mere.

Gruppens medlemmer havde noteret sig, at det er svært for talsmændene at samle de menige til møde, fordi de menige straks stikker af efter tjenestetidens ophør. De menige kan ikke samles uden for tjenestetiden, medmindre der er tale om meget store problemer.

Vedrørende hovedspørgsmål IV oplyste rapportøren, at man ikke havde forslag vedrørende talsmandsordningen. Mandskabet er ikke i stand til at huske den orientering, der gives, og det grønne hæfte giver for lidt oplysning. Der burde udgives et tillæg til bogen, der bl.a. bør omfatte en definition af, hvad »almindeligt gældende bestemmelser« er. Et tillæg som det nævnte ville også gøre det lettere for talsmændene at gøre rede for deres arbejdsopgaver over for kammeraterne.

Gruppe II (kompagnichefer).

Gruppen havde fundet den nuværende talsmandsordning - der skulle være med til at skabe et tilfredsstillende klima — fyldestgørende.

Gruppen havde endvidere fundet, at der var lagt for stor vægt på talsmændenes deltagelse i klager, hvorved man havde understreget ordningens negative sider. Man fandt, at talsmands-

ordningen og de meniges klageadgang skulle adskilles, dog således at talsmændene fortsat skulle hjælpe kammeraterne ved klagers fremførelse.

Efter gruppens opfattelse havde talsmandsordningen mange positive sider. Grundlaget for, at den kunne blive en succes, måtte dog være, at samarbejdets muligheder akcepteres positivt fra begge sider.

Talsmændene ansås for at være et af de led, hvorigennem cheferne kunne få kendskab til de strømninger, der rørte sig blandt det menige mandskab. Dette og en god forbindelse med de øvrige befalingsmænd skulle give mulighed for at skabe et godt samarbejde, hvori også talsmanden kunne arbejde med til at skabe et bedre klima. Til gengæld skulle talsmændene have gode muligheder for at forelægge sine problemer for cheferne og ville ofte kunne bringe chefernes synspunkter videre til de menige sideordnet med, hvad der foregår i cheftimerne, hvis indhold kan være påvirket af henvendelser fra talsmændene.

Det var gruppens opfattelse, at der fortsat bør udpeges talsmænd i de første 2 måneder, idet der herved kunne tages hensyn til kandidaternes modenhed og uddannelse. Det blev i denne henseende oplyst, at det oftest er de udpegede, som vælges.

Man havde diskuteret spørgsmålet om »bal-lademagere« og folk med afvigende negative indstillinger, men ingen af gruppens medlemmer havde mødt eksempler herpå. Man fandt, at relationen mellem chefer og talsmænd er god, og at de menige er i stand til at vælge de rette folk.

Gruppen var ydermere nået til den opfattelse, at talsmændene til enhver tid bør have lejlighed til og mulighed for at henvende sig til chefen.

Alle gruppens medlemmer havde positive erfaringer med den gældende talsmandsordning. Man fandt, at talsmændene ikke burde have plads i kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg, bl.a. fordi man burde sørge for, at de flest mulige kunne komme til orde.

Endvidere fandt gruppen, at hvis talsmandsordningen anvendes på den rette måde, kunne den være medvirkende til, at man fik forkerte ting rettet, før de blev til problemer, og at de gældende regler er tilpas vide, så talsmandsordningen ikke virker som en påtvunget samarbejdsordning.

Gruppen fandt videre, at mest muligt initiativ måtte komme fra cheferne. Man var derfor ikke

tilhænger af kursus for talsmænd, idet samarbejdet ville blive bedst, hvis orienteringen gives fra kompagniets side. I denne henseende pegede man også på, at der kunne ske hyppige udskiftninger af talsmænd.

Rapportøren nævnede et mindretalsindlæg, som gik ud på, at udveksling af tanker og erfaringer vedrørende talsmandsordningen på landsplan kunne virke positivt, således som man har set det med hensyn til kurserne på Rolighed. Man ville nødig se et diktat om, hvorledes samarbejdet skulle finde sted. En udveksling af erfaringer som det nævnte burde være tilstrækkeligt.

Et gruppemedlem gav fra salen udtryk for, at de problemer, som talsmændene kom med, er af så dårlig karat, at de er uden betydning. Derfor var der ingen motivering for at holde centrale møder.

Gruppe V (løjtnanter af reserven).

I denne gruppe var man kommet til det resultat, at talsmandsordningen var absolut påkrævet - ikke så meget i klagemæssig henseende, men for at etablere samarbejde i underafdelingerne. Man fandt, at der kunne gives talsmændene orientering om øvelseslisten for at stimulere mandskabets interesse for tjenesten og dermed aktivisere en del af personellet. Man kunne på tilsvarende måde advisere ændringer og give forklaringer for at vække interesse for tjenesten.

Vedrørende hovedspørgsmål II blev det oplyst, at delingsførerene ikke ved noget om, hvad talsmændene laver, idet underafdelingscheferne ikke orienterer delingsførerene. Man ønskede, at cheferne på befalingsmandsmøder efter møder med talsmændene skulle fortælle, hvad der er sket.

Man fandt, at talsmændene ikke er særlig duelige. De vælges ofte blandt dem, der råber højt.

Det var gruppens opfattelse, at der ikke blev gjort forskel på talsmændene og andre menige.

Man mente, at talsmændene overalt havde fået alle hjælpemidler udleveret, bl.a. den grønne bog og underafdelingernes blivende bestemmelser.

Med hensyn til arbejdsområdet fandt denne gruppe, at der ikke er behov for ændringer, og at talsmændene ikke burde være med i kostforplejningskommissioner og fritidsudvalg ud fra den betragtning, at jo flere der aktiviseres, desto flere interesserer sig for tjenesten.

Gruppen fandt, at hvis talsmandsordningen benyttes rigtig, er den god nok. Man fandt dog, at visse møder burde være faste, men at talsmændene ikke burde have mulighed for at drøfte øvelseslisten og lignende med mindre der er tale om åbenlyse fejl.

Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen først og fremmest bruges til at klage over ganske små petitesseer, og at talsmændene i nogen grad klagede blot for at klage. Man fandt yderligere, at der bør opstilles en regel om, at talsmændene altid skulle gå til underafdelingschefen, før han går til afdelingschefen.

Man fandt i denne gruppe, at der er behov for en talsmand pr. deling, idet delingerne ofte arbejder så selvstændigt, at ingen rigtig kender folk fra andre delinger.

Det var gruppens opfattelse, at kurser for talsmænd absolut ikke bør afholdes. Dette ville kunne have til følge, at man valgte ny talsmand blot for at skaffe flere en tur til København. Man mente endvidere, at oprettelse af talsmandskurser ville være at gå underafdelingscheferne i bedene. Underafdelingscheferne kunne udmærket forestå talsmændenes orientering, men efter gruppens mening bør det grønne hæfte ændres.

Fra salen gav et medlem af gruppen udtryk for, at cheferne bør have større indflydelse på, hvem der vælges som talsmænd. I øvrigt fandt man ikke, at der var brug for talsmænd i de første uger, således at kompagnichefen burde kunne vente med at udpege sine talsmænd for at være sikker på at få de bedste.

Gruppe I (1 regimentschef og 4 afdelingschefer).

Indledningsvis bemærkede denne gruppes rapportør, at ingen af dens medlemmer har direkte berøring med talsmandsordningen, og at der havde været ret ensartede opfattelser i gruppen.

Med hensyn til hovedspørgsmål I var man kommet til det resultat, at en positiv talsmandsordning er en nødvendighed i forsvaret i dag, hvor udviklingen har sat det aktiviserende medarbejderskab i højsædet, og hvor man har set dette principps værdifulde egenskaber.

Det var denne gruppes opfattelse, at talsmandsordningen i dag ikke er den samme som i 1954, da den nærmest blev følt som et supplement til klageadgangen. Senere har man oplevet det, at samarbejdstanken er trådt mere frem.

Man fandt yderligere, at talsmandsloven bør revideres, så den bliver mere tidssvarende. Man

savnede navnlig - til vejledning for både talsmænd og chefer - en positiv formuleret formålsparagraf, der efter gruppens opfattelse burde slå fast, at talsmandsordningen skal være et bindeled mellem chef og mandskab med henblik på at fremelske et positivt samarbejde. Gruppen advarede i øvrigt mod at gøre en eventuel ny lov for detaljeret, og slog til lyd for, at talsmandsordningen bruges åbent af både chefer og talsmænd.

Gruppen fandt, at det i almindelighed måtte være passende med 2 talsmænd pr. underafdeling, men at der i visse tilfælde kunne være grund til at gøre afvigelser herfra. Bl.a. nævnte man, at der kunne være brug for 1 talsmand for hvert indkaldelseshold de steder, hvor personelerstatningssystemet endnu er i anvendelse.

Medlemmerne af denne gruppe mente, at de fleste befalingsmænd har en positiv indstilling til talsmandsordningen, men at manglen af en formålsparagraf har ført til, at ordningen praktiseres forskelligt rundt om. Man savnede en beskrivelse af »lovens ånd« og ville finde det gavnligt, om man fra centralt hold ville slå fast, hvad talsmandsordningen indebærer, for at skabe noget, som ordningen kunne gro ud fra i praksis.

Selv om talsmændene i mange tilfælde kun kom frem med ting, der måtte karakteriseres som petitesser, var dette ingen grund til at se mindre positivt på talsmandsordningen, da også de små fejl bør rettes, når man træffer på dem. Jo flere uhensigtsmæssige ting talsmændene kunne finde frem og få rettet, desto bedre er det.

Man fandt, at talsmændenes kompetenceområde var tilstrækkeligt. Man mente nok, at talsmændene i almindelighed ikke skulle beskæftige sig med kommandomæssige spørgsmål. Men de steder, hvor forholdene er gode, kunne der dog næppe ske noget ved, at også spørgsmål af denne art drøftes med talsmændene.

Efter gruppemedlemmernes erfaringer var talsmændene mange steder medlem af fritidsudvalgene. Udfra ønsket om at aktivisere de flest mulige, fandt man dog ikke dette særlig ønskeligt. Man var tillige af den opfattelse, at fritidsudvalgenes arbejde var noget i yderkanten af talsmændenes naturlige arbejdsområde.

Med hensyn til kostforplejningskommissionerne fandt man det mindre væsentligt, om medlemmerne var fagfolk. I denne forbindelse nævnedes det, at man ved et af landets regimenter har indført den ordning, at 1 af de menige medlemmer er en udpeget fagmand, medens det

andet menige medlem er »folkevalgt«. Hvis andre end talsmændene kom med her, ville det også være medvirkende til at aktivisere flere af de menige.

Gruppen nævnte, at man i bred almindelighed kunne sige, at den gældende talsmandsordning stort set virker tilfredsstillende, idet alle synes at gå ud fra, at samarbejdet er ordningens væsentligste indhold. Når den praktiseres så forskelligt, som tilfældet er, skyldes det i det væsentlige, at man for tiden befinder sig i en udvikling, hvor betoningen flyttes fra klageindholdet over på samarbejdet, og at alle ikke er fulgt lige hurtigt med i denne udvikling.

Formelt set mente man i gruppen, at talsmændenes retsstilling er tilstrækkelig betrygget. Man påpegede dog samtidig, at kun talsmændene selv kan svare på, om straffebestemmelserne virker afskrækkende.

Det var yderligere gruppens opfattelse, at man kunne få mere ud af talsmandsordningen, hvis begge parter vejledes. En sådan vejledning bør udformes i et almindeligt dagligdags sprog, som alle kan forstå.

Gruppen gik i øvrigt ind for en adskillelse af talsmands- og klagereglerne, idet man dog fandt, at der fortsat måtte være mulighed for, at klagerne kunne få hjælp hos en talsmand.

Et af gruppens medlemmer oplyste fra salen, at det i underafdelinger, der udelukkende er besat med stampersonel, går udmærket at praktisere nøjagtig den samme talsmandsordning, som gælder for de værnepligtige. Men denne taler fandt, at det var for lidt med 2 talsmænd pr. eskadron, idet tidligere holds talsmænd ikke vil varetage senere holds interesser. Det rigtige måtte være 1 talsmand pr. deling.

Under den videre meningsudveksling blev der givet udtryk for, at talsmændene ikke kunne lastes for, at ordningen i vidt omfang opfattes som en klageordning, idet fejlen var, at mange yngre underafdelingschefer var tilbøjelige til at forveksle besværinger med egentlige klager. Man kunne heller ikke laste talsmandsordningen for, at sergenter og andre befalingsmænd ofte ikke er tilstrækkeligt orienteret. Dette er alene den enkelte chefs ansvar.

Der blev ligeledes givet udtryk for, at det principielt ville være forkert at holde møder med talsmændene på bataljonsplan, idet dette kunne påvirke underafdelingschefens bestemmelsesret.

En mødedeltager fandt, at talsmandsordningen var udmærket til at bringe petitesser frem

udefra til rettelse, men man ønskede ikke et større samarbejde med hensyn til uddannelsens tilrettelæggelse.

En anden af mødets deltagere fandt, at der næppe kunne være noget særlig stort behov for samarbejde, hvis der hersker den rette ånd i en underafdeling, og dens chef sørger for at orientere sit menige mandskab i cheftimerne.

Fra anden side blev der givet udtryk for, at man ikke ønskede tingene »klippet ud i pap«, men fandt, at der burde fastsættes meget vide rammer for et frit samarbejde.

Som et konkret eksempel på samarbejde med mandskabet nævnedes et tilfælde, hvor en tals-

mand havde opnået den ændring af øvelseslisten, at en badetime, der var anbragt lige før fysisk uddannelse, blev flyttet tilbage. Endvidere nævnedes tilfælde, hvor man havde ladet mandskabet selv tilrettelægge den mest hensigtsmæssige metode til at få vogne hurtigt pakket og kørt bort i tilfælde af alarmering. Yderligere blev det oplyst, at man et sted havde taget talsmændene med på råd ved udvælgelsen af befalingsmandselever. Endelig blev det i denne henseende udtalt, at stammandskabet besidder et virkelig grundigt kendskab til praktiske forhold, som det kan være lønnende at trække på i et samarbejde.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med menige fra hæren (Østre Landsdelskommando og Bornholms Værn) i Ringsted den 26. januar 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.30 af underudvalgets formand, der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter fuldmægtig R. Larsen kort orienterede de tilstedeværende om den gældende talsmandsordning.

Efter dette foredrag gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i 2 grupper af »ældre« talsmænd, 1 gruppe af »yngre« talsmænd, 1 gruppe af talsmænd for konstabler og 1 gruppe af værnepligtige menige, der ikke var talsmænd.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne aflagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Emnet for mødet var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet inden for forsvaret«.

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende 4 hovedspørgsmål:

- I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.
- II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe III (værnepligtige talsmænd — rekrutter).

Vedrørende hovedspørgsmål 1 fandt gruppen, at talsmændene er et udmærket mellemlid mellem

befalingsmænd og menige. Man fandt det tilfredsstillende, at det var menige valgt af menige, der har dette job.

Vedrørende hovedspørgsmål 2 havde denne gruppe fundet, at indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde er temmelig individuel, men at man som hovedregel måtte sige, at indstillingen er god blandt mandskabet.

Vedrørende hovedspørgsmål 3 havde gruppen fundet, at man ikke havde tilstrækkeligt grundlag for at bedømme talsmændenes muligheder for at få gennemført større ting, der ligger udenfor kompagniets område. Men med hensyn til småting indenfor kompagniet, fandt man, at det går udmærket.

Vedrørende hovedspørgsmål 4 fandt man, at det burde være lovpligtigt, at man på større tjenestesteder samlede alle talsmænd, for at disse kunne holde møde om fælles anliggender.

Man var af den opfattelse, at talsmændene stod meget famlende overfor opgaven, idet de ikke vidste, hvori denne bestod. Gruppen mente derfor, at de menige bør orienteres om, hvad det er at være talsmand. En sådan orientering burde i hvert fald gives efter 2-3 måneders forløb.

Man fandt det helt i orden, at talsmændene i de første 2 måneder var udpeget af vedkommende chef.

Gruppen var kommet til det resultat, at talsmændene helst burde orienteres skriftligt ved hjælp af pjecer o.lign. og burde have adgang til juridisk vejledning fra en auditor eller en civil jurist. Man havde erfaring for, at socialrådgiveren ikke var særlig velegnet til dette.

Efter gruppens erfaringer er det svært at samle mandskabet udenfor tjenestetiden, og man ønskede derfor at få rådighed over en times tid til drøftelser med mandskabet. Dette behøvede ikke at være med faste mellemrum, men kun, når der var noget konkret at tale

med mandskabet om. Eventuelt kunne man oplyse de foresatte om, hvilke emner man kunne tænke sig at drøfte på disse møder.

Efter gruppens opfattelse var der kun to midler til at gøre sig bekendt med talsmændenes arbejdsopgaver og de regler, der gælder herfor, nemlig Lærebog for Hærens Menige og den grønne bog. Man fandt dette utilstrækkeligt, og grupperapportøren henledte opmærksomheden på, at man på biblioteket kan låne Pürschels kommentar til militær straffelov m.v. Det var gruppens opfattelse, at talsmænd ikke har adgang til at se regulativer m.v., men at de burde have lejlighed hertil.

Endelig fandt gruppen, at såvel de værnepligtige sergenter som de frivillige sergenter burde have en talsmandsordning.

Et medlem oplyste fra salen, at man visse steder bliver orienteret meget grundigt om, hvad talsmandsordningen går ud på.

Gruppe I (»ældre« værnepligtige talsmænd).

Denne gruppes rapportør oplyste indledningsvis, at gruppen var sammensat af folk fra forskellige kaserner, og dette havde vist, at talsmandsordningen fungerer meget forskelligt de forskellige steder, hvorfor det var svært at komme med et samlet billede. Rapportøren gjorde i øvrigt opmærksom på, at det ikke var hans egne synspunkter, men gruppens, som han fremførte.

Det meste af, hvad man havde at fremføre, henhørte under hovedspørgsmål 4, hvilket kunne tyde på, at den gældende talsmandsordning er utilfredsstillende.

Vedrørende hovedspørgsmål 1 mente man i øvrigt, at der bør eksistere en talsmandsordning som garanti overfor mandskabet for en retfærdig behandling. Talsmanden kan fremføre klager og kan forebygge disciplinarmidler samt tale om mange mindre ting.

Desuden fandt man en talsmandsordning praktisk, fordi man herved fik mulighed for, at kun én mand skulle gå til chefen i stedet for, at alle banker på døren. Man fandt det også praktisk, at befalingsmænd af alle lag kunne lade forklaringer om, hvad der forestår, tilflyde mandskabet via talsmændene. Endelig fandt man, at en talsmandsordning kan bruges som en sikkerhedsventil, idet en talsmand ofte med bedre resultat end en befalingsmand kan sige til en kammerat, at han skal tage sig sammen.

Generelt ville man sige, at en talsmandsordning er en god ting.

Vedrørende hovedspørgsmål 2 havde man først diskuteret de meniges indstilling, og man var kommet til det resultat, at mandskabet ikke kender nok til ordningen. Mandskabet ved ikke, hvor de kan få hjælp, og ved ikke, hvad talsmændene kan opnå. I denne forbindelse nævntes nogle praktiske eksempler på, at talsmænds indsats havde ført til gode resultater.

Rapportøren udtalte dernæst, at cheferne jo var tvunget til at etablere en talsmandsordning, da dette var lovfæstet. Noget andet er, om den gennemføres på en tilfredsstillende måde. Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen kun virker godt, hvis den er dobbeltsidig, så både talsmanden og chefen er aktive. Cheferne bør samle talsmændene til møder med bestemte mellemrum. Kun et enkelt af gruppens medlemmer havde kendskab til, at regelmæssige møder af denne art afholdes under den nuværende ordning.

Gruppen havde fundet, at talsmændenes arbejdsområde var interessant, men at arbejdet let bliver alt for stort, medmindre talsmændene vil kunne disponere over lidt af tjenestetiden til at passe dette særlige job. Man ville mene, at et par timer om ugen var tilstrækkeligt. Man mente desuden, at talsmændene bør have adgang til skrivemaskine og adgang til love og bestemmelser. Blandt andet bør de for hver enkelt garnison gældende blivende bestemmelser gives til talsmændene. Det grønne hæfte er ikke tilstrækkeligt.

Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen ofte påkalder for lidt interesse fra chefernes side, og at det ofte er talsmændene, der må tage initiativet til afholdelse af møder. Gruppen fandt, at det er de enkelte chefer, som selv bestemmer, hvorledes talsmandsordningen bruges. Man havde den opfattelse, at talsmandsordningen i meget højere grad, end tilfældet nu er, kan bruges til almindelig kommunikation — til at oplyse i begge retninger og til at få uhenigtsmæssigheder ændret. Man mente, at cheferne gør for lidt brug af talsmandsordningen på denne måde.

Vedrørende hovedspørgsmål 4 fandt man det ikke forkert, at talsmændene i den første del af tjenestetiden er udpeget.

Man fandt nødvendighed for, at talsmændene kom på kursus i 2-4 dage efter et par måneders tjenestetid. Kurser af denne art bør ledes og tilrettelægges af uvildige personer, men må gerne afholdes på garnisonsplan.

Emnerne for et sådant kursus bør være tals-

mændenes arbejdsområde og rettigheder samt en dybtgående orientering om militær retsplejelo- og militær straffelov. Det er ikke nok med den almindelige orientering i tjenestekendskab og ikke nok med det grønne hæfte, som ikke alle kan læse. Dette hæfte bør revideres og gøres til en egentlig lærebog for talsmænd.

Man fandt videre, at disse kurser bør følges op af korte fælles talsmandsmøder, der skal have karakter af en efteruddannelse og ikke være nogen koordinering af talsmændenes arbejde, men fortløbende orientering om militær retsplejelov og militær straffelov.

Man fandt videre, at talsmændene bør holdes løbende orienteret om reglementer, der vedrører deres arbejdsområde, og foreslog i denne forbindelse brugen af et ringbind med løseblade.

Denne gruppe fandt videre, at loven bør laves om, således at talsmændene får lov til at gå udenom kommandovejen. Man lagde megen vægt på dette, idet det for ofte sker, at sager standses på et for lavt plan.

Man fandt videre, at befalingsmændene i højere grad bør orienteres om talsmandsordningen. Det gælder særligt sergenterne. Denne orientering skal omfatte talsmændenes rettigheder og muligheder.

Grupperapportøren nævnte et tilfælde, hvor man ikke havde fået hjælp, da man ringede til FOV. Man ville gerne have, at FOV bliver et støtteorgan for talsmændene og dermed for de menige. Man mente, at den, der skulle stå i spidsen for dette særlige arbejde, skulle være en civil mand, der kender militær straffelov og militær retsplejelo- og militær straffelov m.v. til bunds, og som ikke har foresatte, hvis bedømmelse af ham kan influeres af den stilling, han tog i disse sager.

Fra salen gav en mødedeltager oplysning om en ordning, som fandtes på det tjenestested, hvor han kom fra. Ordningen gik ud på, at talsmændene holdt møde hos afdelingschefen hver måned. Afdelingschefen adviserede 14 dage i forvejen talsmændene, som fik 7 dage til at tænke over tingene og aflevere forslag til en dagsorden. Dagsordenen blev duplikeret og sendt tilbage til kompagniet og til talsmændene. Derefter mødtes talsmændene i hvert kompagni med deres chef, og man ordnede da de spørgsmål, der kunne løses på kompagniplan, således at kun andre spørgsmål kom til behandling under mødet hos afdelingschefen. Den pågældende mødedeltager mente i øvrigt, at reglen om de

4 dages ekspeditionstid for hvert led i kommandomyndigheden burde med i den grønne bog.

Gruppe V (»ældre« værnepligtige menige uden talsmandsfunktion).

Vedrørende hovedspørgsmål 1 udtalte denne gruppe, at talsmandsordningen altid bør eksistere som et gode for alle parter.

Vedrørende hovedspørgsmål 2 udtalte denne gruppes rapportør at talsmændene burde kunne tage alle forhold vedrørende tjenesten op til debat med cheferne.

Man fandt endvidere, at det kunne være en god ide, at talsmændene blev spurgt om, hvorledes de menige ville reagere på eventuelle nye bestemmelser, inden disse blev sat i kraft.

Vedrørende hovedspørgsmål 3 fandt man, at talsmandsordningen kun virker de steder hvor cheferne går ind for det. Man ville gerne vide noget mere om, hvad talsmandsordningen går ud på, og fandt, at det grønne hæfte i denne henseende var utilstrækkeligt.

Vedrørende hovedspørgsmål 4 fandt man, at 4-dages reglen var god, men at den ikke bliver brugt i praksis.

Man ønskede i øvrigt, at der blev afholdt talsmandskonferencer 2 gange om året. for at talsmændene kunne diskutere fælles problemer igennem. Dette skulle foregå på landsplan og deltagerne udvælges af de enkelte tjenestesteders talsmænd.

Man fandt det nødvendigt, at der udarbejdedes referat om talsmandsmøderne. Når talsmændene skulle fortælle videre, hvad der var foregået, blev det ofte fordrejet efterhånden som oplysningerne spredtes.

Man fandt, at for mange af de daglige problemer ikke var omtalt i det grønne hæfte. Man fandt endvidere, at straffe- og disciplinarpraksis er for tilfældig. På disse områder bør der herske større ensartethed. Og der bør ikke gives disciplinarmidler for ligegyldige ting, således som det ofte sker nu. Dette var efter gruppens opfattelse en af grundene til, at mandskabet får en negativ indstilling efterhånden.

Gruppen udtalte videre, at man fandt befalingsmændenes uddannelse for ringe, og at de er for umodne. Der var for kort periode for de ældre officerer til at udnævne bealingsmands elever. Man fandt det i orden, at sergenterne skulle bestemme, men de kan ikke leve op til den myndighed, man har givet dem. Derfor skal talsmændene »løbe på dørene«.

Gruppe II («ældre» værnepligtige talsmænd).

Man havde i denne gruppe været enige om, at de nugældende talsmandsregler danner et godt grundlag for udarbejdelse af en rigtig talsmandsordning.

Man var utilfreds med lovens titel, der forleder til at opfatte ordningen som en klageordning.

Talsmandsordningen og klageordningen burde efter gruppens opfattelse adskilles i 2 love, men man burde beholde den ventil, at talsmanden skal kunne hjælpe sine kammerater med at fremføre klagesager.

Det var gruppens opfattelse, at de fleste talsmænd ikke var bange for at røgte deres hverv.

Man mente, at ansvaret for talsmændenes orientering burde tages fra cheferne. I stedet burde der etableres et kursus, som talsmænd skulle følge i den første tid efter, at de var blevet valgt. Talsmændene burde orienteres om arbejdsområdet og burde have en dybtgående orientering om militær retsplejelov og militær straffelov. Denne gruppe udtrykte ønske om, at alle talsmænd fik udleveret Pürschel's kommenterede udgave af militær straffelov m.v.

Man fandt, at visse paragraffer i talsmandsloven burde gøres mere kategoriske, bl.a. § 3, stk. 2, for at tvinge cheferne ind i et samarbejde.

Gruppens rapportør indskød her, at hans egen chef følte sin pligt til at bruge talsmandsordningen rigtigt, men det var ikke alle i gruppen, der havde samme positive erfaringer.

Gruppen fandt videre, at talsmændene efter et sådant kursus burde holdes løbende orienteret, og også denne gruppe pegede i denne forbindelse på muligheden for at have et ringbind med løbsblade.

Man fandt det vigtigt, at talsmændene skulle have adgang til at læse alle bestemmelser til og med klassificeringsgraden »til tjenestebrug«, og så heri en parallel til partsoffentlighedsloven. Ellers vidste de menige aldrig noget.

Gruppen fremsatte i øvrigt ønske om juridisk bistand fra auditørkorpset, idet man havde et godt indtryk af dette korps.

Man fandt endvidere, at alle de få virkelige klager skulle gå udenom kommandovejen, fordi hver befalingsmand skal være loyal overfor sine underordnede befalingsmænd. Man fandt dette naturligt nok, men fandt tillige, at dette udelukkede dem fra at beskæftige sig med sager af den omhandlede art i første omgang.

Gruppen fandt tillige, at disciplinarmidlerne

uddeltes meget tilfældigt. Det ville derfor være rart, om talsmændene kunne tale med cheferne om dette i tilfælde, hvor man mente, at et disciplinarmiddel var anvendt uretfærdigt.

Befalingsmænd af lavere grader burde efter denne gruppens opfattelse orienteres om talsmandsordningen.

Gruppen mente endvidere, at man burde afskaffe reglen om, at 10 dages vagtarrest kunne udelukke en mand fra at være talsmand. En straf af denne størrelse kunne f.eks. fås for en enkelt vagtforsæelse. Det var gruppens opfattelse, at en menig som regel ikke er blevet en dårligere talsmand, fordi han er straffet.

Et andet medlem af denne gruppe udtalte, at ingen talsmand ville spille sin tid på at lave bevidst grundløse klager. Bestemmelsen i militær straffelovs § 59 var derfor unødvendig, men den kunne bruges som pression, hvorfor den burde ophæves. Dette medlem mente i øvrigt også, at klager ofte tilbageholdes eller »syles«.

Gruppe IV (Konstabeltalsmænd).

Vedrørende hovedspørgsmål 1 mente denne gruppe, at konstablene nok burde have en talsmandsordning, men ikke den samme som de værnepligtiges, idet de to gruppers syn på militærtjenesten er forskellig.

Hovedspørgsmål 2 havde man ingen bemærkninger til, men vedrørende hovedspørgsmål 3 udtalte det, at talsmandsordningen kun opfattes som en klageordning til trods for, at lovens mening sikkert er, at den både skulle virke som en klageordning og som en samarbejdsordning for begge parter.

Vedrørende hovedspørgsmål 4 fandt man for det første, at talsmændene burde have adgang til alle reglementer for at være orienteret. Man mente, at der kommer mange skrivelser vedrørende stampersonellet, som dette personel ikke har kendskab til.

Gruppens rapportør udtalte videre, at talsmændene bør instrueres om deres hverv. Dette bliver de ikke, som forholdene er nu, selv om dette nok er underafdelingschefernes pligt. Man oplyste i denne henseende, at talsmændene end ikke får udleveret den grønne bog.

Også denne gruppe fremsatte ønske om juridisk bistand og mulighed for at gå udenom kommandovejen. Eventuelt kunne man få bistand hos auditørkorpset.

Det udtaltes videre, at det ikke skulle være nødvendigt at benytte de særlige tiltaleformer under talsmandsmøder. Man fandt det ødelæg-

gende, hvis der ved disse lejligheder blev holdt for strengt på formerne.

Gruppen oplyste, at ingen af dens medlemmer nogen sinde havde oplevet, at chefen havde brugt talsmandsordningen som bindeled fra sig til de menige. Dette måtte vel også være meningen med ordningen.

Gruppen var kommet til det resultat, at talsmandsordningen i sin nuværende udformning ikke fremmer samarbejdet.

Rapportøren fra gruppe V indskød her, at man mente, at der var opnået en del samarbejde i mange underafdelinger, og at talsmandsordningen ikke alle steder udelukkende opfattedes som en klageordning.

Efter grupperapporteringerne blev alle mødedeltagerne anmodet om at give udtryk for, hvad de lagde i begrebet samarbejde, idet man blev bedt om at udskyde alle spørgsmål om straffe, disciplinarmidler og egentlige klager.

En af mødedeltagerne mente, at talsmændene kunne være med ved ordningen af mange praktiske forhold, og nævnte som eksempel herpå, at man i talerens underafdeling havde behandlet et spørgsmål om geværpudsning, som skulle finde sted hver lørdag, selv om geværet ikke havde været brugt i den forløbne uge. Man fandt, at der ofte blev givet arbejdsopgaver blot for at få tiden til at gå. På disse områder kunne talsmændene medvirke til at få tingene til at glide.

En anden mødedeltager mente, at talsmændene kunne være med til at drøfte arbejdsprogrammet for den følgende uge. Man var for tilbøjelig til at gå i de samme spor, og der var blandt mandskabet et udbredt ønske om mere afvekslende øvelsesprogrammer. Man ville bl.a. gerne have lidt mere teori. Der blev i denne forbindelse nævnt ting som flykending og panserkending, som man mente, at mandskabet blev sat alt for lidt ind i. Også denne mødedeltager mente, at man lavede for mange ting blot for at udfylde tiden, der, som eksemplerne viste, kunne bruges til noget mere fornuftigt.

En tredje mødedeltager mente, at man skulle prøve på at få menige og befalingsmænd til at møde hinanden, hvor grupperne støder sammen, hvilket kunne være medvirkende til at skabe et bedre klima. Talsmandsordningen kunne bringe grupperne i samtale med hinanden, og man

kunne på den måde prøve at møde problemerne på så lavt et plan som muligt og i øvrigt tale om tingene, inden de blev til rigtige problemer. Man fandt, at begge parter af og til måtte kunne bøje sig, dersom der skulle være tale om virkeligt samarbejde.

En anden mødedeltager gav udtryk for, at der var alt for mange straffe i forsvaret på grund af personellets utilfredshed. Man savnede forklaringer på, hvad der blev foretaget, og disse forklaringer kunne talsmændene formidle. Talsmændene skulle i det hele taget være tale-rør til de menige.

En mødedeltager oplyste, at han selv som talsmand havde det som blommen i et æg. Til trods herfor manglede der et rigtigt samarbejde. Man mente, at dette samarbejde skulle bl.a. dreje sig om praktiske ting. Han fandt, at der var lovlig meget reglementsrytteri. Talsmændene kunne måske af og til få befalingsmændene til at springe en reglementsbestemmelse over, hvor dette var praktisk, dersom der var tilstrækkelig nær kontakt. Blandt andet mente den pågældende, at en major burde have større beføjelser, idet man i gruppen havde haft erfaringer for, at befalingsmændene ofte var for bange for at tage et selvstændigt ansvar, måske af frygt for konsekvenser - f.eks. forflyttelse, når man lige har købt hus. Denne taler mente i øvrigt, at der kunne opnås meget, dersom kompagnichefen sagde til befalingsmænd, der er på kant med de menige, at han skulle prøve at tale med talsmændene. I øvrigt mente taleren, at almindelige drøftelser kunne løse op for meget, og at der i øvrigt også burde være faste møder med befalingsmændene.

En anden mødedeltager gav udtryk for, at talsmændene gerne ville have bedre oplysninger fra FOV.

Den næste taler nævnte et praktisk eksempel fra sin virksomhed som talsmand, idet han havde opnået, at man fik lagner udskiftet hyppigere end tidligere. På tilsvarende måde måtte talsmændene have muligheder for af og til at få gennemført ændringer i reglementer. Men i øvrigt mente denne taler, at talsmændene burde have kontakt med afdelingschefen, som ofte bedre kunne tage bestemmelse om ting af den nævnte art, der også kunne være af betydning i andre kompagnier.

Hr. undervisningsdirektør Sigurd Højby.

Vedr.: Udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelsen og de med arbejdsklimaet i forsvaret forbundne problemer.

Gennem Civilforsvarsstyrelsens observatør i ovennævnte udvalg, sektionschef P. N. Nyegaard, og formanden for udvalgets underudvalg IV, forbundsformand E. Hovgaard Christiansen, er Civilforsvarsstyrelsen blevet bekendt med **afholdelsen** af en række orienteringsmøder for menige og befalingsmænd ved en række af forsvarets afdelinger til behandling af spørgsmål om forsvarets talsmandsordning og det menige mandskabs klageadgang.

Efter en telefonisk drøftelse den 21. januar 1966 mellem hr. Hovgaard Christiansen og mig overværede Nyegaard orienteringsmødet på Ringsted kaserne den 26. januar og afgav rapport til Civilforsvarsstyrelsen om sine indtryk fra dette møde.

Efter at have studeret denne rapport er Civilforsvarsstyrelsen nået til den overbevisning, at det ville være meget ønskeligt, om et tilsvarende sæt orienteringsmøder kunne arrangeres for menige og befalingsmænd fra Civilforsvarskorpset. Civilforsvarsstyrelsen ville være interesseret i at tilvejebringe et lignende materiale,

som nu foreligger for forsvarets vedkommende, til belysning af eventuelle nuanceforskelle i Civilforsvarskorpspersonellets indstilling til de omhandlede problemer i forhold til den indstilling, som forsvarets personel har givet udtryk for.

Man skal derfor forespørge, hvorvidt der måtte være mulighed for, at forsvarets »**klima-**udvalg« kunne påtage sig at arrangere to møder for civilforsvarets personel efter ganske tilsvarende retningslinier som for de for forsvaret afholdte møder og derefter behandle det på møderne fremkomne materiale på tilsvarende måde.

Man forudsætter, at de nærmere enkeltheder i forbindelse med arrangementet, såfremt dette lader sig gennemføre, aftales mellem Civilforsvarsstyrelsen og klimaudvalget. For Civilforsvarsstyrelsens vedkommende vil henvendelse om praktiske spørgsmål kunne ske direkte til brigadechef J. C. Krieger, Civilforsvarsstyrelsen.

sign. Schultz.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med menige fra Civilforsvarskorpset på Bernstorff Slot den 1. april 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.00 af underudvalgets formand, forbundsformand E. Hovgaard Christiansen, der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter fuldmægtig R. Larsen kort orienterede de tilstedeværende om den indenfor Civilforsvarskorpset gældende talsmandsordning.

Derefter gav formanden en instruktion om gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i 1 gruppe for »ældre« talsmænd, 2 grupper af »yngre« talsmænd, 1 gruppe af talsmænd fra skoler og 1 gruppe af menige uden talsmandsfunktion.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne aflagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter der foregik en supplerende meningsudveksling på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 17.00 afsluttede formanden mødet.

Mødets emne var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet indenfor civilforsvaret.«

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende hovedspørgsmål:

- I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.
- II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe 2 (yngre talsmænd).

Denne gruppe fandt den gældende talsmandsordning alt for begrænset, men betragtede den

som et gavnligt skridt frem mod den almindelige demokratisering af civilforsvaret, som måtte betragtes som det endelige mål. Man fandt yderligere, at der hos alle menige og hos en del befalingsmænd principielt var en positiv indstilling til talsmandsordningen.

På grundlag af de enkelte gruppemedlemmers erfaringer var man nået til det resultat, at talsmandsordningen i dag fungerer meget forskelligt fra sted til sted. I visse sektioner fungerer ordningen udmærket, medens den i andre sektioner stort set ingen virkning har.

Efter gruppens opfattelse måtte det være en vigtig opgave at gøre befalingsmændenes indstilling mere positiv og i det hele taget ændre arbejdsklimaet, hvilket mere eller mindre kunne gøre en talsmandsordning overflødig. Man fandt det dog tillige ønskeligt, at talsmandsordningen også for civilforsvarets vedkommende blev kodificeret i en lov, som kunne gøres til genstand for fortolkning.

Under de nuværende forhold fandt man, at talsmændene ikke har mulighed for at finde frem til, hvilke regler der egentlig gælder, idet lærebogen for civilforsvarets menige er uden retskraft og i det hele giver utilstrækkelige oplysninger. Man anså civilforsvarets lærebog for at være væsentlig ringere, end de tilsvarende bøger, der er i brug indenfor de militære værn.

Desuden fandt man i denne gruppe, at alle uklassificerede bestemmelser automatisk burde udleveres til talsmændene, der under de nuværende forhold er udsat for at få forkerte oplysninger. Eksempelvis nævntes, at de nye regler om korpsanstand m.v. tilsyneladende havde vanskeligt ved at trænge igennem visse steder. Det var vel som regel således, at talsmændene kunne få adgang til at se de gældende bestemmelser hos chefen, men det betragtedes som en utilfredsstillende ordning, at talsmændene ikke selv har et sæt bestemmelser at slå op i.

Talsmændenes aktivitet begrænses, hvis de

skal gå til chefen, hver gang de skal søge oplysning om et eller andet forhold. I øvrigt rejste gruppen det spørgsmål, om man ikke er tilbøjelig til at klassificere for meget. F.eks. betragtes det som urimeligt, at de nye regler for mandskabsbehandling ikke er tilgængelige for de menige.

Gruppen efterlyste desuden en ret for talsmænd og for værnepligtige, der skal straffes, til at gøre sig bekendt med indberetninger og andet materiale, der indeholder det faktiske grundlag for vurderingen af, om der er anledning til at skride ind.

I denne gruppe havde man fundet behov for en bedre uddannelse af talsmændene på halv-årige talsmandskurser, der skulle give en ordentlig orientering om de gældende bestemmelser. Endvidere ønskede man, at der organiseredes en indbyrdes kontakt mellem de forskellige tjenestesteders talsmænd ved hjælp af kvartårige talsmandsmøder, ligesom man efterlyste en egentlig talsmandshåndbog til afhjælpning af de værste mangler.

I gruppen havde man fundet behov for en udvidelse af talsmændenes beføjelser, bl.a. i forbindelse med indberetning af værnepligtige, idet talsmændene — foruden at have ret til at gøre sig bekendt med sagernes skriftlige materiale - burde have ret til at optræde som bisiddere for værnepligtige under disciplinær- og straffesager. Man fandt det urimeligt, at det alene er forbeholdt kolonnen at have en repræsentant i retten. Den anklagede menige burde også have en repræsentant med. De begrundelser, der er blevet givet for den nuværende ordning, fandt man utilstrækkelige og uholdbare.

Man ønskede tillige, at der blev pålagt kolonnecheferne en pligt til høring af talsmændene, før der foretages ændringer af instruktioner m.v., der berører de meniges forhold, ligesom man fandt, at det burde være pligtmæssigt for inspicerende brigadechefer at mødes med sektionernes talsmænd uden de lokale befalingsmænds tilstedeværelse.

Yderligere foreslog denne gruppe, at der i et prøveår indførtes møder mellem cheferne og sektionernes talsmænd med faste mellemrum, og at denne ordning gøres permanent, hvis forsøget falder heldigt ud.

Denne gruppe fandt det ligeledes vigtigt at indføre en regel om faste møder (1 gang pr. måned) mellem de menige og deres talsmænd i tjenestetiden med henblik på drøftelse af fælles anliggender og for at orientere mandskabet om

resultaterne af talsmændenes arbejde. Ved møder af denne art burde der foreskrives mødepligt for de menige, idet alles mening burde komme frem.

Man fandt ligeledes behov for, at talsmændene af og til kunne afholde møder med kolonnens samlede mandskab, ligesom man ønskede en regel om, at en sektionens værnepligtige kunne vælge talsmænd fra en anden sektion i tilfælde, hvor dette var mere hensigtsmæssigt, f.eks. fordi man i den anden sektion havde en mand med speciel fagkundskab.

Gruppen efterlyste tillige værnepligtige meniges deltagelse i almindelige udvalg som f.eks. Højby-udvalget.

Selv om problemet ikke betragtedes som særligt presserende, fandt man dog, at talsmændene principielt burde beskyttes mod forfølgelse og forflyttelse. Der var dog nok snarere en tendens til at behandle talsmænd særlig godt end det modsatte. Men man havde dog i gruppen været ude for, at en talsmand var blevet truet med at komme på befalingsmandsskole, ligesom man havde oplevet, at en talsmand var blevet kommanderet bort før en inspektion.

Gruppen anså reglen om afsættelse af talsmænd på grund af straf for at være uheldig, idet en sådan regel kunne friste en chef til at provokere f.eks. en lydighedsnægtelse for at få en talsmand af vejen. Derimod fandt man det rimeligt, hvis der eksisterede en regel om afholdelse af nyt talsmandsvalg, når en talsmand er blevet straffet, således at mandskabet på denne måde fik lejlighed til at udtale sig om, hvorvidt man stadig har tillid til den pågældende. Principielt mente man ikke, at talsmændene absolut behøvede at høre til »de pæne drenge«.

Man fandt det ikke urimeligt, at der kan straffes for bevidst urigtige klager, men man var af den opfattelse, at der i tjenesteforholdsundervisningen blev lagt for stor vægt på ordet »urigtig« og for lidt på »bevidst«.

Gruppen anså det endvidere for påkrævet, at talsmændene blev beføjet til at tage en sag op uafhængigt af den direkte implicerede meniges ønske.

Endelig fandt denne gruppe det vigtigt, at talsmandsvalg foregår uden påvirkning fra befalingsmændenes side. Disse burde derfor ikke være til stede ved det forberedende møde, hvor kandidaterne opstilles osv., hvorimod man ikke havde noget imod, at selve valget blev overværet af en befalingsmand.

Gruppe 1 (ældre talsmænd).

Denne gruppes rapportør oplyste indledningsvis, at hans gruppes resultater på mange punkter faldt sammen med den første gruppes, hvilket formentlig skyldtes et fælles kendskab til »Hillerød-rapporten«.

I gruppe 1 betragtede man principielt talsmandsordningen som et organ for klimaforbedring og samarbejde og så talsmændene som et forbindelsesled, der kan virke som »lynafleder« og give de menige indtryk af at være underkastet rimelige retslige forhold, ligesom talsmændene kan viderebringe ledelsens forklaringer til de menige.

Man mente, at talsmændenes arbejde burde kunne omfatte alle forhold, der har forbindelse med tjenesten. Man fandt dog behov for særlige velfærds- og kostudvalg, hvor medlemmernes sagkundskab kunne udnyttes. Man fandt også i denne gruppe, at talsmændene burde have mulighed for at rejse en sag, selv om vedkommende menige ikke ønskede dette.

Det var gruppens opfattelse, at de menige i de fleste tilfælde respekterer talsmandens skøn - også i tilfælde, hvor han afviser at have med en sag at gøre. Talsmændene respekteres ligeledes i almindelighed af befalingsmændene, som man af og til retter henvendelse til — i stedet for at gå til chefen - for at afværge konflikter og for ikke at bringe befalingsmanden i vanskeligheder.

Møder mellem talsmændene og deres foresatte burde efter gruppens opfattelse blot være præget af de almindelige høflighedsformer, idet man betragtede overholdelse af sædvanlig korpsanstand som ødelæggende for den nødvendige meningsudveksling.

Efter gruppens erfaringer tager cheferne nogle steder talsmandsordningen meget let, hvilket ikke er inspirerende for talsmændene. Endvidere havde man været ude for, at visse chefer ikke ville anerkende talsmændene som mandskabets repræsentanter, men brugte dem til at »pleje egne interesser«.

Gruppens medlemmer havde kun i få tilfælde hjulpet menige med at klage. I stedet havde man brugt den teknik at foretage henvendelse i form af forespørgsler, idet man i så fald ikke kunne blive anklaget for at fremsætte bevidst grundløse klager.

Gruppen havde fundet, at talsmandsordningen også for Civilforsvarets vedkommende burde nedfældes i en lov. Desuden savnede man en talsmandshåndbog og udlevering af regle-

menter m.v., idet navnlig nye talsmænd ikke kunne være klar over, hvad der fandtes af den slags og følgelig heller ikke kunne vide, hvad de skulle bede om lov til at se. Talsmændene burde i det mindste udstyres med et indeks over de gældende bestemmelser.

Endvidere burde talsmændene gøres bekendt med rammerne for disciplinarmidlers udmåling, og man fandt det rimeligt med en regel om, at cheferne skal tale med vedkommende talsmand, før disciplinarmidler pålægges. Man fandt dette nødvendigt, fordi de menige ofte ikke selv var i stand til at udtrykke sig tilstrækkelig klart under afhøringer.

Også denne gruppe fandt det rimeligt, at talsmændene får lejlighed til at udtale sig, før instruktioner m.v. ændres, ligesom man fandt, at talsmændene burde tages med på råd med hensyn til natøvelsers placering i øvelsesplanen o.lign.

Gruppen understregede vigtigheden af, at talsmændene deltager i den daglige tjeneste på lige fod med kammeraterne og ikke »tildeles sukkergodt« i form af udstikning til særlig behagelig tjeneste. Dette ville betyde en væsentlig svækkelse af deres funktion.

Desuden fandt man, at talsmændene havde behov for at have et særligt skab til opbevaring af deres papirer m.v. og burde have adgang til skrivemaskine samt andre hjælpemidler på tjenestestedet, ligesom de burde kunne benytte en del af tjenestetiden til udøvelse af talsmandshvervet.

I gruppen havde man diskuteret, hvorvidt talsmændene burde have adgang til juridisk bistand, men var ikke nået til enighed herom.

Endelig fandt denne gruppe, at de værnepligtige befalingsmænd også burde have talsmand til at varetage deres interesser.

Gruppe 4 (talsmænd fra skoler).

Fra denne gruppes side blev det understreget, at der var tale om en rapport fra en gruppe, der er tvunget til at akceptere systemet. Man havde udformet rapporten som en positiv kritik og ville mest komme ind på de punkter, hvor man havde fundet behov for ændringer.

Gruppens hovedresultat var, at talsmandsordningens princip er positivt, og at ordningen som sådan bør bevares. Men i praksis fungerer talsmandsordningen ikke tilfredsstillende og bør have mere faste rammer.

Man fandt ikke grund til at kritisere, at de første talsmænd udpeges af vedkommende chef.

Men man mente, at valg skulle afholdes allerede efter 1 måneds forløb. 2 måneder med udpegede talsmænd var for lang tid, da det kan forekomme, at chefen ikke har fundet den rigtige mand frem. 1 måned skulle være tilstrækkelig lang tid til, at de værnepligtige kan lære hinanden at kende, og overgangsordningen bør være så kort som mulig. De nuværende valgregler fandt man gode nok.

Gruppen mente, at der er et betydeligt behov for mere konkret betonet oplysning, så de menige blev sat i stand til bedre at udnytte talsmændene. Bedre oplysning ville tillige gøre talsmændene bedre egnet til at løse deres opgave. Orienteringen burde være ens for menige med og uden talsmandsfunktion og burde omfatte strafferetlige forhold, reglementer og tjenstlige forhold i det hele taget. Lærebog for Civilforsvarskorpsets menige kunne efter gruppens opfattelse langt fra dække dette behov. Talsmændene burde forsynes med alle uklassificerede korpsbefalinger o.lign.

Man fandt, at der desuden 2 gange årligt burde afholdes talsmandskursus på brigadeplan. Kurserne måtte ikke ligge på sektions- eller kolonneplan, idet det i så fald ville være for let at påvirke talsmændene i bestemte retninger. Samme person burde stå for kurserne i begge brigader for at sikre ensartetheden.

Det var gruppens indtryk, at der burde være bedre korrespondance mellem de forskellige kolonner, idet man for ofte så, at talsmændene et sted kunne opnå noget, som var umuligt et andet sted.

Man kunne desuden tilslutte sig den tidligere rapportørs forslag om, at brigadecheferne under inspektion skulle tale med talsmændene, der ikke måtte »gemmes væk« ved den slags lejligheder.

Gruppen fremhævede, at møder mellem talsmænd og chefer på sektionsplan burde afholdes mindst 1 gang pr. måned, og at chefen i øvrigt burde have mulighed for at tilkalde talsmændene, når der er problemer, således at sagerne kan finde deres løsning, inden de bliver for gamle.

Man fandt det rigtigt, at talsmandsordningen udnyttedes bedst muligt under hensyn til, at et godt forhold mellem chefer og talsmænd ville befordre et godt arbejdsklima.

Gruppen fandt det tillige betydningsfuldt, at der udvises en rimelig imødekommenhed overfor forslag fra talsmændenes side.

I øvrigt fandt man det utilfredsstillende, at

talsmændene for ofte bliver bremset, fordi cheferne selv vil bekendtgøre eventuelle ændringer ved appel. Dette er til skade for talsmændenes prestige, idet de på denne måde ikke får lejlighed til selv at redegøre overfor kammeraterne for, hvad de har opnået. Begge parter ville vinde ved at »dele laurbærrene«.

Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen burde holdes adskilt fra andre nærliggende områder som velfærds- og kostforplejningsudvalg af hensyn til aktivisering af det størst mulige antal værnepligtige, og for at understrege talsmandsordningens demokratiserende og interesseskabende funktion.

Man fandt også i denne gruppe, at talsmændene bør behandles som alle andre menige. Dette sker også i det store og hele, men man ville dog gerne bede om at blive fri for visse små chikanerier i retning af, at talsmændene skulle være forpligtet til en særlig god opførsel o.lign. Man fandt det direkte forkasteligt at give talsmændene særligt gode job, idet de bør »være med, hvor det foregår«.

Denne gruppes medlemmer kunne ikke anbefale, at talsmændene skulle optræde i straffesager. Hertil ville deres indsigt i almindelighed være for ringe.

Som sin personlige opfattelse udtalte rapportøren endelig, at han ville anse det for at være forkert, at der udarbejdes en fast »spiseseddel« for disciplinarmidlers udmåling. Cheferne burde efter hans opfattelse have mulighed for at graduere efter det enkelte tilfældes særlige forhold og den enkelte persons specielle psyke. Cheferne burde derfor ikke låses fast i et skema.

Rapportøren udtalte til slut, at man i gruppen havde søgt at holde sig til forhold, der var i begge parter interesse.

Gruppe 5 (menige uden talsmandsfunktion).

Som indledning bemærkede rapportøren, at hans gruppe var stillet anderledes end de andre grupper, idet man ikke havde kendskab til, hvad der foregår »bag kulisserne«. Man kunne dog som en generel betragtning sige, at man var tilfreds med talsmændene, men at man dog ikke troede på, at de har ret store muligheder for at opnå resultater.

Det var gruppens opfattelse, at lærebogen for de menige giver utilstrækkelige oplysninger, og at der er behov for en bedre orientering af både talsmænd og andre menige. De reglementer og andet skriftligt materiale, som talsmændene får

kendskab **til**, bør også være frit tilgængeligt for andre interesserede menige.

I øvrigt kunne man i denne gruppe slutte sig til de tidligere rapportørers betragtninger.

Gruppen mente, at talsmandsordningen i sin nuværende udformning mere er en klageordning end en kontakt- og formidlingsordning. Man anså dette for at være en svaghed, der skyldes manglende orientering og hensyntagen fra befalingsmændenes side.

Man fandt endvidere, at talsmændene burde gennemgå et specielt kursus, at der burde udarbejdes en håndbog for talsmænd, og at talsmandsordningen burde fastlægges i lov og regulativer, så de menige også kunne se, hvad ordningens indhold egentlig er.

De menige, som ikke selv er talsmænd, ville efter gruppens opfattelse gerne have lejlighed til at læse referater af, hvad der går for sig på møderne mellem talsmænd og chefer. Noget lignende ville formentlig også være af betydning opefter i kommandosystemet. Af hensyn til de meniges orientering burde mødereferater være frit tilgængelige for alle (sættes på opslagstavlen).

Det var gruppens opfattelse, at møder mellem talsmændene og sektionernes mandskab var så dårligt besøgt, fordi mandskabet ikke har tiltro **til**, at talsmændene kan opnå resultater.

Talsmændenes arbejdsområde fandt man for snævert. De burde altid tages med på råd om forhold, der er af mere almen betydning for det menige mandskab, og der burde tages hensyn til deres forslag i videst muligt omfang.

Gruppen fandt desuden, at de menige i betydelig grad spiller deres tid. Det kunne være en opgave for talsmændene at føre en kontrol på dette område — eventuelt med henblik på en nedsættelse af tjenestetiden som følge af en bedre organisering af uddannelsen.

Man var også i denne gruppe nået til det resultat, at indberetninger m.v. burde være tilgængelige for menige, der bliver impliceret i straffe- og disciplinærsager. Dette ville give de pågældende et bedre grundlag for at tage stilling til afgørelsen.

I gruppen havde man været noget uenige vedrørende det rimelige i, at der er foreskrevet straf i forbindelse med fremførelse af bevidst grundløs klage, men var i hvert fald kommet til det resultat, at der burde gælde samme regler for befalingsmænd og menige i denne henseende. Man havde i øvrigt indtryk af, at det her omhandlede forhold understreges for meget

i undervisningen, og at dette måske mere eller mindre bevidst gøres for at skræmme folk fra at klage.

Denne gruppe anså ikke talsmandsordningen for at være tilstrækkelig som forbindelsesled mellem de menige og ledelsen. Man foreslog indførelse af ugentlige møder mellem mandskab og delingsførere med henblik på drøftelse af problemer og ordning af små uoverensstemmelser. En sådan ordning er allerede indført på et enkelt tjenestested og virker godt.

Endvidere fandt man, at der i forbindelse med undervisningen i tjenesteforhold burde afsættes god tid til spørgsmål fra mandskabets side. Eventuelt kunne man afsætte hele timer til dette formål.

Gruppen mente, at man kunne spore en bremse på kontakten opad, ligesom man i øvrigt også havde fornemmet, at de menige i enkelte tilfælde havde kunnet true med at klage opad.

Det var gruppens opfattelse, at der indenfor Civilforsvarskorpset fandtes mange gode befalingsmænd, der kan tåle at høre kritik, og som er villige til at diskutere med mandskabet. Men uanset dette kommer der aldrig noget ud af mandskabets henvendelser, hvilket kunne tale for, at det på talsmandsmøderne passerede burde kommunikeres til styrelsen.

Man havde erfaring for, at afslag nok begrundes, men at dette næsten altid sker på en intetsigende eller utilstrækkelig måde (»tjenesten tillader det ikke o.lign.«).

Gruppe 3 (yngre talsmænd).

Rapportøren bemærkede først, at man i hans gruppe kunne tilslutte sig de øvrige gruppers rapporter, hvorfor han ville bestræbe sig på ikke at gentage det allerede sagte.

I gruppe 3 var man enedes om, at større samarbejde og effektivitet var ønskelig indenfor Civilforsvarskorpset. Man så meget gerne spildtiden elimineret og arbejdet gjort mere interessant. Spildtidsproblemetets løsning kunne måske føre til en nedsættelse af tjenestetiden, men ville også betyde meget for den interesse, som mandskabet kunne omfatte tjenesten med. Tjenestetidens effektive udnyttelse ville i sig selv påvirke arbejdsmiljøet i positiv retning.

Gruppens erfaringer tydede i øvrigt på, at talsmændene kun har få problemer i forholdet til andre værnepligtige. Der er kun få omvalg, hvilket man anså for at være heldigt af hensyn til den nødvendige kontinuitet i talsmændenes arbejde.

Denne gruppes medlemmer havde været enige om, at det er vanskeligt for talsmændene at få større ting gennemført, hvorimod det går noget lettere med småting, og når der er tale om forhold, der blot vedrører enkeltpersoner.

Man fandt yderligere, at møderne mellem talsmænd og chefer har et for formelt forløb. Bl.a. havde man været ude for, at en talsmand måtte stå op under hele mødet. I øvrigt var der store forskelle på dette område, afhængigt af, hvem chefen er.

Det var gruppens erfaring, at befalingsmændenes indstilling til talsmandsordningen ofte er god, når forholdene i øvrigt er gode på et tjenestested. Hvis der opstår misforhold, har befalingsmændene for let ved at »lukke af«. I øvrigt havde man den opfattelse, at kritik for ofte opfattes som noget negativt, selv om den er positivt ment.

Man fandt det vigtigt, der er størst mulig kontinuitet over talsmændenes virksomhed, idet parterne efterhånden får større tillid til hinanden og talsmændene med tiden bliver dygtigere og dermed får større chancer for »at få noget ud af det«.

Gruppen havde fundet det vigtigt, at talsmandsordningen befæstes i lov eller anordning. Man fandt desuden behov for en udvidet adgang til reglementer m.v. og for en udvidelse af talsmændenes arbejdsområde.

Endvidere fandt man, at der blev givet talsmændene for ringe oplysning. Bedre orientering var bl.a. nødvendigt for at sætte talsmændene i stand til at vejlede kammeraterne på en mere præcis måde. Man kunne derfor tilslutte sig tanken om afholdelse af talsmandskurser og kravet om en lærebog for talsmænd, idet den eksisterende lærebog for menige nærmest begrænser talsmændenes virksomhed. Den bør udformes mere positivt. Endvidere ønskede også denne gruppe, at talsmændene kunne få adgang til at gøre sig bekendt med indberetninger o.lign.

Gruppen fandt også behov for bedre begrundelser og fandt det bl.a. rimeligt, at talsmændene fik kopi af afslagsskrivelser fra Civilforsvarsstyrelsen.

Gruppen mente, at der var brug for en bedre kontakt mellem chefer og talsmænd, og foreslog i denne henseende afholdelse af regelmæssige møder i en afslappet atmosfære. Des-

uden fandt man, at talsmændene havde for ringe adgang til kontakt med sektionernes andre menige, og stillede i denne forbindelse forslag om, at talsmændene skulle have en fast ugentlig konsultationstid.

Denne gruppe fandt, at talsmændene burde kunne optræde som bisiddere for menige under straffesager, idet man havde indtryk af, at de værnepligtige ofte afstod fra at benytte forsvarer af økonomiske grunde. Dette økonomiske problem burde i øvrigt fjernes. Man kunne efter gruppens opfattelse medvirke hertil fra myndighedernes side ved at lade være med at gøre ganske små problemer til straffesager.

I denne gruppe havde man også anset det for væsentligt at sikre kontinuitet i talsmændenes arbejde. Bl.a. af denne grund fandt man, at talsmænd burde vælges tidligst muligt. På den anden side fandt man også behov for en noget større fleksibilitet, der kunne opnås ved en regel om, at et mindre antal menige kan kræve nyt talsmandsvalg afholdt. Man var enig i, at de første talsmænd bør udpeges af cheferne. I øvrigt fandt man, at valg burde varsles i god tid, så der blev lejlighed til at drøfte kandidatopstilling o.lign.

Gruppen fandt ligeledes behov for et ret langt varsel i tilfælde, hvor en talsmand skal forflyttes, således at der bliver en rimelig frist til at finde en afløser og sikre kontinuiteten i arbejdet.

Man ønskede, at talsmændene fik adgang til juridisk vejledning hos en neutral instans.

Med hensyn til de gældende klageregler fandt man det uheldigt, at tjenestevejen skal følges, hvorved den, der klages over, får lejlighed til at se klagen, hvad den værnepligtige ikke får, når han indberettes. I øvrigt havde man en følelse af, at adgangen til at klage videre er ganske illusorisk, og der er efter gruppens opfattelse en betydelig frygt blandt mandskabet for at klage. Man er bange for ubehagelige konsekvenser i form af forfølgelse o.lign.

Denne gruppe havde også hæftet sig ved, at det som regel er rene skinbegrundelser, der gives, når talsmændenes henvendelser fører til afslag. Mandskabet burde have mere indsigt i, hvorfor et forslag ikke kan gennemføres, og bedre kendskab til højere myndigheders synspunkter.

Rapport vedrørende orienteringsmøde med befalingsmænd fra Civilforsvarskorpset på Bernstorff Slot den 13. april 1966.

Mødet åbnedes kl. 09.00 af underudvalgets formand, E. Hovgaard Christiansen, der bød mødedeltagerne velkommen, hvorefter fuldmægtig R. Larsen kort orienterede de tilstedeværende om den indenfor Civilforsvarskorpset gældende talsmandsordning.

Derefter gav formanden en instruktion i gruppearbejdets teknik, og mødedeltagerne delte sig i 1 gruppe af ældre chefer, 1 gruppe af yngre chefer, 1 gruppe af kommandomestre m.v., 1 gruppe af faglige befalingsmænd og 1 gruppe af værnepligtige befalingsmænd.

Efter ca. 3½ times arbejde i grupperne af lagde disses rapportører beretning for plenum, hvorefter en supplerende meningsudveksling fandt sted på grundlag af de fremlagte resultater.

Kl. ca. 16.30 afsluttede formanden mødet.

Mødets emne var: »Hvorledes kan en talsmandsordning bidrage til øget samarbejde og større effektivitet indenfor civilforsvaret«.

I et til mødedeltagerne udleveret materiale var dette emne delt op i følgende hovedspørgsmål:

- I. Principielle betragtninger over indstillingen til en talsmandsordning.
- II. Hvordan er indstillingen til talsmændene og deres arbejdsområde.
- III. Hvordan vurderer gruppen den gældende talsmandsordning og den måde, hvorpå den anvendes i praksis.
- IV. Gruppens eventuelle ønsker om ændring af den gældende talsmandsordning.

Desuden indeholdt det udleverede materiale en række støttespørgsmål til benyttelse efter gruppernes frie skøn.

Grupperne aflagde følgende rapporter:

Gruppe II (yngre chefer).

Gruppens rapportør bemærkede indledningsvis, at man blot betragtede talsmandsordningen som en lille del af større kompleks af proble-

mer omkring værnepligten, de værnepligtiges uddannelse, tjenestetidens effektive udnyttelse, befalingsmændenes kvalitet og andet. Hvis man ville en eventuel sygdom til livs, måtte man løse hele problemkomplekset, idet en ensidig forbedring af talsmandsordningen ville svare til i sygdomstilfælde at give patienten en pille, der blot fjerner symptomerne for en tid. Hvis hele problemkomplekset derimod løses, mente man i gruppen, at talsmandsordningen ville blive mindre aktuel.

I øvrigt var gruppen positivt indstillet overfor talsmandsordningen, der burde betragtes som et 2-vejs kommunikationssystem, der anvendes af begge parter.

I gruppen havde der ligeledes været en positiv indstilling overfor talsmændene, hvis arbejdsområde for alle parter skyld burde omfatte hele de værnepligtiges tilværelse både i og udenfor tjenesten.

Det var gruppens opfattelse, at talsmandsordningen anvendes meget forskelligt i praksis, og at den brug, man gør af den, først og fremmest afhænger af den enkelte chefs indstilling, men også i nogen grad af chefernes beføjelser. I denne henseende henvistes i øvrigt til gruppens forslag til ændringer af talsmandsordningen.

Det blev oplyst, at der efter gruppens opfattelse var behov for, at hver deling har sin egen talsmand.

Man ønskede desuden lærebogen for CF-korpsets menige ajourført i en let fattelig udgave, og udgivelsen af en talsmandsvejledning.

Gruppen havde det indtryk, at talsmændene langt fra altid var samarbejdsvillige, hvorfor man savnede en regel, der tillader udskiftning af en talsmand, som figurerer så ofte i disciplinarbogen, at man ikke kan have den fornødne tillid til ham. Efter gruppens opfattelse er talsmændene ikke »i helt god klasse« i denne henseende, og fremfører af og til deres henvendelser blot for »at skabe ballade«. Man var klar over, at udskiftning af en talsmand, der ikke

har chefens og befalingsmændenes tillid, er et ømtåleligt spørgsmål, som dog burde løses, fordi dette ville være til gavn for tjenesten.

Det var endvidere gruppens opfattelse, at cheferne burde have bemyndigelse til i særlige tilfælde at lade talsmændene afholde møder med de værnepligtige i tjenestetiden, idet man ellers risikerer, at de gode og besindige værnepligtige er taget bort fra kasernen efter tjenestetidens ophør, således at møderne kun kommer til at omfatte de dårlige elementer. Møder af denne art burde optages på øvelsesplanen for at bekendtgøre tidspunktet for alle.

Fra denne gruppes side blev der dernæst givet udtryk for, at talsmandsordningens værdi tillige er afhængig af, at henvendelser fra talsmænd og fra chefer behandles med lige stor omhu på højere plan i systemet. Man kunne af og til få det indtryk, at chefernes henvendelser omfattes med mindre interesse end talsmændenes, hvilket ikke understøtter befalingsmændenes tillid til den gældende ordning.

Endelig fandt man i denne gruppe, at de værnepligtige befalingsmænd også burde have repræsentanter til at fremføre dens problemer for vedkommende chef. Man ønskede dog ikke, at denne repræsentant skulle have samme betegnelse som de meniges talsmand.

Et mindretal mente, at en sådan ordning bør institutioneres, medens flertallet fandt, at en ordning af denne art bør have et mere uofficielt præg.

Gruppe V (værnepligtige befalingsmænd).

I denne gruppe havde man haft en positiv indstilling til talsmandsordningen, som man fandt velegnet for CF-korpsets små afdelinger. Men man ønskede, at talsmændene fik en bedre orientering om deres opgave. Det var næppe for meget at afsætte en hel dag til dette formål. Desuden ønskede denne gruppe, at der blev taget noget mere håndfast på de uberegtigede klager. Disse ting i forening kunne måske medføre, at talsmændenes henvendelse ikke blev lutter klager.

De nuværende talsmænds kvalitet fandt man for dårlig. De burde i højere grad være i stand til at skelne mellem væsentligt og uvæsentligt.

Denne gruppes medlemmer havde ikke noget imod, at talsmændene fik »mere magt«, hvis de var positive og dygtigere, således at de overfor kammeraterne kunne »pille uvæsentlige og urimelige klager i stykker«. Men således er for-

holdene ikke i dag, idet talsmændene blot bringer alt videre.

Gruppen fremsatte i denne forbindelse et ønske om, at lærebogens tekst ændres, således at der skal rettes henvendelse til befalingsmænd, der klages over. Det er ikke nok, at lærebogen siger, at dette bør ske. Henvendelser af denne art ville som regel være gavnlige, idet uoverensstemmelser kunne glattes ud med det samme. Men lærebogens anvisning efterkommes sjældent i praksis, hvilket man i gruppen betragtede som et udtryk for talsmændenes negativitet. Man fandt det rimeligt, at de menige skulle have lov at klage, men anså det for lige så rimeligt, at »den anklagede« fik lejlighed til at forsvare sig.

Medlemmerne af denne gruppe fandt det vigtigt, at talsmændene ikke er folk, der gør tjeneste på et kontor eller har et andet behageligt job. De bør være med i geledet i det daglige, så de »kan fatte, hvad der foregår«.

Gruppen havde drøftet, om talsmændene burde være undtaget fra udtagelse til befalingsmandsuddannelse. Man fandt dette uheldigt, fordi der er brug for gode folk som befalingsmænd, og fordi man måtte frygte, at en sådan ordning ville blive misbrugt af menige, som ville søge valg som talsmænd for at undgå en forlænget tjenestetid, selv om de ikke interesserede sig for talsmandshvervet. Navnlig ingeniører og andre med en længere uddannelse ville på denne måde kunne unddrage sig den længere tjeneste som befalingsmænd.

Man mente ikke, at de menige bør have flere talsmænd, end de har i dag. Derimod var det gruppens opfattelse, at de værnepligtige befalingsmænd burde have en slags talsmænd, således at de fik mulighed for at fremføre deres problemer på en mere officiel måde end tilfældet er i dag, hvor der er risiko for, at chefen kan »få et horn i siden« på den, der forebringer de værnepligtige befalingsmænds synspunkter.

Gruppe III (kommandomestre m.v.).

Rapportøren oplyste, at gruppen havde en absolut positiv indstilling til talsmandsordningen, der med enkelte afpudsninger kunne blive god for korpset, hvis man kunne magte at forvalte den rigtigt. I denne henseende fandt man det imidlertid nødvendigt, at der sker en ændring i befalingsmændenes indstilling.

Man fandt i øvrigt, at mange problemer ville kunne afhjælpes ved etablering af et bedre samarbejde mellem alle led.

Gruppen havde følgende forslag til ændring af den gældende ordning:

Man fandt det ønskeligt, at navnet talsmand, der har en noget negativ klang, ændres, og at møderne mellem chefer og talsmænd for fremtiden betegnes som samarbejdsudvalg. De meniges repræsentanter skulle beskæftige sig med både samarbejdsspørgsmål og klager, men betegnelsen burde sætte samarbejdstanken i højsædet. Hvis samarbejdet bringes i orden, ville der i øvrigt efter gruppens opfattelse kun blive ganske få klager.

Gruppen havde videre fundet, at der bør være 1 talsmand for hver deling. Dette ville medføre, at man allerede på delingsplan kunne stoppe mange ting, der ikke behøver at komme videre. Gruppen havde tiltro til, at der kunne opnås et godt samarbejde ved hjælp af en ordning, hvorefter delingsspørgsmål drøftes med talsmanden på delingsplan og sektionsspørgsmål på møder mellem sektionschef, kommandomester og talsmændene. Man anså det ikke for usandsynligt, at samarbejdet kunne føres så vidt, at talsmændene i nogle tilfælde kunne være med til at påvirke disciplinforholdene i heldig retning, f.eks. ved at tale urolige hoveder til rette.

Gruppen fremsatte ønske om etablering af kurser vedrørende samarbejdsspørgsmål for både talsmænd og befalingsmænd og ønskede, at der i forbindelse hermed udleveredes skriftligt materiale, som kursusdeltagerne senere kunne støtte sig til. Endvidere fandt man, at alle civilforsvarets skoler burde slutes med et tilbuds-gående kursus i samarbejdsspørgsmål under hensyn til, at det først og fremmest påhviler befalingsmændene at få et samarbejde til at glide.

Man var endvidere kommet til det resultat, at der burde afholdes faste, månedlige møder, og at der forud burde udsendes en dagsorden, således at alle deltagere i samarbejdsudvalgenes møder kunne forberede sig til drøftelserne. Kommende øvelser med tilhørende forklaringer burde være et fast punkt på samarbejdsudvalgenes dagsorden. Under møder med talsmændene burde der i øvrigt altid anvendes en tone, der er samarbejdsfremmende.

Gruppen gav desuden udtryk for, at henvendelser fra talsmændene altid burde gå ad tjenestevejen, og det burde være en fast regel, at højere myndigheder sendte direkte modtagne sager tilbage for at få dem frem via de mellem-liggende myndigheder.

Endelig anså gruppen det for vigtigt at træne befalingsmændene, »så den gamle ånd forsvinder«. Før dette sker, kan man ikke få styrelsens bestemmelser - som i og for sig er gode nok — forvaltet på den rette måde.

Gruppe IV (faglige befalingsmænd).

Gruppens rapportør udtalte som indledning, at de faglige befalingsmænd ikke i det daglige mærker de problemer, der knytter sig til talsmandsordningen. Dette kunne måske skyldes, at de værnepligtige, som disse befalingsmænd har under sig, ikke føler, at deres tid udnyttes dårligt. Gruppen fandt dog, at de værnepligtige bør have en talsmandsordning, og at der er behov for at udvide den gældende ordning.

Gruppens medlemmer havde intet personligt kendskab til, hvorledes talsmandsmøder forløber. Men af det, man havde hørt, havde man dog dannet sig det indtryk, at der ofte er alt for stort svælg mellem befalingsmænd og talsmænd. Dette skyldtes sikkert, at den gældende talsmandsordning i de fleste tilfælde udelukkende virker som en klageordning. Man fandt dette forkert. Ordningen burde anvendes som en samarbejdsordning.

Gruppen havde desuden fundet, at gode ideer alt for ofte drukner på grund af for stor ensretning fra afdeling til afdeling. Dette går efter gruppens opfattelse ud over den gensidige forståelse og samarbejdet. Man fandt tillige, at talsmandsordningen ofte virker stift og usmidigt og mødes med modvilje, fordi den praktiseres som en klageordning. På disse punkter burde der sættes ind med ændringer.

Gruppen gav i øvrigt udtryk for, at talsmændene burde have et ajourført samlebind med alle nødvendige oplysninger og burde have adgang til alle reglementer m.v.

Desuden fandt denne gruppe behov for, at der vælges 1 talsmand pr. deling, og at mindre afgivelseshold o.lign. får adgang til at vælge en særlig talsmand, hvis det ønskes.

Yderligere anså man det for ønskeligt, om cheferne kunne bemyndiges til at foranledige nyt talsmandsvalg afholdt, når samarbejdet med en talsmand går for dårligt. Dog burde cheferne ikke kunne modsætte sig genvalg.

De værnepligtige befalingsmænd burde have egne talsmænd.

Efter gruppens opfattelse var det vigtigt, at befalingsmændene orienteres bedre om samarbejdsspørgsmål. Man foreslog de i denne henseende nødvendige fag indført på korpsets sko-

ler, og kurser afholdt for allerede uddannede befalingsmænd.

Forud for talsmandsmøder burde dagsordenen opslås, ligesom der efter mødernes afholdelse burde bekendtgøres referat af det passerede, således at alle værnepligtige kan få et indtryk af, hvad talsmanden er gået med til. Dette vil bl.a. kunne forhindre uheldige talsmænd i at give kammeraterne et forkert indtryk af, hvad der sker på møderne.

Et enkelt af gruppens medlemmer havde fundet, at der altid burde være en af de øvrige befalingsmænd til stede ved møder mellem chef og talsmand. I øvrigt fandt gruppen som helhed behov for en regel om, at en befalingsmand, der eventuelt klages over, selv skal være til stede. Man mente, at dette kunne virke bremsende.

Til slut gav denne gruppe udtryk for, at der påhviler skolerne et meget stort ansvar for de her omhandlede forhold. Det var gruppens erfaring, at det ikke sjældent går således, at en positivt indstillet værnepligtig vender tilbage fra skole med en negativ indstilling. Herved kan der skabes en ond cirkel, således at der stadig sendes uheldige elementer ind i systemet.

Gruppe I (ældre chefer).

I denne gruppe fandt man, at talsmandsordningen kunne være værdifuld, hvis alle har en positiv indstilling til korpsets formål. Man fandt endvidere, at talsmandsordningens værdi afhang af, om alle implicerede parter ser nødvendigheden af, at der vises velvilje, og at talsmændene ville være indstillet på at acceptere situationer, hvor det - bl.a. af hensyn til enkeltpersoners forhold - ikke er muligt at give en begrundelse for trufter afgørelser.

Man ønskede gerne forholdene således, at der kunne etableres et godt tillidsforhold mellem de forskellige personelgrupper. Men dette var ofte vanskeligt, idet en del af de værnepligtige (navnlig de såkaldte CA-folk) på forhånd er negativt indstillet overfor korpsets formål. Dette kunne vanskeliggøre det frugtbare samarbejde, som burde være tjenestens hovedhjørnesten. De omtalte menige er ofte politisk eller organisationsmæssigt skolede og er tit ved mødet indstillet på at blive talsmænd til skade for mandskabet.

Gruppen ville i øvrigt finde det uheldigt, hvis der indføres en regel om talsmænds undtagelse fra befalingsmandsuddannelse, fordi dette kunne medføre, at mange ville søge at blive talsmænd med en motivering, der ikke tjener ordningens formål. I øvrigt burde der ikke på nogen måde

skabes en privilegeret klasse blandt ligestillede.

Denne gruppe mente, at befalingsmændene som hovedregel har en god indstilling til talsmændene, men at dette dog i nogen grad afhænger af, om den enkelte talsmands indstilling er således, at det er muligt at etablere et tillidsforhold. Hvis dette ikke er tilfældet, kan der intet samarbejde blive.

Man fandt i gruppen, at talsmændenes arbejdsområde er for dårligt defineret i de gældende regler. I praksis fandt man dog som regel frem til en rimelig form. Ved en eventuel ændring burde hovedvægten efter gruppens opfattelse lægges på ønsket om, at der søges realiseret et positivt samarbejde om CF-korpsets effektivitet og omdømme.

Som et resultat af gruppens samlede erfaringer kunne det konstateres, at praktiseringen af den nu gældende talsmandsordning svingede mellem et virkeligt godt og et meget dårligt samarbejde, afhængigt af de enkelte talsmænds indstilling. Alt i alt måtte det siges, at ordningen fungerer i praksis, men at dens sigte bør ændres i positiv retning ud fra den betragtning, at alle parter bærer et ansvar for, hvorledes arbejdsklimaet bliver.

Man fandt ikke, at fritids- og kostudvalgenes arbejde kunne overlades til talsmændene, idet dette arbejde kræver særlig faglig indsigt og interesse.

Med hensyn til talsmændenes udpegning (af cheferne) i den første tid og deres senere valg fandt man ikke ændringer nødvendige. Talsmændene burde i almindelighed ikke kunne afsættes af andre end dem, der har ret til at vælge dem. Men der burde dog være en ventil til brug for cheferne i særlige tilfælde.

I øvrigt mente man, at der burde afholdes nyt talsmandsvalg, når der sker større ændringer i en afdelings styrketal eller en større del af mandskabet udskiftes med folk fra andre afdelinger.

Denne gruppe ønskede ikke fastsat bestemte intervaller for møder mellem chefer og talsmænd, idet dette kunne medføre udskydning af sager, der bør behandles med det samme. Desuden havde man erfaring for, at der er brug for hyppige møder i den første tid efter nyt mandskabs møde, og at behovet aftager efterhånden. Man fandt det mere hensigtsmæssigt med en regel om, at møder mellem chefer og talsmænd skal afholdes efter behov, dog måske således, at møde skal afholdes, når der er forløbet en vis tid - f.eks. 1 måned - fra sidste

møde. Faste møder med hyppigere mellemrum ville blot føre til, at parterne føler sig forpligtet til at komme med stof til drøftelse, således at man vil sidde og tale om rene bagateller.

Man fandt behov for et mindre skriftligt materiale til brug for talsmændene. En sådan pjece e.lign. burde ikke være for detaljeret, idet dette kan gå ud over ordningens rummelighed. Man var modstander af egentlige kurser for talsmændene på lokalt plan, idet dette kunne give mand-skabet indtryk af, at formålet hermed var at »præparere« talsmændene.

Endelig var det denne gruppes opfattelse, at en eventuel ny talsmandsordning ikke bør berøve den enkelte værnepligtige retten til at gå direkte til chefen med sine problemer, ligesom en talsmandsordning på ingen måde må gå ud over den diskretion, som den enkelte har krav på vedrørende sine personlige forhold.

Under den følgende meningsudveksling mellem mødedeltagerne blev der givet udtryk for, at man var blevet stillet overfor et emne, der trænger sig stærkt på. Både de værnepligtige og befalingsmændene føler savnet af et langt mere fyldestgørende stof til oplysning om talsmandsordningen, end man råder over i dag. Ikke mindst de nyuddannede befalingsmænd har en alt for ringe ballast.

Fra de ældre befalingsmænds side har man i nogen grad presset på for at få bedre oplysninger på det omhandlede område, men hidtil forgæves.

Det udtaltes videre, at der nødvendigvis må ske en væsentlig ændring af disse forhold, som må tages mere alvorligt både fra ledelsens og skolernes side, således at det bliver muligt at etablere et værdifuldt samarbejde indenfor korpsen.

Med hensyn til det fremkomne forslag om 1 talsmand pr. deling, rejstes den indvending, at delingernes størrelse er så forskellig, at en sådan regel næppe er praktikabel. Hvis den bestående ordning skal ændres på dette punkt, bør det snarere være således, at der vælges 1 tals-

mand pr. et vist antal mænd. Særlige talsmænd for afgivelseshold fandtes upraktisk.

Man fandt det først og fremmest vigtigt, at befalingsmændene får en uddannelse, så de bliver modne til samarbejde.

Talsmandsuddannelsen burde holdes på lokalt plan.

Endvidere blev det hævdet, at befalingsmændene også kunne have brug for en talsmandsordning som en art pressionsmiddel.

Det fremhævedes påny, at en anden betegnelse for talsmandsordningen (»samarbejdsudvalg«) kunne medvirke til at give ordningen et mere positivt sigte. I øvrigt så man nødtigt, at befalingsmændenes eventuelle repræsentanter »blev slået i hartkorn« med de meniges talsmænd.

Det tidligere nævnte forslag om, at en befalingsmand skulle være til stede under møder mellem talsmænd og chefer, uddybedes nærmere derhen, at cheferne i hvert fald ikke burde træffe aftaler med talsmændene om forhold, der berørte befalingsmændene, uden at tale med de sidstnævnte. Herved kunne man bl.a. sikre sig mod misforståelser i tilfælde, hvor et spørgsmål allerede har været drøftet mellem talsmanden og andre befalingsmænd end chefen.

Endvidere blev der fra salen givet udtryk for, at samarbejdet kunne lattes betydeligt, dersom man kunne overbevise de værnepligtige om det fortjenstfulde i at bidrage til landets forsvar. I så fald ville det være lettere at fremkalde deres positive interesse for civilforsvarstjenesten. Det ville utvivlsomt også gøre samarbejdet lettere, hvis man kunne gøre de værnepligtige befalingsmænds længere tjeneste mere tillokkende.

Endelig påpegede en mødedeltager, at de utilstrækkelige pengemidler til afholdelse af øvelser også burde drages ind i diskussionen, idet større effektivitet på dette område ville have en heldig indflydelse på de værnepligtiges fornemmelse af, om deres tid bruges fornuftigt. Et bedre arbejdsklima kunne således i nogen grad opnås ved hjælp af større bevillinger til det nævnte formål.

Den 10. november 1965.

Til: Udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelsen og de med arbejdsklimaet i forsvaret forbundne problemer.

Emne: Besvarelse af den af Underudvalg IV tilsendte skrivelse af 14. september.

1. Udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelsen m.v. har i skrivelsen U. V. nr. IV af 14. september 1965 udbedt sig foreningernes syn på den gældende talsmandsordning, herunder om, hvorvidt der efter foreningernes opfattelse fortsat må være behov for at de i forsvaret ansatte frivillige menige omfattes af talsmandsordningen.

Udvalget har endvidere til brug for sine videre overvejelser udbedt sig oplysninger om foreningernes formål, medlemskreds og organisationsform.

2. I besvarelse af de af udvalget stillede spørgsmål skal man herved meddele, at man på et møde mellem repræsentanter fra de tre værns konstabelforeninger har gjort de omhandlede spørgsmål til genstand for overvejelse. Man har endvidere i de respektive foreningers medlemskredse indhentet oplysninger om, hvorvidt der på tjenestestederne synes at være et rimeligt behov for under en eller anden form at bevare en talsmandsordning for medlemmerne.

3. Foreningerne er nået til den opfattelse, at der ikke længere ses at være behov for en egentlig talsmandsordning for forsvarets korporaler, konstabler og overkonstabler. Man ønsker dog at fremhæve, at man må nære betænkelighed ved en evt. afskaffelse af talsmandsordningen for det omhandlede personel, medmindre

det samtidig kan præciseres, at der altid vil være mulighed for at rette henvendelse til tjenestestedschefer m.fl., uanset om personellet er tilsluttet en konstabelforening eller ikke.

4. Til udvalgets orientering kan det videre oplyses, at der netop er truffet aftale mellem de tre konstabelforeninger og Foreningen af Oversergenter og Underofficerer (FOU) om dannelsen af en centralforening omfattende de fire foreninger. Man mener, at dette samarbejde yderligere begrunder den antagelse, at talsmandsordningen kan revideres, idet samarbejdets formål er at koordinere de respektive medlemsforeningers interesser i forhold til myndigheder m.fl.

Landsformanden for FOU, seniorsergent Chr. Sørensen, som er medlem af udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelsen m.v., har med den givne anledning givet konstabelforeningerne tilsagn om at ville uddybe nærværende besvarelse, såfremt udvalget måtte ønske dette, ligesom samtlige konstabelforeningers formænd tilsvarende vil være villige til at give møde for udvalget, såfremt dette skønnes hensigtsmæssigt.

5. For så vidt angår underudvalgets spørgsmål om formål, medlemskreds og organisationsform vil dette fremgå af de enkelte foreningers love, som vedlægges.

pfv
J. C. Lakjer
Landsformand

pfv
P. Lauersen
Landsformand

pfv
K. L. M. Jensen
Landsformand

København, den 12. januar 1966.
Journ.nr. 1146/65.

Forsvarsministeriet.

I dagene 9. til 11. november 1965 foretog jeg en inspektionsrejse til nogle militære anlæg i Jylland, hvorunder jeg bl.a. besøgte flyvevåbnets anlæg i Karup og Padborg samt Nordjydske Artilleriregiments arrest i Århus.

Under inspektionen af kostforplejningen i Karup gjorde kostforplejningsforvalteren opmærksom på det uhygiejniske ved, at de menige anvender bestik, som de har fået udleveret på den første indkaldelsesdag, idet han ikke følte sig overbevist om, at bestikkene altid bliver ordentlig rengjort. Han fremsatte derfor ønske om, at kostforplejningen selv kunne være i besiddelse af bestik, der skulle rengøres sammen med det øvrige service.

Ved inspektion af Flyvevåbnets Rekrutskole i Padborg og Gedhus konstaterede jeg, at der her er etableret en talsmandsordning for befalingsmænd i lighed med den lov hjemlede ordning for de menige, og det fremgik af samtaler,

jeg havde med såvel officerer som befalingsmænd, at ordningen fungerer til begge parter tilfredshed. Ved besøget i Artilleriregimentets arrest konstaterede jeg, at denne var i en meget dårlig forfatning. Nogle af cellerne var meget fugtige, og i næsten samtlige celler var væggene afskallede og gulvene i ringe stand.

I den anledning skal jeg anmode Forsvarsministeriet om at overveje,

1) om det vil være muligt at gennemføre en ordning, således at kostforplejningen i Karup får egne bestik som ønsket af kostforplejningsforvalteren,

2) indførelse af en talsmandsordning for værnepligtige befalingsmænd på linie med den i Padborg og Gedhus praktiserede,

3) spørgsmål om istandsættelse af cellerne i Artilleriregimentets arrest.

sign. Stephan Hurwitz.

Psykologisk belysning af talsmandsordningen i forsvaret

Indhold

Indholdsfortegnelse	99
Forord	101
Fremgangsmåde og metode	103
Talsmandsordningens anvendelse på 16 tjenestesteder	112
1. Orientering om talsmandsordningen	112
2. Valg af talsmænd	112
3. Afsættelse af talsmænd	113
4. Talsmandens arbejdsvilkår	114
5. Talsmandsmøder med værnepligtige	114
6. Talsmandsmøder med foresatte	115
7. Talsmandens andre kommunikationsmuligheder	116
8. Indholdet af talsmandshenvendelser	116
9. Chef timer og befalingsmandsmøder	117
10. Konstabler	117
Hvem bliver talsmand for de værnepligtige	117
Indstilling til og oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder	118
Talsmændene	119
1. Indstilling til talsmandsordningen	119
2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder	120
3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen	125
De værnepligtige	126
1. Indstilling til talsmandsordningen	126
2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder	127
3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen	130
Cheferne for tjenestestederne	130
1. Indstilling til talsmandsordningen	130
2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder	131
3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen	132
Næstkommanderende ved tjenestestederne	133
1. Indstilling til talsmandsordningen	133
2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder	134
3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen	134
Kommandobefalingsmændene ved tjenestestederne	135
1. Indstilling til talsmandsordningen	135
2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder	136
3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen	136
Sergenterne ved tjenestestederne	137
Andet personel ved tjenestestederne	138
Værnsf	138
orskelle	138
Problemer i tilknytning til talsmandsordningen	139
Sammenfatning og diskussion	145
Afslutning	151

Følgende forkortelser er anvendt i skema I og skema II:

FMN	=	Forsvarsministeren
TM-0	=	Talsmandsordningen
BM	=	Befalingsmænd
KC	=	Kompagnichef
CH	=	Chef
NK	=	Næstkommanderende
SG	=	Sergent
KS	=	Konstabel
TM	—	Talsmand
VP	=	Værnepligtig
BB	=	Blivende bestemmelser

Forord

Ved skrivelse af 12. nov. 1965 (nr. 1. kt. 400.10-13) godkendte Forsvarsministeriet et forslag fra »Udvalget til undersøgelse af befalingsmandsuddannelsen og de med arbejdsklimaet i forsvaret forbundne problemer« om at iværksætte en socialpsykologisk undersøgelse af talsmandsordningen. I en tidligere skrivelse fra Forsvarsministeriet af 12. okt. 1965 (nr. 1. kt. 400.10-13) er nøjere præciseret, at man ønsker talsmandsordningen belyst med henblik på, om ordningen i praksis virker tilstrækkeligt fremmende for samarbejdet og kommunikationen inden for forsvarets enkelte enheder.

På dette grundlag og i samarbejde med ovennævnte udvalgs underudvalg 4 blev de nærmere planer for undersøgelsen udarbejdet.

Undersøgelsen er gennemført og resultaterne bearbejdet af følgende medarbejdere ved Militærpsykologisk Tjeneste, socialpsykologisk afdeling:

Orlogskaptajn, cand. psych. Bent Rieneck
(leder)

Cand. psych. Barbara Knox-Seith

Cand. psych. Erik Linde Bratfeldt

Kaptajnløjtnant (R), stud. psych. Knud-Erik
Aksel Sabroe

Yderligere har følgende medvirket:

Cand. psych. Børge Prien

Stud. psych. Elisabeth Tange

Stud. psych. Poula Grønbæk.

Bent Rieneck

Fremgangsmåde og metode

Det var fra starten klart, at undersøgelsen måtte gennemføres hurtigt, for at resultaterne på rimelig måde kunne indgå i underudvalgets overvejelser. Dette betød en indskrænkning i de metoder, der kunne anvendes.

Fremgangsmåden ved undersøgelsen har været følgende:

1. Orientering i tilgængeligt teoretisk materiale og orienterende samtaler med personer (befalingsmænd, talsmænd, værnepligtige samt andre) med kendskab til talsmandsordningen.
2. Udarbejdelse af foreløbig plan for undersøgelsen og udarbejdelse af liste over emneområder, som formodedes så betydningsfulde, at en belysning ville være relevant.
3. Afprøvning af metode og materiale på enkelte tjenestesteder.
4. Udarbejdelse af endelig plan og fastlæggelse af relevante emner. Udarbejdelse af skemaer til interviewing.
5. Undersøgelser på udpegede tjenestesteder.
6. Bearbejdelse af materialet og udarbejdelse af rapport.

På baggrund af den indledende orientering og undersøgelse blev selve undersøgelsen planlagt, herunder hvilke emner der skulle belyses, og hvilke personer og persongrupper der havde en sådan kontakt med talsmandsordningen, at de kunne belyse de fastlagte emner.

Endvidere blev det konstateret, at tjenestestedet (kompagniet, eskadrillen, fortet, skibet) i denne forbindelse var den betydende enhed, fordi det var her talsmandsordningen administreredes. Undersøgelsen måtte følgelig koncentreres om en række af sådanne enheder, hvor man skulle konstatere, hvorledes talsmandsordningen blev anvendt, hvorledes anvendelsesformen virkede, hvorledes talsmandsordningen blev oplevet, samt hvilke ønsker og behov de enkelte personelgrupper havde i relation til talsmandsordningen. Grundtanken i undersøgelsen var at sætte anvendelsen af talsmandsordningen i relation til det oplevede klima (samarbejde og kommunikation) inden for de enkelte tjenestesteder. I kraft af at det blev de ovennævnte enheder, man ville undersøge, kom følgende personel-

grupper (funktioner) til at indgå i undersøgelsen:

Chefer (kompagnichefer, eskadrillechefer, fortchefer, skibschefer)

Næstkommanderende ved enhederne

Kommandobefalingsmænd (banjermestre, kaserne-mestre)

Sergenter (delingsførere, gruppeførere, sektionsledere, pjecekommandører m.v.)

Konstabler

Talsmænd

Værnepligtige.

Hertil kom, afhængigt af tjenestestedet, eventuelt højere chefer, præster, socialkonsulenter og civilundervisningsforstandere.

Formålet med undersøgelsen er at give en generel beskrivelse af talsmandsordningens virkninger, og ikke at karakterisere det enkelte tjenestested. For at opretholde en passende anonymitet er der derfor i det følgende, hvor betegnelser for en funktion er forskellig i de tre værn, anvendt den første af de tre ovenfor anførte betegnelser. Betegnelsen chef er altså anvendt om både kompagnichef, eskadrillechef, fortchef og skibschef og tilsvarende for de andre grupper. Betegnelsen tjenestested dækker både kompagni, eskadrille, fort og skib. Indførelsen af denne terminologi har nødvendiggjort et mindre afsnit, hvor relevante værnforskelle belyses.

Valg af tjenestesteder.

En undersøgelse af alle forsvarrets tjenestesteder ville være uoverkommelig, og udtagelsen af en repræsentativ population ville ud fra opgaven ikke være mulig, hvorfor værnskommandoerne blev anmodet om at udpege tjenestesteder, som man fandt karakteristiske for det enkelte værn.

Det må være rimeligt at antage, at undersøgelserne ved de således udpegede tjenestesteder kan give et anvendeligt indtryk af forholdene. I hvert fald har man formentlig undgået, at specielt afvigende tjenestesteder er medtaget i materialet.

Undersøgelsens medarbejdere rejste ud til de enkelte tjenestesteder og foretog undersøgelserne der. Man tillagde det betydning, at undersøgelsen foregik i det miljø, der skulle belyses.

Bearbejdelse af de indsamlede materialer og udarbejdelse af rapport.

Den anvendte metode har bygget på individual- og gruppeinterviews. De udarbejdede emnelister har her været anvendt som grundlag.

For chef, næstkommanderende og kommandobefalingsmand har der været anvendt individualinterviews. For de øvrige kategoriers vedkommende er i almindelighed anvendt gruppeinterviews. Man har talt med tilfældigt sammensatte grupper på 6-8 mand for hvert lag (trin), idet formålet har været at få belyst den almindelige opfattelse i det pågældende lag (trin).

Hertil kommer, at gruppesituationen har kunnet bidrage til at skabe den nødvendige trykghed samt til en vis kontrol, idet særstandpunkter af de øvrige i gruppen er blevet karakteriseret som særstandpunkter.

Interviewene er gennemført semistruktureret. Den eller de interviewede er, efter kort at være blevet orienteret om formålet, blevet opfordret til at fremkomme med deres opfattelse. Man har således talt om det, de pågældende af sig selv er kommet ind på, men samtidig har intervieweren ud fra emnelisten ledet de pågældende ind på de områder, der var fastlagt som relevante.

I første del af interviewet er der ikke stillet bestemte spørgsmål, man har talt om de forskellige emner på forskellige måder, indtil psykologen har følt sig sikker på at have konstateret den interviewedes opfattelse korrekt. Psykologen har herigennem fået de oplysninger, der er henført til i skema I.

Skema I omhandler forhold inden for områderne: holdninger, meninger, synspunkter, ønsker, behov o. 1.

Der er lagt megen vægt på konstateringen af disse faktorer, idet de dels udgør en meget betydningsfuld baggrund for anvendelsen af talsmandsordningen og dels må spille en rolle ved overvejelser om ændringer af talsmandsordningen.

Konstateringernes nøjagtighed hviler dels på fremgangsmåden og metoden, og dels på psykologernes kendskab til fejkilder og træning i at undgå disses indflydelse.

Det er altså tilstræbt med så stor nøjagtighed som muligt at konstatere f.eks. en persons synspunkt på et bestemt område, hvorimod det ikke på psykologisk grundlag er muligt at konstatere, hvorvidt det er »rigtigt« af en person at have det synspunkt, han har.

I en række tilfælde har de interviewede ikke haft kendskab til eller synspunkter vedrørende forelagte emner. I andre tilfælde er der under diskussionen fremkommet oplysninger eller meninger på områder, der ikke primært vedrører talsmandsordningen. I sidstnævnte tilfælde er sådanne oplysninger og meninger taget med, hvor de blev anset for at være af betydning for en belysning af talsmandsordningen.

Gennem skema II har man søgt at finde frem til, hvordan talsmandsordningen faktisk gennemføres på de enkelte tjenestesteder. En del data vedrørende dette fremkom imidlertid allerede i den første del af samtalen, men hvor områder var udækket, eller hvor man kun delvis har været inde på emnet, er skema II gennemgået ordret. Spørgsmålene i skema II er af en sådan art, at de interviewede oftest har kunnet svare med et »ja« eller »nej«. Man har dog, i stedet for (som normalt) at lade personellet udfylde spørgeskemaet, ladet psykologen stille de enkelte spørgsmål, idet man herved har kunnet kontrollere, at spørgsmålet var rigtigt opfattet.

Det skal understreges, at selv om skema II angår konkrete forhold, så er dette dog ikke ensbetydende med, at der opereres med noget, der er objektivt. Det viser sig ofte, at forskellige personer, der har overværet en given situation, ikke har opfattet den på samme måde. Eksempelvis kan en chef sige, at der er givet orientering om talsmandsordningen, og de værnepligtige, at der ikke er givet orientering. I så fald kan det ikke fastslås, hvad der objektivt er rigtigt, men anførelsen af de forskellige udsagn vil være et udtryk for (belyse) forholdene.

Forundersøgelsen demonstrerede klart, at der var meget store forskelle i anvendelse af talsmandsordningen fra tjenestested til tjenestested, og at der var mange forskellige syn på talsmandsordningen samt ønsker og behov inden for området. Forundersøgelsen pegede også på, at samme sagforhold ofte blev opfattet forskelligt, og at man ofte anvendte forskelligt sprogbrug til at udtrykke samme opfattelse. Forundersøgelsen pegede endvidere på, at der inden for det undersøgte område gjorde sig en lang række faktorer gældende, som alle gensidigt påvirkede hinanden. Dette bevirkede, at man valgte at belyse området ved en intensiv undersøgelse (interviewing) fremfor at foretage en mere summarisk statistisk belysning.

Undersøgelsen kom ialt til at omfatte 19 tjenestesteder (kompagnier, skibe, forter, eskadril-

ler). 9 tjenestesteder er fra hæren, 5 fra søværnet og 5 fra flyvevåbnet.

Følgende antal i de forskellige personelgrupper blev interviewet:

18 chefer (majorer, orlogskaptajner, kaptajner)
13 næstkommanderende (orlogskaptajner, kaptajner, premierløjtnanter)
18 kommandobefalingsmænd (premierløjtnanter (S), søløjtnanter (S), overfenriker, fenriker, seniorsergenter)
66 værnepligtige sergenter + oversergenter
35 værnepligtige talsmænd
167 værnepligtige
72 konstabler + konstabeltalsmænd

29 andre kategorier (højere chefer, velfærds-officerer m.v.)

9 civile (præster, civilundervisningsforstandere, socialkonsulenter)

Det har ikke været muligt at få alle kategorier dækket på samtlige tjenestesteder, idet nogle har været fraværende på grund af kursus eller sygdom.

Sluttelig skal anføres, at psykologerne overalt er blevet modtaget med stor velvilje, og at man praktisk taget alle steder har været indstillet på at yde alt, hvad man kunne for at bidrage til, at undersøgelsen blev så fyldestgørende som muligt.

Skema I

For de forskellige led (personelkategorier) ønskes en belysning af det pågældende leds indstilling til og holdning overfor - eller oplevelse af - nedennævnte forhold. Endvidere ønskes det pågældende leds oplevelse af andre leds holdninger belyst.

/ . Indstilling til talsmandsordningen (i alle led).

1. Hvorledes er indstillingen til talsmandsordningen (TM-O) som princip (i teorien)?
2. Hvorledes er indstillingen til TM-O, sådan som den anvendes på tjenestestedet (i praksis)?
3. Hvilket formål opleves TM-O at have?
4. Hvilken indstilling er der med hensyn til behovet for TM-O anvendelse på tjenestestedet?
5. Hvorledes er indstillingen til den nuværende lovs formulering (snævre eller vide rammer for fortolkningsmuligheder, hvilke fortolkningsproblemer er der)?
6. Hvorledes er indstillingen med hensyn til, hvilke emner der betragtes som hørende under talsmandens funktionsområde?
7. Hvorledes er indstillingen til og hvordan opleves lovens bestemmelse om afsætning af militært straffede talsmænd (reglen om 10 dages vagtarrest)?
8. Hvorledes opleves lovens bestemmelse om, at VP har ret til at vælge talsmand (men ikke pligt)?
9. Hvorledes opleves lovens bestemmelse om valg af talsmand ved simpel stemmeflertal (procent af stemmeberettiget mandskab eller procent af valgdeltagere)?
10. Hvorledes opleves militær straffelovs bestemmelser om strafansvar ved fremsættelse af klager (bevidst grundløs klage, klage holdt i usømmelig form eller til skade for mandstugten, § 47, 53 og 54)?
11. Hvorledes er indstillingen til den anvendte terminologi (vil betegnelsen »kontaktmand« blive oplevet som et mere dækkende udtryk for formålet med TM-O)?

// . Indstilling til talsmanden og hans arbejdsvilkår (i alle led).

1. Hvorledes er indstillingen til og oplevelsen af talsmandens personlige egenskaber?
2. Hvorledes er befalingsmændenes indstilling

til talsmændenes politiske tilhørsforhold?

3. Oplever befalingsmændene behov for at kunne influere på valget af talsmænd?
4. Oplever VP, at de er frit stillet m.h.t. valget af talsmand?
5. Hvorledes opleves det forhold, at de første talsmænd udpeges og ikke vælges?
6. Hvorledes er indstillingen til og oplevelsen af talsmandens duelighed og evner for at bestride opgaven?
7. Hvorledes er indstillingen til og oplevelsen af talsmandens arbejdsvilkår (m.h.t. instruktion, adgang til reglementer og lign., behørig tid)?
8. Opleves talsmanden at have behov for juridisk vejledning, eller bistand fra andre personer?
9. Opleves talsmandens retsstilling at være tilstrækkelig sikret?
10. Oplever talsmanden modstand eller velvilje fra henholdsvis VP og befalingsmænd?
11. Hvorledes er indstillingen m.h.t. behandlingen af talsmanden? (Er der forskel m.h.t. behandlingen af VP TM og KS TM).
12. Oplever talsmanden særbehandling som følge af sin position (lempeligere behandling end andre VP eller strengere straf ved forseelser f.eks.)?

/// . Oplevede virkninger af samt hindringer for talsmandsordningens anvendelse.

1. Hvorledes opleves talsmandshenvendelser (som gavnlige for samarbejdet, som utidig indblanding, som nytteløse, som risikable p.g.a. følgerne, tør ikke - etc.)?
2. Hvorledes opleves udfaldet af talsmandshenvendelser (bliver forholdene rettet, hvis det er muligt, eller sker der intet i sagen, begrundes et afslag - etc.)?
3. Hvorledes opleves tonen under talsmandsmøder med chefen?
4. Hvorledes opleves anvendelsen af de militære tiltaleformer?
5. Hvorledes oplever VP og talsmænd mulighederne for kontakt med befalingsmændene, højere officerer eller instanser som f. eks. klageudvalg (har BM tid, interesse, er de villige eller afvisende - bremses VP og talsmænd af mellemliggende led)?
6. Hvorledes oplever befalingsmændene mu-

- lighederne for kontakt med talsmænd og værnepligtige (afskæres BM fra direkte kontakt med VP, er VP interesserede)?
7. Hvorledes opleves mulighederne for indbyrdes kontakt mellem talsmænd og værnepligtige?
 8. Opleves TM-O at
 - a) fremme eller hæmme kommunikation og samarbejde,
 - b) fremme eller hæmme initiativ,
 - c) forebygge eller fremelske problemer, og hvorledes er indstillingen i de enkelte led til disse forhold?
 9. Oplever de VP og talsmændene at have mulighed for at give udtryk for tilfredshed/utilfredshed over for BM?
 10. Opleves de VP og talsmændene at have mulighed for drøftelse med befalingsmændene af alle forhold af betydning for samarbejdet?
 11. Opleves de VP og talsmændene at have medindflydelse på deres forhold (og hvorledes er de enkelte leds indstilling til dette forhold - er de VP interesserede i at have medindflydelse, og finder befalingsmændene det rimeligt, om de VP har det)?

IV. Behov og ønsker med hensyn til ændringer i talsmandsordningen.

1. Har de VP behov for nærmere kontakt med deres talsmænd - og dermed for flere talsmænd (f.eks. 2 TM for hver deling)?
2. Har de VP behov for bedre instruktion m.h.t. TM-O (pjece, instruktion før valg) og vil det kunne bevirke større interesse fra de værnepligtiges side for TM-O og for et hensigtsmæssigt valg af TM?
3. Hvad synes de VP og talsmændene om velfærdstjenestens grønne hæfte vedrørende TM-O m.v.?
4. Har de værnepligtige behov for mere orientering dels om talsmandshenvendelser og deres resultater (mødereferater o.lign.), dels om forholdene i det hele taget (cheftimer f.eks.)?

5. Har de VP behov for at blive aktiviseret?
6. Har talsmændene behov for kontakt med andre talsmænd, for bedre instruktion og orientering (evt. behov for talsmandskurser, konferencer)?
7. Har befalingsmændene behov for bedre instruktion og orientering m.h.t. TM-O og TM-henvendelser (evt. behov for BM-kurser og BM-møder med CH)?
8. Har de VP sergenter behov for en TM-O?

V. Særlige forhold.

1. Opleves sergenterne at »komme i klemme« p.g.a. TM-O?
2. Hvorledes er befalingsmændenes holdning til de VP, og hvordan opleves den af VP?
3. Hvorledes er VP holdning til forsvaret i løbet af tjenestetiden (hvilke forhold influerer på deres holdning i henholdsvis rekrut- og dækningsstyrkeperioden)?
4. Sker der ændringer i de VP holdning i negativ retning som kunne modvirkes, såfremt TM-O blev anvendt til aktivisering af de VP?
5. Hvorledes er indstillingen til og hvordan opleves befalingsmandsmøder?
6. Hvorledes er indstillingen til og hvordan opleves cheftimer?

VI. Oplevet klima på tjenestestedet.

1. Hvorledes opleves kommunikation og samarbejde mellem to led af de pågældende led (er kommunikationen gensidig)?
2. Hvad opleves som hindringer for kommunikation og samarbejde i de forskellige led?
3. Hvorledes opleves god kommunikation mellem to led af de andre led (virker det fremmende eller hæmmende for de andre leds arbejdsopgaver - er de i modstrid med deres egne behov)?
4. Opleves behov for øget samarbejde og kommunikation, som kan løses gennem en ændring af TM-O eller dens anvendelse?
5. Opleves måden at anvende TM-O på som et udtryk for klimaet?

Skema II

Samtale med:

Tjenestested:

Psykolog:

I. Orientering om talsmandsordningen.

1. Giver tjenestestedet de VP orientering om TM-O?
2. På hvilken måde foregår denne orientering?
3. Eksisterer der retningslinier for fortolkning af TM-loven?
(eks. af BB udbedes)

II. Valg af talsmand.

1. Udpeges der TM af chefen i rekruttiden?
 - a) Hvornår udpeges de?
(dage efter indkaldelsen)
 - b) Hvor mange TM udpeges der?
 - c) Hvor mange VP repræsenterer de?
2. Har konstabler TM?
 - a) Hvor mange TM har denne gruppe?
 - b) Hvor mange konstabler repræsenterer TM?
 - c) Hvordan er forholdene for frivillige (2 års kontrakt m.h.t. TM?
3. Har andre personelgrupper TM?
(hvilke)?
4. Får de VP mulighed for at vælge TM (efter 2 mdr.)?
 - a) Hvornår foregår dette valg?
(regnes efter indkaldelse)
 - b) Er der p.g.a. forsættelse, tjenestestedsskifte, manglende interesse o. lign. perioder, hvor VP ingen TM har?
 - c) I bekræftende fald hvor længe?
 - d) Er der nogen særlig forklaring herfor?
5. Hvor lang tids forberedelse får de VP til valghandlingen? (eksakt tid)
6. Hvordan og hvornår foregår valget?
(skriftligt, hemmeligt, på personer, - fritid, tjenestetid)
7. Hvem leder valgmødet (tidl. TM, VP eller BM)?
 - a) Er den pågældende udpeget af tjenestestedet eller opstået på mødet?
8. Hvordan er stemmeprocenten ved valget?
 - a) deltager alle VP i valget? (hvor mange procent VP fra enheden deltager?)
 - b) Hvis ikke alle VP deltager, hvad er så årsagen her-til?

9. Er en VP blevet valgt til TM, men har nægtet at påtage sig hvervet?
a) Kender man begrundelsen herfor?

///. Hvem bliver talsmænd? (udpegede, valgte)

1. Oplysninger om nr., navne, alder, civil uddannelse, om de er valgt eller udpeget for de fungerende TM:
2. Er genindkaldte blevet valgt til TM?
a) Er civilt/militært straffede VP blevet valgt?
3. Er der nogensinde tale om fejlvalg?
(valg for sjov)
4. Findes der afsatte TM?
a) I bekræftende fald hvorfor?
b) Og af hvem?
5. Hvor mange af de valgte TM har tidligere været udpeget af chefen?
6. Har en TM efter nogen tid frasagt sig hvervet?
a) Kender man baggrunden herfor?
b) Hvor ofte er dette sket?

IV Møder med talsmænd.

1. Afholdes der TM-møder med KC?
a) Hvor hyppigt?
b) Hvornår foregår møderne?
(fritid, tjenestetid)
c) Hvem deltager?
d) Hvor lang tid plejer møderne at vare?
e) Følges en bestemt procedure? (hvilken)
f) Hvem tager initiativet til mødernes afholdelse?
2. Afholdes der TM-møder med VP?
a) Hvilke regler anvendes?
(anmeldelse, lokaler m. v.)
b) Hvornår foregår møderne?
(fritid, tjenestetid)
c) Hvor hyppigt finder de sted?
d) Hvor mange VP deltager i møderne (procent)?
e) Hvem tager initiativ til mødernes afholdelse?
3. Afholdes der TM-møder med andre befalingsmænd?
a) Hvilke?
b) Hvor ofte?
c) Hvordan?
4. Udarbejdes der mødereferat?
a) Hvem udarbejder dette?
b) Offentliggøres referatet?
c) Hvordan sker dette?
5. Hvis ikke der udarbejdes mødereferat, hvorledes informeres de VP da om TM-møderne med KC?
(gennem TM, af KC foran geled eller gennem andre)

6. Afholdes der cheftimer med VP? (øvelsesplan)
 - a) Hvor ofte?
 - b) Deltager BM?
7. Afholder KC møder med befalingsmænd?
 - a) Hvor ofte?
 - b) Hvem deltager? (BM kategorivis, blandet)
 - c) Hvornår foregår møderne?
(fritid, tjenestetid)

V. *Hvem kommunikerer talsmændene i øvrigt med?*

1. Afholdes der fælles rådslagning TM imellem?
(officielt, uofficielt)
 - a) Hvilke emner drøftes?
 - b) Finder der fælles henvendelser sted?
2. Indgår socialrådgiver, forstander for civilundervisning, samt præst?
 - a) I bekræftende fald hvorledes?
3. Har TM henvendt sig til afdelingschef og andre højere chefer?
 - a) I bekræftende fald med hvilke sager?
4. Har TM benyttet FMN klageudvalg?
 - a) I bekræftende fald, hvilke sager?
 - b) Hvor mange gange er det sket?
5. Findes der forslagskasser på tjenestestedet?
 - a) Benyttes de?
 - b) Hvor ofte?
 - c) Hvilke emner drejer det sig om?

VI. *Kommunikationsindhold.*

1. Hvad er det for problemer, der behandles i TM-møderne med KC?
(ideer, forslag, personlige problemer, besværinger, tjenesteforhold, arbitrære straffe o.s.v.)
2. Må personer (BM) drøftes på TM-møderne?
3. Må tjenesteforhold drøftes på TM-møderne?
4. Hvor stor en del af de sager, der behandles, er besværinger?
 - a) Hvad drejer besværingerne sig om?
5. Til hvem fremføres klager over befalingsmænd?
(afdelingschef, KC, andre)
 - a) Orienteres den pågældende BM?
6. Er det almindeligt, at man, i tilfælde af klager over befalingsmænd, skal meddele den pågældende, at man vil klage over ham?
7. Sker det, at KC går til højere myndigheder med problemer, der er rejst på TM-møder?
 - a) Hvilke problemer drejer det sig om?
8. Afvises sager fra TM af KC?
 - a) Hvis det er tilfældet, begrundes afvisningerne?
 - b) Hvad er det for problemer, der afvises?

9. Hvad er det for problemer, der behandles i TM-møder med de VP?
10. Benytter de VP TM i tilfælde af klager? (over BM)
 - a) I benægtende fald, hvem henvender de VP sig så til?
 - b) Er reglerne for klageadgang gennemgået for de VP?
 - c) På hvilken måde?
11. Tilbageholder TM selv problemer fra de VP over for KC?
 - a) I bekræftende fald hvilke?
 - b) Hvorfor?

VII. Talsmandens arbejdsvilkår.

1. Er TM undervist i sin opgave? (hvilken instruktion giver tjenestestedet?)
2. Får TM udleveret velfærdstjenestens grønne hæfte om TM-O m.v.?
3. Har TM adgang til orientering i reglementer?
4. Har TM kontakt med arbitrære militære straffe? (orienteres TM herom af KC, af VP?)
5. Eksisterer der TM, som er blevet straffet i forbindelse med deres arbejde?
 - a) Hvor mange?
 - b) For hvad?
6. Indskærpes det over for TM, at bevidst grundløs klage kan føre til straf?
7. Er TM blevet straffet for overtrædelse af bestemmelser om bevidst grundløs klage?
8. Er VP blevet straffet i forbindelse med overtrædelse af bestemmelsen om bevidst grundløs klage?
9. Er BM blevet straffet for at give urigtige oplysninger om adgangen til at klage?

VIII. Oplysninger om konstablers kontaktmand.

1. Har KS på tjenestestedet en kontaktmand til KS-foreningen?
2. Hvordan er KS kontaktmandens forhold over for højere myndigheder?
3. Er kontaktmanden samtidig TM for KS?

Talsmandsordningens anvendelse på 16 tjenestesteder

I dette afsnit redegøres for de resultater, der er opnået gennem anvendelse af spørgeskema II. Interviewernes anvendelse af spørgeskemaet er omtalt i afsnittet om metode.

Spørgeskemaet er konstrueret med henblik på bl.a. at få et indtryk af: hvordan talsmandsordningen rent faktisk anvendes på tjenestestederne, hvordan talsmandsordningen fungerer i relation til lovens ordlyd og desuden at få en tal-mæssig opgørelse over talsmandsmøder, talsmandskontakter, cheftimer, befalingsmandsmøder o.lign. på de enkelte tjenestesteder.

Spørgeskemaet er meget detaljeret for at sikre så fyldige oplysninger som muligt om de udvalgte emner, men et så detaljeret spørgeskema medfører også, at en del spørgsmål ikke vil kunne besvares af alt personel på de pågældende tjenestesteder.

Oplysningerne stammer således hovedsageligt fra dem, der direkte har med talsmandsordningen at gøre, d.v.s. chefen, talsmænd og værnepligtige.

For en del tjenestesteder er nogle spørgsmål udgået fordi der er tale om rekruttjenestesteder eller personelerstatnings-tjenestesteder. Andre spørgsmål er udgået, fordi de interviewede kun har gjort tjeneste i meget kort tid ved tjenestestedet og derfor ikke har kunnet fremkomme med udtalelser på grundlag af erfaringer fra det pågældende tjenestested. For enkelte spørgsmål har man fundet det formålstjenligt at medtage supplerende oplysninger i form af eksempler og udtalelser.

De indhentede oplysninger belyser forholdene på tjenestestederne i perioden fra de værnepligtiges indkaldelsesdato og til undersøgelsestidspunktet. For personelerstatnings-tjenestesteder gælder ældste hold værnepligtiges tjenestetiltrædelse som begyndelsesdato.

Undersøgelsen har omfattet ialt 19 tjenestesteder. 3 tjenestesteder er imidlertid indgået som forundersøgelsesmateriale, inden de egentlige skemaer er blevet udarbejdet, hvorfor denne opgørelse kun indbefatter 16 tjenestesteder.

I det følgende sammenfattes hovedtræk og tendenser i besvarelserne af spørgeskemaet.

1. Orientering om talsmandsordningen.

På spørgsmålet, om tjenestestedet giver de værnepligtige orientering om talsmandsordningen, er følgende svar fremkommet:

	ja	ubesv.
Chefer	13	
Talsmænd	8	
Værnepligtige	7	

Det fremgår af opgørelsen, at der er stor forskel mellem chefernes udsagn på den ene side, og de værnepligtiges + talsmændenes udsagn på den anden side.

Uoverensstemmelsen mellem chefernes og de værnepligtiges udsagn viser divergensen i opfattelsen af samme sagforhold.

Det skal dog bemærkes, at langt den overvejende del af de værnepligtige tidligere har fået en orientering om talsmandsordningen på deres rekruttjenestesteder i tjenestekundskabs-timerne.

Det kan tillige nævnes, at en del af de værnepligtige, der svarer »ja« til, at de har fået orientering om talsmandsordningen, tilføjer: »den er mangelfuld«. Andre værnepligtige udtaler om spørgsmålet: »Vi får orientering i rekruttiden, hvor der er så meget nyt, at det hele løber sammen «.

På tjenestestederne er det undersøgt, om der findes retningslinier for anvendelse af talsmandsordningen, f.eks. i form af blivende bestemmelser. For to større tjenesteområder har det været tilfældet. I det ene af disse tilfælde er bestemmelserne ret omfattende og giver klare anvisninger på, hvilke muligheder talsmandsordningen som kommunikationskanal kan indebære for den enkelte chef.

2. Valg af talsmænd.

Alle værnepligtige, der har været interviewet på de 16 tjenestesteder, har oplyst, at der i deres rekruttid er blevet udpeget talsmænd af chefen inden for et tidsrum fra 2 til 10 dage efter indkaldelsen.

Det er almindeligt, at der på tjenestesteder, hvor der er personelerstatningssystem, vælges talsmænd fra det nye indkaldelseshold, efter at en talsmand fra det ældre hold er hjemsendt. Valget foregår som regel efter, at de værnepligtige har været på tjenestestedet 8-14 dage.

På tjenestesteder, der ikke er personelerstatnings-tjenestesteder, afholdes der talsmandsvalg efter 2 måneder, som angivet i talsmandsloven. På et tjenestested var der dog gået ca. 4 må-

neder, fordi de udpegede talsmænds periode blev forlænget, indtil disse skulle på skole. Dette var sket med de værnepligtiges billigelse.

Det er konstateret, at de værnepligtige på alle de undersøgte tjenestesteder, med undtagelse af ét, har valgt talsmænd.

På enkelte personelerstatnings-tjenestesteder har de værnepligtige i kortere tidsrum - mindre end en måned — været uden talsmænd. På 2 tjenestesteder har de værnepligtige dog ikke haft talsmænd i en periode af 3 måneder. På et tjenestested havde de værnepligtige på undersøgelsestidspunktet ingen talsmand. Der havde dog været én tidligere, han var imidlertid hjemsendt for 1½ måned siden.

Kun på få tjenestesteder foregår der en egentlig forberedelse til talsmandsvalget gennem diskussion og opstilling af kandidater. Værnepligtige oplever oftest valget som ret tilfældigt, som et »hu-hej-valg«, som de kastes ud i uden varsel. I flere tilfælde er talsmandsvalget faktisk annonceret gennem øvelsesliste 8 dage tidligere, men alligevel synes de værnepligtige, at valget foregår uden, at de får noget at vide i forvejen. Det er bemærkelsesværdigt her, at talsmændene i flere tilfælde end de værnepligtige har været klar over, at talsmandsvalget har været meddelt med 8 dages varsel. Det ser ud til, at det ikke er tilstrækkeligt at bekendtgøre talsmandsvalg gennem opslag eller øvelsesliste ugen forud for valget. Hvis de værnepligtige ikke på anden måde orienteres og engageres i opgaven, oplever de alligevel valget som tilfældigt og gennemført uden forberedelse.

På alle tjenestesteder - med undtagelse af 2 - er valget gennemført i tjenestetiden, skriftligt, hemmeligt, og der er stemt på personer. Kun på 2 tjenestesteder er det sket ved håndsoprækning for 2 holds vedkommende. De værnepligtige syntes ikke, at dette havde været generende.

På de fleste tjenestesteder er valget foregået i tjenestetiden på chefens initiativ, enten i undervisningslokalet eller på samlingsstuen.

På de tjenestesteder, hvor talsmandsvalget er foregået i tjenestetiden, har stemmeprocenten været høj, 85-100%. Der er én undtagelse, hvor procenten har været på ca. 50. På dette tjenestested klagede de værnepligtige og talsmændene over, at der blev afholdt valg, uden at alle værnepligtige var til stede. På de øvrige tjenestesteder var alle værnepligtige til stede ved valget på nær syge, afgivelser og vagter. På et tjenestested deltog 100% i valget, idet alle vagter o.lign. blev afhentet til deltagelse i valget.

Det er almindeligt, at chefen, næstkommanderende eller kommandobefalingsmanden indleder valget med en orientering eller giver praktiske anvisninger og derefter forlader skuepladsen og overlader selve valget til de værnepligtige. Valget ledes som regel af en af de udpegede talsmænd eller en tidligere valgt talsmand. I en del tilfælde kommer næstkommanderende, eventuelt kommandobefalingsmanden, til stede og er med til at kontrollere optællingen af stemmesedlerne.

I et tilfælde må det formodes, at en befalingsmand, der ledede et valgmøde, har optrådt på en sådan måde, at de værnepligtige har oplevet at være under et vist pres, så de ikke frit kunne vælge de værnepligtige, de var mest interesseret i at få valgt som talsmænd. Det er blevet fremhævet af de pågældende værnepligtige, at havde befalingsmanden ikke været til stede og udtalt, at en navngiven værnepligtig ville være mindre egnet som talsmand, så var denne værnepligtige netop blevet valgt. Nu valgte man i stedet en anden.

I 2 tilfælde har værnepligtige, der var blevet foreslået til valg, nægtet at lade sig vælge. Om den ene foreligger den oplysning, at han ikke havde lyst til at påtage sig det besvær, der var forbundet med at være talsmand. På et tredje tjenestested havde en værnepligtig sagt fra, da han blev valgt, uden at han havde været klar over, at han var opstillet.

I to tilfælde er udpegede talsmænd blevet genvalgt af de værnepligtige.

3. Afsættelse af talsmand.

I 2 tilfælde er en talsmand afsat p.g.a. »10 dages vagtarrest-reglen«. Den ene talsmand var blevet straffet for vagtforseelse og den anden for beruselse og umilitær optræden. Sidstnævnte blev ikke egentlig afsat, men henvendte sig til chefen og bad om p.g.a. sin straf at blive fritaget for talsmandshvervet. På 3 tjenestesteder har de værnepligtige, og på et tjenestested har konstablerne, afsat en talsmand. Begrundelsen har bl.a. været »uuelighed«, »smartness«, »veghed«, »gjorde mere for sig selv end for de værnepligtige«.

Der er bortset fra den talsmand, der p.g.a. straf frasagde sig jobbet, kun 2 eksempler på, at talsmænd har ønsket at fratræde. En (konstabel) talsmand havde bedt om at blive fritaget for hvervet, men fratrædelsen var ikke trådt i kraft på undersøgelsestidspunktet, hvorfor han mødte til interview.

4. Talsmandens arbejdsvilkår.

Kun på 3 tjenestesteder har talsmændene fået en speciel instruktion om deres opgaver enten af chefen, næstkommanderende eller eventuelt kommandobefalingsmanden.

På 4 tjenestesteder svarer både chefen og talsmænd »nej« til spørgsmålet, om talsmændene får speciel instruktion. På de resterende 9 tjenestesteder er der divergerende opfattelser. Chefene mener, at talsmændene efter valget sædvanligvis får en speciel instruktion, medens talsmændene ikke finder, at dette er sket.

I almindelighed venter talsmændene en udførlig orientering om og instruktion i deres fremtidige opgaver, og der er utilfredshed med, at dette ikke sker. Selv på de tjenestesteder, hvor instruktion er givet, mener talsmændene, at den er mangelfuld.

På 8 tjenestesteder får talsmændene udleveret velfærdstjenestens grønne hæfte om militær straffelov, militær retspleje, lov om talsmænd og klageadgang m.m. På 8 tjenestesteder udleveres hæftet ikke, men på 5 af disse har talsmændene oplyst, at de kan få fat i det eller låne det. Hæftet findes f.eks. på samlingsstuer o.lign.

På de fleste tjenestesteder giver talsmændene udtryk for, at det grønne hæfte ikke indeholder tilstrækkelige oplysninger til brug i deres hverv.

Med hensyn til om talsmændene har adgang til at låne bestemmelser eller reglementer, er der divergerende opfattelser på en del tjenestesteder. De fleste chefer svarer »ja« til, at talsmændene kan låne reglementer. En chef har udtalt, at han naturligvis ville spørge, hvorfor talsmanden er interesseret i at låne bestemmelserne. På 5 tjenestesteder svarer talsmændene »nej« til, at de har adgang til reglementer. På visse tjenestesteder oplever talsmændene en stærk uvilje hos befalingsmændene, når de vil låne bestemmelser eller reglementer. På andre tjenestesteder ved talsmændene ikke, om de har adgang dertil, og de er ikke meget for at spørge. På 5 tjenestesteder mener talsmændene, at de har mulighed for at låne reglementer og bestemmelser.

I intet tilfælde er det konstateret, at en talsmand er blevet straffet i forbindelse med sit hverv som talsmand.

Derimod har 3 af de 35 talsmænd af andre grunde fået straffe fra 15 dages kvarterarrest til 6 dages vagtarrest. Om en talsmand er det oplyst, at han har måttet trække sig tilbage p.g.a. reglen om 10 dages vagtarrest.

2 af talsmændene mener i øvrigt, at de har fået strengere straf end andre værnepligtige for samme forseelse.

Samtlige talsmænd, der har været i funktion, fremhæver, at de sorterer problemerne, inden de går videre til chefen. De frasorterer sager, hvor der er tale om småting, sager uden hold i, for tynde klager o.s.v. Talsmændene har i flere tilfælde afvist klager fra værnepligtige over befalingsmænd, fordi talsmændene fandt, at disse klager ofte havde forbindelse med situationer, der kunne føre til påtale af de værnepligtige selv.

Der er ingen tvivl om, at talsmændene i almindelighed udfører et sorteringsarbejde og i nogle tilfælde selv har fornemmelse af, hvilke sager der er hold i, og hvilke der ikke er det. I en del tilfælde finder de værnepligtige det rimeligt, at talsmændene påtager sig dette hverv.

På 4 tjenestesteder er de værnepligtige utilfredse med talsmændenes sortering.

Det er ikke konstateret, at værnepligtige eller talsmænd er blevet straffet for overtrædelse af bestemmelsen om bevidst grundløs klage. På 2 tjenestesteder har talsmændene oplyst, at de ved forsøg på klage fik at vide, at de kunne få flere måneders straf for bevidst grundløs klage, og derfor trak deres klage tilbage. I andre tilfælde nævner talsmænd og værnepligtige, at de af frygt for denne bestemmelse helt har undladt at føre klagesager frem. Hos de værnepligtige hersker der stor uklarhed m.h.t., hvad der er bevidst grundløs klage. I enkelte tilfælde har dette medført, at de endog har afholdt sig fra henvendelser, der har karakter af forespørgsler.

5. Talsmandsmøder med værnepligtige.

Det er ikke almindeligt, at der afholdes egentlige møder mellem talsmænd og de værnepligtige. Kun ved 2 tjenestesteder er der tale om sådanne møder, idet man en gang månedlig (efter anmodning) får stillet en del af en tjenestekundskabstime til rådighed. Ved de resterende tjenestesteder foregår kontakten med talsmændene som en direkte henvendelse til dem fra den enkelte værnepligtige i eller uden for tjenestetiden. Ved et par tjenestesteder gør de værnepligtige opmærksom på, at talsmændene udfolder et stort initiativ ved selv at henvende sig til de værnepligtige for at høre om problemer. På enkelte andre tjenestesteder har talsmændene fremhævet, at de ikke udfolder noget initiativ for at kontakte de værnepligtige, fordi de me-

ner, at chefen vil opfatte dette på den måde, at talsmændene af sig selv opsøger og skaber problemer.

På de fleste tjenestesteder efterlyser de værnepligtige imidlertid faste rammer for møder med talsmændene. (Jf. afsnittet p. 130).

6. Talsmandsmøder med foresatte.

I Lov om Talsmandsordningen, § 3, hedder det: »Det bør tilstræbes, at der tillige afholdes regelmæssige møder mellem talsmænd og deres foresatte . . .«. Af undersøgelsen fremgår det, at der ikke er mere end 3 tjenestesteder, hvor der afholdes faste, regelmæssige møder chef og talsmænd imellem.

På ét tjenestested havde talsmændene ikke haft samtaler med chefen, trods det, at de havde fungeret gennem flere måneder. På et andet tjenestested havde de værnepligtige kun været inde få uger, og chefen havde endnu ikke nået at få arrangeret møder med talsmændene. På et tredje tjenestested havde de værnepligtige for tiden ingen talsmænd. På 3 tjenestesteder havde talsmændene med måneders mellemrum henvendt sig til chefen med et problem og haft et kort møde.

På de resterende 7 tjenestesteder forekommer møder, som talsmændene har taget initiativ til p.g.a. større problemer, de har ønsket at få behandlet. I enkelte tilfælde har chefen taget initiativ til mødet med talsmændene enten for at afgive en meddelelse eller som led i et almindeligt kontaktsøgende.

På en del tjenestesteder skal henvendelse fra talsmændene ske ad kommandovejen til næstkommanderende eller kommandobefalingsmanden, som så arrangerer mødet med chefen. Kun på ét tjenestested skete dette hurtigt og oplevedes af talsmændene som rimeligt. På de andre tjenestesteder oplevedes dette mellemlidende som en hindring for at få et møde i stand, idet der kunne gå flere dage, inden kontakten blev formidlet. Desuden fandt talsmændene, at det var urimeligt, at de skulle aflægge regnskab over for kommandobefalingsmanden for deres ærinde til chefen. Talsmændene syntes ikke alene, at det var vanskeligt at få chefen i tale, men også at problemets aktualitet på denne måde kunne forsvinde, inden sagen nåede frem.

I almindelighed finder møderne sted i tjenestetiden. På de tjenestesteder, hvor der forekommer faste møder, afholdes de hver 14. dag eller

hver måned. Talsmændene henvender sig her også til chefen uden for de faste møder. På alle de øvrige tjenestesteder, hvor der har været afholdt møder, gennemføres de, når der er problemer. Hyppigheden kan variere fra 1-2 gange om ugen til 1-2 gange om året. Også mødets varighed er stærkt varierende fra 5 minutter til 2 timer.

Normalt er kun chefen og talsmændene til stede ved mødet. På et tjenestested deltog også repræsentanter for kostforplejningsudvalget og fritidsudvalget i møderne.

På enkelte tjenestesteder opholder kommandobefalingsmanden og næstkommanderende sig på kontoret, når talsmændene henvender sig til chefen. Møderne er kortvarige - 5-10 minutter — og talsmændene står op under mødet. Disse møder er talsmændene stærkt utilfredse med.

På de 3 tjenestesteder, hvor der finder faste møder sted, foregår det på de to tjenestesteder som følger: chefen besvarer først spørgsmål, der er rejst på forrige møde, og som dengang ikke kunne besvares på stedet, chefen orienterer endvidere om kommende øvelser, fester, hjemsendelser, tjenstlige forhold o.lign. Derefter kommer talsmændene frem med deres problemer, og alt vigtigt noteres ned.

På de samme 3 tjenestesteder udarbejdes der i forbindelse med talsmandsmøderne referat på grundlag af mødeprotokol. Men kun på et af tjenestestederne sker der en systematisk offentliggørelse af referatet.

På de øvrige tjenestesteder eksisterer der ingen mødeprotokol, og resultatet af talsmandshenvendelser offentliggøres dels gennem talsmændene (oftest), dels ved en appel (af chefen, næstkommanderende, kommandobefalingsmand). I almindelighed synes de værnepligtige, at de får for lidt at vide.

Den passus i talsmandslovens § 3, der lyder, at der bør tilstræbes afholdt møder med »foresatte« tolkes tilsyneladende de fleste steder derhen, at det er med chefen, der skal afholdes møder.

Med undtagelse af sejlene enheder i søværnet, hvor der undertiden afholdes møder mellem maskintalsmanden og 1. mester, og hvor næstkommanderende er den, der har kontakten med talsmændene, er det altid chefen, der afholder møderne med talsmændene. Kun i de tilfælde, hvor chefen har haft forfald, har næstkommanderende erstattet chefen. Med mindre sager har talsmændene i enkelte tilfælde henvendt sig til kommandobefalingsmanden.

7. Talsmandens andre kommunikationsmuligheder.

Normalt fører talsmænd fra flere tjenestesteder ikke fælles forhandlinger. Kun i ét tilfælde synes der at være forekommet uofficielle fælles forhandlinger inden for en enhed af afdelingsstørrelse. Men fælles henvendelser har ikke fundet sted som resultat af disse møder.

Inden for det enkelte tjenestested taler de 2 talsmænd sammen om problemerne, og i mange tilfælde fremføres en henvendelse til chefen af dem begge 2. På 2 tjenestesteder har talsmændene ingen kontakt indbyrdes. Ved de tjenestesteder, hvor der er konstabler, og disse har talsmænd, forhandler konstabeltalsmanden med de værnepligtige talsmænd i flere tilfælde om emner af fælles interesse.

Talsmændene søger under udøvelse af deres hverv ikke forbindelse med præst, socialrådgiver eller civilundervisningsforstander, men i søværnet benytter talsmændene i enkelte tilfælde den værnepligtige teolog som rådgiver.

Normalt henvender talsmændene sig ikke til højere chefer (afdelingschefer e.lign.). Kun i ét tilfælde er dette konstateret (klage over en officer). Forsvarsministerens klageudvalg er ikke blevet benyttet af de talsmænd eller værnepligtige, der har medvirket i denne undersøgelse.

8. Indholdet af talsmændenes henvendelser.

Det varierer fra tjenestested til tjenestested, hvilke emner, der tages op ved talsmandshenvendelser til chefen. På de fleste tjenestesteder er det mest friheds-, fritids- og vagtproblemer, der fremføres. På andre tjenestesteder tager man også små uretfærdigheder og beklagelser over befalingsmændene op. På de færreste tjenestesteder kommer deciderede forslag og ideer frem.

Kun i få tilfælde har talsmændene bragt andre værnepligtiges personlige problemer frem i deres henvendelser. De problemer, der har været fremme, er af generel art, omfattende samtlige eller en større del af tjenestestedets værnepligtige. Heller ikke forespørgsler om arbitrære straffe har været fremme i mere end et par tilfælde.

I almindelighed rettes forespørgsler om både personer (befalingsmænd) og tjenesteforhold på talsmandsmøderne. Men i de tilfælde, hvor talsmændene er kommet ind på uddannelsesmæssige problemer eller har fremført spørgsmål om bestemmelser og ændring af bestemmelser, afvises talsmændene med den begrundelse, at disse forhold ikke kan ændres.

I lov om talsmænd og klageadgang hedder det i § 8: Klage over foranstående fremføres skriftligt eller mundtligt for afdelingschefen (bataljonschefen eller dertil svarende højere chef).

Der hersker imidlertid stor uklarhed hos det adspurgte personel om, hvad man anser for at være en klage.

Det er en udbredt opfattelse blandt værnepligtige, konstabler og til dels også sergenter, at selv en forsigtig kritik af en befalingsmand er en klage.

Sådanne »klager« går oftest til chefen, i enkelte tilfælde til næstkommanderende eller undertiden til kommandobefalingsmanden. Derimod ser det ud til, at jo mere henvendelsen har karakter af en forespørgsel, jo mere almindeligt er det at gå til lavere lag i organisationen.

Normalt skal en klage være udformet skriftligt og indeholde et konkret eksempel på, at en befalingsmand har begået overgreb eller pligtforsømmelse, før officererne modtager den som en klage. Kun i 3 tilfælde har talsmændene udformet en sådan klage, der er gået til højere chef.

Det ser ud til, at der skal være tale om grovere overgreb fra befalingsmændenes side, før talsmændene går så langt som til at udforme en skriftlig klage. Medvirkende hertil er både ukendskab til, hvad man egentlig kan klage over og frygt for følgerne. De værnepligtige er heller ikke primært interesseret i at lave klagesager, idet deres egentlige ønske er at få forholdet rettet eller forbedret.

Det har vist sig, at enkelte sager, der kunne være blevet klagesager, er blevet klaret gennem samtaler mellem chef og talsmænd.

Der er divergerende opfattelser på tjenestestederne, om det er indskærpet over for de værnepligtige, at de i tilfælde af klage over en befalingsmand skal meddele den pågældende, at de vil klage over ham. De værnepligtige mener, at det er dem pålagt, medens chefen og næstkommanderende udtaler, at dette ikke indskræpes. En del befalingsmænd finder det imidlertid utilstadeligt, hvis en befalingsmand ikke orienteres af en klager.

Klagereglerne gennemgås som regel i chef-timerne eller i tjenestekundskabstimerne. Er gennemgangen ikke sket på nuværende tjenestested, er den sket i rekruttiden. På et tjenestested mener de værnepligtige, at de overhovedet ikke har fået gennemgået reglerne, medens de på flere andre finder, at gennemgangen er mangelfuld.

Spørgsmålet, om der afvises sager fra talsmænd af chefer, og om afvisningen begrundes, er på 12 tjenestesteder besvaret af både chefer og talsmænd, og kun på 2 tjenestesteder er der enighed om, at sagerne ikke afvises.

På 5 tjenestesteder er der uoverensstemmelse mellem chefernes og talsmændenes udtalelser om, hvorvidt sager afvises. På de 4 tjenestesteder benægtes dette fra chefers side, medens talsmændene mener, at sager afvises. På det femte tjenestested bekræfter chefen, at han af og til må afvise sager. Talsmændene på dette tjenestested finder ikke, at de er blevet afvist med nogen henvendelse, fordi de altid har fået afslaget begrundet.

På andre 5 tjenestesteder er chefer og talsmændene enige om, at sager afvises. På 2 af disse tjenestesteder oplevede talsmændene ikke, at afvisningen var begrundet, medens talsmændene på de 3 sidste har en forståelse af, at der er visse sager, der må afvises, uden at de derfor mener, at chefen er mindre interesseret i deres henvendelser.

I 4 tilfælde har chefer oplyst, at de har været hos højere myndigheder med problemer, der har været rejst på talsmandsmøder. Det drejer sig om fælles problemer for flere tjenestesteder, som f.eks. ændring af frihedstildeling, omlægning af tidspunktet for lægebesøg.

9. Cheftimer og befalingsmandsmøder.

Der er medtaget spørgsmål om cheftimer og befalingsmandsmøder, for at få belyst, om der her gives orientering om talsmandshenvendelser. På spørgsmålet, om der afholdes cheftimer med de værnepligtige, er følgende svar fremkommet:

	ja	nej	sjældent	ubesv.
Chef	10	4		2
Talsmænd	9	4	1	2
Værnepligtige . . .	9	4	1	2

På et tjenestested forekommer timerne meget sjældent, der er op til 1½ års mellemrum. På 4 tjenestesteder afholdes der slet ikke cheftimer.

På de resterende 9 tjenestesteder afholdes der almindeligvis chef timer, hvis hyppighed strækker sig fra 1 ugentlig time til 1 time om måneden, hyppigst en time hver 14. dag.

Der er stor uoverensstemmelse mellem chefernes og de værnepligtiges udsagn om, i hvor stor udstrækning talsmandshenvendelser tages op i cheftimer.

De fleste chefer fremhæver, at de som regel

tager talsmandshenvendelser op i cheftimerne og kommenterer dem her. De fleste værnepligtige er derimod utilfredse med orienteringen, ikke alene om talsmandshenvendelser og dissers resultater, men også med informationen i al almindelighed.

På spørgsmålet, om der afholdes befalingsmandsmøder med chefen, foreligger følgende svar:

Chef	7
Befalingsmænd	il

På to af de tjenestesteder, hvor der afholdes befalingsmandsmøder, orienterer chefen af og til befalingsmændene om talsmandshenvendelser. Men i almindelighed tages talsmandshenvendelser ikke op på befalingsmandsmøder.

Hvad der ved denne undersøgelse er fremkommet om både talsmandsmøder, cheftimer og befalingsmandsmøder peger på, at man ikke ved en konstatering af, om der afholdes møder, med sikkerhed kan sige noget om, hvorvidt der rent faktisk foregår en reel kommunikation.

10. Konstabler.

På 3 af undersøgelsens tjenestesteder findes der ikke konstabler. Af de resterende 13 tjenestesteder har konstablerne talsmænd på 4 (alle disse tjenestesteder har mere end 8 konstabler). På 2 tjenestesteder har konstablerne fælles talsmænd med værnepligtige. De har i fællesskab valgt disse talsmænd. På et tjenestested har konstablerne i stedet for talsmænd 4 konstabler, der er bestyrelsesmedlemmer i konstabelforeningen. I et tilfælde har konstablerne på et tjenestested søgt at få en talsmand, men har ikke fået positivt resultat ud af henvendelsen.

På 6 af de 9 tjenestesteder, hvor mere end 8 konstabler er tjenstgørende, findes kontaktperson til konstabelforeningen. Konstablerne har gennem kontaktpersonen, som ikke på noget tjenestested samtidig er talsmand, en mulighed for kontakt til højere myndigheder. I enkelte tilfælde er forbedringer af konstablernes forhold opnået ved kontakt mellem konstabelforeningen og højere chefer. Frivillige har, hvor de er forekommet, delt kår med de værnepligtige. På et tjenestested havde korporal-gruppen talsmand.

Hvem bliver talsmænd for de værnepligtige?

Der blev interviewet 35 værnepligtige talsmænd. Om 31 af disse samt 2 talsmænd, der fun-

gerede på undersøgelsestidspunktet, men ikke var til stede ved interviewet, er der indhentet oplysninger om deres alder, erhverv, skoleuddannelse og intelligensprøveresultat.

I en opgørelse af aldersfordelingen for samtlige indkaldte under østre landsdelskommando for året 1961 udgjorde de 18-20 årige godt 75 %. Blandt talsmændene udgør de 18-20 årige kun godt 36 %, og deraf er kun én 18 år og én 19 år. 10 talsmænd er 20 år, om 2 talsmænd er alderen uoplyst, mens resten (19 talsmænd) er over 20 år. Dette peger på, at de værnepligtige talsmænd i almindelighed er noget ældre end de øvrige værnepligtige.

Med hensyn til erhverv fordeler de 33 talsmænd sig som følger: 1 akademiker, 6 studenter, 2 lærere, 1 ingeniør, 4 kontoruddannede, 16 faglærte håndværkere, 2 ufaglærte, 1 uoplyst.

Blandt talsmændene er der 2 ufaglærte, d.v.s. godt 6 %. I østre landsdelskommandos område

udgør de ufaglærtes gruppe ca. 40 % af alle værnepligtige. Dette peger på, at værnepligtige talsmænd i almindelighed har større uddannelse end de øvrige værnepligtige.

I en undersøgelse over værnepligtige fra årgang 1961 havde ca. 26 % af alle værnepligtige mellemkoleeksamen eller højere skoleuddannelse. 88 % af talsmændene har mellemkoleeksamen eller højere uddannelse.

Der er tendens til, at talsmændene findes i de højere intelligensgrupper (IG: 5-9) målt med forsvarrets sessionsprøve. Ca. 49 % af alle værnepligtige fra værnepligtårgang 1961 har en IG på 5 og derved, medens 65 % af talsmændene ligger i disse grupper.

Disse opgørelser peger på, at de værnepligtige ved valg af talsmænd vælger værnepligtige, der er lidt ældre og har en bedre skole- og erhvervsuddannelse, og som ligger noget over gennemsnittet m.h.t. intelligensprøveresultater.

Indstilling til og oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder

Indledning.

For at belyse indstillingen til og oplevelsen af talsmandsordningens vilkår og muligheder i de enkelte personelkategorier, er de indhentede data (på de 19 tjenestesteder) sammenholdt for hver af disse grupper.

I beskrivelsen behandles for hver personelkategori de karakteristiske træk i den pågældende gruppe vedrørende: indstilling til talsmandsordningen - oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder - samt indstilling til ændringer i talsmandsordningen.

Karakteristisk for alle personelkategorier er, at personellet under interviewene gav udtryk for en vis forundring over undersøgelsens emne. Det blev tilkendegivet, at andre områder, og da navnlig den pågældende personelgruppes egen problemkreds, måtte være mere betydningsfulde som undersøgelsesobjekt. - Det er indtrykket, at personellet i almindelighed ikke har været indstillet på, at talsmandsordningen kunne have nogen betydende indvirkning på forholdene.

Der er tillige i alle personelgrupper en tendens til hos den interviewede at anskue talsmandsordningen ud fra sin egen situation og stilling og ikke ud fra en helhedsbetragtning.

Karakteristisk for befalingsmandskategorierne er, at deres indstilling til og opfattelse af forholdene omkring talsmandsordningen i lige så høj grad er præget af og baseret på tidligere erfaringer, som på den aktuelle tilstand. For talsmænd og værnepligtige gælder, at de i nogen grad er påvirket af »overleveringer« fra eget eller fra andre tjenestesteder.

Som det vil fremgå af det følgende, er der dels inden for den enkelte personelkategori - men særlig *mellem* disse - væsentlige forskelle med hensyn til oplevelsen af eller indstillingen til en række af talsmandsordningens områder.

Ligeledes har undersøgelsen vist, at de forskellige personelkategorier inden for samme tjenestested på en del områder giver udtryk for divergerende opfattelser. Dette forhold peger bl.a. på, at de intentioner, chefen tiltror sig eller tilstræber, ikke har den tilsigtede eller forestillede virkning. Det er endvidere indtrykket, at chefen kun i ringe udstrækning har indsigt i og føling med dette problem.

I fremstillingen er særligt lagt vægt på at give en karakteristik af de personelkategorier, der er direkte implicerede i talsmandsordningen, nemlig talsmænd, værnepligtige og chefer. Personel-

kategorien chefer omfatter i denne sammenhæng, udover tjenestestedernes chefer, to næstkommanderende, der på skibe i søværnet var talsmændenes egentlige kontaktpersoner. De to næstkommanderende indgår følgelig i denne beskrivelse ikke i personalkategorien næstkommanderende (jf. i øvrigt personaleoversigten p. 105).

Det vil af fremstillingen fremgå, at en vis negativ indstilling er fremherskende i flere grupper, specielt hos talsmænd og værnepligtige. Det må i den forbindelse erindres, at selv om negativiteten afgjort er udtryk for en realitet, så spil-

ler det dog også en rolle, at de værnepligtige og talsmændene, der ofte savner lejlighed til at give udtryk for utilfredshed, har benyttet sig af den tryghedsfølelse, indeværende situation bød på til at komme frem med en del tilbageholdt utilfredshed. Hertil kommer, at det i beskrivelsen er tilstræbt at give et indtryk af, på hvilke områder der hersker utilfredshed, samt af hvilken art utilfredsheden er. Det har endvidere vist sig, at de interviewede havde lettere ved at uddybe deres utilfredshed end deres tilfredshed.

Talsmændene

1. Indstilling til talsmandsordningen.

I princippet er talsmandsordningen et gode for de værnepligtige, men den er tillige en nødvendighed som beskyttelsesorgan, mener talsmændene. Formelt er ordningen udmærket, reelt fungerer den meget forskelligt på de enkelte tjenestesteder.

På ca. en tredjedel af tjenestestederne udtrykker talsmændene tilfredshed med den måde, ordningen anvendes på. Officerer og befalingsmænd er velvilligt indstillet over for ordningen og lydhøre over for de værnepligtiges problemer. Sagerne tages op til behandling, og henvendelser fører ofte til et ønsket resultat for de værnepligtige. Selv opfatter talsmændene henvendelser som et udtryk for samarbejde, og det er deres indtryk, at officererne har samme indstilling. Det er ligeledes talsmændenes indtryk, at de værnepligtige interesserer sig for talsmandsordningen, og talsmændene finder, at ordningen har betydning for de værnepligtige og for deres oplevelse af forholdene på tjenestestedet.

På ca. en tredjedel af tjenestestederne finder talsmændene, at ordningen kun er halvvejs realiseret. Der gøres ikke nok ud af ordningen, og man opnår ikke særligt væsentlige resultater. Kun af og til lykkes det at få henvendelser igenem, og da som regel kun om småting; betydningsfulde problemer gør officererne intet ud af, men affærdiger talsmændene med den begrundelse, at tjenesten ikke tillader ændringer. Talsmænd på disse tjenestesteder har forskellige op-

fattelser af officerernes indstilling til talsmandsordningen. Nogle af talsmændene mener, at officererne sådan set ikke har noget imod ordningen, så længe der ikke kræves noget af dem. Henvendelser bliver snarere mødt med ligegyldighed end med modstand. Man får nok lov at udtale sig, men hvad talsmændene fremfører bliver i betydelig grad overhørt. Andre talsmænd har det indtryk, at befalingsmændene ikke er glade for ordningen og føler, at den er dem påtvunget.

På den sidste tredjedel af tjenestestederne er talsmændene meget utilfredse med den måde, talsmandsordningen praktiseres på, og de giver udtryk for, at det er tonen og forholdene på tjenestestedet, der medvirker til dette. Ordningen er kun en formalitet og betragtes af officererne som sådan. Som det er nu, er ordningen bare noget, der eksisterer, »den er ikke med i dagligdagen på nogen måde«. Officererne og befalingsmændene interesserer sig ikke for ordningen eller for de værnepligtiges forhold og problemer og er helst fri for at blive »besværet« med disse. Efter talsmændenes opfattelse interesserer de værnepligtige sig heller ikke for ordningen, de regner den ikke for noget, fordi de ikke får indtryk af, at der ligger noget reelt bag ordningen. Talsmandshenvendelser bagatelliseres, og talsmændene har det indtryk, at det er nytteløst at fremføre problemer; man kommer ikke nogen vegne og opnår ingen resultater. Samtidig giver nogle af talsmændene udtryk for bekymring med hensyn til følgerne efter

henvendelser og mener, at det kan føre til ubehageligheder for dem selv eller for de øvrige værnepligtige.

For alle talsmænd gælder, at deres opfattelse af formålet med talsmandsordningen er præget af deres indstilling med hensyn til, hvorledes talsmandsordningen realiseres på tjenestestedet. Der er en tydelig tendens til, at i jo højere grad talsmændene er negativt indstillet over for ordningens reelle værdi, desto mere fremtræder det som et primært formål med ordningen, at den skal fungere som et beskyttelsesorgan (eller som en sikkerhedsventil) for de værnepligtige mod overgreb eller uretfærdigheder fra befalingsmændenes side. Samtidig angiver talsmændene deres væsentligste funktion som den at fremføre klager. - Det er indtrykket, at talsmændene på et par tjenestesteder reelt ikke tør påtage sig denne funktion.

Karakteristisk for de negative talsmænd er, at de giver udtryk for forestillinger om, hvad formålet burde være eller kunne være, og at de fremsætter ønsker om betydeligt videre rammer for ordningens anvendelse.

En talsmand fremfører f.eks., at et forhold, der medvirker til denne indstilling, er talsmandslovens formulering. Han finder det negativt, at lovens bestemmelse kun omhandler besværinger, andragender og klager, »der er ikke noget konstruktivt i fremstillingen«.

Jo mere positivt indstillet talsmændene er, jo mindre vægt lægges på beskyttelses- eller sikkerhedsventilfunktionen. Denne får kun sekundær betydning, idet den opfattes som tilgodeset gennem klageordningen og betragtes som en mindre væsentlig side af talsmandsordningen. For de positive talsmænd fremtræder det som et primært formål med ordningen, at den skal fungere som et samarbejdsorgan til gavn for både de værnepligtige og for officererne. De opfatter deres funktionsområde som ret vidt, omhandlende alle emner af betydning for de værnepligtiges tilpasning til tjenesten og for et gnidningsløst forhold til overordnede. De finder det som deres opgave at gøre opmærksom på forhold, der skaber problemer for de værnepligtige i den daglige tjeneste og at fremsætte ideer eller forslag til forbedringer.

2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder.

Karakteristisk for alle talsmænd er en utilstrækkelighedsfølelse med hensyn til deres for-

udsætninger for at bestride talsmandsjobbet. Flertallet udtaler, at de ikke har fået nogen egentlig instruktion i deres opgave. Kun et par stykker har været kaldt ind til orientering hos chefen. De øvrige har enten været henvist til at søge oplysninger hos ældre talsmænd, til selv at læse om talsmandsordningen i deres lærebog eller i velfærdstjenestens hæfte, eventuelt i den militære straffelov eller har blot fået orientering om ordningen sammen med de øvrige værnepligtige i tjenestekundskabs- eller cheftimer. De finder lærebogens gennemgang meget mangelfuld, mens militær straffelov og velfærdstjenestens hæfte er vanskeligt tilgængeligt for dem; navnlig det sidstnævnte er svært at forstå, fordi man savner kommentarerne.

Karakteristiske udsagn fra talsmændene er bl. a.: »Vi burde være mere orienteret, det er vigtigt at vide, hvordan og hvorledes man skal forholde sig, vi står på bar bund, vi ved ikke mere end de værnepligtige og kender ikke mere til forholdene end de gør.« - »Det ville være godt for de værnepligtige med en talsmand, der vidste noget og kunne gøre noget«.

En del af talsmændene oplever en vis uvilje fra befalingsmændenes side mod at give dem adgang til reglementer og bestemmelser. De oplever, at de står noget svagt og usikkert på grund af den manglende viden dels om talsmandsloven og talsmandsordningen som sådan, dels om forholdene og betingelserne på tjenestestedet i det hele taget. De finder det vanskeligt at argumentere for eller at stå fast ved deres ret, hvis chefen afviser dem, fordi denne kan gøre det ved at henvise til bestemmelser, de ikke kender, eller under henvisning til, at det er et problem, der ifølge talsmandsloven ikke hører under talsmændenes område. De føler, at man hverken som talsmand eller som værnepligtig ved, hvor man står, eller hvor langt man kan gå. »Folk holdes i uvidenhed og dermed kommer usikkerheden«, udtaler en talsmand eksempelvis.

Ingen af talsmændene har haft noget særligt imod at påtage sig talsmandsjobbet. De fleste synes at have mødt opgaven med en vis forventning om og interesse for dens betydning og været indstillet på at udrette noget i funktionen. Disse forventninger er i en del tilfælde ikke blevet opfyldt, og hos flere talsmænd gør en vis skuffelse eller utilfredshed ved talsmandsjobbet sig gældende, idet de tillige oplever en vis modvilje fra de værnepligtiges side. Således udtaler talsmændene f.eks.: »Når man bliver valgt til

talsmand er man fuld af iver og håber på at kunne forbedre forholdene, men gejsten går hurtigt af, man kan ikke komme igennem, man bliver affærdiget med en kort bemærkning og får aldrig forklaringer eller begrundelser, og man får at vide, at man skal passe på, at man ikke klager for meget. Man risikerer tillige at komme i modvind hos kammeraterne, hvis man afviser den enkeltes problemer eller ønsker.« - »I begyndelsen er man interesseret i talsmandsjobbet, men man opdager snart, at man slår i en dyne, og så bliver man et sløvt køjedyr ligesom de andre værnepligtige«. - »Jeg regnede med, at talsmanden skulle være en slags kontakthånd, men jeg blev skuffet efter valget, jeg troede, der var talsmandsmøder med chefen. — »Man mærker ikke så meget til det at være talsmand, det burde være et krævende job. De værnepligtige brokker sig, hvis et andet tjenestested får gennemført noget, og vi ikke gør det. De værnepligtige kan ikke se, at det er chefen, det kommer an på, ikke os talsmænd. Det er chefens indstilling, der tæller.« — »Vi kan ikke lide den måde, hvorpå talsmandsordningen blev lagt frem i starten, det var, som om ordningen bare var noget for et syns skyld, og fremstillingen gav ikke de værnepligtige den rigtige indstilling til, at ordningen er noget alvorligt noget. Chefen gav tydeligt udtryk for, at han kun betragtede ordningen som en formssag og sagde til os, at vi ikke skulle regne med at få noget at bestille, det havde der aldrig været brug for tidligere, så han forventede ikke at se os. Det lægger jo lidt af en dæmper på begejstringen for jobbet.«

Kun få talsmænd finder, at talsmandsjobbet medfører særbehandling af talsmændene i den daglige tjeneste og omgang. Enkelte oplever, at det er lettere for dem end for de værnepligtige at få egne ansøgninger igennem, og udtaler, »at befalingsmændene er mere forsigtige over for talsmændene end over for de værnepligtige, de træder ikke os så hårdt over tærne.« I tre tilfælde oplever talsmændene, at de lettere bliver indberettet, eller at en forseelse er blevet straffet hårdere end almindeligt, fordi de er talsmænd. I et enkelt tilfælde føler talsmanden sig direkte forfulgt af befalingsmændene og udtaler, at »oficererne prøver på at knalde mig for at blive af med mig.«

Talsmændene giver i almindelighed udtryk for, at de ikke selv er bange for at fremføre sager, men flere udtaler, at det er deres opfattelse, at de værnepligtige ikke er tryggede ved at

komme med deres problemer, de er bange for følgerne - f.eks. at få deres frihed indskrænket, - ligesom de værnepligtige heller ikke forventer resultater. Flere af talsmændene giver dog udtryk for en vis angstelse med hensyn til følgerne for dem selv eller for de værnepligtige i det hele taget, hvis de kommer med problemer. I enkelte tilfælde ser det ud til, at denne frygt bygger på konkrete trusler fra chefens side. En talsmand udtaler således, at »nattegnordningen bliver brugt som en trussel, hvis man klager.« Chefen siger: »Er De interesseret i at få Deres nattegn?« Samme talsmand fortæller, at ved en speciel klage »behandlede chefen mig meget arrogant, han sagde bl.a. til mig: »Nu har De været uheldig igen, - hvis De vil være smålig, vil jeg også være smålig, hvis De klager, så skal De få forlænget øvelsestid.« Jeg trak klagen tilbage, ellers ville det gå ud over de værnepligtige. På et andet tjenestested udtaler talsmændene, at chefen så sent som i går havde sagt til alle værnepligtige: »Det betaler sig ikke at klage, De har så mange goder, som jeg kan tage fra Dem«

I andre tilfælde synes frykten for konsekvenser mere at være udslag af en almen utrygheds- og usikkerhedsfølelse hos talsmændene, hvilket giver sig udtryk i en *forventning* om, at klager vil medføre strafreaktioner fra befalingsmændenes side. Således udtaler en talsmand f.eks.: »Vi er bange for, at det skal gå ud over os selv, det er bare en fornemmelse, vi har, hvis man virkelig begyndte at klage over noget, så ville de (befalingsmændene) få kik på én. men vi har aldrig prøvet - jeg tror ikke, at tingene ville blive rettet alligevel. - Folk er bange for at komme til at sige noget, som kan optages som fornærmelse, eller som kan gøre dem til grin. - Hvis det ikke er noget, vi har 100% hold i, skal jeg nok holde min næse væk. Jeg skal indrømme, jeg er virkelig bange for chefen, det er ham, der bestemmer over os og over vores frihed.« Fra andre talsmænd kommer udsagn i retning af, at man ikke tør klage, fordi man risikerer kollektive stroppeure, hårdere behandling i den daglige tjeneste eller chikaneri over for den enkelte, og flere udtaler, at »vi skal jo være her bagefter også,« eller »man får det ikke godt resten af tiden«. - En talsmand siger: »Personer kan man ikke klage over, man får det ikke godt bagefter, vi vil gerne klage over en befalingsmand, men vi tør ikke.«

Et forhold, der klart medvirker til denne angstelse for følgerne efter henvendelser, er den

militære straffelovs bestemmelser om strafansvar ved fremsættelse af klager (bevidst grundløs klage, klage holdt i usømmelig form eller til skade for mandstugten, § 47, 53 og 54). Flere af talsmændene kommer med udsagn i retning af, at »bestemmelsen virker hæmmende« og »den er med til at gøre én usikker«. Et par talsmænd mener, at det er nødvendigt at beskytte befalingsmændene med bestemmelsen - »ellers kunne vi lave sammensværgelse« (»i fællesskab beskyldte en befalingsmand for noget, han slet ikke har gjort«). På et af tjenestestederne siger talsmændene: »Det er noget uldent noget. Afslås en klage, kan man godt sige, at den er grundløs, og derfra er der ikke langt til at sige, at den er bevidst grundløs. Dette må i visse tilfælde lægge en stærk dæmper på klagevirksomheden, så folk ikke tør komme med deres problemer.« Ved et andet tjenestested fortæller talsmændene, at en værnepligtig har fået afvist en klage med den begrundelse, at den var ukorrekt. Selv har de flere gange prøvet at klage, »men hver gang har chefen læst op, at man kan få indtil flere måneders straf for bevidst urigtig klage.« De mener ikke, at de tilfælde, chefen henviste til, var analoge, »men i hvert fald opnåede han (chefen) sin hensigt - at skræmme os.« På et tredje tjenestested udtaler talsmændene: »Vi kan nok gå direkte til forsvarsministerens klageudvalg, men man kan jo blive straffet, hvis der ikke er bund i det.«

Andre forhold, der peger i samme retning, er f.eks. dette, at de fleste talsmænd udtaler, at de værnepligtige ønsker »en talsmand, der tør komme frem med tingene«. Ligeledes udtaler de fleste talsmænd, at de kun tager sager op på opfordring fra de værnepligtige. Det er indtrykket, at talsmændene i nogen grad afholder sig fra selv at tage initiativet, for ikke at blive beskyldt for at skabe utilfredshed blandt de værnepligtige. - Endvidere er der en del af talsmændene, der ikke føler sig tilstrækkeligt beskyttet i funktionen. »Vi har den samme retsstilling som andre værnepligtige, det er meget let for officerer og befalingsmænd at forfølge en talsmand, hvis de vil.«

Karakteristisk for talsmændene (og tillige for andre personalkategorier) er i øvrigt, at man, når henvendelser til chefen kommer på tale, anvender formuleringer som »at klage« eller »ved klager« uanset om beskrivelsen gælder henvendelser, der er egentlige klager, eller henvendelser, der har form af forespørgsler, anmodninger eller forslag.

Det er talsmændenes opfattelse, at officererne i almindelighed oplever talsmandshenvendelser som en vis kritik af forholdene og af befalingsmændene, og talsmændene er derfor indstillet på, at en sådan kritik af officererne næsten altid vil blive opfattet som klage. Som en talsmand siger: »Det er en udbredt opfattelse (hos både værnepligtige og befalingsmænd), at talsmanden er én, der kun kommer med klager.«

Fælles for talsmændene er, at de giver udtryk for, at »det er fuldstændig afhængigt af chefens indstilling, hvordan talsmandsordningen fungerer på tjenestestedet,« — »det er op til chefens afgørelse, det er ham, der træffer bestemmelserne og kan sige, at sådan og sådan vil han have det.« Det fremtræder klart, at ikke alene chefens indstilling til talsmandsordningen og til talsmændene som sådan, men også hans indstilling til mandskabsbehandling og hans personlige optræden over for både værnepligtige og talsmænd influerer på talsmændenes oplevelse af forholdene.

På de tjenestesteder, hvor talsmændene giver udtryk for, at ordningen fungerer tilfredsstillende, oplever de, hvad enten der er faste møder eller ej, at de har fri og let adgang til kontakt med chefen, og at chefen møder dem på en positiv og venlig måde. Man kan diskutere problemerne frit, og der er vide rammer for, hvilke emner der må berøres. Tonen er ret fri og uformel under disse samtaler, »man kan snakke løs og tale almindeligt.« Chefen er lydhør over for problemer, omfatter dem med interesse og tager sagerne op til behandling. Ofte nås et resultat, man bliver holdt orienteret om sagens forløb, og afslag bliver begrundet og forklaret. - »Chefen strækker sig så langt, han kan her hos os, til gengæld er vi ikke bange for at give den en ekstra skalle,« siger en talsmand. »Der er en god atmosfære ved møderne her,« siger en anden, »det er også nødvendigt med en venlig atmosfære, for ellers kan man som talsmand ikke gøre noget som helst.« - »Chefen støtter os i vores arbejde, og vi kan altid rådføre os med ham,« udtaler en tredje talsmand.

I en del tilfælde oplever disse talsmænd tilføjede gode muligheder for kontakt med andre befalingsmænd og for at få vejledning og hjælp hos disse. - »Jeg kan søge råd hos **kommandobefalingsmanden**,« siger en talsmand, »han vil altid hjælpe, og han har større erfaring. Man vil aldrig blive hængt op for noget, man er gået til ham med.«

Det ser ud til, at talsmændene på disse tje-

nestesteder i visse situationer ved deres indgriben over for de værnepligtige afværger konflikter. Ved at forklare de værnepligtige forholdene, og ved at få dem til at se det urimelige i deres krav eller optræden, lykkes det øjensynligt for talsmændene at mindske utilfredshed hos de værnepligtige. Et tilløb til boykot fra de værnepligtiges side (i form af slow-motion i tjenesten), blev således f.eks. bremsset af en talsmand. Talsmændene nævner tillige, at de undertiden hjælper værnepligtige med personlige problemer, enten ved selv at tale med den pågældende, og f.eks. herved få den værnepligtige »snakket fra at absentere«, eller ved at gøre chefen opmærksom på vanskelighederne.

På de tjenestesteder, hvor talsmændene giver udtryk for stærk utilfredshed med hensyn til den måde, ordningen fungerer på, føler talsmændene, at de bliver udsat for en uvenlig behandling fra chefens side, og de oplever denne som modvillig eller afvisende. De finder det meget vanskeligt at få møder i stand med chefen. Ofte er chefen ikke til at træffe eller har ikke tid, hvilket bevirker, at talsmændene opgiver deres henvendelse. I nogle tilfælde opleves kommandobefalingsmanden som en censurerende instans, idet disse kommandobefalingsmænd forlanger at få at vide, hvad talsmændene vil tale med chefen om og derefter ofte afviser talsmændene, når de anmoder om samtale. — »Vi er nødt til at smøre tykt på,« eller til »at påstå, at det drejer sig om et personligt problem, for at komme igennem kommandobefalingsmanden og ind til chefen.« - Kommer møder endelig i stand, finder talsmændene det vanskeligt at fremføre deres problemer. De føler sig usikre og ufri under samtalerne. Dels påvirkes de af chefens væremåde, som de ofte oplever som overlegen og arrogant, og af hans humør, som de i nogle tilfælde betegner som meget lunefuldt eller svingende. Dels hænges de af de militære omgangsformer, - »det er svært at skulle sige noget, når man skal stå ret og sige javel,« - »det nytter ikke noget, når ikke man kan sige det med sine egne ord,« - »man bliver blæst væk, inden man får stillet sit spørgsmål, man får f. eks. at vide, at man ikke står korrekt el.lign.« - »Chefen afbryder hele tiden og siger, at man skal udtrykke sig noget klarere«. - »Vi er undergivet chefens luner, vi er lidt bange for ham.« »En chef, man er bange for, går man ikke til med problemer.« - »Chefen er ensidig, han er meget stædig, det er ikke morsomt at tale med ham, han har vanvittige

argumentationer om forholdene. Engang klagede vi over, at en løjtnant havde kikket over toiletterne for at se, om nogen af de værnepligtige røg.« Chefen svarede: »Ja, men den ene værnepligtige røg da.«

Talsmændene oplever, at deres problemer afsluttes eller bagatelliseres, og at de kun sjældent opnår et resultat. De giver udtryk for, at henvendelser ofte afvises med det samme uden egentlig begrundelse eller forklaring. I andre tilfælde oplever talsmændene, at chefen fører en henholdende politik, han lover at se på sagen, men der sker intet, sagen »syles« eller »glemmes«, og forsøger talsmændene en ny henvendelse for at »minde om sagen«, får de at vide, at det er et problem, chefen ikke kan gøre noget ved. En talsmand fremfører, »at der går urimelig lang tid mellem klage og resultat« og nævner som eksempel en klage over en befalingsmand, hvor det varede næsten 5 måneder, før der kom en afgørelse i sagen.

Disse forhold bevirker, at talsmændene i almindelighed dels helst undgår, dels opgiver at henvende sig til chefen og kun forsøger i tilfælde af meget alvorlige problemer eller graverende forhold. Samtidig føler de, at der skal være »virkelig hold i en ting« for at kunne fremføre den. Henvendelserne får derfor hovedsageligt karakter af klager eller besværinger.

Flertallet af disse talsmænd har heller ikke nogen form for kontakt med andre befalingsmænd og oplever disse som ligegyldige over for talsmændene. En talsmand udtaler: »Man går og bliver sur, og når man siger noget til befalingsmændene, så får man bare at vide, at så skulle vi se, hvor hårdt befalingsmændene havde haft det, dengang de var værnepligtige.«

På et par tjenestesteder finder talsmændene, at de får en venlig behandling fra chefens side, de kan frit udtale sig, men der kommer blot aldrig noget resultat ud af deres henvendelser - »det er, som om det hele løber ud i sandet.« Disse talsmænd udtaler, at de selv kan henvende sig til chefen, når der er noget, men de finder, at initiativet til møder af og til burde komme fra chefen.

Talsmændene synes kun i få tilfælde at have foretaget henvendelser vedrørende arbitrære straffe. I et par tilfælde har talsmændene udvirket, at en indberetning ikke førte til disciplinarmiddel, men talsmændene fremfører, at de værnepligtige sjældent anmoder om bistand til klage over straf, da en sådan klage først kan fremsættes efter straffens udståelse, og »så nyt-

ter det jo ikke noget alligevel«. På et tjenestested, hvor man har en jurist som talsmand, synes denne dog på eget initiativ at følge de arbitrære straffe og har i flere tilfælde rettet forespørgsel om årsagen til eller begrundelsen for sådanne.

For alle talsmænd gælder, at de oplever det som vanskeligt at gå til højere chefer. I et par tilfælde har chefen direkte sagt til talsmændene, at han ville betragte det som tillidsbrud, hvis de gik til en højere chef, i andre tilfælde har talsmændene den opfattelse, at det af deres chef ville blive oplevet som sådant. Desuden har man i det daglige ingen kontakt med højere chefer og kender dem ikke.

Ligeledes finder en del af talsmændene, at de har for lidt kontakt med de værnepligtige; man kender som regel kun dem, man er på stue sammen med eller arbejder sammen med, og det bliver hovedsageligt disse værnepligtige, man taler med. Men det opleves som meget vanskeligt at få møde i stand med de værnepligtige, dels fordi man først skal søge om tilladelse til at afholde et sådant, dels fordi møder i de fleste tilfælde vil blive arrangeret i fritiden, og så er det ikke muligt at få samlet de værnepligtige.

Ingen af talsmændene har søgt bistand eller vejledning hos socialkonsulenterne i forbindelse med talsmandssager eller udfærdigelse af klager. Kun få talsmænd var klar over, at socialkonsulenten kunne benyttes til denne funktion. Talsmændene mener i øvrigt, at socialkonsulenten har en ringe søgning og kun benyttes som vejleder i mere praktiske sager, som udfærdigelse af ansøgninger om velfærdsorlov, økonomisk bistand og lignende og giver udtryk for, at man som værnepligtig ikke har nogen at henvende sig til eller rådføre sig med, når det drejer sig om mere personlige problemer.

På to tjenestesteder giver talsmændene udtryk for stor tilfredshed med cheftimerne, dels fordi man i disse timer får en god orientering om forholdene for de værnepligtige, herunder også om talsmandshenvendelser, dels fordi alle værnepligtige her har en mulighed for at stille spørgsmål og for at komme frem med problemer. Denne mulighed benytter man sig af, idet de værnepligtige oplever, at de frit kan komme frem med alt, »det er lige meget, hvad vi kommer med her.«

På en del tjenestesteder synes de værnepligtige kun formelt, men ikke reelt, at have mulighed for at fremføre problemer i chef timerne. - »Chefen spørger nok, om der er nogle, der har

problemer, de vil komme frem med, men her kan man ikke komme med noget, der batter. Det er altid de sidste minutter af en time, mens chefen er ved at pakke sammen, og så er der jo ingen, der har noget, de vil have sagt.« - På et andet tjenestested udtaler talsmændene, »at nogle spørgsmål gider chefen svare på, andre ikke, han er tilbøjelig til at snakke udenom, eller også er han direkte afvisende, som regel står chefen bare og moraliserer.« Den ene af talsmændene udtaler i øvrigt, »at der burde være en bestemmelse om, at talsmændene skal deltage i cheftimerne. Jeg har ikke været med de sidste 6 gange, jeg har været sendt til anden tjeneste, og chefen har forsøgt at bagtale mig i disse timer. Chefen forsøger at få vendt stemningen imod mig.«

På andre tjenestesteder opleves cheftimerne kun som instruktions- eller lektionstimer, og det er indtrykket, at både formen og indholdet bevirker, at de værnepligtige har ringe interesse for og udbytte af disse timer, »man sidder og halvsover og hører ikke, hvad der bliver sagt.«

Med enkelte undtagelser giver talsmændene udtryk for, at man sjældent som talsmand og slet ikke som værnepligtig på nogen måde - heller ikke gennem talsmandsordningen - oplever, at man er med til at bestemme eller influere på forholdene. De finder ingen muligheder for at udvise selvstændighed eller initiativ, oplever intet ansvar og føler i høj grad, at noget sådant modarbejdes fra de overordnede side, på grund af den form, mandskabsbehandlingen har. De finder dette forhold meget utilfredsstillende og giver udtryk for, at det medvirker til at gøre dem sløve og uinteresserede over for tjenesten og til at give dem en negativ indstilling til forsvaret. - »Der er ingen i forsvaret, der behandler de værnepligtige som voksne mennesker, man tror ikke, de kan tænke selvstændigt, og derfor kommer der så mange urimeligheder, der gør det hele negativt.« - »De værnepligtige har ingen rettigheder, og selv som talsmand kan man ikke kritisere systemet frit.« - »Man gider ikke engang underrette os om noget som helst, som f.eks. hvornår en øvelse begynder, og hvornår vi skal aftræde.« - »Den totale berøvelse af selvstændighed, det er det, der har ramt mig hårdest. Man får bare at vide, at man skal gøre sådan og sådan og ellers tie stille. Hvis bare man kunne få lov til at foretage sig nogle ting selv. Vi kunne f.eks. selv fastlægge ordensregler for området, de skulle selvfølgelig godkendes af chefen, men det, at man selv havde lavet sådanne

regler, det ville være et plus. Så meget ansvar som muligt inden for de rammer, hvor det kan lade sig gøre, det ville være af stor betydning for os.«

3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen.

Efter talsmændenes opfattelse vil det generelt være påkrævet at ændre eller udvide ordningens bestemmelser på en række punkter, dels for at sikre, men også for at fremme og lette talsmandsordningens gennemførelse på de enkelte tjenestesteder.

Endvidere finder talsmændene det ønskeligt, om der gennem ændringer blev skabt sådanne betingelser for ordningen, at den i højere grad fik karakter af et samarbejdsorgan end af et klageorgan.

Flertallet af talsmændene giver udtryk for, at det er nødvendigt, at loven har en sådan udformning, at der er »faste rammer« for ordningens anvendelse.

Ud fra de mange ønsker om og forslag til forbedringer, som er fremkommet fra talsmændene, er det indtrykket, at navnlig tre områder af talsmændene opfattes som værende af særlig væsentlig betydning for talsmandsordningen og for bestridelse af talsmandsjobbet. Flertallet af ønsker og forslag vedrører således forholdene omkring talsmændenes beføjelser og funktionsområde, instruktion af talsmænd samt mødevirksomhed. Omfanget af ønsker og forslag er naturligt størst på de tjenestesteder, hvor talsmændene har oplevet en række mangler ved ordningen, men generelt kan følgende udledes:

Talsmændene ønsker en udvidelse af deres beføjelser og funktionsområder samt tillige, at disse bliver klart defineret. Man finder det rimeligt om talsmændene havde ret til at berøre alle forhold af betydning for de værnepligtige, herunder også tjenstlige og uddannelsesmæssige forhold. Et område som kostforplejnings- og fritidsvalg mener talsmændene også, at de burde have kontakt med.

Man finder det ønskeligt, om talsmændene fik visse arbejdsopgaver og herigennem et vist ansvarsområde, f.eks. foreslås udarbejdelse af forslag til ordensregler eller til turnus for beredskabsvagter og andre omgangspligter som rengøring og lignende. Et par talsmænd foreslår, at man udover tjenestestedets orientering til de værnepligtige om talsmandsordningen, klageregler og militær straffelovs bestemmelser, kunne lade det være en talsmandsopgave at give de

værnepligtige en mere grundig og omfattende gennemgang af dette stof.

Vedrørende instruktion om talsmandsjobbet finder talsmændene det påkrævet med en betydelig udvidelse og uddybning af denne. De finder det tillige ønskeligt med en ensartet instruktion til alle talsmænd, enten i form af talsmandskurser afholdt af en uvildig person eller institution, eller i form af en pjece til supplement af tjenestestedets orientering. Flere af talsmændene foreslår, at en sådan uvildig institution tillige fungerede som rådgiver og vejleder for talsmændene i det daglige arbejde. De ønsker endvidere skriftligt materiale såsom militær straffelov og talsmandsloven udleveret som talsmændenes ejendom. De finder det nødvendigt, at sådant materiale udarbejdes i en for dem lettere læselig og forståelig form, hvilket de bl.a. mener kan gøres gennem kommentarer og ved at give eksempler på talsmandsopgaver og fremgangsmåder. Efter talsmændenes opfattelse burde der endvidere gives en mere grundig orientering om talsmandsordningen til både værnepligtige og befalingsmænd. De finder det tillige utilstrækkeligt, at der som oftest kun gives orientering til de værnepligtige i rekruttiden, og mener det nødvendigt, at der gives supplerende orientering i den øvrige tjenestetid.

Hvad angår mødevirksomheden ønskes også denne lagt i faste rammer, for at sikre kontakten med de enkelte led. Talsmændene finder det således nødvendigt med faste og regelmæssige møder ikke alene med chefen, men også med de værnepligtige. Enkelte ønsker tillige faste møder med højere chefer. Talsmændene finder, at regelmæssige møder med chefen tillige ville bevirke, at man i højere grad fik diskuteret og belyst forhold af betydning for samarbejdet, og mener, at sådanne drøftelser må kunne finde sted, uden at de får karakter af klager. Møde med de værnepligtige ville give talsmændene mulighed for dels at få et virkeligt indtryk af de værnepligtiges problemer, hvilket ville være af betydning for talsmændene i deres arbejde, dels for at orientere de værnepligtige om forholdene og resultaterne af deres funktion, hvilket talsmændene mener ville medføre større interesse for ordningen fra de værnepligtiges side. Desuden finder de, at også befalingsmændene i højere grad burde holdes orienteret om talsmændenes virke.

En gennemførelse af sådanne møder med de værnepligtige vil dog efter talsmændenes opfattelse kun være mulig, såfremt de afholdes i

tenestetiden. Talsmændene finder iøvrigt, at de har for lidt tid i tjenesten til deres opgaver, deres arbejde må hovedsageligt foregå i fritiden eller i hvile- og spisepauser, hvilket dels gør det vanskeligt at få kontakt med de værnepligtige, dels er generende for talsmændene selv.

Flertallet af talsmændene udtaler, at de finder det tilstrækkeligt med 2 talsmænd på tjenestestedet, og giver udtryk for en vis ængstelse for, at man gennem udvidelse af antallet risikerer, at talsmændene ikke kunne nå til enighed. Talsmændenes negative indstilling over for en forøgelse af talsmandsantallet bunder, så vidt det kan konstateres i, at de oplever et sådant ønske, som en kritik mod dem selv.

På to tjenestesteder ønsker talsmændene en udvidelse af antallet og finder det påkrævet med en talsmand for hver deling, sektion eller indkaldelseshold, idet de mener, at det kun inden for sådanne grupper er muligt for talsmændene at have virkelig kontakt med de værnepligtige og deres problemer. Subsidiært foreslår man, at stueformændene i stedet for at være udpeget (via laveste stamnummer) bliver valgt, og at de samtidig udnævnes til kontaktmænd. Deres opgave skulle da være at forsyne talsmændene med oplysninger om problemer m.v. for stuens værnepligtige.

På 4 tjenestesteder, hvor man har — eller tidligere havde - 4 talsmænd (1 talsmand pr. indkaldelseshold) finder talsmændene, at dette har fungeret meget tilfredsstillende, og at det har været til stor gavn for de værnepligtige, idet flertallet af disse ellers ikke ville have kendt deres talsmænd.

Talsmændene ønsker fortsat chefen som deres

egentlige kontakttled, idet de fleste henvendelser efter deres opfattelse vedrører forhold, som kun chefen kan træffe afgørelse om.

Alle talsmændene finder det rimeligt, at de første talsmand udpeges af chefen efter mødet ved forsvarret, da de værnepligtige ikke kender hinanden på dette tidspunkt. En del af talsmændene finder, at der bør gives de værnepligtige større mulighed for at afsætte talsmænd, både udpegede og valgte, og foreslår regelmæssig afholdelse af valg i hele tjenesteperioden.

Talsmandslovens bestemmelse om at talsmænd, der er straffet med mere end 10 dages vagtarrest, skal afsættes, finder flertallet af talsmændene urimelig og mener, den burde ændres. Dels finder de, at bestemmelsen åbner mulighed for misbrug fra befalingsmændenes side, dels mener de, at det bør være de værnepligtige selv, der afgør om deres repræsentant skal fortsætte. Efter deres opfattelse ville det være mere rimeligt at tage forseelsen i betragtning og vurdere, om det var et forhold, der kunne fremkalde mistillid til talsmanden eller kunne svække hans position og vanskeliggøre samarbejdet med chefen. Hvis forseelsen var af en sådan art, mener de, at de værnepligtige selv ville afsætte talsmanden, hvorfor bestemmelsen skulle være unødvendig.

Ingen af talsmændene finder det ønskeligt eller påkrævet at ændre talsmandsbetegnelsen. De finder, at betegnelsen i sig selv ikke har nogen misklang, og mener, at den er af underordnet betydning, det væsentlige er, hvilken funktion talsmanden har, og at den er kendt, samt hvilken indstilling de forskellige led har til denne funktion.

De værnepligtige

1. Indstilling til talsmandsordningen.

Karakteristisk for de værnepligtige er, at de, i langt højere grad end tilfældet var for talsmændene, giver udtryk for en ringe tiltro til talsmandsordningens anvendelighed og muligheder. Medvirkende til denne indstilling er dels de værnepligtiges manglende føling med og kendskab til såvel talsmandsordningen som talsmændenes virke, dels en udtalt ængstelse eller frygt for følgerne ved henvendelser. Dette med-

fører tillige, at den stilling, de værnepligtige indtager over for talsmandsarbejdet i det daglige, er præget af opgaven, ligegyldighed eller passivitet.

Principielt er talsmandsordningen udmærket og uundværlig, mener de værnepligtige, men i praksis har den kun ringe betydning eller værdi. Efter de værnepligtiges opfattelse fører talsmandshenvendelser sjældent til resultater, og da som regel kun på uvæsentlige områder. Ligeledes er det deres indtryk, at talsmændene som

oftest afvises med den begrundelse, at bestemmelserne eller tjenesten ikke tillader ændringer i forholdene.

De værnepligtige giver udtryk for, at talsmændene i almindelighed ikke respekteres eller accepteres af de foresatte. På enkelte tjenestesteder udtaler de værnepligtige dog, at næstkommanderende og chefen er velvilligt indstillet over for talsmanden og interesseret i hans arbejde, således siger f.eks. en gruppe værnepligtige, at »det kun er chefen og næstkommanderende, der regner med talsmanden.«

De værnepligtige finder, at talsmændene står i for svag en position til at kunne udrette noget, og at talsmændene for let kan affærdiges. Dette skyldes efter de værnepligtiges opfattelse til dels det forhold, at talsmændene ikke har tilstrækkelig viden om eller kendskab til deres arbejdsopgaver eller -betingelser. Medvirkende til at svække talsmændenes position er tillige det forhold, at talsmændene er under samme strafansvar som de værnepligtige, og følgelig ikke tilstrækkelig retssikret til at »have frit lejde«.

For de værnepligtige fremtræder talsmandsordningen ikke som et samarbejdsorgan, formålet med ordningen står vagt og uklart for dem, og talsmandsordningen har hovedsagelig karakter af at være en praktisk foranstaltning. Flertallet af de værnepligtige lægger således i deres udtalelser vægt på det hensigtsmæssige i at have en talsmand som repræsentant eller talefører for de værnepligtige. Dels giver de udsagn i retning af, at det er lettere for alle parter med en repræsentant til at fremføre fælles problemer for de værnepligtige, idet man herved undgår, at alle de værnepligtige selv »kommer rendende« om det samme problem. Dels finder de, at det kan være af praktisk betydning for den enkelte værnepligtige, der føler sig usikker eller har svært ved selv at fremføre sine problemer, at have en talsmand »til at tale for sig«.

Formelt opfattes ordningen som de værnepligtiges redskab eller instrument, men reelt er den som oftest et instrument, som de værnepligtige enten ikke tør anvende på grund af forventninger om følger - eller ikke kan udnytte på grund af manglende kendskab til ordningens muligheder.

På 8 af de undersøgte tjenestesteder siger de værnepligtige, at de lige så godt kunne undvære talsmandsordningen, men karakteristisk for talsmandsordningens rolle i forbindelse med klimæt på tjenestestedet er, at udtalelserne er udtryk for to vidt forskellige situationer. På 4 af

disse tjenestesteder finder de værnepligtige, at talsmandsordningen fungerer nogenlunde tilfredsstillende, og mener, at dette skyldes det gode forhold mellem værnepligtige og foresatte, samt at cheferne i høj grad omfatter de værnepligtige med interesse. Men samtidig udtaler de, at dette forhold bevirker, at de egentlig ikke har brug for ordningen.

På de andre 4 tjenestesteder udtaler de værnepligtige, at talsmandsordningen så absolut ikke fungerer hos dem. Efter deres opfattelse er betingelserne på tjenestestedet sådan, at man dels ikke tør bruge ordningen og dels finder det nyteløst at gøre forsøg derpå.

2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder.

Karakteristisk for de værnepligtige er dels deres manglende kendskab til talsmandsordningen samt til talsmanden og hans virke, dels deres ængstelse eller frygt for følgerne ved henvendelser. Det fremgår tillige klart, at disse forhold er medvirkende til, at de værnepligtige kun i ringe udstrækning anvender talsmændene.

Flertallet af de værnepligtige erindrer kun vagt, at de har fået gennemgået talsmandsordningen, samt hvad denne orientering omhandlede. De mener, at orienteringen hovedsagelig har fundet sted i rekruttiden enten i cheftimer eller tjenestekundskab. Det er deres opfattelse, at ordningen kun er gennemgået i store træk, og at de ikke har fået tilstrækkelig orientering om dens anvendelsesmuligheder eller om talsmandsopgaver.

Karakteristisk for de værnepligtige er udtalelser som f.eks.: »Vi ved ikke rigtig, hvad vi kan bruge ordningen til, eller hvordan den kan anvendes.« — »Vi burde vide noget mere om talsmandsordningen; vi ved ikke, hvilke rettigheder vi har gennem ordningen.« - »Talsmandsordningen er noget flygtigt noget, som man ikke rigtig ved noget om, og som man har på afstand efter rekruttiden.« - »Vi er ikke fortrolige med ordningen; vi er ikke orienteret om, hvordan den kan anvendes, vi glemmer derfor eller tænker ikke på, at talsmændene kan bruges til at fremføre vores problemer.«

Derimod synes dels gennemgangen af klage-reglerne, men navnlig af militær straffelov at have efterladt et stærkt indtryk hos de værnepligtige, idet orienteringen efter de værnepligtiges opfattelse har haft en sådan form, at den fik karakter af en straf trussel.

Uanset om orienteringen om talsmandsordningen, klageregler og strafansvar ifølge militær straffelov har fundet sted sideløbende eller separat, er der en klar tendens til, at disse 3 emner i de værnepligtiges oplevelse bliver kædet sammen til et hele, hvor strafrisikoen får den dominerende vægt.

De værnepligtige udtaler blandt andet: »Vi har ikke fået megen orientering om talsmandsordningen. Det meste af tiden gik med at læse paragraffer op om straf forhold. Det var som om, man ville lukke munden på os. - Det betaler sig ikke at klage, det rammer én selv.« - »Ved gennemgangen af klageregler fik vi at vide, at man skal tænke sig godt om forinden, så man ikke selv bliver straffet. Folk holder sig tilbage med at beklage sig, fordi man er bange for at blive straffet for uberettiget klage, man ønsker jo ikke at lave det værre for sig selv.« - »§47 har vi fået fortalt tydeligt nok, det bevirker, at man er bange for at køre frem med noget, så hellere gå og bide det i sig, end at gå og klage og få det værre.« - »Det er mere snak om regler for, hvordan de værnepligtige kan straffes, der bliver smurt tykt på, det er som om, de vil skræmme os.«

På flere tjenestesteder giver de værnepligtige i øvrigt udtryk for, at de ikke har tilstrækkeligt kendskab til klagereglerne og ikke ved, hvordan de skal forholde sig i tilfælde af klage. På ét tjenestested udtaler de værnepligtige f.eks., at »vi fik nok at vide, at vi kunne klage, men vi fik ikke gennemgået, hvordan klage skal stilles op, eller til hvem. Vi fik kun det at vide om straffene (for bevidst grundløs klage).« - »Vi ved ikke, hvordan vi skal forholde os ved klage, det er noget, de (foresatte) går uden om, som katten om den varme grød.«

Klagevejen opleves endvidere af de værnepligtige som for lang og for besværlig. En del af de værnepligtige har tillige den opfattelse, at det ikke hjælper at klage og kommer med udsagn i retning af, at det ved klage er »påstand mod påstand«, og i denne situation »vil officererne altid beskytte sergenterne på vores bekostning«. Dette medfører efter de værnepligtiges opfattelse, at »klager dysses ned« eller »syltes«.

Det fremgår klart, at de værnepligtige kun i ringe udstrækning holdes orienteret om talsmændenes virke, samt at denne orientering er usystematisk og tilfældig og ikke giver de værnepligtige mulighed for at have føling med talsmændenes arbejde. Flertallet af værnepligtige kommer med udsagn i retning af, at »vi får kun

noget at vide rygtevis«. Enkelte nævner, at de undertiden får lidt orientering om talsmændenes henvendelser i cheftimerne. De værnepligtiges oplevelse af talsmændenes virksomhed på tjenestestedet bygger i høj grad på forestillinger eller forventninger, og kun i få tilfælde er de værnepligtige i stand til at give konkrete eksempler på talsmændenes henvendelser og deres resultater. De værnepligtiges manglende kendskab til talsmændenes arbejde synes dels at medføre, at de værnepligtige opgiver at interessere sig for dette, dels at være medvirkende til at give dem oplevelsen af, at henvendelser er nytteløse og ikke føre til resultat.

Talsmandsjobbet står for de værnepligtige som lidt eftertragtelsesværdigt. De finder, at det er et ubehageligt og utaknemmeligt hverv, og ingen af de værnepligtige ønsker selv at påtage sig det. En del af de værnepligtige er af den opfattelse, at talsmændene er lige så bange for de overordnede, som de selv er, og ikke tør fremlægge alt, hvad de værnepligtige fremfører, således at talsmændene let kommer til at stå som »en lus mellem to negle«.

De værnepligtige finder, at talsmændene får for lidt støtte i deres arbejde fra de overordnede side, og enkelte giver udtryk for, at også de værnepligtige svigter talsmanden og ikke »tør bakke ham op«. Nogle værnepligtige udtaler således, »at det er ubehageligt for talsmanden, at alle de værnepligtige er med ham, når han indgiver klage, men næste dag har de værnepligtige fået betænkeligheder, og halvdelen falder fra, og når klagen skal underskrives, er der ingen af de værnepligtige, der vil stå bag den«. Det fremgår endvidere klart, at en del af de værnepligtige har den opfattelse, at cheferne altid vil forlange af talsmændene at få at vide, hvem der står bag en henvendelse. Også dette forhold bevirker, at de værnepligtige føler sig noget utrygge over for henvendelser til talsmændene, idet de på grund af ængstelse for følgerne for dem selv, ikke tør udsætte sig for en sådan afsløring af deres identitet. En del af de værnepligtige mener desuden, at talsmanden selv heller ikke tør foretage sig noget, hvis de anmoder ham om at fremføre en sag, og ofte vil søge at unddrage sig denne.

Talsmanden er efter de værnepligtiges opfattelse tillige udsat for en stor risiko for straf eller repressalier. De mener, at den manglende retssikring af talsmanden hæmmer hans arbejde, idet talsmanden er tvunget til nøje at efterforske alle sager og indhente dokumentation for

disse, før han fremlægger dem. De værnepligtige finder endvidere, at talsmanden er for bundet af tjenesten, hvilket dels medfører ulemper for de værnepligtige, dels for talsmanden selv, idet han må bruge sin fritid til talsmandsjobbet. At henvendelsestidspunktet fortrinsvis er i fritiden virker desuden hæmmende for hans arbejde, idet talsmanden sjældent har lejlighed til at gribe ind på det tidspunkt, hvor problemerne er opstået. Efter de værnepligtiges opfattelse er dette forhold medvirkende til, at sager har mistet deres aktualitet og er blevet »kolde«, inden de tages op til behandling.

Oplevelsen af talsmandens vanskelige situation synes dels at bevirke, at de værnepligtige affinder sig med talsmandens ringe aktivitet, dels at de selv afstår fra at »besvære talsmanden« med henvendelser. Det fremgår endvidere klart, at de værnepligtige ikke oplever mulighed for medindflydelse på talsmandsordningens anvendelse og følgelig heller ikke noget ansvar for dette. Det kommer til udtryk, at de værnepligtiges passivitet på dette område i nogen grad er en følge af den almindelige tilvænning til og affinden sig med vilkårene under tjenesten. Tilpasningsformen resulterer i en sløvhed, »der gør, at man ikke protesterer, vi har vænnet os til blot at gøre, hvad der bliver sagt«.

Kun på 2 tjenestesteder udtaler de værnepligtige, at talsmændene udretter for lidt og egentlig burde afsættes, mens de øvrige tjenestesteder værnepligtige giver udtryk for, at talsmændene er uden skyld i, at ordningen ikke fungerer tilfredsstillende. De værnepligtige oplever det i øvrigt som vanskeligt at afsætte en talsmand. Dels har de værnepligtige en følelse af, at det er »synd for« den pågældende talsmand at udsætte ham for en sådan kritik. Dels finder de, at det er vanskeligt at få valg i stand, idet det vil være nødvendigt at vide, om flertallet af de værnepligtige kan samles om et sådant ønske, før man anmoder om møde eller tilladelse til at afholde valg.

Vedrørende de værnepligtiges opfattelse af, hvilke personlige kvalifikationer der er nødvendige for, at talsmanden kan bestride jobbet, er det karakteristisk, at alle værnepligtige primært kommer med udsagn i retning af, at »talsmanden må være modig og ikke lade sig afveje«. De finder det tillige nødvendigt, at talsmanden har »gode talegaver«, så han klart kan fremlægge og diskutere et problem. Talsmanden må endvidere kunne skelne væsentligt fra uvæsentligt,

men dog på en sådan måde, at han står på de værnepligtiges side og virkelig interesserer sig for deres problemer.

De værnepligtige giver i almindelighed udtryk for, at valg af talsmand ikke fra deres side omfattes med tilstrækkelig interesse, og finder, at udfaldet ofte afhænger af tilfældigheder. Medvirkende til dette er blandt andet, at de værnepligtige på forhånd er indstillet på, at talsmanden ikke har nogen væsentlig betydning, og derfor oplever, at valget ikke spiller nogen afgørende rolle. Efter de værnepligtiges opfattelse iværksættes valget desuden med så kort varsel, at de ikke har haft tid til at forberede sig og finde frem til egnede emner. — Det er i øvrigt indtrykket, at de værnepligtige føler sig frit stillet ved valget og ikke oplever noget pres fra befalingsmændenes side. Kun på et tjenestested har de værnepligtige givet udtryk for, at de på grund af pres fra befalingsmændenes side har valgt en anden talsmand, end den oprindeligt ønskede. En del af de værnepligtige kommer dog med udtalelser i retning af, at »befalingsmændene gerne ville blande sig i valget, hvis de kunne«. Andre værnepligtige giver udtryk for, at befalingsmændene ikke behøver at udøve pres ved selve valget, idet befalingsmændene »altid kan forflytte vedkommende talsmand, hvis de ønsker at blive af med ham«.

De værnepligtige giver i øvrigt udtryk for, at man i almindelighed kun har kontakt med og kendskab til de værnepligtige, som man er på stue sammen med eller i deling med. Dette bevirker, at de værnepligtige ved valg ofte ikke har kendskab til de opstillede talsmandsemner, og at de værnepligtige efter valg føler, at de kender talsmanden for lidt til, at de bryder sig om at henvende sig til ham.

Medvirkende til at give de værnepligtige oplevelsen af, at talsmandsordningen reelt er uden større værdi, er endvidere det forhold, at talsmanden undertiden forsættes til andre tjenestesteder eller overføres til specielle jobs inden for tjenestestedet. Det fremgår klart, at sådanne forflyttelser i nogle tilfælde af de værnepligtige er blevet oplevet som en uskadelliggørelse af talsmanden, idet de mener, at befalingsmændene har ønsket denne fjernet fra jobbet. Således mener f.eks. de værnepligtige på ét tjenestested, hvor talsmanden er blevet overført til rengøringsarbejde - som medfører, at han er uden kontakt med de øvrige værnepligtige - at dette er sket, fordi chefen havde håbet på, at de

værnepligtige så ville vælge en anden talsmand i stedet. De udtaler, at den pågældende talsmand »er blevet upopulær hos chefen, fordi han tør sige sin mening«. I en anden tilsvarende situation udtaler de værnepligtige, »at det job har talsmanden fået, for at man (chefen) kunne lukke munden på ham«. Vedrørende forsættelse af talsmænd til andre tjenestesteder kommer de værnepligtige med udsagn i retning af, at dette er sket, fordi den pågældende »var for dygtig (som talsmand) og vidste for meget«. I andre tilfælde giver de værnepligtige udtryk for den opfattelse, at befalingsmændene gennem forflytninger altid har en mulighed for enten helt at »skaffe sig af med en talsmand« eller at gøre det vanskeligt for denne at udrette noget i funktionen. Karakteristisk for disse værnepligtige er udsagn i retning af, at »talsmandsordningen er ikke noget værd, når man bare kan forflytte en mand«.

3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen.

De værnepligtige finder - i lighed med talsmændene - at det er påkrævet med en række ændringer i talsmandsordningens bestemmelser til sikring af dens gennemførelse på de enkelte tjenestesteder, men stiller sig i en del tilfælde tvivlende over for, om sådanne ændringer reelt vil få nogen virkning.

De ønsker om og forslag til forbedringer, som er fremkommet fra de værnepligtige, svarer stort

set **til**, hvad der er fremsat fra talsmændenes side. Karakteristisk for de værnepligtige er dog, at de på tre områder i langt højere grad end talsmændene, finder det påkrævet med ændringer. For det første fremsætter flertallet af de værnepligtige ønske om, at antallet af talsmænd udvides, idet de finder, at de, som forholdene er nu, ikke har tilstrækkelig kontakt med deres talsmænd. Dernæst ønsker næsten alle værnepligtige at have faste møder med deres talsmænd, således at de kan blive informeret om og få diskuteret talsmandshenvendelser og problemer. Enkelte værnepligtige giver udtryk for, at sådanne faste møder tillige ville virke mindre provokerende på befalingsmændene. Det er de værnepligtiges opfattelse, at befalingsmændene er indstillet på, at der må være noget specielt på færde, hvis de værnepligtige i dag anmoder om et møde med talsmændene. Endelig giver alle værnepligtige udtryk for, at det af hensyn til talsmandens retssikring er påkrævet med en vidtgående indskrænkning i eller ophævelse af talsmandens strafansvar. For at talsmanden skal kunne fungere, er det efter de værnepligtiges opfattelse absolut nødvendigt, at denne har »frit lejde« under udførelsen af sit job.

Herudover ønsker de værnepligtige også selv at få en pjece om talsmandsordningen. De finder, at lærebogens gennemgang er meget mangelfuld og vanskelig at forstå. En del af de værnepligtige beklager tillige, at de ikke har adgang til den militære straffelov.

Cheferne for tjenestestederne

1. Indstilling til talsmandsordningen.

Cheferne accepterer talsmandsordningen som en i princippet nødvendig foranstaltning i et demokratisk samfund, men udtrykker nogen modvilje mod, at ordningen er politisk dikteret og lovbeftet. De finder, at dette har medført, at talsmandsordningen af befalingsmændene ofte opfattes som en kontrolforanstaltning, der er rettet mod befalingsmændene, og mener endvidere, at en del chefer er bekymrede for, at ordningen skal give de værnepligtige for stor magt eller medindflydelse.

Cheferne tillægger formelt ordningen betydning som et samarbejdsorgan, der kan anvendes til gavn for både dem selv og mandskabet. I

praksis synes ordningen imidlertid at spille en mindre væsentlig rolle for flertallet af chefer (ca. 2/3 af tjenestestederne), idet de hyppigt giver udtryk for, at talsmandsordningen på deres tjenestested er ret overflødig. De finder, at de i den daglige omgang og gennem bl.a. cheftimer har tilstrækkelig kontakt med de værnepligtige og deres problemer. De mener endvidere, at de værnepligtiges retsbeskyttelse må være tilstrækkelig sikret gennem klageordningen. De finder dog, at der måske kan være brug for ordningen på andre tjenestesteder, hvor forholdene er sådanne, at der ikke er kontakt mellem chef og værnepligtige, eller hvor der er udtalte klimaproblemer. Det er indtrykket, at dette flertal af

chefer kun i ringe grad aktivt udnytter talsmandsordningens muligheder i mandskabsbehandling, samt at de kun sjældent engagerer sig i talsmændenes arbejde; som oftest afventer de initiativ fra de værnepligtiges side.

På den resterende trediedel af tjenestestederne finder cheferne derimod, at talsmandsordningen har værdi for alle parter. De giver udtryk for, at talsmandsordningen er et nyttigt instrument, som med fordel kan anvendes som et led i bestræbelserne på at skabe bedre forhold og trivsel for de værnepligtige. Det er indtrykket, at disse chefer bevidst spiller på ordningens muligheder i mandskabsbehandlingen og tilstræber at aktivisere både de værnepligtige og talsmændene til et samarbejde.

På alle tjenestesteder giver cheferne udtryk for tilfredshed med den måde, ordningen fungerer på. De finder dog, at en effektiv udnyttelse af talsmandsordningen i høj grad er afhængig af talsmændenes duelighed og samarbejdsvilje. Det er chefernes indtryk, at de værnepligtige gennemgående ikke interesserer sig for talsmandsordningen. Cheferne oplever ikke dette som udtryk for, at de værnepligtige er utilfredse med ordningen, men fortolker det derhen, at talsmandsordningen heller ikke af de værnepligtige tillægges nogen større betydning.

2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder.

Til trods for at flertallet af chefer tillægger talsmandsordningen en ringe betydning på deres tjenestested, giver de fleste af dem dog udtryk for, at de gennem talsmændenes henvendelser får kendskab til forhold, som man som chef ellers ikke ville være opmærksom på kunne være irritationsmomenter for de værnepligtige. Ofte drejer det sig om små problemer i forbindelse med f.eks. friheder eller vagter, fritidsbeskæftigelse, indkvarterings- eller spiseforhold. Men cheferne finder, at det har væsentlig betydning for de værnepligtiges trivsel, at sådanne forhold kan blive rettet. Virkelig alvorlige problemer, som f.eks. klage over befalingsmænd, er efter chefernes opfattelse sjældne, men de finder det væsentligt, at de gennem talsmændene orienteres om sådanne opståede vanskeligheder, så de i tide kan gribe ind over for en situation og derved undgå, at den udvikler sig til en alvorlig konflikt. I hvor stor udstrækning sådanne forebyggende resultater nås, afhænger

dog i høj grad af de pågældende talsmænds kvalifikationer, mener cheferne.

Det kommer til udtryk, at cheferne generelt finder, at talsmændene ikke er tilstrækkeligt egnede til at bestride funktionen. Flertallet af chefer udtrykker dog tilfredshed med deres nuværende talsmænd. Kun på ét tjenestested er der et tydeligt modsætningsforhold mellem chefen og talsmanden, og chefen udtaler, at han har overført den pågældende til et job, hvor han er afskåret fra de øvrige værnepligtige, i den henseende at »neutralisere talsmanden«.

Med hensyn til talsmandens kvalifikationer kommer cheferne med udsagn i retning af, at talsmanden skal være et »gennemsnitsmenneske« og en »gennemsnitssoldat«. Han skal have almindelig sund fornuft, kunne skelne væsentligt fra uvæsentligt, være objektiv og kunne vurdere tingene sagligt og må kunne forelægge problemerne på en klar og forståelig måde. Han må være indstillet på et samarbejde og ikke blot være kværlant. Han må fremfor alt være en person, der både har de værnepligtiges og chefens tillid. Han bør indgå i den daglige tjeneste på lige fod med de øvrige værnepligtige og ikke være fjernet fra disse gennem et specielt job, hvor han er ude af kontakt med de værnepligtiges forhold og problemer.

Cheferne synes i almindelighed ikke at bekymre sig om talsmandens politiske tilhørsforhold og giver yderst sjældent udtryk for sympati eller antipati med hensyn til partifarve. Bortset fra at tidligere erfaringer gennem arbejde i politiske- eller andre ungdomsforeninger kan være en hjælp for talsmanden i hans arbejde, finder cheferne, at politik ikke spiller nogen rolle i talsmandsarbejdet. De mener, at de værnepligtige vælger efter personen og ikke efter dennes politiske overbevisning, og finder, at det er »ønsketænkning«, hvis en talsmand tror, at han er blevet valgt på grundlag af et politisk tilhørsforhold. På to tjenestesteder udtaler cheferne, at de bedste talsmænd, de nogensinde har haft, har været kommunister. De finder, at disse talsmænd var saglige i deres arbejde og positive over for samarbejdet. Desuden udviste talsmændene et stort initiativ til gavn for alle parter.

Det er iøvrigt indtrykket, at cheferne ikke søger at influere på valget af talsmænd, og at de af hensyn til det demokratiske princip ikke ønsker at have en sådan indflydelse. En del af cheferne finder dog, at det ville være rimeligt,

om man, forud for valget, overfor de værnepligtige understregede det betydende i, at talsmanden er en person, der kan samarbejde med cheferne, og som har dennes tillid. En del chefer finder tillige, at de værnepligtige i almindelighed ikke interesserer sig for valget, og mener, at udfaldet af dette ofte er ret tilfældigt.

Det skal bemærkes, at de her beskrevne synspunkter vedrørende talsmændenes politiske tilhørsforhold og vedrørende valgpåvirkning, må betragtes i sammenhæng med andre forhold. Det fremgår klart af undersøgelsen, at talsmændene ikke har mere frie rammer for deres arbejde, end det er ønsket af cheferne, og at denne reelt har muligheder for at sætte talsmandsordningen ud af funktion - enten ved at neutralisere talsmanden selv, eller ved at unyttiggøre hans arbejde. Flere af cheferne udtaler bl.a., at de altid »kan skaffe sig af med en talsmand.«

Det er chefernes opfattelse, at både værnepligtige og talsmænd får en forsvarlig orientering om talsmandsordningen. Flertallet af cheferne mener tillige, at talsmændene er tilstrækkeligt instrueret om deres opgave, dels gennem den almindelige orientering til de værnepligtige, dels gennem særskilt instruktion til talsmændene, som cheferne oftest selv giver efter valget. Alle chefer udtaler endvidere, at talsmændene altid har adgang til love og bestemmelser. På 3 tjenestesteder nævner cheferne, at de i deres instruktion over for talsmændene særlig lægger vægt på, at samtalerne er af fortrolig karakter, og at talsmændene ikke vil blive straffet, uanset hvad de måtte bringe frem på møderne. På 2 tjenestesteder omtaler cheferne, at de over for talsmændene har præciseret, at de ikke har beføjelser til at fungere som »tillidsmænd på B&W«. På enkelte tjenestesteder indskærper cheferne, at talsmandsopgaven ikke omfatter problemer i forbindelse med uddannelses- og tjenesteforhold og i et enkelt tilfælde tillige, at befalingsmændene ikke ønskes diskuteret. Flertallet af chefer giver derimod udtryk for, at talsmændene er instrueret om, at alle problemer frit kan bringes frem.

På enkelte tjenestesteder afholder cheferne faste møder med talsmændene og giver udtryk for, at man ellers risikerer, at talsmændene ikke kommer af sig selv, og at interessen for talsmandsordningen mistes.

Flertallet af chefer afholder kun møder på talsmændenes initiativ og mener, at dette af flere grunde er mest hensigtsmæssigt. Dels fin-

der man det væsentligt, at talsmændene er vænnet til, at de frit kan henvende sig, når der er nogle aktuelle problemer. Dels mener cheferne, at der sjældent vil være tilstrækkeligt stof til diskussion på faste møder, hvilket efter deres opfattelse vil bevirke, at talsmændene »leder med lys og lygte« efter nogle problemer at fremføre på sådanne møder. Endelig kommer enkelte chefer med udsagn i retning af, at man ved faste møder risikerer at »trække talsmanden ind i det offentlige system, således at han bliver chefers repræsentant og ikke de værnepligtiges«. En del af cheferne nævner, at de kun sjældent får henvendelser fra talsmændene, og på 2 tjenestesteder udtaler cheferne, at »de aldrig har mærket noget til talsmændene«. Denne og lignende udtalelser efterfølges af en bemærkning om, at dette »jo må tages som udtryk for, at der ikke er nogen problemer på tjenestestedet«.

En del af cheferne giver udtryk for, at de har en værdifuld kontakt med de værnepligtige gennem cheftimerne, hvor problemer af enhver art frit diskuteres, og hvor cheferne orienterer de værnepligtige om talsmandshenvendelser og deres resultater. Det fremgår endvidere, at denne direkte kontakt med de værnepligtige af mange chefer foretrækkes frem for kontakten gennem talsmændene. Det er tillige chefernes opfattelse, at de værnepligtige, navnlig i tilfælde af personlige problemer, men også i almindelighed, hellere selv vil henvende sig til chefen.

Flertallet af chefer mener, at befalingsmændene er tilstrækkeligt orienteret om talsmændenes virke, idet de altid informeres om henvendelser, som det kan være af betydning for befalingsmændene at have kendskab til. Sådant orientering gives enten på befalingsmandsmøder, hvis det drejer sig om problemer af mere almen art, eller i samtaler med den enkelte befalingsmand, hvis det er et problem, der kun vedrører den pågældende. Det er chefernes opfattelse, at befalingsmænd i almindelighed ikke føler sig utrygge over for talsmændenes virke.

3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen.

Ingen af cheferne finder det påkrævet med ændringer i eller udvidelse af den nuværende talsmandsordning, som de finder fungerer udmærket. De mener, at loven, både hvad angår bestemmelser og udformning, er fyldestgørende og giver tilstrækkelige muligheder for en hensigtsmæssig og rimelig anvendelse.

Det fremgår klart, at cheferne vil være negativt indstillet over for ændringer i form af bestemmelser, der nøjere fastlægger talsmandsordningens anvendelse. Cheferne ønsker så vidt rammer for ordningen som muligt og giver udtryk for, at et effektivt samarbejde ikke kan påtvinges gennem bestemmelser om f.eks. afholdelse af faste møder.

Det er indtrykket, at fastlægning af specielle opgaver eller metoder af cheferne vil blive opfattet som et forsøg på at indskrænke eller fastlåse deres handlemuligheder inden for dette ansvarsområde. Det forhold, at ændringer vil blive oplevet som dikteret udefra, vil yderligere gøre det vanskeligt for cheferne at acceptere sådanne.

Det er chefernes opfattelse, at de værnepligtige har tilstrækkelig kontakt med deres talsmænd, og de mener, at der ikke er behov for møder mellem disse. Flere udtaler tillige, at de aldrig har oplevet, at værnepligtige har anmodet om møder med deres talsmænd. På enkelte tjenestesteder finder cheferne, at det måske ville være hensigtsmæssigt med en udvidelse af talsmandsantallet, således at hver deling eller indkaldelseshold havde sin egen talsmand.

Det er indtrykket, at flertallet af chefer selv ønsker at instruere talsmændene om deres opgave. Der er nogen modvilje over for tanken om speciel instruktion i form af kursus eller lignende, og cheferne retter en del indvendinger mod dette. Dels finder de det praktisk uigennemførligt, dels mener nogle chefer, at det indebærer en risiko for, at talsmændene spores i en bestemt retning eller ledes ind på områder, de alligevel ikke kan magte.

Cheferne ønsker fortsat at være talsmændenes egentlige kontaktpunkt. De finder det påkrævet, at de selv er orienteret om de værnepligtiges forhold og problemer, og mener, at alle afgørelser bør træffes af samme person (chefen), for at uretfærdigheder kan undgås. Løvrigt mener cheferne, at sergenterne i de fleste tilfælde hverken har beføjelser eller erfaring til at løse eventuelle problemer.

Flertallet af chefer finder - i lighed med de værnepligtige og talsmændene - at reglen om afsættelse af militært straffede talsmænd (med mere end 10 dages vagtarrest) både er urimelig og unødvendig.

Næstkommanderende ved tjenestestederne

1. Indstilling til talsmandsordningen.

Alle næstkommanderende, med undtagelse af en enkelt, giver udtryk for en meget positiv indstilling til talsmandsordningen. De finder, at ordningen både som princip og i praksis har stor værdi. Det er deres opfattelse, at talsmændenes virke fører til resultater, der er til gavn for alle parter og tillige af betydning for klimaet på tjenestestedet. De finder det af væsentlig betydning, at der gennem talsmændene er et direkte bindeled mellem værnepligtige og chefen uden om de øvrige befalingsmænd. Mange værnepligtige er efter deres opfattelse dels for tilbageholdende til selv at fremføre problemer, dels har de i mange tilfælde problemer, som de enten ikke kan eller ikke ønsker at gå til befalingsmændene med. De næstkommanderende finder det ligeledes væsentligt, at chefen herigennem bliver gjort opmærksom på forhold, som han ellers ikke ville være klar over har betydning for de værne-

pligtige, ligesom chefen bliver gjort bekendt med forhold, som man ellers ville risikere, at han ikke fik kendskab til.

Det er indtrykket, at de næstkommanderende, ud fra deres praktiske erfaringer som daglige ledere af mandskabets uddannelse, i højere grad betragter talsmandsordningen som et betydningsfuldt led i mandskabsbehandlingen, end tilfældet er for cheferne. Det fremgår således klart, at flertallet af de næstkommanderende har den opfattelse, at talsmandsordningen ikke udnyttes tilstrækkeligt, og mener, at den burde anvendes på en mere effektiv måde.

Om talsmandsordningen fungerer tilfredsstillende afhænger både af chefen og talsmændene, mener de næstkommanderende. Det er deres opfattelse, at mange chefer ikke interesserer sig for ordningen og ikke udnytter den. De næstkommanderende giver udtryk for, at talsmændene gennemgående er fornuftige og velgørende til at

bestride funktionen. Endvidere mener de, at de værnepligtige i almindelighed er interesserede i talsmandsordningen.

Helt afvigende synspunkter fremsættes af én næstkommanderende, der giver udtryk for, at han af principielle grunde er modstander af talsmandsordningen. Han finder dels at ordningens formål er i strid med lydighedsbegrebet, dels at loven er en indgriben i befalingsmændenes ansvarsområde. Endelig er det hans opfattelse, at ordningen i praksis kan have uheldige virkninger, idet den hæmmer den usikre chef og gør det yderligere vanskeligt for denne at træffe selvstændige afgørelser.

2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder.

De næstkommanderende har i almindelighed ikke direkte kontakt med talsmanden, men i kraft af deres funktion en vis føling med hans arbejde. Det er indtrykket, at de næstkommanderende i visse situationer selv kontakter talsmændene enten for at høre deres mening om, hvordan f.eks. en påtænkt ændring vil virke på de værnepligtige eller for at informere dem om forhold som ønskes viderebragt til de værnepligtige.

Det vil ofte være mere hensigtsmæssigt at formidle de foresattes ønsker om forbedret opførsel hos de værnepligtige gennem talsmændene, mener de næstkommanderende, det kan virke for »koldt« at sige sådanne ting ved appel eller mønstring.

Flere af de næstkommanderende finder i øvrigt, at det ville være mere rimeligt, om de selv også var talsmændenes kontaktled, idet talsmændenes henvendelser ofte gælder problemer, som næstkommanderende alligevel skal tage sig af.

De næstkommanderende finder, at talsmændene gennem deres virke til en vis grad kan lette arbejdet for chef og næstkommanderende. Dels er det deres opfattelse, at der af talsmændene fremsættes mange ønsker eller forslag, som resulterer i ændringer, der skaber større tilfredshed hos de værnepligtige. Dels finder de, at de foresatte gennem talsmændenes henvendelser i højere grad får føling med tilstanden hos de værnepligtige og med de forhold, som skaber problemerne for disse. Endvidere mener de næstkommanderende, at det er af betydning for alle parter, at talsmanden fungerer som en slags »stødpude«. Talsmændene kan således i mange til-

fælde dæmpe de værnepligtige ned ved at forklare forholdene for dem eller ved at få dem til at indse det urimelige i deres ønsker eller utilfredshed. Ligeledes kan talsmændene i højere grad end de værnepligtige skelne væsentligt fra uvæsentligt og således foretage en sortering af problemerne. Det er de næstkommanderendes opfattelse, at talsmandshenvendelser i almindelighed er rimelige og velbegrundede, og de giver udtryk for, at cheferne de fleste steder er villige til at høre på talsmændene, fordi man er interesseret i at få løst problemerne.

De næstkommanderende finder, at talsmændene, i højere grad end tilfældet er bør kunne tage sig af alle former for problemer, der opstår for de værnepligtige og navnlig problemer i forbindelse med den daglige tjeneste.

Flertallet af næstkommanderende finder, at både værnepligtige og foresatte, hvad angår talsmandens kvalifikationer, har samme ønsker, og udtaler, at begge parter lægger vægt på, at talsmanden er pålidelig og har alles tillid, at han er saglig og fornuftig og kan vurdere problemerne, at han kan arbejde selvstændigt, samt at han har en vis »menneskelig forståelse«. En næstkommanderende udtaler endvidere, at talsmanden heller ikke må være bange for at fremføre sagerne. Han fortæller, at det i ét tilfælde er »kommet ham for øre, at talsmanden ikke turde gå videre med et problem«.

De fleste næstkommanderende mener, at de værnepligtige gennem cheftimer får orientering om talsmandshenvendelser, samt at de værnepligtige i disse timer selv har lejlighed til at fremføre problemer eller stille spørgsmål. I enkelte tilfælde informerer næstkommanderende selv, på chefens anmodning, befalingsmændene om henvendelser, der vedrører de pågældende, men de fleste næstkommanderende mener, at en sådan orientering ellers bliver givet af chefen på befalingsmandsmøder eller direkte til den enkelte befalingsmand.

3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen.

De fleste næstkommanderende finder, at talsmandsordningen er et sådant gode for alle parter, at det ville være ønskeligt med ændringer, som kunne sikre en mere effektiv udnyttelse af talsmandsordningen.

Det er således deres opfattelse, at lovens bestemmelse om de værnepligtiges rettighed til at vælge talsmænd indebærer en risiko for, at ikke

alle tjenestesteder har talsmænd. De finder, at bestemmelsen bør ændres således, at det bliver tjenestestedets ansvar, at talsmænd er valgt.

Endvidere finder de det ønskeligt med faste regelmæssige møder mellem chef og talsmænd, idet det er deres opfattelse, at sådanne møder vil kunne medvirke til at aktivisere chefen og talsmændene samt til at fremme interessen for talsmandsordningen.

De næstkommanderende mener ligeledes, at en udvidelse af talsmandsantallet ville være en fordel for alle parter. En talsmand for hver deling, sektion eller indkaldelsehold vil give større kontakt mellem værnepligtige og talsmænd og dermed bedre muligheder for at få problemer belyst. Desuden finder de, at dette i højere grad ville tvinge talsmændene til at overveje proble-

mer og nå til enighed, inden sagerne forelægges. Som det er nu, risikerer man, at det er for tilfældigt, hvad der kommer frem, idet en uegnet men dominerende talsmand let kan få føringen.

De næstkommanderende finder det ikke påkrævet med en mere uddybet instruktion til talsmændene, men mener, at befalingsmændene burde have en mere omfattende orientering om talsmandsordningen, og at en sådan skulle gives allerede på skolerne.

Endelig finder de næstkommanderende det rimeligt, om talsmændenes funktionsområde bliver udvidet, således at talsmændene får ret til frit at diskutere problemer af enhver art, idet de næstkommanderende mener, det er væsentligt, at alle forhold - uanset mulighederne for ændring - bliver belyst.

Kommandobefalingsmændene ved tjenestestederne

1. Indstilling til talsmandsordningen.

I denne gruppe er det karakteristisk, at vidt forskellige opfattelser og synspunkter er kommet til udtryk. Dog finder alle kommandobefalingsmændene, at talsmandsordningen som princip er udmærket.

På ca. halvdelen af tjenestestederne finder kommandobefalingsmændene, at talsmandsordningens væsentligste formål er at være et kontaktorgan, hvor igennem de værnepligtiges utilfredshed eller ønsker kan formidles, men kommandobefalingsmændene giver også udtryk for, at dette formål kun i ringe grad opfyldes i praksis på deres tjenestesteder. Kommandobefalingsmændene har divergerende opfattelser med hensyn til årsagen til dette. Således giver nogle af dem udtryk for, at talsmandsordningens rammer er for snævre, mens andre finder rammerne for vide. I det første tilfælde mener kommandobefalingsmændene, at de værnepligtige gennem talsmandsordningen ikke har tilstrækkelig mulighed for at »brokke sig«, for at fremsætte deres mening om forholdene eller for at fremføre ønsker om forbedringer, der kunne lette den daglige tjeneste. I det andet tilfælde finder kommandobefalingsmændene, at talsmandsordningen misbruges af de værnepligtige, der stiller krav i stedet for at komme med ønsker, og som

tillige diskuterer kommando- og tjenestemæssige forhold.

På den øvrige halvdel af tjenestestederne finder kommandobefalingsmændene, at talsmandsordningens væsentligste formål er at fungere som et beskyttelsesorgan for de værnepligtige samt at sikre dem en meddelelsesvej, der er mere hensigtsmæssig end kommandovejen. De finder, at talsmandsordningen i praksis ikke har nogen betydning på deres tjenestesteder og lige så godt kunne undværes. De giver udtryk for, at talsmandsordningen alene er berettiget gennem sin eksistens, idet de værnepligtige herved oplever, at der er sat en »bremse for« overgreb og uretfærdig behandling. På de her nævnte tjenestesteder, giver nogle kommandobefalingsmænd udtryk for, at forholdene er så gode, at de værnepligtige ikke behøver en sådan sikkerhedsventil, mens andre kommandobefalingsmænd finder, at talsmændene er for uegnede til at bestride funktionen og derfor ikke benyttes af de værnepligtige.

Endelig giver kommandobefalingsmanden på ét tjenestested udtryk for en principiel modstand mod talsmandsordningen, som i afsvækket grad findes hos andre befalingsmænd. Denne kommandobefalingsmand finder, at ordningen i sig selv er en hindring for en mere effektiv løsning

af klimaproblemer, fordi man fra forsvarers side stiller sig tilfreds med talsmandsordningen som et bidrag til dette. Desuden mener han, at ordningen i praksis virker mod sin hensigt og snarere slører problemerne end afdækker dem. Det er denne kommandobefalingsmands opfattelse, at de værnepligtiges manglende aktivitet omkring talsmandsordningen på en del tjenestesteder medfører, at chefens tro på, at problemer ikke eksisterer, fejlagtigt bestyrkes. Endvidere mener kommandobefalingsmanden, at talsmændenes eksistens i nogle tilfælde bevirker, at chefen følger sig fritaget for ansvaret for selv at konstatere tilstanden på tjenestestedet. Det er kommandobefalingsmandens opfattelse, at de værnepligtige i almindelighed finder talsmandsordningen ligegyldig, fordi talsmændene ikke har mulighed for at tage sig af de virkelige problemer.

2. Oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder.

Det er indtrykket, at flertallet af kommandobefalingsmændene, uanset deres indstilling til talsmandsordningen, i det daglige omfatter mandsskabets velbefindende med megen interesse og uofficielt øver en stor indsats på dette område. Det ser ud til, at kommandobefalingsmændene, ved at støtte de værnepligtige og udglatte problemer, ofte modvirker utilfredshed. Flertallet af kommandobefalingsmændene kommer med udsagn i retning af »at de i kraft af deres stilling ved alt, hvad der foregår i krogene, og derfor kan gribe ind og bistå de værnepligtige med råd og vejledning«. Det fremgår endvidere, at en del kommandobefalingsmænd har den opfattelse, at en sådan virksomhed ikke kan opfyldes eller aflastes gennem talsmandsordningen. De finder, at talsmændene er for uerfarne og utrænede til at overtage en sådan rolle som rådgiver for de værnepligtige og mener, at de værnepligtige selv heller ikke ønsker dette.

Selv om flertallet af kommandobefalingsmændene ikke direkte er engageret i talsmændenes virke, er det indtrykket, at nogle kommandobefalingsmænd også på dette område reelt øver en vis indflydelse, mens flere af de øvrige kommandobefalingsmænd oplever at have en sådan. En del af kommandobefalingsmændene udtaler således, at talsmændene forud for henvendelser til chefen ofte rådfører sig med kommandobefalingsmanden eller beder om dennes hjælp ved udfærdigelse af klageskrivelser. Det kommer i

enkelte tilfælde til udtryk, at kommandobefalingsmændene foretager en vis sortering af henvendelser og undertiden afslår talsmændenes anmodning om møde med chefen.

Det fremgår, at kommandobefalingsmanden i et enkelt tilfælde på eget initiativ har anvendt talsmandsordningen som pressionsmiddel over for de foresatte. Ved at henvise til, at en sag kunne føre til talsmandsklage, lykkedes det kommandobefalingsmanden at ændre en afgørelse til de værnepligtiges fordel. I et andet tilfælde har kommandobefalingsmanden ligeledes på eget initiativ opfordret de meget utilfredse værnepligtige til at holde møde »og slutre tingene igennem, så vi (de foresatte) kan få at vide, hvad der er i vejen«.

En del kommandobefalingsmænd finder, at befalingsmændene ikke er tilstrækkeligt orienteret om talsmændenes virke. De finder det tillige uheldigt og utilfredsstillende, at de værnepligtige i visse situationer gennem talsmændene er blevet informeret om forhold, der vedrører hele tjenestestedet, mens befalingsmændene ikke er blevet underrettet om disse. Eksempelvis udtaler en kommandobefalingsmand »at det er lidt mærkeligt fra de værnepligtige at få oplysning om forhold, som man ikke har kendskab til, og at være nødt til at gå til chefen for at få en bekræftelse«.

3. Indstilling til ændringer i talsmandsordningen.

De kommandobefalingsmænd, der er positivt indstillet over for talsmandsordningens muligheder, finder det ønskeligt med ændringer, der kan bidrage til en mere effektiv udnyttelse af talsmandsordningen. Det er indtrykket, at flertallet af de øvrige kommandobefalingsmænd ikke nærer nogen særlig modvilje over for eventuelle ændringer.

De positivt indstillede kommandobefalingsmænd finder således, at det er ønskeligt, om man gennem talsmandsordningen i højere grad kunne bibringe de værnepligtige oplevelse af medindflydelse samt give dem mulighed for at udtrykke utilfredshed. I lighed med de næstkommanderende finder kommandobefalingsmændene det ønskeligt med en udvidelse af talsmandsantallet og med en indførsel af faste, regelmæssige møder mellem chef og talsmænd.

I modsætning til de næstkommanderende finder kommandobefalingsmændene det påkrævet med en mere dybtgående instruktion til tals-

mændene og mener tillige, at de værnepligtige burde have en mere klar orientering, eventuelt i form af en pjece.

De finder, at bestemmelsen om strafansvar ved klager har uheldige virkninger. Det er kommandobefalingsmændenes opfattelse, at de værnepligtige ikke ved, hvad der forstås ved bedvidst grundløs klage og derfor i mange tilfælde

skræmmes fra at fremføre relevante problemer.

Nogle kommandobefalingsmænd mener, at en effektivisering af talsmandsordningen dog indebærer en risiko for, at sergenternes stilling yderligere vanskeliggøres og finder, at det vil være ønskeligt for sergenter med en talsmandsordning i lighed med den, de værnepligtige har.

Sergenterne ved tjenestestederne

Indstilling til og oplevelse af talsmandsordningens vilkår og muligheder.

Det fremgår klart, at sergenterne i almindelighed ikke interesserer sig for talsmandsordningen, og at de kun i ringe udstrækning har kendskab til talsmandsloven og til ordningens anvendelse på tjenestestedet.

Der er hos sergenterne en tydelig tendens til at identificere talsmandsordningen med klageordningen, hvilket i nogen grad synes at præge deres indstilling. Det forhold, at talsmændenes direkte kontakt til chefen indicerer en forbigåelse eller overspringning af sergentledet, accepteres af sergenterne som både nødvendigt og rimeligt for talsmændenes funktion som klagere. De kommer således med udsagn i retning af, at den direkte kontakt mellem talsmænd og chef er påkrævet, dels for at sikre, at talsmændene ikke bliver bremsede af sergenterne, dels fordi klager som oftest vedrører sergenternes behandling af mandskabet. Desuden mener sergenterne, at de selv herved undgår beskyldninger for, at klager ikke er viderebragt.

Samtidig fremgår det klart, at det nævnte forhold vedrørende talsmændenes direkte kontakt medvirker til at give sergenterne oplevelsen af, at talsmandsordningen ikke vedrører dem. Denne opfattelse medfører, at sergenterne i deres stillingtagen dels er indifferente over for talsmandsordningens muligheder, dels er passive over for talsmændenes virke.

Til trods for, at sergenterne reelt er den gruppe, der har mindst kendskab til talsmændene og deres virke på tjenestestedet, er de dog den gruppe, der fremsætter de mest negative udtalelser om disse forhold. Uanset om sergenterne i det hele taget ved, hvem der er talsmænd på tjenestestedet, retter de mange angreb mod talsmandens kvalifikationer og mod hans hensigter i sit virke. Der er hos sergenterne en tendens

til at identificere talsmændene med de værnepligtige, og det er indtrykket, at sergenternes negative indstilling til talsmændene er et udslag af den hos sergenterne hyppigt fremtrædende irritation og modvilje over for de værnepligtige.

Det er indtrykket, at sergenterne i almindelighed ikke nærer nogen særlig modvilje over for sådanne eventuelle ændringer i talsmandsordningen, der kan lette talsmandens virke i hans funktion som formidler af de værnepligtiges problemer, eller som kan fremme kontakten fra de værnepligtige til chefen. Derimod fremgår det klart, at sergenterne i nogen grad nærer ængstelse for sådanne ændringer i talsmandsordningen, der vil betyde en udvidet kontakt fra chefen til de værnepligtige og gøre talsmanden til formidler af chefens pålæg eller ønsker med hensyn til forhold, der vedrører mandskabsbehandlingen. Noget sådant vil af sergenterne blive oplevet som en indgriben i deres arbejdsområde og som en hindring for udførelsen af deres opgave. Det er ligeledes indtrykket, at en del sergenter er modvillige over for tanken om mere fri kommunikation og mere demokratisk behandling af de værnepligtige, idet det er sergenternes opfattelse, at det under sådanne forhold vil være meget vanskeligt for dem selv at opretholde disciplinen.

En del sergenter finder, at det i og for sig var ønskeligt, om de selv fik en talsmandsordning i lighed med de værnepligtige og mener, dette navnlig er påkrævet, såfremt sergenternes position yderligere svækkes gennem en effektivisering af de værnepligtiges talsmandsordning. Det er dog deres opfattelse, at en talsmandsordning for sergenterne indebærer for stor en risiko for, at skellet mellem sergentgruppen og de øvrige befalingsmandsgrupper accentueres, og for at sergenterne sættes i gruppe med de værnepligtige.

Andet personel ved tjenestestederne

Denne kategori omhandler befalingsmænd med forskellig grad og funktion - konstabler - og civilt ansatte personer i forsvaret (socialkonsulenter, præster, civilundervisningsforstandere).

Med undtagelse af konstablerne er der for dette personel således ikke tale om nogen fælles baggrund for deres indstilling til og opfattelse af talsmandsordningen og dens vilkår. Ligeledes fremgår det af undersøgelsen, at flertallet ikke har direkte kontakt med talsmandsordningens anvendelse på tjenestestedet og kun et perifert kendskab til dette.

Der er fra dette personel fremkommet vidt forskellige synspunkter og opfattelser alt efter den enkeltes position og funktion. Ingen af disse synspunkter tjener væsentligt til en belysning af forhold, der ikke allerede er beskrevet i det foregående. Det er derfor ikke fundet påkrævet

at give en beskrivelse af dette personels indstilling til talsmandsordningen.

For konstabernes vedkommende skal det dog bemærkes, at de synspunkter, der er fremkommet om talsmandsordningen, som den virker på konstablerne, stort set svarer **til**, hvad der er kommet til udtryk fra de værnepligtiges side. Men det er indtrykket, at både konstablerne selv og deres talsmænd gennemgående har lettere ved at komme frem med deres problemer og ved at opnå et resultat. Det ser ud til, at man i højere grad, end tilfældet er for de værnepligtige, fra befalingsmændenes side interesserer sig for konstabernes forhold og forsøger at skabe de bedst mulige vilkår. Endvidere er det indtrykket, at konstablerne gennem deres forening i højere grad end de værnepligtige har mulighed for at gennemtvinge et resultat. Således kan konstablerne f.eks. gennem foreningen fremlægge problemer over for værnskommandoerne.

Værnsforskelle

Det er gennem undersøgelsen konstateret, at der er karakteristiske forskelle mellem værneene i anvendelse af talsmandsordningen. I det følgende skal enkelte hovedtræk belyses.

For flyvevåbnet er det karakteristisk, at man til en vis grad anerkender talsmandsordningen som en mulighed for at effektivisere kommunikationen, og derfor anvendes talsmændene. I flyvevåbnet er anvendelsen af talsmandsordningen i en del tilfælde effektivt sat i system og fungerer som en reel kommunikationskanal med faste møder og kontakter. I almindelighed tages der mindre tungt på tiltaleformer og formel militær anstand, hvilket i nogen grad synes at være fremmende for kommunikationen og støtter en hensigtsmæssig anvendelse af talsmandsordningen.

Hæren adskiller sig fra de to andre værn ved at udvise større variation fra tjenestested til tjenestested med hensyn til indstillingen over for og anvendelsen af talsmandsordningen. På de fleste tjenestestede interesserer man sig ikke særligt for to-vejs kommunikation og udnytter derfor kun talsmandsordningen i ringe grad. Man betragter nærmest ordningen som en trus-

sel og mener, at talsmændene hovedsagelig søger at føre klager frem og derved kan skabe uro. På en del tjenestestede ser man mere indifferent på talsmandsordningen; man har en talsmand, fordi det nu engang er fastlagt i bestemmelserne. Den manglende interesse gælder imidlertid først og fremmest befalingsmændene. På enkelte tjenestestede er der dog blandt officererne en virkelig interesse for talsmandsordningen, som man mener indebærer muligheder for at fremme kommunikation og samarbejde mellem befalingsmænd og værnepligtige.

Det er fortrinsvis i hæren, at de deciderede klager og besværinger over befalingsmænd har været fremført, men det er også her, at der i enkelte tilfælde er fremkommet ideer og forslag, der har haft betydning for samarbejde og bedring af klimaet.

Generelt lægger man i hæren større vægt på opretholdelse af tiltaleformer og formel militær anstand, hvilket i en del tilfælde har bevirket, at talsmændene har følt, at det har været vanskeligt at komme igennem med problemer.

I søværnet er det karakteristisk, at befalingsmændene i al almindelighed tror, at de har god

kommunikation med de værnepligtige, og at man af den grund ikke har brug for noget »kunstigt og formelt« som talsmandsordningen. Der er derfor ingen særlig interesse for talsmandsordningen, hverken hos befalingsmænd eller hos værnepligtige. Befalingsmændene interesserer sig ikke for talsmandsordningen, fordi de finder, at den er overflødig, medens de værnepligtige mener, at den er ineffektiv, fordi den ikke er accepteret af befalingsmændene.

Når befalingsmænd i søværnet, især officerer, tager stilling til talsmandsordningen, er udtalelser som følgende meget hyppige: »I søværnet er hver mand sin egen talsmand.« - »Vi er alle i samme båd og er som en stor familie, der kan tale sammen uden at skulle anvende et kunstigt talerør som en talsmand.« Befalingsmænd i søværnet fremhæver, at der almindeligvis ikke lægges vægt på den formelle militære tiltaleform, retstilling o.s.v. i det daglige samkvem med de værnepligtige. Man anvender blot almindelig høflig, civil omgangstone, og alle kan tale sammen uden at skulle føle sig generet af en bestemt militær form. I det daglige arbejde, fremhæver befalingsmandsgruppen, er befalingsmænd og besætning i nær kontakt med hinanden. Dels har arbejdsformen en mere civil karakter, dels har man (navnlig på de sejlene enheder) meget snævre pladsforhold, der bevirker, at kontakt ikke kan undgås. Både den uformelle kommunikation, den civilt prægede arbejdsform og den mere personlige kontakt er efter befalingsmændenes mening medvirkende til, at der mellem befalingsmænd og værnepligtige ikke forekommer problemer af alvorlig ka-

rakter. Mindre problemer skulle enhver værnepligtig let kunne få klaret hos sine foresatte, og der er således ikke brug for en talsmand.

Sammenligner man de talsmandshenvendelser, der er forekommet i søværnet med henvendelserne i de andre værn, er der forskel ikke alene i antal, men også i indhold. Der forekommer langt færre henvendelser fra talsmænd i søværnet end i de øvrige værn. Henvendelserne omhand'ler fortrinsvis »neutrale« emner som kost- og velfærdsproblemer. Kostproblemer er ikke trukket frem på andre tjenestesteder end i søværnets sejlene enheder.

Under samtalerne med psykologerne er der fra alle lag fremkommet et væld af ideer og forslag, som man dog ikke vil fremføre for tjenestestedernes ledelse, dels fordi der ikke er lejlighed dertil, dels fordi man mener, at det er uønsket. Endvidere kan det anføres, at det i søværnet er konstateret, at talsmænd og værnepligtige i højere grad end på tjenestesteder i andre værn har afholdt sig fra at klage, selv om der også her er forekommet forhold, der kunne have ført til klagesager.

På næsten samtlige tjenestesteder inden for de 3 værn er der konstateret et stort behov for information og kommunikation lagene imellem, men behovet for systematisk kommunikation i form af faste møder synes størst i søværnet.

I almindelighed kan alle tale frit og uformelt sammen i søværnet, men undersøgelsen peger i retning af, at de problemer, der virkelig presser på og er aktuelle for de enkelte grupper, ikke tages op.

Problemer i tilknytning til talsmandsordningen

Talsmandsundersøgelsens metode har været interviewformen, og da psykologerne, for at undgå at påvirke de interviewede, i stor udstrækning har ladet disse tale frit, er der i løbet af undersøgelsen fremkommet en del materiale, som ikke kan siges at stå direkte i relation til talsmandsordningen.

I det følgende vil blive gennemgået en del af de resultater, der uden at stå direkte i relation til talsmandsordningen dog skønnes af betydning i tilknytning til talsmandsordningen.

Det er meget ofte sket, at de interviewede (og navnlig befalingsmænd) har udtalt, at psyko-

logerne meget hellere skulle undersøge forholdene på de højere trin i organisationen, for dér var problemerne meget større i almindelighed og specielt inden for kommunikations- og samarbejdsområdet. Det er en almindelig erfaring, at vanskeligheder i de øverste lag i en organisation har tendens til på uheldig vis at forplante sig nedefter. Såfremt de anførte udtalelser dækker over realiteter, vil det sige, at talsmandsordningen har en uheldig baggrund at virke på.

Ud over ovennævnte udtalelser er der i denne undersøgelse konstateret mange tegn på uhen-sigtsmæssige spændinger de forskellige lag og

de forskellige befalingsmandsgrupper imellem. Hertil kommer, at det af undersøgelsen klart fremgår, at der i de enkelte lag findes en mængde erfaring, viden, ideer og forslag, som aldrig udnyttes, fordi det ikke bringes højere op i organisationen. Det er - som nogle af de interviewede befalingsmænd udtrykker det - som om det at få gode ideer er forbeholdt folk, der sidder højt oppe i organisationen; men de har som regel for lidt kendskab til de virkelige forhold til, at de får de rigtige ideer. Fremføres ideer over for højere instanser, modtages de hyppigt med en vis fornærmelse og opfattes som uønsket kritik, og der kommer praktisk taget aldrig noget ud af det.

Dette bevirker, at mange mister troen på, at en opadgående kommunikation kan gennemføres, eller tillægger det mindre betydning (formentlig i et forsøg på at tilpasse sig). Også dette forhold kan vanskeliggøre talsmandsordningens effektive funktion.

Undersøgelsen påpeger klart, at de værnepligtige på de fleste tjenestesteder er utilfredse med deres forhold. De finder, at de har alt for lidt at bestille, og at meget af det, de laver, er formålsløst.

Størst tilfredshed finder man hos værnepligtige, der oplever, at deres arbejde har direkte militær betydning, og størst utilfredshed findes hos værnepligtige, der udfører stærkt civilt betonet arbejde. Både værnepligtige og befalingsmænd finder, at det stærkt civilt betonedede arbejde for forsvarret burde udføres af civil arbejdskraft.

Det ser ud **til**, at de værnepligtige ved indkaldelsen er positivt eller neutralt indstillet over for forsvarret. De forventer, at de skal lave noget, der angår forsvarret, og de forventer krævende opgaver og skuffes, når forventningerne ikke indfries.

Næsten samtlige værnepligtige i undersøgelsen finder, at det, de lærer i værnepligtstiden, kunne læres på den halve tid. En del udtrykker hertil, at tjenestetiden vel på grund af beredskab ikke kan nedskæres. De fleste har dog ingen klar mening om disse forhold.

Det hævdes ligeledes af næsten alle værnepligtige, at de i løbet af tjenestetiden - væsentligst på grund af manglende beskæftigelse - bliver sløve, sure og forsvarsnegative. Af denne grund tvivler de på, at forsvarret vil kunne virke i en krigssituation, og hyppigt fremkommer udtalel-

ser i retning af, at forsvarret giver civilbefolkningen en falsk sikkerhedsfølelse.

De befalingsmænd, der står nærmest de værnepligtige, er i almindelighed af samme opfattelse som de værnepligtige. Men jo større afstanden fra de værnepligtige bliver, des flere befalingsmænd er der, som tillægger de værnepligtige en anden og ofte mere positiv holdning. En del chefer fremkommer f.eks. med udtalelser, der spænder fra, at de værnepligtige er godt tilfredse og positive over for forsvarret, til at de værnepligtige i sig selv er sløve og uinteresserede.

Den anden del af cheferne, der udgør knap halvdelen, er mere eller mindre klar over de værnepligtiges opfattelse, men har svært ved at gøre noget ved det. De savner de undervisningsmæssige og materiellmæssige faciliteter, der kunne være udgangspunkt for forbedringer. Enkelte giver udtryk for, at de nærmest har givet op og blot gør lige netop, hvad de skal.

Det bør tilføjes, at på de tjenestesteder, hvor de værnepligtige er positive over for forsvarret, står dette i almindelighed i forbindelse med, at de værnepligtige oplever, at de har et meningsfuldt arbejde, at man overlader dem et ansvar, og at man interesserer sig for dem og deres forslag, ideer og kritik.

Det skal også tilføjes, at man fra alle lag udtaler, at øvelser er en god ting, og at man normalt ikke har problemer under øvelser.

Problemet med den manglende beskæftigelse var ikke noget, talsmændene fremførte over for cheferne. De følte sig temmelig sikre på, at mere og navnlig mere fornuftigt arbejde ville skabe større tilfredshed, men de turde, af hensyn til deres egne folk, ikke fremføre det. Den almindelige udtalelse var: »Man skal da ikke ligefrem bede om mere arbejde«. Baggrunden herfor var formentlig også, at de gradvis, næsten umærkeligt var kommet i en situation, hvor alle mere eller mindre havde fundet en form at klare sig på. En ændring af situationen ville medføre usikkerhed, og det var én af årsagerne til, at et initiativ ikke blev taget for at skaffe mere beskæftigelse.

Et andet forhold, som talsmænd og værnepligtige hyppigt anker over, er de mange vagter, der opleves som ulige fordelt på de forskellige tjenestesteder og af og til som overflødige.

Disse ting blev jævnlgt fremført ved møder med cheferne, men der skete sjældent bedringer efter talsmændenes mening, ofte fordi det lå

uden for chefernes kompetenceområde, og ikke var ting, som cheferne havde lyst til at gå videre med.

Mange talsmænd og værnepligtige gav udtryk for, at de var blevet skuffede over kammeratskabet, der var ingen sammenhold blandt de værnepligtige. Der opstod af og til klikker, men et naturligt godt sammenhold eksisterede ikke. Alle var mest interesserede i at komme hjem eller passe sig selv.

Talsmændene mente ikke, at de, som forholdene var i øjeblikket, kunne yde en indsats på dette område.

Talsmændene har ofte nævnt, at der blandt deres kammerater var en del med personlige problemer, endog flere med alvorlige problemer. Undertiden har talsmænd henvist sådanne værnepligtige til chefen, men talsmændene har også udtrykt ønske om at kunne henvise værnepligtige, der ikke ønsker deres problemer frem ad tjenstlig vej, til en faglig institution.

De værnepligtige savner generel information. De synes ikke, de får nok at vide. Det fremgår imidlertid også, at de værnepligtige misopfatter en del af de oplysninger, der rent faktisk får, måske i en del tilfælde fordi oplysningerne gives i ordreform. De kan godt spørge sergenterne, men disse ved heller ikke noget. Dette stemmer også med sergenternes egne udsagn. Sergenterne føler sig tit uengagerede. De skal blot gøre, hvad de får besked på, men forstår og accepterer ikke altid meningen og føler sig derfor ikke ansvarlige. Talsmandsordningen var f.eks. et område, der lå totalt uden for deres interesse-sfære, de havde jo ingen indflydelse på den.

Der er overvejende enighed om, at det er forkert at afsætte en talsmand, fordi han ikendes en straf på 10 dages vagtarrest. I alle lag udtaler man, at det i stor udstrækning beror på tilfældigheder, hvorvidt en værnepligtig opdages og indberettes i tilfælde af f.eks. vagtforseelse, der medfører ovennævnte straf. Der begås på dette område mange forseelser, der ikke opdages og straffes. Dette må imidlertid forekomme påfaldende, hvorfor forholdene skal for-søges nærmere belyst.

Sammenlignet med civile forhold vil det bemærkes, at en række forseelser har samme præg af tilfældigheder over sig. Det gælder f.eks. ulovlig parkering, cykelkørsel uden lygte o.l. Det er tilfældigt, om forseelsen opdages, men bliver den opdaget, er der en fast takst som reaktion fra myndighedernes side.

I almindelighed er der ikke fra befolkningens side nogen afstandtagen fra en person, der bliver straffet for en sådan forseelse. Dette udtrykkes i psykologisk sprogbrug ved, at gruppe-modstanden er ringe. Den pågældende handling anses ikke for en rigtig forseelse. Omvendt ses det ved handlinger, som f.eks. mord eller barnemishandling, at der tages voldsom afstand fra de personer, der begår forseelserne. Her er gruppemodstanden stor, og det medvirker i høj grad til, dels at praktisk taget alle sådanne forseelser opdages og straffes, og dels at deres antal kun forbliver beskedne.

I denne sammenstilling må den militære kriminelle handling: vagtforseelse, henføres til første kategori (ulovlig parkering, kørsel uden cykellygte). Gruppemodstanden mod forseelsen må konstateres at være ringe.

I betragtning af, at en omhyggelig vagttjeneste må anses for noget meget væsentligt for forsvaret, forekommer dette særdeles uheldigt.

Årsagen til det uheldige forhold kan formentlig hovedsagelig henføres til følgende punkter:

1. De værnepligtige har ikke forstået og accepteret betydningen af vagttjenesten.
2. Kontrollen med vagttjenesten er ikke effektiv.

ad 1. Værnepligtige står af og til uforstående over for nødvendigheden af opretholdelse af enkelte vagtposter, de taler om vagt for vagtens skyld. Herudfra er der for den værnepligtige ikke langt til at slutte, at vagtposter i almindelighed ikke er særlig betydningsfulde. Eller sagt på en anden måde: De værnepligtige er ikke i tilstrækkelig grad motiveret for at bestride vagten.

ad 2. Da motivationen og gruppemodstanden svigter, er kontrol og strafmulighed det eneste, der kan få den værnepligtige til at passe vagten. Det vil formentlig være umuligt udelukkende gennem kontrol og straftrussel at hindre vagtforseelser, men en mere effektiv kontrol vil formentlig i forbindelse med de to andre faktorer have en vis virkning.

Det er karakteristisk for forsvaret, i forhold til det øvrige samfund, at der lægges større vægt på formaliteter inden for områderne: til-taleformer og ydre udtryk for respekt.

Dette føles hyppigt unaturligt for de værnepligtige, og krav om streng overholdelse af bestemmelserne på disse områder kan stå som en

hindring for kommunikation i almindelighed, og for talsmændenes kontakt med befalingsmændene i særdeleshed. Det kan være svært for talsmændene at fremstille en indviklet sag, men skal de overholde former, der forekommer dem unaturlige, vanskeliggøres deres opgave yderligere.

Det postuleres undertiden, at opretholdelse af fastlagte tiltale former letter de værnepligtiges kontakt med befalingsmændene. Intet tyder på, at de værnepligtige oplever det på samme måde. Tiltaleformerne kunne måske hjælpe, hvis de stod som et forslag til de værnepligtige, forslag de efter eget ønske kunne disponere over i situationer, der var dem uvante, og hvor de savnede en måde at udtrykke sig på.

Det hævdes undertiden også, at tiltaleformerne skal lette de yngre befalingsmænd i deres arbejde. Heller ikke dette ser ud til at kunne holde for en nærmere granskning. Specielt på sergentplan forekommer tiltaleformerne unaturlige, og kan som sådan hindre en naturlig kontakt mellem sergenterne og de værnepligtige.

Under større øvelser forsvinder de formelle tiltaleformer i almindelighed helt, og dette føles naturligt for alle. Sergenterne beklager sig ofte over det besvær, de har med at få indført dem igen efter afslutning af øvelserne.

Talsmændene fremhæver det som et stort gode, hvis talsmandsmøder med chefen foregår i en afslappet atmosfære uden anvendelse af formaliteter. En sådan fremgangsmåde ser ud til at øge talsmændenes respekt og agtelse for chefen. På tjenestesteder, hvor de værnepligtige finder klimaet godt, fremhæves som noget af det første, at ingen lægger vægt på specielt militære formaliteter, men at man nærmest har en civil måde at omgås hinanden på.

Tilsvarende udtalelser fremsættes ofte af chefer og øvrige befalingsmænd på sådanne tjenestesteder.

Det kunne se ud, som om det mange steder i forsvaret var forudsat, at en demonstration af en udvist ydre form for agtelse og respekt automatisk ville medføre, at der opstår en tilsvarende indre (reel) respekt og agtelse. Denne forudsætning er åbenlyst uholdbar. Streng gennemførelse af krav på disse områder gør det vanskeligere at opbygge naturlige relationer, heriblandt også den autoritet, befalingsmændene på nogle områder har brug for.

Det skal understreges, at ovenstående betragtninger gælder formelle, ikke funktionelle

omgangsformer. Omgangsformer, der under øvelser og i krigssituation tjener til sikring af hurtig og fejlfri kommunikation, optræder klart som funktionelle og opleves af alle som helt naturlige.

Alt i alt må det konstateres, at forsvaret, hvad angår omgangsformer, har fastholdt en form, der tidligere var den gængse også i det civile liv, hvor den imidlertid for længst er forladt. Denne form kan stå som en hindring for kommunikation og samarbejde i almindelighed. Den udgør herved et dårligt udgangspunkt for udnyttelse af talsmandsordningen og vanskeliggør talsmandens arbejde.

Den vanskeligste lederpost anses i almindelighed for at være den nærmest de værnepligtige. Sergentens situation i relation til talsmandsordningen må derfor anses for at være af særlig betydning og skal derfor uddybes nøjere, også fordi en del af de for sergenterne karakteristiske forhold går mere eller mindre igen for de øvrige befalingsmandskategoriers vedkommende.

De fleste sergenter har ikke meget med talsmandsordningen at gøre. De synes, det er rimeligt, at talsmandsordningen eksisterer, de synes stort set også, det er rimeligt, at de ikke har noget med den at gøre, idet, som de siger, »det er jo os, der skal klages over«.

En hel del steder er det sådan, at sergenterne er trygge ved talsmandsordningen, idet de stoler fuldt og fast på, at de får oplysninger, såfremt der ved talsmandsmøderne fremkommer noget, der vedrører dem eller deres område. De steder, hvor en sådan kommunikation ikke eksisterer, føler sergenterne sig derimod utrygge ved talsmandsordningen.

Dette synes at pege på, at befalingsmandsmøder eller anden form for kommunikation mellem chefer og sergenter er en nødvendighed, for at talsmandsordningen ikke skal skabe spændinger mellem sergenter og værnepligtige og derved blive ødelæggende for klimaet. Når sergenterne får oplysning og vejledning vedrørende deres egen adfærd, som den er belyst på talsmandsmøder, er sergenterne tilfredse.

Det gælder næsten generelt, at sergenterne ikke er særligt engagerede i deres arbejde, og dette ser ud til at kunne sættes i relation til, at de ikke selv har haft indflydelse på eller været taget med på råd ved udarbejdelse af øvelsesplanen. Herved føler de, at de blot skal gøre,

hvad der bliver sagt, og at de ikke har andre muligheder. Tab af interesse og disengagering bliver resultatet.

Sergenternes position er i sig selv vanskelig. De har meget let ved at komme til at stå i det psykologer kalder marginalposition, presset af begge de tilstødende grupper, de faste befalingsmænd og de værnepligtige. Begge disse grupper opleves af sergenterne som stærkere end deres egen gruppe. Det ser ud til, at sergenterne løser dette problem på følgende måder: 1) De betragter sig selv som værnepligtige og giver de ordrer videre, de får besked på, men føler sig helt på de værnepligtiges side. Dette kan udarte til de såkaldte studehandler, hvor begge parter, værnepligtige og sergenter, »har noget på hinanden« i den forstand, at begge har begået juridisk ukorrekte handlinger. Sergenterne udfører i realiteten ikke nogen form for lederskab. 2) En anden måde, sergenterne forsøger at klare sig på, er den at være skrappe og prøve på at holde de værnepligtige nede. Det ser ud til, at dette kan lykkes i rekruttiden, men som oftest holder det ikke senere hen i tjenesten. Værnepligtige siger ofte, at sergenterne starter med at være vilde og blodige, og at de i starten får de værnepligtige til at finde sig i en hel del ting, som de værnepligtige senere bliver klar over var urimelige. (Talsmændene kender på dette tidspunkt så lidt til forholdene, at de ingen indflydelse har). Dette fører ofte senere til, at de to parter, værnepligtige og sergenter, ligesom lurer på hinanden. Sergenterne indberetter de værnepligtige, når som helst de kan komme til det, og samtidig lurer de værnepligtige på sergenterne og indmelder dem, så snart de har fundet frem til et eller andet, en sergent kan indmeldes for. I sådanne tilfælde ønsker talsmændene på ingen måde at kunne kontakte sergenterne, hvis der er begået mindre urimeligheder. Talsmændene angiver som forklaring, at »hvis vi har noget på sergenterne, så skal de sandelig også knaldes, for sergenterne er ikke indstillet på at tale med os, hvis vi er kommet til at begå forseelser«. Begge parter kan i og for sig se, at det er en latterlig situation, men man føler, at sådan må det nu engang være. 3) En tredje måde at forholde sig på finder man ret hyppigt mod slutningen af tjenesten. Sergenterne indtager her en position som formidlende ledere, d.v.s. at de tager hensyn til såvel de normer (adfærdsmønstre, der opretholdes af gruppen), der findes i den gruppe, de skal lede, som til de officielle normer, der er karakteristiske for organisationen

som helhed. I praksis vil det sige, at sergenterne i almindelighed kun indberetter en værnepligtig, når han gennem et stykke tid har opført sig ukorrekt, og man er nået dertil, at den værnepligtige selv, eller i hvert fald gruppen af værnepligtige, føler, at den pågældende nu har opført sig forkert og bør indmeldes. Under sådanne forhold er det muligt for sergenterne at tale med en værnepligtig, der har opført sig ukorrekt og prøve at retlede ham, før der evt. skrives til indberetning. Omvendt vil de værnepligtige også først indmelde en sergent, når de synes, han gennem et stykke tid er gået for vidt, og man ikke har kunnet komme igennem på anden vis, f.eks. ved samtale med ham. Det, der sker, er altså, at man i realiteten overser en række forhold, der kunne indberettes, og først når tingene er blevet for grove, altså ud fra et vist rimelighedskriterium, skrider man til indberetning. Den enkelte indberetning er altså blot udvalgt blandt flere muligheder (som regel dog den sidst optrædende), og det juridiske aspekt bliver altså det, man tyer til i sidste ende, når forhandlinger og formidling har vist sig nytteløse. Hvor sergenterne forholder sig på denne måde, ser det ud til, at forholdene gennemgående er gode, og man ser på disse tjenestesteder, at talsmændene ret let kan gøre en sergent opmærksom på, at han måske ved en eller anden lejlighed har været mindre rimelig, eller at hans holdning undertiden kan være generende, hvilket som regel påvirker sergenten, så det gode forhold genoprettes. Når denne sidst omtalte ledelsesform ikke er mere udbredt, skyldes det sikkert, at det dels er den sværeste måde at lede på, dels at detaljeret overholdelse af reglementer og bestemmelser tillægges stor betydning i forsvaret. Dette kan igen føre til en for udbredt sanktionsanvendelse, samt vanskeliggøre en skelnen mellem væsentligt og uvæsentligt.

Lederskabsformen, hvor lederen optræder som formidler og anlægger rimelighedsbetragtninger, er formentlig den eneste, der i det lange løb er effektiv. Hindrende for, at denne ledelsesform udbredes synes imidlertid også den undervisning at være, som sergenterne får i pædagogik og mandskabsbehandling på sergentskolerne. Sergenterne siger, at deres undervisning ikke kan bruges i praksis, den er bygget op på ideelle forhold, den ideelle leder, den ideelle værnepligtige i den ideelle situation, og det træffer man aldrig i det daglige. Det ser endvidere ud til, at begrebet »absolut lydighed«, som det doceres, virker til at vanskeliggøre sergenternes

situation ved på urimelig vis at forenkle forholdene.

I relation til undervisningen kunne det se ud til, at man på skolerne tilstræber at vise »det gode eksempel« for ad den vej at uddanne sergenterne til ledere. Dette gøres mange steder gennem en klar autoritær ledelse af eleverne, hvorigennem de måske nok lærer, hvordan den autoritære lederskabsform kan anvendes, men ikke får noget indtryk af andre lederskabsformers betydning og anvendelsesmuligheder. De lærer derfor ikke at overvinde problemer, de lærer ikke at samarbejde, og de lærer ikke at klare situationer, der adskiller sig fra »de ideelle forhold«, hvad dagligdagens situationer altid vil gøre. Set fra et psykologisk synspunkt kunne det forekomme hensigtsmæssigt, om man på skolerne i højere grad bestræbte sig på at etablere et klima, der virkede udviklende på de lederskabsfunktioner, der hører ind under det formidlende område. Ved en mindre skarp formel struktur ville det være muligt for eleverne at lære noget om grupper og gruppestruktur, at lære at kunne påtage sig den formidlingens rolle, som også hører med til lederskabsfunktionen i det virkelige liv.

Det er givet, at klimaet på de militære skoler spiller en væsentlig rolle for befalingsmændenes senere lederskab. Eksempelvis må den erfaring, eleverne kan få gennem arbejde i elevråd være af værdi for en senere effektiv udnyttelse af talsmandsordningen. Det ville i høj grad være ønskeligt, hvis sergenterne kunne indgå som et aktivt led i udnyttelsen af talsmandsordningen, men for at dette kan ske, må sergenterne kunne fungere som ledere, ikke blot som ordre-viderebringere.

Det andet område, der var med til at hindre balancen mellem værnepligtige og sergenter, angik den absolutte lydighed. Den absolutte lydighed doceres overalt i forsvaret, og man betegner den som noget karakteristisk for forsvaret, og som absolut nødvendig. Men samtidig får man, blandt andet gennem klimaundersøgelser, et tydeligt indtryk af, at man i de højere lederlag ikke betjener sig særligt meget af *den helt autoritære* lederskabsform, hvorfra begrebet »absolut lydighed« naturligt kan afledes.

Men selv om man holder sig til den her omhandlede del af lederekabet (den autoritære), må opgaven være, at lederen skal finde ud af, hvordan den person er, han skal lede, og gøre sig klart, hvad det er, han ønsker den pågældende skal gøre eller udvikle sig imod. Derefter skal

han udøve en sådan påvirkning, at den, der skal ledes, gør, hvad han skal gøre eller udvikler sig i den retning, han skal udvikle sig i. Dette vil med andre ord sige, at selv i en autoritær lederskabsform vil henvisning til lydighedspligten i almindelighed ikke være tilstrækkelig motive- ring.

Det ser i praksis ud til, at officerer på et lidt højere plan leder gennem anvendelse af den rette (positive) motivation, og det ser i praksis ud til at være det samme, sergenterne gør de steder, hvor de via en formidlende rolle etablerer et godt klima. Ved at lægge megen vægt på bestemmelsen om absolut lydighed, bibringes sergenter og unge befalingsmænd af og til det indtryk, at de altid kan klare sig blot ved at give en ordre. Praksis viser imidlertid, at dette ikke holder stik, og det ser endvidere ud til, at henvisninger til lydighedspligten ret tit medfører, at straftruslen bliver den mest centrale motivationsfaktor. Det er utvivlsomt givet, at man i forsvaret, som andre steder, har brug for at oparbejde en sådan autoritet, at lydighed er noget naturligt i en lang række situationer. Det gælder for eksempel i forbindelse med løsning af taktiske opgaver. Men det er lige så givet, at der er en række situationer, hvor der ledes bedst gennem påvirkning og udvikling af den enkelte, f.eks. gennem møder, diskussioner, fælles planlægning o. lign. Herigennem er der mulighed for at lederen kan oparbejde den personlige autoritet, der er en naturlig forudsætning for lydigheden i de taktiske situationer.

Det kan godt tænkes, at den stærke pointering af nødvendigheden af absolut lydighed i sig selv kan øve en indflydelse, men dette kan også give bagslag således at forstå, at værnepligtige og befalingsmænd bliver disengageret og ikke føler sig ansvarlige for de ting, de foretager sig.

Det kunne være hensigtsmæssigt, i stedet for at tale om absolut lydighed, at tale om loyalitet mod mål, hvori også ligger, at det ikke altid i forvejen er muligt detaljeret at fastlægge de bestemte handlinger, der fører til målet.

Det kunne se ud til at være hensigtsmæssigt, om de ovennævnte problemer kunne få en vis afklaring, således at kravet om absolut lydighed ikke kommer til at udgøre en hindring for effektivt lederskab i almindelighed og udnyttelse af talsmandsordningen i særdeleshed.

Konstablerne synes alt i alt at befinde sig bedre end de værnepligtige. De synes, de har en vis indflydelse, og at man i nogen udstrækning tager hensyn til dem. De føler sig som værne-

pligtige, og dette er nok baggrunden for, at der kun sjældent forekommer større spændinger mellem konstabler og værnepligtige.

Det ser dog ikke ud **til**, at konstabler i større udstrækning er indstillet på at fortsætte i forsvaret. De, der overvejer dette, siger hyppigt, at

det udelukkende er på grund af lønnen, idet forholdene, specielt forholdene i lagene umiddelbart over dem selv, langt fra er tilfredsstillende. De finder, at disse personalkategorier på mange områder har det dårligere, end de selv.

Sammenfatning og diskussion

Inden en sammenfatning af undersøgelsens resultater forsøges, må det være rimeligt at anføre de væsentligste forhold (fejlkilder), der kan have påvirket undersøgelsen, og som følgelig må tages i betragtning ved en anvendelse af resultaterne.

1. Resultaterne bygger på de undersøgte tjenestesteder; i hvilken udstrækning man ville have fået tilsvarende resultater ved undersøgelse af andre tjenestesteder, er det ikke muligt at afgøre ud fra undersøgelsen. Resultaternes generalitet vil være afhængig af i hvilken udstrækning, det er lykkedes værnskommandoerne at udpege karakteristiske (d.v.s. almindelige, ikke afvigende) tjenestesteder til undersøgelsen.

2. Den anvendte metode må skønnes at have vist sig rimelig til formålet. Det fremgår af det foregående, at der er store forskelle i anvendelse af talsmandsordningen fra tjenestested til tjenestested. Dette gør en samlet beskrivelse vanskelig, men hertil kommer, at de interviewede ofte har opfattet samme objektive sagforhold vidt forskelligt og hyppigt også har anvendt meget forskelligt sprogbrug til formulering af samme opfattelse. Ved valg af metode var dette forudset (jf. afsnittet om metode), og man valgte at tale om brede emner i stedet for at stille direkte spørgsmål. Dette har nødvendiggjort en ret detaljeret beskrivelse af undersøgelsesresultaterne.

3. Der vil altid være mulighed for »mennekelige« fejl, herunder utilsigtet påvirkning fra psykologernes side, fejlopfattelser o.lign., men deres indflydelse må anses for minimaliseret, dels gennem valg af metode og dels gennem anvendelse af psykologer, der kender fejlmulighederne og har træning i at undgå dem.

Yderligere skal anføres, at konklusionerne ikke hviler på en enkelt psykologs konstatering, men på at flere psykologer uafhængigt af hinanden er nået til samme resultat.

4. Undersøgelsen blev gennemført på et tidspunkt, hvor der endnu ikke var »røre« om sagen, således at påvirkning af de undersøgte gennem presse eller organisationer må anses for undgået.

(De af klimaudvalget gennemførte orienteringsmøder vedrørende talsmandsordningen blev først påbegyndt, efter at resultaterne i denne undersøgelse var indhentet. Det kan iøvrigt kort anføres, at de afholdte orienteringsmøder kan opfattes som et ekstensivt supplement til nærværende undersøgelse, idet en vis koordination vedrørende valg af emneområder og gruppeopdelinger har fundet sted.)

Det er i det følgende ikke tanken detaljeret at resumere de konklusioner, der er anført i de foregående afsnit. Hensigten er at gengive de vigtigste resultater, samt at sætte disse i relation til hinanden og til almene psykologiske erfaringer.

Det er ikke muligt på psykologisk grundlag at tage stilling til, hvorledes en talsmandsordning bør være, men det er muligt at påpege forhold, der må tages i betragtning, når en rationel stillingtagen skal foretages.

Der er i undersøgelsen fremkommet mange behov og ønsker, men det er givet, at sådanne ikke alle kan eller bør tilgodeses. På baggrund af en pædagogisk målsætning, må de indpasses i et pædagogisk helhedssyn.

Valg af målsætning vil altid ligge uden for psykologiske undersøgelsers muligheder, men en række psykologiske lovmæssigheder må tilgodeses, uanset hvilken målsætning der opereres med.

Undersøgelsen peger på en række områder, hvor forbedringer er mulige, men det må anses for uhensigtsmæssigt at foretage ændringer på disse områder, medmindre disse ændringer står som led i en generel militærpædagogisk udvikling mod et klart defineret mål.

Det kan indledningsvis konstateres, at bestemmelserne for talsmandsordningen i forsvaret generelt overholdes. Alligevel administreres talsmandsordningen meget forskelligt fra tjenestested til tjenestested, ligesom dens indflydelse og virkninger er meget varierende. Det er tillige konstateret, at talsmandsordningen overalt er blevet tilpasset systemet, og at talsmandsordningen i almindelighed ikke spiller nogen større rolle.

Hvilken rolle talsmandsordningen spiller afhænger i almindelighed af chefens generelle pædagogiske holdning.

Nedenfor er nævnt en del af de funktioner, der rent faktisk udføres via talsmandsordningen.

- fremførelse af klager
- formidling af kontakt mellem chef og værnepligtig ved personlige problemer
- viderebringelse af værnepligtiges indstilling og holdning
- forhindre konflikter i at udvikle sig mellem enkelte værnepligtige og befalingsmænd
- assistere værnepligtige ved protest overfor indberetninger o.l.
- informere værnepligtige om løbende tjenestestedsproblemer
- rådgive værnepligtige med hensyn til personlige problemer
- stille forslag om forbedringer (frihed, tjenesteomgang)
- fungere som sikkerhedsventil (hindre overgreb).

Mange af disse funktioner forekommer sjældent, og enkelte steder fungerer talsmandsordningen slet ikke.

Hvilke funktioner talsmandsordningen kommer til at omfatte, afhænger fuldt og helt af chefen.

Chefen kan bruge talsmandsordningen som en af mange ledelsesformer, og han kan benytte talsmandsordningen som et led i bestræbelserne for at opnå et godt klima. Men opretholdelsen af et godt klima har ikke nødvendigvis en effektiv udnyttelse af talsmandsordningen som forudsætning.

Det afgørende er holdningen. Talsmandsordningen virker effektivt, hvis dens formål stemmer med chefens holdning. Er dette ikke tilfældet, influerer talsmandsordningen stort set ikke på forholdene.

Chefens holdning er bestemmende for kommunikationen, og da kommunikationen er betydningsfuld for samarbejde og klima på tjene-

stedet, vil det være naturligt at forsøge en nærmere analyse af problemerne omkring kommunikationsområdet.

I lighed med andre store virksomheder har forsvaret problemer inden for kommunikationsområdet. Det er konstateret i denne undersøgelse, at der er meget stor forskel på, hvordan det samme forhold opleves i de forskellige lag (grupper) i organisationen. Samtidig er det konstateret, at mange ideer og erfaringer går til spilde, idet de ikke kommunikeres til andre lag. At ideer og erfaringer ikke kan gives videre bevirker igen hos personalet en vis usikkerhed, surhed eller aggressivitet, der ikke kan udtrykkes opad i organisationen, og derfor af og til bliver udtrykt nedad.

Resultaterne af den generelle forskning inden for kommunikationsområdet tyder på, at problemerne ikke kan løses via skriftlige oplysninger eller instruktioner. Møder eller samtaler ser derimod ud til at være et effektivt middel.

For at dette middel kan udnyttes, er det nødvendigt, at der mellem parterne er en passende balance inden for en række områder, blandt andet inden for området oplevet magt og viden.

Kommunikationen lettes, såfremt der ikke er for stor forskel på den magt, parterne oplever at have. Som eksempel kan nævnes, at det ser ud til, at kommunikationen og klimaet er bedre i konstabelenhederne end i værnepligtsenhederne. I konstabelenhederne oplever begge parter at have magt, ret til, krav på og mulighed for influens, hvorimod al magt i værnepligtsenheder opleves at være givet den ene part. Selv om kun de færreste ledere er indstillet på at afgive magt (fordi de oplever, at de bruger magten hensigtsmæssigt), så ser det dog rent faktisk ud til, at lederskabet lettes gennem magtudligning.

Møder mellem chefer og talsmænd forløber i almindelighed bedst, hvor flere talsmænd mødes med én chef i en afslappet og uformel atmosfære. Talsmændene føler, at de støtter hinanden og føler sig mere trygge (magtfordelingen udlignes). Mødes én talsmand med én chef, så vil talsmanden ret let føle sig underlegen, og forlanger chefen, at talsmanden skal stå op eller anvende formelle tiltaleformer, eller på anden måde give udtryk for formel respekt, pointerer chefen herved sin magtoverlegenhed, hvorved balancen bringes i fare, og sandsynligheden for et utilfredsstillende resultat af mødet øges.

Det er rent undtagelsesvis, at talsmændene går videre med et problem til chefens foresatte, men hvor denne mulighed opleves at være til

stede, bidrager den til at skabe balance og derigennem kommunikation.

Talsmændene giver udtryk for, at de savner 1) viden om deres arbejde, 2) træning i at udføre det og 3) en neutral institution at støtte sig til. Såfremt deres ønsker på disse områder blev imødekommet, ville det kunne blive et led i oprettelsen af en gunstig balance, der ville være et frugtbart udgangspunkt for kommunikation og samarbejde.

Inden for vidensområdet peger psykologiske undersøgelser på, at kommunikationen fremmes, såfremt parterne kan stille viden fra forskellige områder til disposition ved løsning af problemerne. Eksempelvis er kommunikationen normalt god, hvis lederen forventer og accepterer, at medarbejderne inden for et givet område har større specialviden end lederen, og medarbejderen forventer og accepterer at lederen har et bedre overblik og bedre kendskab til målsætningen og derfor de bedste muligheder for koordinationsprocessen.

Det er ofte svært for de implicerede parter i talsmandsordningen, herunder også for talsmanden selv, at se, hvilken viden han kan byde på til opretholdelse af en vidensbalance.

Dette kunne se ud til at hænge sammen med den ringe betydning, man tillægger de værnepligtiges synspunkter og opfattelser. Det må være indlysende, at man som udgangspunkt for enhver uddannelse og udvikling af de værnepligtige må kende deres holdning og indstilling. De værnepligtige ved altid bedst selv, hvad de ikke forstår, hvad de ikke accepterer, hvad de har svært ved at lære. Såfremt betydningen heraf blev accepteret, og under forudsætning af, at talsmanden ikke repræsenterede flere værnepligtige, end at han virkelig kunne opnå et kendskab til disse forhold, ville talsmanden få væsentlige bidrag til skabelsen af en vidensbalance. Hertil kommer, at de værnepligtige kan betragtes som specialister inden for hver deres område. Talsmanden kan derfor blive koordinator af de værnepligtiges viden dels i almindelighed, dels om særlige emner, som f.eks. ved at forelægge de værnepligtiges erfaringer med materiel, udrustning el. lign. Talsmandens viden vil også kunne udnyttes, når problemet er at finde frem til værnepligtige med særlige evner, hvad enten det drejer sig om evner, der eventuelt skal udnyttes tjenstligt, eller evner med henblik på festarrangementer af forskellig art.

Ud over at en passende balance er til stede

på disse og andre områder, er det endvidere nødvendigt, at også kommunikation af følelser tillades (såvel positive som negative). Der er i forsvaret en tendens til at anse det for forkert at udtrykke følelser, tilfredshed, utilfredshed, og det ser ud til, at denne tendens virker hindrende på kommunikationen i det hele taget.

Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt for en effektiv kommunikation, at balancen er i orden, og at følelser tillades kommunikeret. Det er nødvendigt, at kommunikationskanaler er fastlagte, og betingelsen for, at disse kan udnyttes er, at der gennem en effektiv gruppedannelse skabes den nødvendige tryghed og sikkerhed.

Det ser ud til, at man i forsvaret kunne lægge betydelig mere vægt på gruppedannelser, end det er tilfældet i øjeblikket (mange værnepligtige taler om dårligt sammenhold og dårligt kammeratskab). Såfremt der eksisterer en positiv holdning over for gruppedannelse, så vil det være helt naturligt at lade talsmændene yde et bidrag til opretholdelse og styrkelse af grupperne. Talsmændene ville i så fald inden for visse funktionsområder kunne virke som »naturlige« ledere eller »sjakbajser«. Gruppedannelsen kan imidlertid hindres bl.a. ved at lægge megen vægt på formelle ledere og formel struktur. Dette kunne i nogen grad se ud til at være tilfældet i forsvaret i dag. Herved opstår blandt de værnepligtige i for ringe grad »reelle«, »naturlige« grupper med gruppenormer og en leder, der kan fremføre normerne eller synspunkterne over for omgivelserne.

I befalingsmandsgrupper er gruppedannelsen ofte bedre. En grund hertil er bl.a., at befalingsmændene kender hinanden gennem længere tid. Der er tradition for, at ældste befalingsmand på gruppens vegne kan fremføre fælles synspunkter. Det vil sige, at der i realiteten er fastlagt en formel struktur, som dog ikke altid vil være hensigtsmæssig. Det kan udmærket tænkes, at den ældste ikke vil være den bedste til at forelægge synspunkter inden for et specifikt område. Den formelle struktur hindrer af og til, at en anden og måske bedre egnet kommer til at forelægge synspunkterne. Undertiden kommer synspunkterne ikke frem, fordi den ældste, af hensyn til sig selv og sin fremtid, ikke ønsker at forelægge synspunkterne. Eksempelvis kan fra undersøgelsen nævnes et tjenestested, hvor befalingsmændene fandt, at chefen ikke deltog tilstrækkeligt aktivt i tjenesten. Det diskuteredes ofte, hvordan man skulle få det sagt til

denne, men hverken den ældste eller nogen af de andre turde forelægge det. Såfremt befalingsmændene her havde haft en talsmand, ville muligheden for, at problemet var kommet frem og var blevet afklaret, formentlig have været større.

Dette leder frem til spørgsmålet om hensigtsmæssigheden af talsmænd i andre grupper end værnepligtsgruppen.

Undersøgelsen viser, at sergenterne, som forholdene er nu (få befalingsmandsmøder), gerne vil have talsmænd, hvorimod de øvrige befalingsmænd stiller sig mere tvivlende over for nytten heraf, bl.a. fordi de oplever at kunne få støtte fra deres faglige foreninger. Ud fra en psykologisk vurdering må det antages, at det vil være uhensigtsmæssigt at give sergenterne, som den eneste befalingsmandsgruppe, talsmænd. Man risikerer herved, at presse sergenterne tilbage i den marginalposition, som man i de senere år med stort besvær har fået dem arbejdet delvis ud af, bl.a. ved at det klart er pointeret, at de hører til befalingsmandsgruppen. (En talsmandsordning udelukkende for sergenter og værnepligtige kan komme til at medføre, at sergenterne igen vil blive fjernet fra befalingsmandsgruppen). Med andre ord synes det fra psykologisk side hensigtsmæssigt, at enten værnepligtige alene har talsmænd, eller at alle grupper har talsmænd.

Talsmænd for alle grupper kunne være hensigtsmæssig, hvis man fandt det formålstjenligt at udvide kommunikationen yderligere gennem afholdelse af fælles møder med repræsentanter fra alle lag til diskussion af generelle problemer, der vedrører alle lag.

Er de ovennævnte forudsætninger for kommunikation opfyldte: balance inden for magt- og vidensområdet, ret til at udtrykke følelser, gruppedannelser med accepteret repræsentant - mangler kun oprettelse af kommunikationslinier. Det må fra psykologisk side fremhæves, at en fast etableret kontakt, således at parterne kender hinanden, er en forudsætning for, at henvendelser uden for de faste møder vil komme frem.

Talsmændene benytter sig ikke af deres ret til at rette henvendelser til foresatte (og bidrager derved ikke tilstrækkeligt til samarbejdet), hvis de ikke gennem faste kommunikationslinier og fastlagte kontakttider har forbindelse med disse. Er sådanne linier etableret, går det i almindelighed let med kommunikationen, også uden for kanalerne og de fastsatte tider. »Man kommer, når man har noget på hjerte«.

Det er væsentligt at fastslå, at kommunikationslinier må fastlægges og holdes åbne. Men kommunikationen må ikke henvises udelukkende til faste kanaler. Kommunikationsliniernes største værdi ligger formentlig deri, at de åbner adgang også for uformel kommunikation; parterne kender hinanden og finder det derfor naturligt at henvende sig.

Herudover må det erindres, at selv om der foregår en uformel kommunikation, og mange ting kommunikeres på denne måde, så kan sikkerheden for, at de virkelig vanskelige problemer kommer frem, øges gennem **faste møder**.

Næstkommanderende og kommandobefalingsmand har i almindelighed ikke meget med talsmandsordningen at gøre. Nogle steder påtager de sig at sortere talsmandshenvendelser, således at chefen kun ulejlighes med det væsentlige.

Det bliver i nogle tilfælde administreret således, at næstkommanderende og kommandobefalingsmanden tager sig af de forhold, der ligger inden for deres område, men at det i øvrigt ikke medfører nogen indskrænkning i talsmandens ret til at gå videre med sagen. Når dette er tilfældet, ser det ud til at fungere udmærket.

I andre tilfælde administreres det således, at talsmanden føler, at det er meget vanskeligt at komme til at tale med chefen, og at han skal forelægge en sag flere gange for andre, før det kan lykkes at få lov at forelægge den for chefen, som i de fleste tilfælde skal træffe afgørelsen.

I sådanne tilfælde ved chefen, inden talsmanden kommer, hvad han ønsker og har sin afgørelse klar. For talsmanden kommer dette hyppigt til at virke, dels som om chefen ikke gider høre på ham og diskutere med ham, og dels som om han får et standard svar udleveret.

Nogle steder ønsker chefen, at talsmanden altid skal gå direkte til ham med problemerne. Chefen mener herved at opnå at få det bedste (mest friske) indtryk af forholdene, samt mulighed for at gribe ind på et tidligt tidspunkt. Men der er områder, hvor talsmændene hellere vil gå til en anden end chefen, fordi de mener, at de pågældende synspunkter eller problemer vil kunne komme til at genere enkelte befalingsmænd.

Hvor talsmændene har en af befalingsmændene ukontrolleret kontakt med chefen, kan dette medføre en usikkerhed hos befalingsmændene. Denne eksisterer derimod ikke, hvor det

ligger helt klart for alle, at hvad talsmændene fremfører over for chefen, og som vedkommer andre, får disse at vide af chefen.

Det forekommer at være hensigtsmæssigt, at talsmanden skulle have ret til (også i praksis) at henvende sig til hvem, han ville, f.eks. til nærmeste befalingsmand, der har direkte ansvar for det område, inden for hvilket det pågældende problem ligger. En forudsætning for dette er naturligvis, at den pågældende befalingsmands holdning tillader dette. Hvis den pågældende befalingsmands holdning ikke indbød til samarbejde, kunne talsmanden i stedet gå til en højere foresat. På denne måde ville talsmandens henvendelser komme til befalingsmænd, der kunne tage imod dem, og befalingsmænd, der ikke magtede dette, måtte så tilrettelægge deres lederskab i kontakt med de foresatte, der sad inde med relevante oplysninger om de værnepligtiges holdninger og indstillinger.

Som tidligere anført må en vis balance mellem to parter, der skal samarbejde, anses for en nødvendighed. Talsmændene står i almindelighed svagt over for chefen. De synes ikke, de har tilstrækkelig viden om forholdene, og de har i almindelighed ikke en sådan kontakt til dem, de repræsenterer, at de derfra kan få nogen væsentlig støtte.

Talsmændene efterlyser da også en bredere orientering og uddannelse, de fremsætter næsten enstemmigt ønske om at kunne henvende sig til en neutral institution for her at søge støtte og vejledning.

Med bredere orientering tænker talsmændene ofte på uddannelse inden for området: love og bestemmelser. Talsmanden vil gerne inden for sit område have en viden, der svarer til chefens. Dette er sikkert også en hensigtsmæssig forudsætning for et godt samarbejde, men er ikke tilstrækkeligt til at sikre et samarbejde. Der kan være en risiko for, at parterne i stedet for at forsøge at løse fælles problemer udelukkende holder sig til formaliteterne og her søger at overgå hinanden. Dette kan medføre, at kontakten bliver begrænset, således at klage og kritik, angreb og forsvar, ret og uret bliver kommunikationens hovedindhold. For at etablere et effektivt samarbejde kan det være hensigtsmæssigt, at parterne i stedet betragter enhver opgave eller ethvert problem som en udfordring, hvor begge parter skal yde, hvad de kan for at nå et fælles mål, og at tilnærmelsen til dette mål sker under en stadig udvikling, der fremmer et effektivt samarbejde.

For at dette kan ske, må det anses for hensigtsmæssigt, at talsmændene får en uddannelse, og at love og bestemmelser her indtager en naturlig plads i helheden, tjenende dels til at fastlægge en model for samarbejde, dels til at fastlægge grænser, der ikke må overskrides.

En forudsætning for en effektiv udnyttelse af den erhvervede viden er imidlertid, at talsmændene også får en uddannelse inden for områderne: mødeledelse, forhandlings- og diskussionsteknik.

Selv om cheferne ikke i denne undersøgelse har givet udtryk for særlig stærke ønsker om uddannelse af talsmændene, så viser undersøgelsen dog klart, at de talsmænd, der har haft erfaringer inden for beslægtede områder f.eks. gennem arbejde i ungdomsorganisationer, har fungeret bedst, også efter chefernes mening. Dette gælder i øvrigt også, selv om talsmændene har fået deres egne erfaringer gennem arbejde i politiske partier, der indtager en forsvarsfjendtlig holdning.

Uddannelsen inden for områderne: love og bestemmelser, mødeledelse, forhandlings- og diskussionsteknik må være et selvfølgeligt grundlag for, at talsmændene kan indgå i et effektivt samarbejde, men herudover må det også anses for nødvendigt, at talsmændene har kendskab til og forståelse af den militære pædagogik og dens målsætning, og til eksisterende klimaproblemer. Talsmændene får herigennem mulighed for stillingtagen til problemer og opgaver på realistisk grundlag.

Talsmændene må i en vis udstrækning kunne lede de folk, de repræsenterer, og det må derfor anses for hensigtsmæssigt, om talsmændene får en uddannelse, der kan lette dem i dette arbejde som talsmænd. Endelig må en vis psykologisk indsigt og forståelse være forudsætningen for, at det hele lykkes. Hvis talsmanden ved, hvordan han selv virker, og hvilke holdninger han fremkalder hos andre, har han et solidt grundlag for sit arbejde. En træning på dette område vil kunne foretages samtidig med træning og uddannelse på de tidligere nævnte områder.

Såfremt det besluttes at give talsmændene en uddannelse, må det fra psykologisk side fremhæves, at det vil være hensigtsmæssigt at lægge megen vægt på de psykologisk prægede faktorer (mødeledelse, diskussionsteknik, **forhandlingsform m.v.**) og give uddannelsen i en sådan form, at den umiddelbart kan anvendes i praksis.

Det skal anføres, at den omtalte uddannelse

vil kunne gennemføres i form af en såkaldt sensitivitetstræning, og at en sådan træning efter militærpsykologiske erfaringer skønnes mest effektiv.

Ved sensitivitetstræning lægges der vægt på, udover at forsyne deltagerne med en vis viden, også at bibringe dem større selvindsigt og kendskab til, hvordan de virker på andre og påvirkes af andre, og derved øgede muligheder for at indgå i et effektivt samarbejde.

Slutteligt skal tilføjes, at befalingsmænd, specielt chefer, også vil have behov for en uddannelse og træning i effektiv udnyttelse af talsmandsordningen. Denne vil formentlig naturligt kunne indgå i den allerede etablerede lederskabstræning.

Alle parter ville blive styrket, hvis de kunne henvende sig til en neutral institution, der var i stand til at fungere som rådgiver i problem- eller konfliktsituationer.

En sådan institutions opgave måtte være at bidrage til formidling i aktuelle situationer. Men samtidig måtte den have til opgave at prøve at etablere sådanne normer inden for kommunikations- og samarbejdsområder, at klimaet som helhed blev styrket heraf.

Talsmændene opfatter ofte fremføring af klager og besværinger som en af deres hovedopgaver og retter kun få henvendelser. Dette forhold medfører, at cheferne ofte med tilfredshed konstaterer, at der ingen talsmandshenvendelser har været, og at klimaet følgelig må kunne antages at være i orden.

Denne tilstand kan formentlig delvis udledes af talsmandslovens formulering, men hovedårsagen må sikkert tilskrives den holdning, der findes hos mange chefer og befalingsmænd.

Ud fra denne holdning forventes intet initiativ fra talsmænd (og værnepligtige) i retning af at fremsætte ideer, forslag, synspunkter, erfaringer, udtryk for tilfredshed, utilfredshed o.s.v., hvorfor disse kun yderst sjældent dukker op.

I holdningen ligger der ingen tro på, at talsmændene kan yde noget af betydning i et samarbejde, ligesom der heller ikke er større tiltro til de lederskabsformer (møder, diskussioner, uformel kontakt), der kunne gennemføres med udgangspunkt i talsmandsordningen. Chefer og befalingsmænd ser sjældent de muligheder for effektivisering af lederskabet, der kunne ligge i en talsmandsordning. Resultatet er, at mange chefer undlader at etablere en fast kontakt med talsmændene, hvorved de bidrager til at presse talsmandsordningen over i en klageordning.

Når chefernes holdning beskrives som det primære, skyldes det dels, at ansvaret for kommunikation og samarbejde påhviler dem, dels at det i undersøgelsen er konstateret, at chefernes holdning er afgørende for, hvilke opgaver talsmændene får.

Mange talsmænd udtrykker skuffelse over de funktioner, de får tillagt. De drives ligesom til hovedsageligt at beskæftige sig med kritik og klager. Men talsmændene bryder sig ikke rigtigt om klageopgaven. Det kan bevirke, at de først rejser en sag, når de føler sig helt sikre på at have noget at klage over. Ikke sjældent er de værnepligtige bange for at klage, bange for at det i sidste ende skal gå ud over dem selv eller kammeraterne.

Der hersker stor usikkerhed hos talsmænd og værnepligtige på dette område. I almindelighed har chefen informeret de værnepligtige om talsmandsordningen og klage regler, men hyppigt har informationerne ikke fæstnet sig, i andre tilfælde er de blevet misforstået. Det ville antagelig være hensigtsmæssigt, om chefen ved sådanne lejligheder anvendte en gruppeorienteret undervisning og derved sikrede en mere aktiv indlæring, samt at spørgsmål blev stillet og svarene forstået.

Det er givet, at der må være fastlagt grænser for behandlingen af værnepligtige, således at overgreb forhindres. Det ville imidlertid være helt fejlagtigt at tro, at dette alene kunne skabe et godt klima. Såfremt forholdene er således, at kritik og klager kan fremføres og tages til efterretning, opnår man højst at komme op til et nulpunkt, (hvor der ikke er noget at klage over). Men dette vil ikke i sig selv skabe et tilfredsstillende klima, hertil kræves, at den enkelte tillige oplever aktivitet, engagement, indflydelse og ansvar.

Med en anden holdning over for talsmandsordningen fra befalingsmændenes side kunne denne tænkes at yde et bidrag i den givne retning.

Forudsætningen for, at talsmandsordningen kan give et bidrag til en positiv udvikling, er, at talsmanden mødes med forventninger, der lægger et vist pres på ham i retning af aktivitet. Talsmændene vil aldrig alene kunne tage initiativet, men under de rette forudsætninger vil de på mange områder kunne give bidrag af betydning. Blandt forudsætningerne er den væsentligste, at chef og øvrige befalingsmænd ønsker at aktivisere de værnepligtige, engagere dem og

give dem indflydelse og ansvar. Chef og befalingsmænd må tro på, at det kan lade sig gøre og klart give udtryk for, at talsmandsordningen kan give et bidrag hertil.

På de tjenestesteder, hvor tendensen til en sådan holdning var til stede, viste det sig, at talsmændene også kunne yde noget.

Deres indsats blev fremmet gennem faste møder, ved at flere talsmænd arbejdede sammen, ved at der blev opslået referat af møderne og gennem en klar fastlæggelse af talsmændenes opgaver osv.

I almindelighed var de ovennævnte forhold en naturlig følge af den generelle positive holdning på tjenestestedet, hvorfor andre samarbejdsformer under samme betingelser kunne fungere lige så godt.

Det var meget sjældent, at højere chefer viste nogen større interesse for talsmandsordningen eller talsmændene. Det er tidligere nævnt, at effektiv kommunikation i toppen af en organisation vil lette mulighederne for og fremme forståelsen af kommunikation i de øvrige lag. Man kunne her tænke sig, at kontaktmøder inden for et større tjenestested med repræsentanter for alle lag, fra talsmænd til chefer og højere chefer, ville fremme kommunikationen og samarbejdet alene gennem den interesse, der blev udvist. Men hertil kommer, at sådanne møder kunne stå som eksempel på eller forbillede for, hvordan effektivt samarbejde etableres.

På en række områder er der opgaver og problemer af en sådan generel art, at alle inden for et større tjenestested er impliceret, og alle kan

yde et større eller mindre bidrag til løsningen.

Som eksempler på sådanne almene opgaver og problemer kan nævnes:

- øvelsestid (ensartethed)
- orientering om øvelser
- vagter (ensartethed)
- diskussion af erfaringer med anvendelse og vedligeholdelse af materiel
- den militære udrustnings hensigtsmæssighed
- uddannelsesmetoder og -principper
- frihed
- hjemkomsttid til kasernen efter orlov
- velfærd — sport — konkurrencer
- civilundervisningsproblemer

Man er i undersøgelsen flere gange stødt på det problem, at de værnepligtige finder det for vanskeligt at få udskiftet en talsmand. Flere har fremsat ønske om omvalg med jævne mellemrum, således at en mindre anvendelig talsmand ikke kommer til at fortsætte, blot fordi det er for besværligt at få ham udskiftet.

I forbindelse hermed kan nævnes den store tilbageholdenhed, chefer udviser i forbindelse med valget for ikke at udøve pres på de værnepligtige. Såfremt talsmandsordningen, i stedet for en slags udvidet klageordning, skulle være en samarbejdsordning, kunne det tænkes at virke fremmende på samarbejdet, hvis det blev legalt, at chefen gav udtryk for, hvordan han gerne ville have samarbejdet, og hvilken slags talsmænd han helst ville samarbejde med, uden at dette dog på nogen måde skulle forpligte de værnepligtige.

Afslutning

I det foregående er talsmandsordningens virkninger samt de ønsker og behov, der står i forbindelse hermed, blevet beskrevet. Det er samtidig forsøgt belyst, hvordan talsmandsordningen indgår i den helhed, der udgøres af den militære pædagogik, som igen spiller en afgørende rolle for klimaet på den militære arbejdsplads.

Det må altid tilstræbes at skabe det bedst mulige klima på den militære arbejdsplads, og af denne undersøgelse fremgår en række områder, hvor det er muligt at sætte ind med henblik på en forbedring af klimaet.

Det skal endnu engang påpeges, at ændringer

- for at virke hensigtsmæssige - må foretages ud fra en klar målsætning, og at de må være nøje tilpasset den generelle militære pædagogik.

Ved overvejelser om ændringer af talsmandsordningen bør det ud fra psykologiske synspunkter stadig haves for øje, at den holdning, der ligger bag administrationen af talsmandsordningen, er fuldt så væsentlig, hvis ikke væsentligere, end talsmandsordningens ordlyd.

Indgår talsmandsordningen i en pædagogisk helhed, kan den komme til at yde sit bidrag til, at udviklingen går i den ønskede retning. Dette bidrag vil den primært kunne yde i kraft af den

holdning, den kan medvirke til at skabe og sekundært i kraft af de juridiske krav, der formuleres.

En forudsætning for, at talsmandsordningen over en hensigtsmæssig påvirkning på befalingsmændenes holdninger, vil være, at den er således formuleret, at den ikke detaljeret påbyder lederen bestemte handlinger, men fastlægger rammer, inden for hvilke lederen kan vælge den for ham mest egnede fremgangsmåde.

En talsmandsordning kan angive en ønskværdig linie i udviklingen og demonstrere en række muligheder for den enkelte leder.

Desuden kan den yde en indflydelse på klimaet ved at sætte ind på ganske få, men afgørende områder. Ved at bidrage til at skabe den rette balance mellem lederen og ledede og fastlægge kommunikationskanaler, kan talsmandsordningen medvirke til at skabe de nødvendige forudsætninger for et godt klima.

Uddannelse og træning af såvel ledere som talsmænd vil fremme udviklingen, det vil ligeledes være af betydning, hvis parterne kunne tilbydes en psykologisk konsulentassistance, som på stedet i den aktuelle situation kunne give udviklingen et skub i den rigtige retning.

I enhver organisation skal der være kontrol, og kontrollens art er i høj grad medbestemmende for udviklingen. I forsvaret i dag er der en tendens til middelkontrol i stedet for målkontrol, til formel kontrol i stedet for reel kontrol.

En detaljeret udformning af talsmandsordningen, således at en række bestemmelser nøje kræves overholdt, kan medføre, at midlerne og ikke målet kommer til at fremtræde som det væsentligste.

Talsmandsordningen over i dag ingen væsent-

lig indflydelse på klimaet. Talsmandsordningen kan formentlig øve en indflydelse, hvis man lægger hovedvægten på psykologiske faktorer i stedet for formelle.

Ønskes det, at talsmandsordningen skal fremme aktivitet, engagement, initiativ og ansvarsfølelse, så må kontrollen bestå i at konstatere, i hvilken udstrækning dette sker. Dette kan gøres gennem holdningsregistreringer.

Det må forekomme helt rimeligt at kontrollere, om de værnepligtige ved hjemsendelsen – ud over at kunne, hvad de skal – også har en sådan holdning, at de vil gøre, hvad de skal. En sådan målkontrol er langt væsentligere, end at kontrollere om bestemte forskrifter for handlinger er blevet nøje fulgt.

En holdningsmåling ville endvidere kunne tilrettelægges, således at den også ville kunne tjene til vejledning for chefen i hans registrering af udviklingen på forskellige uddannelsesstrin og derigennem stå som led i rækken af tilbud til lederen som hjælp i hans bestræbelser for at nå det fastlagte mål.

Ganske kort skal herefter skitseres, hvilken procedure det efter psykologisk erfaring vil være hensigtsmæssigt at følge, såfremt en klimaændring i en organisation tilstræbes ved en ordning som talsmandsordningen:

1. Konstatere tilstanden.
2. Fastlægge målsætningen.
3. Angive vifte af mulige veje til målet samt tilbyde assistance under tilnærmelse til målet.
4. Skabe de fornødne forudsætninger for ændringer og **fastlægge** minimumskrav, der skal overholdes for at sikre den ønskede udvikling.
5. Effektiv målkontrol.