

[Forsvarsministeren.]

Så vidt jeg er orienteret, er hæren det eneste værn, der har ladet visse klimaudsøgelser foretage gennem den militærpsykologiske arbejdsgruppe. De første blev foretaget for nogle få år siden gennem samtaler og interviews med begrænsede grupper af menige, sergenter og løjtnanter og viste tegn på et så alvorligt klimaproblem, at det virkede foruroligende. En undersøgelse af løjtnantslevere, som er afsluttet i september i år, viser nogen bedring i forhold til første undersøgelse, men tegner fortsat billedet af en klimasituation, der maner til den største opmærksomhed.

Endvidere kan nævnes, at hærchefen i august i år følte sig foranlediget til at udsende et såkaldt „hyrdebrev“ til regimentschefer m. fl. Hærchefen giver her udtryk for, at disciplinen i hæren igennem de seneste år har gennemgået en sådan bedring, at den i dag i det store hele kan betegnes som tilfredsstillende, men på ét område finder hærchefen ikke at forholdene er tilfredsstillende. Jeg vil gerne citere et lille afsnit af brevet:

„Der forekommer stadig for mange tilfælde, hvor befalingsmænd forgriber sig på mandskabet, f. eks. ved at slå eller sparke til de menige, hvor befalingsmænd anvender et uretfærdigt og krænkende sprog, eller hvor befalingsmænd uberettiget tiltager sig en myndighed til at pålægge disciplinarmidler eller anvender urimelige uddannelsesformer, der kan have karakter af selvkomponerede disciplinarmidler.“

Hærchefen understreger, at det er enhver chefs pligt at medvirke til, at denne ukorrekte behandling af mandskabet undgås, og at det er en del af chefsansvaret, at underlagte befalingsmænd til enhver tid behandler mandskabet på en værdig og korrekt måde.

Jeg har med hærchefens billigelse nævnt disse forhold. Der ligger ikke heri nogen bedømmelse af hærens forhold sammenlignet med de andre værn. Oplysningerne fra hæren har blot været de mest konkrete til belysning af problemets eksistens.

Ud over at dokumentere forsvarets klimaproblem og dermed et mandskabsbehand-

lingsproblem har det været mit ønske at påpege, at spørgsmålet ikke kan begrænses til et forhold mellem menige og værnepligtige befalingsmænd. Dette forhold er også påvirket af en række andre og mere afgørende faktorer. Det går langt videre: det er spørgsmålet om tilstrækkelig tilgang af egnede befalingsmænd, det er spørgsmålet om uddannelsens hensigtsmæssighed og effektivitet, og det er spørgsmålet om, hvorvidt vi i forsvaret kan tilpasse os og følge med de krav, udviklingen i det civile samfund stiller os over for.

Mine bemærkninger herom i Aktuelt's genivelse af samtalen er bortset fra enkelte undtagelser forblevet ubemærket i den offentlige debat. Det er beklageligt, så meget mere som de vedrører det centrale i hele problemet.

Forsvaret har i den seneste tid kunnet notere nogen bedring i tilgangen til officersskolerne. Bestræbelserne på at opnå en bedre enkadrering af underafdelinger og tilsvarende med mere erfarne befalingsmænd har også ført til en bedring, men fortsat ikke nok til, at man kan betegne situationen som tilfredsstillende.

Spørgsmålet om uddannelsen på befalingsmands- og officersskolerne indtager naturligvis en fremtrædende plads i forsvarets overvejelser.

Vi har således i forsvarsministeriet overvejelser i gang angående nedsættelse af et udvalg, hvis opgave vil være at analysere uddannelsens former og indhold og fremkomme med forslag til en nyordning, som kan bringe uddannelsen op til de krav, det moderne samfund må stille.

Uddannelsen på skolerne er et vigtigt punkt, men den kan ikke stå alene. Sideløbende hermed må opmærksomheden være henledt på en almindelig indførelse af moderne arbejdsledelsesprincipper i forsvaret.

De særlige kursusinstitutioner har påbegyndt et udmærket arbejde på dette område. Om denne indsats bør udbygges, vil blive overvejet.

Det er mit håb, at erkendelsen af problemets mangesidede karakter og de overvejelser, jeg her har givet udtryk for, må medvirke til at skabe den bedst mulige baggrund for tilvejebringelse af et godt arbejdsklima i forsvaret.