



**National Library  
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2012

X. A. S. O. U.  
STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1951: 2  
FÖRSVARSDEPARTEMENTET



# FÖRSVARETS PERSONALTJÄNST

*Försvarets  
personalbehandlingsutrednings  
betänkande I*

---

STOCKHOLM  
1951



# Statens offentliga utredningar 1951

## Kronologisk förteckning

---

1. Statligt stöd åt svensk filmproduktion. Beckman.  
73 s. Fi.
2. Försvarets personaltjänst. Kihlström. 166 s. Fö.

**Anm.** Om särskild tryckort ej angives, är tryckorten Stockholm. Bokstäverna med fetstil utgöra begynnelsebokstäverna till det departement, under vilket utredningen avgivits, t. ex E. = ecklesiastikdepartementet, Jo. = jordbruksdepartementet.

STATENS OFFENTLIGA UTREDNINGAR 1951: 2  
FÖRSVARSDÉPARTEMENTET



# FÖRSVARETS PERSONALTJÄNST

*Försvarets  
personalbehandlingsutrednings  
betänkande I*

STOCKHOLM 1951  
EMIL KIHLSSTRÖMS TRYCKERI A.-B.  
502104



STATS ÖFRVÄRKA RÄTTEN  
SÖDERÅS



FÖRSVARETS  
PERSONALTJÄNST

Personaltjänst för försvarsmakten

1911

STOCKHOLM 1911  
H. KURBERG & SÖNER





# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

Skrivelse till departementschefen .....	7
I. <i>Utredningsuppdraget</i> .....	11
Utdrag ur direktiven .....	11
Försvarets personalvårdstjänstemannaförenings skrivelse .....	12
Sveriges socialdemokratiska ungdomsförbunds skrivelse .....	13
II. <i>Tidigare utredningar m. m.</i> .....	16
Kommittéförslag år 1908 .....	16
Kommittéförslag år 1921 .....	16
Beslut år 1925 .....	17
Kommittéförslag år 1927 .....	17
Beslut år 1929 .....	17
Kommittéförslag år 1938 .....	17
Ären 1939—1941 .....	18
Militära socialvårdskommitténs förslag år 1941 .....	18
Försvarets upplysningsutrednings förslag år 1945 .....	19
Chefens för försvarsstaben förslag år 1945 .....	19
Den första assistentorganisationen i fred .....	20
Bestämmelser om assistentorganisationen år 1946 .....	20
Instruktion för personalvårdsassistenter år 1946 .....	21
Militärutredningens förslag år 1946 .....	21
Överbefälhavarens yttrande över militärutredningens förslag .....	21
1945 års försvarskommittés förslag år 1947 .....	22
Lönereglering för heltidsanställda assistenter .....	23
Överbefälhavarens yttrande över försvarskommitténs förslag .....	23
Vissa andra yttranden över försvarskommitténs förslag .....	24
Förstärkning av assistentorganisationen år 1948 .....	24
III. <i>Nuvarande lokala fredsorganisation</i> .....	25
Personalvårdsofficer .....	25
Personalvårdsassistent .....	25
Bildningsråd .....	26
Militärpastor .....	27
IV. <i>Personalvård i enskild och offentlig tjänst</i> .....	28
Personalvården och personalkonsulentens arbetsuppgifter .....	28
Personalkonsulentens befogenheter och ställning inom företaget .....	32
Antalet konsulenter, assistenter m. m. inom vissa företag .....	33
Kompetenskrav, löneplacering m. m. ....	33
V. <i>Allmänna synpunkter på personalvårdens uppgifter</i> .....	35
VI. <i>Arbetsuppgifter</i> .....	41
Själavården .....	41
a) Gudstjänstverksamhet .....	41



b) Rådgivning i andliga frågor .....	42
c) Soldathemmen .....	43
Socialtjänsten .....	44
a) Tjänstgöringsförhållanden .....	44
b) Ekonomiska förmåner .....	47
c) Hälso- och sjukvård .....	49
d) Rättsvård .....	50
e) Allmän socialvård .....	52
f) Övergång till civil verksamhet .....	54
Bildningsverksamhet .....	55
a) Fritidsundervisning och studierådgivning .....	56
b) Föreläsningsverksamhet .....	56
c) Biblioteksverksamhet .....	57
d) Diverse .....	57
Upplysningsverksamhet .....	58
A. Inåtriktad upplysning .....	58
Föreläsningar — medborgarundervisning — korrespondensunder-	
visning — truppsamtal m. m.	
B. Utåtriktad upplysning .....	59
Presstjänst — kontaktverksamhet m. m.	
Trivselåtgärder .....	60
Befällets trivsel — sysselsättningsterapi — underhållningsverksamhet	
— lokalfrågor — lägerkassor — idrott m. m.	
Övriga arbetsuppgifter .....	62
a) Deltagande i vissa organ .....	62
b) Utbildning av militär personal m. fl. ....	63
c) Besök .....	64
d) Mobiliseringsplanering .....	64
e) Expeditionstjänst .....	64
f) Egna föredrag m. m. ....	64
VII. <i>Chefens ansvar för personalvården</i> .....	66
VIII. <i>Till vilken personal vänder sig personalvården?</i> .....	69
IX. <i>Vad bör verksamheten kallas?</i> .....	71
X. <i>Personalkonsulenter och -assistenter</i> .....	73
Behov .....	73
Heltidsanställda befattningshavare .....	73
Deltidsanställda befattningshavare .....	75
Antalet befattningshavare (med organisationsförslag) .....	76
Kvalifikationer .....	81
Utbildning inom försvaret .....	82
Tjänstebestämmelser .....	84
Anställningsfrågor .....	84
Utnämning — Personalkår — Placering — Lydnadsförhållande	
Avlöning och befordringsmöjligheter .....	85
XI. <i>Personalofficerare</i> .....	89
Behovet .....	89
Kvalifikationer och utbildning .....	90
XII. <i>Övriga befattningshavare och organ vid förbanden</i> .....	92
XIII. <i>Befattningshavarnas verksamhet vid förbanden</i> .....	94
Arbetsuppgifternas fördelning, tjänstevägar och samverkan .....	94

Tablåer över tjänstevägar .....	98
Civil eller militär .....	100
Det lokala personaltjänstorganet .....	101
Expedition .....	102
a) Lokaler .....	103
b) Expenser .....	103
c) Skrivbiträden .....	104
Behov av vikarier m. m. ....	108
Socialtjänstens form .....	108
Mottagningstid — Tystnadsplikt — Förebyggande verksamhet — Medel för social hjälp	
Befattningshavarnas resor .....	112
XIV. <i>Samarbete med kommunerna</i> .....	116
XV. <i>Utbildning av militär personal i personalvårdstjänst</i> .....	119
XVI. <i>Den centrala organisationen</i> .....	121
Skäl för ett centralt organ .....	121
Synpunkter på nuvarande organisation .....	122
Arbetsuppgifter .....	126
a) Allmän ledning .....	126
b) Personal- och organisationsfrågor .....	127
c) Socialtjänsten .....	128
d) Bildning och upplysning .....	132
Personalbehov .....	133
XVII. <i>Krigsorganisation av assistenter</i> .....	135
Uttagning .....	135
Specialutbildning .....	136
Krigsplacering .....	137
XVIII. <i>Kostnadsberäkningar</i> .....	139
XIX. <i>Sammanfattning av huvudinnehållet</i> .....	147
Bilaga 1. Frågeformulär till förbandschefer m. fl. ....	156
2. Vissa jämförelser i fråga om den lokala personalvårdsassistent- organisationen .....	162





*Till*

*Herr Statsrådet och Chefen för Kungl. Försvarsdepartementet*

Den 22 september 1949 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för försvarsdepartementet att tillkalla högst tre utredningsmän för utredning rörande den militärpsykologiska forskningsverksamheten och dennas tillämpning på den pedagogiska och sociala verksamheten inom försvaret i enlighet med vissa angivna riktlinjer.

Med stöd av detta bemyndigande har departementschefen såsom utredningsmän tillkallat generaldirektören *N. R. W. Lundberg*, professorn *J. K. G. Elmgren* och översten *C. S. R. Kempff*. Åt Lundberg har uppdragits att såsom ordförande leda arbetet.

Utredningsmännen ha antagit benämningen *försvarets personalbehandlingsutredning*.

Departementschefen har den 14 mars 1950 utsett bl. a. socialvårdsdirektören *U. S. Rosenblad* att vara expert i utredningen.

Genom nådigt beslut den 5 maj 1950 har Kungl. Maj:t överlämnat försvarets personalvårdstjänstemannaförenings skrivelse den 11 november 1949 angående försvarets personalvårdsorganisation m. m. till personalbehandlingsutredningen för att tagas under övervägande vid fullgörande av det utredningen meddelade uppdraget. På utredningen skulle ankomma att avgiva yttrande i ämnet i så god tid, att därav betingat förslag kunde underställas 1951 års riksdag.

Vidare har Kungl. Maj:t den 26 maj 1950 till utredningen överlämnat en den 1 februari 1950 dagtecknad framställning i samma ämne från Sverges socialdemokratiska ungdomsförbund. Samma förutsättningar som ovan nämnts ha angivits i detta beslut.

I skrivelse den 10 maj 1950 har personalbehandlingsutredningen anmält till Herr Statsrådet, att utredningen avsåg att taga Rosenblad i anspråk för verkställande av det utredningsarbete, som borde ligga till grund för utredningens ståndpunktstagande i ärendet. Förevarande betänkande har även i huvudsak utarbetats av Rosenblad. Han har i vissa sammanhang biträtts av amanuensen *G. Ellhammar*, vilken stått till utredningens förfogande som biträdande sekreterare.

Under utredningens gång ha synpunkter fortlöpande inhämtats från ett flertal personer, organisationer och myndigheter.



Den 22 maj 1950 utsändes ett frågeformulär till samtliga truppförbandschefer m. fl. (bilaga 1 till betänkandet). Alla tillfrågade ha svarat. I flera fall har ett mycket omsorgsfullt och intresserat arbete nedlagts på svaren, varigenom många värdefulla synpunkter erhållits.

Från personalvårdsassistenter och personalvårdsofficerare ha erfarenheter inhämtats. Till större delen har detta skett genom direkt kontakt med enskilda befattningshavare men även genom överläggningar med personalvårdstjänstemannaföreningens arbetsutskott.

I övrigt ha under utredningens gång uppgifter och synpunkter inhämtats från flertalet befattningshavare inom försvarsstabens sektion III samt från ledamöter i försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd m. fl.

Försvarets civila tjänstemannaförbund har avgivit särskilt yttrande om befattningshavarnas löneställning m. m.

I fråga om befattningshavarnas kvalifikationer, utbildning och rekryteringsmöjligheter samt förhållanden inom den civila personaltjänsten ha synpunkter erhållits av bl. a. rektorn vid socialinstitutet i Stockholm, professor Gunnar Heckscher, fil. lic. N. A. Liljedahl i Sveriges Industriförbunds arbetsledarinstitut och sekreteraren i föreningen »Socialarbetare inom industri och affärsvärld» (S. A. I. A.), amanuensen Signe Lundén.

Rosenblad har i sin egenskap av chef för försvarsstabens socialdetalj och sekreterare i försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd under de senaste åren besökt en stor del av truppförbanden och på annat sätt inhämtat uppgifter om personalvårdsverksamheten. Under fem dagar i juli 1950 har Rosenblad för utredningen studerat velferds- och undervisningsorganisationen i Norge. Stort tillmötesgående visades i samband härmed av Försvarets undervisnings- og velferdskorps, från vars chef och övriga befattningshavare flera värdefulla upplysningar och synpunkter erhållits.

Utredningens ledamöter ha avlagt besök vid vissa förband, varvid bl. a. personalvårdsverksamheten studerats. Utredningen har företagit en studieresa till brittiska ockupationszonen i Tyskland, Frankrike, England och Nederländerna. Därjämte ha Lundberg och Kempff besökt amerikanska ockupationszonen i Tyskland och Schweiz. I den sistnämnda resan deltog även Rosenblad i samband med andra tjänsteuppdrag, varvid han även besökte brittiska ockupationszonen i Tyskland.

Goda tillfällen till inblick i de främmande krigsmakternas verksamhet på olika hithörande områden ha därvid erbjudit sig. Erfarenheterna från dessa studiebesök ha enligt utredningens mening bestyrkt behovet av en intensifiering av personalvården inom försvaret.

Redan från början var det uppenbart, att utredningsarbetet icke borde eller kunde begränsas till de frågor, som av socialdemokratiska ungdomsförbundet och personalvårdstjänstemannaföreningen i förut nämnda skri-

velser behandlats. Den korta tid, som varit tillgänglig för arbetets utförande, har emellertid icke medgivit den allsidighet, som varit önskvärd. Som framgår av det följande förutsättas därför fortsatta överväganden och utredningar på vissa speciella områden.

Huvudvikten har lagts på organisationen med särskilda befattningshavare vid förbanden för personalvårdsverksamheten i dess helhet. I anslutning därtill ha personalvårdens arbetsuppgifter preciserats.

Med hänsyn till personalbehandlingsutredningens fortsatta arbete har något slutgiltigt förslag om den centrala organisationen icke avgivits. Det må dock framhållas, att förslagen om den lokala organisationen och personalvården förutsätta vissa förstärkningar även av den centrala organisationen.

I förslaget ha framlagts skäl för att verksamheten i fortsättningen bör kallas »personaltjänst». Eftersom begreppet »personalvård» måste användas i redogörelserna för utvecklingen och nuläget, har utredningen valt att genomgående utnyttja detta ord för undvikande av oklarhet.

Utredningen får härmed överlämna betänkande I med förslag angående försvarets personaltjänst.

Stockholm den 3 oktober 1950.

*Ragnar Lundberg*

*John Elmgren*

*C. Kempff*

*/ Urban Rosenblad*





## I. UTREDNINGSUPPDRAGET

### Utdrag ur direktiven

I de för personalbehandlingsutredningens arbete meddelade direktiven har såvitt nu är i fråga föredragande departementschefen anfört bl. a. följande.

Personalbehandlingsproblemen inom försvaret ha under senare år vunnit allt större beaktande. Tillvaratagandet av den mänskliga faktorn på ett mera rationellt sätt samt en sådan behandling av personalen som samtidigt skapar arbetstrivsel, ökar utbildningseffektiviteten och stärker samhörighetskänslan mellan olika personalkategorier ha visat sig vara uppgifter av största betydelse. Strävandena att ernå här antydda förbättringar ha under och efter kriget tagit sig olika uttryck.

De olika organ som för närvarande svara för här berörda verksamhet äro bl. a. följande. Den psykologiska personalprövningsverksamheten är koncentrerad till centrala värnpliktsbyråns personalprövningsdetalj. De pedagogiska arbetsuppgifterna omhänderhas för marinen av dess militärpedagogiska detalj, vars arbetsresultat kommit till användning även inom övriga försvarsgrenar, samt i vissa delar av försvarsstabens bildningsdetalj. Den sociala verksamheten i anslutning till personalbehandlingen åvilar försvarsstabens socialdetalj och i viss utsträckning försvarets socialbyrå.

Det har visat sig av behovet påkallat att söka samordna förenämnda verksamhetsgrenar och att skapa organisatoriska förutsättningar för bättre och smidigare arbetsformer för verksamheten i dess helhet. Under de förflutna åren ha erfarenheter både i fråga om arbetsuppgifter och arbetsformer kunnat samlas, vilka kunna

motivera en översyn av hela detta verksamhetsfält. Redan den alltmer ökade betydelse som numera inom försvaret tillmätas de psykologiska, pedagogiska och sociala synpunkterna, och som en följd därav de ökade krav, som ställas på nyssnämnda organ, peka i sådan riktning. Vidare förtjänar framhållas att de psykologiska, pedagogiska och sociala uppgifternas fördelning på flera organ skapa vissa svårigheter även vid truppförbanden, vid vilka personalbehandlingen skall komma till praktiskt uttryck.

Föreliggande erfarenheter rörande utvecklingen av den rådgivande funktionen inom försvarsorganisationerna i utlandet visa, att man på dessa områden hunnit mycket långt och att det svenska försvaret torde ha åtskilligt att vinna på att den aktuella frågan om effektiva stödåtgärder för personalbehandlingen kunde lösas.

För egen del framhöll jag vid anmälan i statsrådet av 1948 års försvarsproposition (nr 206) att frågan om den militärpsykologiska verksamhetens arbetsuppgifter och organisation samt dess samordning med den försvarsmedicinska forskningen tarvade en närmare undersökning. En utredning på detta område bör nu komma till stånd och i princip omfatta frågor av psykologisk, pedagogisk och social natur, som äga samband med den militära personalbehandlingen.

Lämpligen borde genom utredningen åstadkommas en inventering av de resurser, som finnas inom civila verksamhetsområden och som med fördel torde kunna utnyttjas för att befordra effektivitet och trivsel i militärtjänsten.

Vid bedömandet av här berörda spörsmål bör uppmärksamhet ägnas även åt förhållandena på motsvarande områden inom andra länders försvarsorganisationer.



## Försvarets personalvårdstjänstemannaförening

Föreningen har i skrivelse den 11 november 1948 till statsrådet och chefen för försvarsdepartementet anfört:

Personalvårdens betydelse inom en modern krigsmakt torde numera i princip erkännas av samtliga parter. Lika obestridligt torde vara, att den lokala personalvårdsorganisationen, vilken bygger på heller deltidanställda befattningshavare som förbandschefernas assistenter i fråga om personalvården, har mer och mer bidragit till att övervinna den misstänksamhet, som i vissa fall kunde spåras vid starten. Personalvårdens outhärlighet såväl som personalvårdsassistenternas viktiga funktioner är numera ofta omvittnad från militärt håll.

Den vikt man tillmäter dessa faktorer från försvarsledningens sida framhäves ytterligare i den instruktion för personalvårdsassistenter, som utfärdades den 17/7 1948 (Högkv. Fst nr 42:2). Enligt denna får en personalvårdsassistent icke stå främmande för praktiskt taget något av de problem, som kan uppstå i en människas civila liv, samt dessutom vara väl förtrogen med den militära organisationens uppbyggnad och krav varjämte instruktionen är så utformad, att assistenterna är direkt beroende av vederbörande förbandschefer bestämmande vid fullgörandet av de i instruktionen angivna uppgifterna.

Det torde icke kunna bestridas, att det är stora krav, som härvidlag ställas på personalvårdsassistenterna. I och för sig är intet att erinra häremot under förutsättning, att dessa också erhåller erforderliga hjälpmedel och befogenheter för att på ett tillfredsställande sätt kunna lösa dem förelagda arbetsuppgifter.

Tyvärre måste man konstatera, att instruktionen på den punkten är ytterligt fåordig, vilket kan leda till, att assistenten i praktiken icke erhåller exempelvis den expeditionella hjälp, som är oundgängligen nödvändig, därest man icke vill, att dennes arbetsuppgifter i hög grad skall utgöras av rutinmässigt kontorsarbete. Därför är det angeläget, att ett civilanställt skrivbiträde ställs till personalvårdsavdelningens förfogande, inte minst av den anledningen, att assistenterna ofta får handlägga socialvårdsärenden av så ömtå-

lig karaktär, att korrespondensen i hithörande frågor icke bör utlämnas till en allmän skrivcentral eller värnpliktiga skrivbiträden. Med hänsyn till den omfattande korrespondens, som personalvårdsassistenterna måste föra med olika myndigheter och enskilda, skulle ett skrivbiträde kunna beredas full sysselsättning och därigenom även avlasta assistenten en del rutinmässiga arbetsuppgifter, varigenom denna i högre grad skulle kunna ägna sig åt exempelvis studium av gällande författningar och aktuella personalvårdsfrågor samt åtgärder avseende den förebyggande personalvården. Det torde nämligen f. n. icke finnas någon assistent, som icke nödgas att göra en bedömning av vilka arbetsuppgifter, som är viktigast, och på grundval härav söka avväga dessa i förhållande till de övriga i instruktionen angivna.

Det borde i detta sammanhang även vara naturligt, att personalvårdsassistenterna — i varje fall där vederbörande jämväl är tjänstgöringsskyldig vid militärbefäls- eller marindistriktsstab — även formellt tillerkämes ställning och befogenhet såsom avdelningschef. I realiteten blir det assistenten, som leder personalvården, varför det synes ofogat, att chefskapet skall uppehållas såsom en titulärbefattning av en militär befattningshavare, som på grund av sin ordinarie militära tjänst icke har tid att ägna sig åt personalvården i den utsträckning ett chefskap borde motivera, och som dessutom i vissa fall kan vara mindre lämplig för uppgiften.

Likaså bör utbildningsfrågan för nytillträdande assistenter beaktas. Den blygsamma kurs- och utbildningsverksamhet, som f. n. bedrivs av försvarsstabens personalvårdsavdelning, kan möjligen anses fylla behovet beträffande de tidigare anställda assistenterna, men det kan icke anses tillfyllest, då det gäller nyanställda befattningshavare. För dessa — liksom i tillämpliga delar beträffande de krigsplacerade assistenterna — bör kursverksamheten syfta till att åstadkomma ett lämpligt urval. Dessutom bör de nytillträdande befattningshavarnas utbildning kompletteras med viss praktisk aspiranttjänstgöring. Dessa åtgärder måste anses vara oundgängligen nödvändiga för att kvalitativt stärka personalvårdsorganisationen.

Vikten av att personalvårdsassistenterna beredas möjligheter att exempelvis genom



situdieresor och -besök vid militära och civila institutioner, i såväl in- och utlandet, kunna skaffa sig ökade informationer och insikter ifråga om den personalvårdande verksamheten, bör även understrykas, liksom även att ett inbördes utbyte av erfarenheter underlättas.

Till de i dagens situation angelägnaste uppgifterna torde frågan om de heltidsanställda personalvårdsassistenternas anställningsförhållande få räknas. Såsom extra tjänstemän — i vissa fall med förordnande om endast ett år i sänder — kan detta inte undgå att skapa en påfrestande osäkerhetskänsla, särskilt hos de befattningshavare som är familjeförsörjare. Uppsägningsmöjligheter, sjukvårds- och löneawdragsbestämmelser kastar sin skugga över anställningsförhållandena, och avsaknaden av pensionsförmånerna stimulerar icke kvalitativt lämpliga att söka ledigförklarade befattningar.

Detta i förening med den ytterst ömtåliga mellanställning, som assistenterna intager såsom en buffert mellan förbandschefen och manskapet i allmänhet och de värnpliktiga i synnerhet, kommer naturligt nog även att resultera i, att de heltidsanställda personalvårdsassistenterna i möjligaste mån måste söka tillförsäkra sig en reträttplats för den händelse, att anställningen av någon anledning skulle upphöra. Självfallet måste detta innebära, att assistenterna icke kan ägna sig åt sitt krävande arbete i den omfattning, som skulle varit önskvärt och på längre sikt torde man också få räkna med relativt täta ombyten av befattningshavare, vilket knappast kan vara önskvärt ur personalvårdssynpunkt.

Av samma anledning måste det också vara angeläget, att även genom en kvantitativ utbyggnad av assistentorganisationen lindra den arbetsbörda, som f. n. åvilar personalvårdsassistenterna. Som framgår av den sammanställning över det timantal assistenterna under sista halvåret 1948 använt för personalvårdsverksamhet, som utförts av försvarsstabens personalvårdsavdelning, nödgas nämligen de heltidsanställda assistenterna i mycket väsentlig utsträckning använda sin fritid för att på ett någorlunda tillfredsställande sätt kunna lösa dem förelagda arbetsuppgifter.

En utökning av antalet heltidsanställda assistenter synes därför snarast böra ske,

varvid ÖB:s förslag i huvudsak bör kunna tjäna som ett lämpligt etappmål. Därvidlag bör emellertid eftersträvas, att en enhetlig assistentkår åstadkommes, samt att en sådan lönegradsplacering tillämpas, som ger möjligheter för en normal befordran, varvid i princip befattningshavare med tjänstgöringssskyldighet jämväl vid militärbefäls- och marindistriktsstab på vilken kustflottans enheter äger repliera, bör placeras i lönegrad Ce 26, garnisonsassistenter i lönegrad Ce 24 samt övriga vid större förband tjänstgörande assistenter i lönegrad Ce 22, medan aspirantbefattningar som biträdande assistenter skulle kunna inrättas som extra tjänster i Cg 19. Ett visst antal av befattningshavarna i löneplanen Ce bör dessutom inplaceras i Calöneplan i likhet med vad som gäller för exempelvis assistenterna vid ungdomsvårdsskolorna.

Det är i detta sammanhang angeläget, att personalvårdsorganisationen snarast erhåller den kvalitativa och kvantitativa utbyggnad — såväl lokalt som centralt — som svarar mot den effektiviseringsprocess försvaret i övrigt genomgår och bör därför icke inbegripas i den besparingsram, som ÖB nyligen förordat, därest denna i övrigt skulle vinna beaktande. Det torde nämligen icke gå att i längden förlita sig till, att assistenterna av enbart intresse för uppgiften eller av idealitet kommer att kvarstanna i sina befattningar eller söka nyinrättade tjänster under sämre villkor, än vad som tillförsäkrats andra motsvarande personalkategorier.

Med åberopande av vad som ovan framförts får vi därför anhålla att Herr Statsrådet måtte medverka till, att personalvårdsorganisationen snarast erhåller den organisatoriska och personella utbyggnad samt att befattningshavarna tillförsäkras den trygghet beträffande anställningsförhållandena och erhåller den utbildning, de hjälpmedel och befogenheter, som måste anses erforderliga för en effektiv personalvård.

## Sverges socialdemokratiska ungdomsförbund

Förbundet har i skrivelse den 1 februari 1950 till statsrådet och chefen för försvarsdepartementet anfört:



Vid socialdemokratiska ungdomsförbundets tolfte kongress i september 1949 förelåg en motion vari hemställes om en utbyggnad av personalvårdsorganisationen samt tryggare och bättre anställningsförhållanden för personalvårdsassistenterna, vilken motion också vann kongressens bifall.

Att personalvårdsorganisationen inom försvaret spelar en mycket betydande roll lär numera erkännas av de flesta. Den har bidragit till att eliminera en del av de bekymmer och svårigheter som lätt nog kan uppstå under en inkallelse även i fredstid samt i viss omfattning vid återgången till det civila livet. Enbart den sociala delen av personalvården är därför ytterst betydelsefull. Till den kommer emellertid också den kulturella; att se till att den inkallade inte isoleras från den civila miljön, att han får tillgång till frivilligt studiearbete, böcker, tidningar, radio, lättare förströelse m. m. Personalvården är värdefull för den inkallade personen, men har också befordrat en bättre anda, stärkt sambandet mellan folk och försvar.

Trots detta måste det konstateras att det långt ifrån är välbeställt i alla avseenden. I sin nuvarande utformning lämnar personalvården mycket övrigt att önska. Framför allt har den på grund av brister i organisationen icke kunnat följa med i den socialvårdande utveckling som ägt rum på andra håll inom samhället. Den kan inte ens tillnärmelsevis anses motsvara de förslag, som bl. a. för över tre år sedan framlagts av 1945 års militärutredning.

En av de främsta orsakerna härtill är otvivelaktigt att antalet heltidsanställda personalvårdsassistenter är för litet med hänsyn till den militära organisationen. Den splittring i arbetsuppgifterna, som oundvikligen måste följa av att samma assistent tvingas tjänstgöra vid flera olika förband inom respektive garnisoner eller marindistrikt, kan icke vara förenlig med den effektiviseringsprocess försvaret i övrigt genomgår. Icke heller de deltidstjänstgörande personalvårdsassistenterna, som endast kan ägna några timmar i veckan åt detta arbete, kan anses effektivt hinna fullgöra sin sociala uppgift. Till detta kommer att efter hand som personalvårdsorganisationen blivit känd och uppskattad av de värnpliktiga och övrig personal inom

försvaret, har också de hjälpsökandes antal växt väsentligt. Följden härav har blivit att vare sig de hel- eller deltidanställda assistenterna hinner ägna sig åt annat än de akuta fallen, trots att de ofta offerar även sin fritid.

Det är därför synnerligen önskvärt med en utbyggnad av hela personalvårdsorganisationen, och då i sådan omfattning, att den inte endast på ett bättre sätt kan lösa de uppgifter den redan har sig ålagd utan också kan få tid över till andra och viktiga sådana. I princip bör som målsättning angivas önskemålet av en heltidsanställd assistent vid varje större förband.

Personalvårdsorganisationen behöver, för att nämna ett par exempel, i samband med sjukdomsfall bevaka de värnpliktigas intressen hos sjukvårdsmyndigheter, försäkringsmyndigheter m. fl., saker och ting som tyvärr allt för ofta uraktlåtes, när vederbörande svävar i okunnighet härom. Eftersom i dylika fall ofta endast en viss stipulerad tid står till den värnpliktiges förfogande blir det lätt nog så, att han går miste om de förmåner han rätteligen bort komma i åtnjutande av. En omedelbar hjälp är således av största värde, varför det förefaller vara en uppgift för personalvårdsassistenterna och försvarsstabens socialdetalj, som icke böra vara beroende av tjänstevägar. Därtill är det synnerligen angeläget att i större utsträckning än som nu är fallet ha personal till förfogande som kan ägna sig åt den mycket betydelsefulla verksamhet som den förebyggande personalvården utgör.

Om detta skall bli möjligt räcker det emellertid inte med att enbart utbygga fältorganisationen. Även den centrala organisationen måste undergå en motsvarande utökning för att kunna verka som ett effektivt socialt serviceorgan. Förutom chef och expeditionspersonal föreligger behov av ett antal befattningshavare — assistenter — för handläggning av sociala ärenden. Dessa skulle bl. a. centralt handhava utredningar och rådgivning samt handläggning av sådana ärenden som omnämnas i pressen eller på annat sätt kommer till kännedom. Assistenterna, som vid inträffande av särskilda händelser vid förbanden kan besöka dessa och som dessutom, när en ny assistent tillträder, kan sätta denne in i arbetet och eventuellt vid vakanser upprätthålla en assistentbefattning under kor-

tare tid, tillhör också de aktuella behoven. Likaså juridiskt och psykologiskt eller/och sociologiskt utbildade befattningshavare, som kan verkställa erforderliga undersökningar och bearbeta inkommet material, samt andra som handlägger personalärenden och organisationsfrågor.

Genom en utökning av personalvårdsorganisationen på ungefär antytt sätt — och som på grund av vunna erfarenheter synes rimligt — skulle samtidigt vinnas en tillfredsställande befordringsgång för assistenterna, vilket även det är önskvärt. Över huvud taget är det nödvändigt att garantera dessa väsentligt tryggare anställningsförhållanden än för närvarande. Som exempel kan nämnas att personalvårdsassistenterna endast är extra tjänstemän, i vissa fall med endast kortare förordnanden, att pensionsförmåner saknas etc. Om inte dessa anställningsförhållanden kan göras mera tillfredsställande föreligger självfallet risk för täta ombyten av befattningshavare, liksom för betydande svårigheter att få kvalificerade sådana, vilket knappast kan vara till gagn för personalvården.

Slutligen bör också framhållas önskvärdheten av att de heltidsanställda personalvårdsassistenterna i fortsättningen erhåller ställning och befogenhet som avdel-

ningschef. Att med andra ord samma system tillämpas ifråga om personalvården som gäller t. ex. för sjukvård eller den andliga vården inom försvaret. En speciell personalvårdsofficer, inplacerad mellan förbandschefen och assistenten, bör utan olägenhet kunna avvaras, i all synnerhet som denne på grund av sin ordinarie militära tjänst sällan hinner ägna den tid åt personalvården som ett chefskap borde motivera. Därtill kommer att den militäre befattningshavaren inte alltid är den för dylika uppgifter bäst lämpade. Reellt är det assistenten som bär ansvaret för personalvården och bör därför också formellt utses till chef för densamma.

Under hänvisning till det ovan anförda vilja vi därför hemställa

att Kungl. Maj:t måtte företaga en utredning och lägga fram förslag till en reformering av personalvårdsorganisationen.

Såsom i det föregående angivits ha de båda sammanslutningarnas skrivelser genom särskilda beslut av Kungl. Maj:t överlämnats till försvarets personalbehandlingsutredning för att tagas under övertvägande vid fullgörande av det meddelade uppdraget.



## II. TIDIGARE UTREDNINGAR M. M.

---

Under 1900-talet har den militära personalvårdsverksamheten ofta varit föremål för utredning. Endast i mindre utsträckning ha dock därvid organisatoriska spörsmål mer ingående behandlats. De äldre utredningarna ha huvudsakligen haft att taga ställning till frågor rörande den andliga vårdens organisation inom försvaret.

I det följande återgivas några av de viktigare synpunkter, förslag och beslut, som under denna tid framförts. I detta sammanhang är dock icke avsikten att lämna någon fullständig historisk redogörelse.

### Kommittéförslag år 1908

Betänkande och förslag till bestämmelser för den andliga vårdens organisation inom armén avgavs år 1908. Härei föreslogs bl. a. att deltidstjänstgörande *regementspastor* (av 2. klass) skulle finnas vid varje förband och att dessutom heltidsanställd *regementspastor* (av 1. klass) skulle tjänstgöra på varje ort, där mer än ett regemente vore förlagt. En *regementspastor* av 1. klass skulle inom varje arméfördelning (motsvarande) utses till *fördelningspastor*, varjämte en *regementspastor* i Stockholm såsom *armépastor* skulle handhava den högsta ledningen av militärpastorernas verksamhet. Dessutom föreslogos särskilda kadrer av själavårdspersonal i reserven och värnplik-

tig sådan personal. Detta förslag, som beräknades kosta något över 100.000 kronor, genomfördes icke.

Förslaget är av intresse därför att de sakkunniga synas ha räknat med att själavårdspersonalen skulle verka inom även andra områden än den religiösa vårdens. Sålunda yttrade de sakkunniga bl. a.

Numera fordrar man av militärprästen icke allenast, att han med en sann övertygelse och i rätta sinnelaget fullgör sin tjänst såsom evangelii predikare och dessutom genom personligt umgänge såsom en verklig vän och själasörjare ägnar sig åt dem, vilkas andliga omvårdnad blivit honom anförtrodd, utan därjämte att han med vakenhet och intresse sätter in sin personlighet uti det uppfostringsarbete, som avser att höja moralen och den allmänna bildningen inom hären samt att planmässigt utnyttja möjligheterna att på ändamålsenligt sätt förverkliga den s. k. fälthögskoleidén.

### Kommittéförslag år 1921

Nytt betänkande och förslag rörande den andliga vården vid krigsmakten, avgavs år 1921. Förslaget anknöt ifråga om *regementspastorsorganisationen* i huvudsak till ovannämnda förslag. Dessutom behandlas jämförelsevis utförligt den kulturella vården, vari inbegreps såväl allmänbildande undervisande för fast anställt och värnpliktigt manskap som fritidsverksamhet. Den kulturella vården skulle omhänderhavas av *regementspastorn*. En av de sakkunniga

(lektor Oskar Olsson) föreslog däremot i en reservation, att den kulturella vården skulle ledas av en *fälthögskolelektor* vid varje förband. Dessa befattningshavare skulle anställas på stat. Ledningen skulle utövas av en *fälthögskolekonsulent*, som borde ingå i skolöverstyrelsen.

I samma reservation föreslogs inrättande av *regementskollegier*, som skulle uppgöra fälthögskolans arbetsplan och behandla frågor rörande den andliga vården. Vidare skulle *bildningskommittéer* införas vid varje kompani. Dessa, som skulle bestå av fem ledamöter, valda av manskapet, borde verka för trivsel och ordning samt frivilligt studiearbete.

För att åstadkomma en enhetlig ledning av den andliga vården föreslog majoriteten inrättande av ett *militärkonsistorium*, vari bl. a. skulle ingå en fältprost för den religiösa och en inspektör för den kulturella vården. Reservanten föreslog, att den religiösa vården skulle ledas av en *religionsvårdsnämnd* och den kulturella vården — som ovan nämnts — av fälthögskolekonsulenten.

Förslaget beräknades kosta 250.000 kronor. Reservantens förslag om en fälthögskoleorganisation beräknades icke överstiga 320.000 kronor, vari alltså ingingo kostnaderna för den religiösa vården.

Icke heller dessa förslag ledde till direkta åtgärder från statsmakternas sida.

### Beslut år 1925

År 1925 indrogos samtliga arvoden för regementspastorer m. fl. Samtidigt ställdes ett anslag om 50.000 kronor till Kungl. Maj:ts förfogande för pastoralvård och annan vård av värnpliktiga, t. ex. genom soldathemsverksamhet.

### Kommittéförslag år 1927

I ett betänkande och förslag rörande den andliga vården vid armén, som avgavs år 1927, föreslogs, att *truppförbandsråd* skulle inrättas. Detta råd skulle svara för den andliga vården och avgöra, om särskild militärpastor skulle tillsättas eller om den militära själavården borde inordnas i garnisonsortens församlingsverksamhet. Dessutom skulle rådet utgöra föreläsnings- och biblioteksstyrelse samt uppmuntra till frivilligt studiearbete m. m.

För att leda den andliga vården föreslogs inrättande av ett *centralråd*, vars ledamöter skulle utses av Kungl. Maj:t. Centralrådet skulle därvid även ledes i samverkan med militära myndigheter planlägga den andliga vården i krig.

Organisationsförslagen genomfördes icke.

### Beslut år 1929

På framställning av 1929 års kyrkomöte beslöt Kungl. Maj:t, att medel ur kyrkofonden skulle ställas till förfogande för att anställa *biträdande stiftsadjunkter*. Dessa skulle framför allt verka bland de värnpliktiga och inom olika ungdomsorganisationer inom stiftet. Denna organisation ägde bestånd under åren 1931—35.

### Kommittéförslag år 1938

År 1938 framlades betänkande och förslag rörande den andliga vården inom försvarsväsendet. I organisatoriskt hänseende föreslogs bl. a., att en präst deltidsanställdes vid varje truppförband. Arvodena skulle utgöra 200—600 kronor för år, beroende på förbandens storlek, och bestridas av medel ur kyrkofonden.



Den kulturella vården vid förbanden borde ledas av ett *bildningsråd*.

Några särskilda befattningshavare för denna verksamhet — utöver militärpastorerna — ansågos icke erforderliga i fred.

Som ett samlande organ för de olika grenarna av den andliga vården föreslogs inrättande av ett *centralråd*, som även skulle utföra mobiliseringsplanläggning och vissa uppgifter under mobilisering och krig. För att betona centralrådets ställning som ett organ inom försvaret föreslogs att ordföranden skulle vara militär befattningshavare.

I mobiliseringsorganisationen skulle värnpliktiga präster och predikanter vid bataljoner och staber handhava den religiösa vården och särskilda befattningshavare med beteckningen »ombud» svara för den kulturella vården.

#### Åren 1939—1941

Under år 1939 gällde det först och främst att genomföra åtgärder till de inkallades sociala skydd. Den sociala omvårdnaden blev under dessa år den viktigare formen av personalvård.

Samtidigt med att en mobiliseringsorganisation av provisorisk karaktär snabbt byggdes upp, organiserades på hösten 1939 dels *centralrådet för kulturell och religiös verksamhet inom försvarsväsendet* och dels *bildningsråden vid truppförbanden*.

I början av år 1940 inrättades *upplysnings- och pressavdelningen* inom försvarsstaben. Avdelningen, som var uppdelad på pressdetalj, själavårdsdetalj samt bildnings- och förströelsedetalj, utövade ledningen av personalvårdsverksamheten i fält. I maj 1941 omorganiserades denna avdelning till att omfatta tre sektioner: själavårdssektion, press- och filmsektion samt

kultursektion. I den sistnämnda ingingo socialdetaljen, bildningsdetaljen och förströelsedetaljen. Centralrådet ledde verksamheten vid depåförbanden.

Samtidigt bestämdes våren 1940, att *regementsombud* skulle ingå i arméns krigsorganisation. Vid arméns depåförband tillkommo fr. o. m. maj 1941 särskilda *depåombud*. Under 1941—1942 inrättades motsvarande befattningar inom marinen och flygvapnet. Vid högre staber inrättades särskilda avdelningar för själavård, bildning och förströelse (senare för själavård och personalvård).

#### Socialvårdskommitténs förslag

Betänkande och förslag angående soldatvården avgavs år 1941 av 1940 års militära socialvårdskommitté. Kommittén ägnade till skillnad från tidigare utredningar på detta område stor uppmärksamhet åt den sociala omvårdnaden, vilken kommittén ansåg vara den viktigaste delen av *soldatvården*.

En *soldatvårdsnämnd* föreslogs ersätta centralrådet och ingå i såväl freds- som krigsorganisationen. Detta förslag ledde sedermera till inrättande av *försvarsväsendets personalvårdsnämnd*.

I försvarsstaben skulle i fred finnas en *soldatvårdsavdelning*. I anslutning till detta förslag infördes i fredsorganisationen år 1942 den *personalvårdsavdelning* inom försvarsstaben, som ännu består.

Med anledning av förslaget utökades antalet ledamöter i bildningsråden så att underofficerarna och de värnpliktiga blevo representerade i råden.

Krigsorganisationen skulle tillföras *assistenter och ombud* vid alla enheter fr. o. m. kompani eller fartygsförband med en personalstyrka över 40. För



fredsförhållanden ansåg man det tillräckligt, att officerare och underofficerare erhöles särskild utbildning i soldatvård. Någon särskild assistentorganisation bedömdes alltså vid den tidpunkten icke erforderlig.

Kommittéledamoten kyrkoherde Møgård anförde i en reservation avvikande mening dels om själavårdsorganisationen och dels om organisationen av den centrala ledningen. Den sociala, religiösa och kulturella verksamheten borde i fred och krig ledas av en *centralnämnd för soldatvård* med ett särskilt kansli (vari bl. a. personalen från arbetsmarknadskommissionens värnplikthjälpssektion skulle ingå). Härigenom skulle något särskilt organ i försvarsstaben icke erfordras och ledningen komme att ligga utom högkvarteret. Centralnämnden skulle ersätta och motsvara det då fungerande centralrådet, utökat med en representant för försvarsstaben och två för praktisk socialvård och sociallagstiftning.

### Upplysningsutredningens förslag

I betänkande och förslag angående upplysningsverksamheten om och inom försvaret, avgivet av försvarets upplysningsutredning år 1945, berördes den centrala ledningen av personalvårdsverksamheten. Med hänsyn till de synpunkter, utredningen hade att företräda, inneburo förslagen främst inrättande av organ för informationstjänsten.

Sålunda föreslogs bl. a., att press- och filmavdelningen i försvarsstaben skulle ombildas till stabens *sektion III* och bestå av pressavdelning, personalvårdsavdelning och upplysningsavdelning. Vidare förordades, att personalvårdsnämnden skulle utbyggas till *försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd*.

Dessa ändringsförslag ha i stort sett genomförts. Dock har den upplysningsavdelning, som under några år fungerade inom staben, numera omorganiserats till en upplysningsdetalj inom press- och filmavdelningen.

### Chefens för försvarsstaben förslag år 1945

Efter att ha inhämtat yttranden från truppförbandschefer m. fl. föreslog försvarsstabschefen en provisorisk organisation av personalvårdsassistenter i fred, och anförde därvid bl. a.

Av de inom försvarsstaben gjorda övervägandena samt av de militära chefernas yttranden framgår, att en assistentorganisation är nödvändig även i fredstid. Frågan torde böra upptagas till definitivt avgörande i samband med det kommande avgörandet av frågan om hela krigsmaktens framtida organisation. I avvaktan härpå bör frågan lösas provisoriskt enligt olika alternativ, varigenom bl. a. erfarenheter för den framtida organisationen kunna vinnas. Bland annat ur kostnadssynpunkt synes vid de flesta förbanden böra prövas en organisation med deltidsanställd assistent. Något hinder mot att samma person anställas vid flera förband inom samma garnison bör icke föreligga, men arvodet måste i så fall utgöra summan av de för de särskilda befattningarna bestämda arvoden. Assistenterna böra på förslag av förbandscheferna och efter personalvårdsnämndens hörande tillsättas av chefen för försvarsstaben för ett år i sänder. Största möjliga frihet bör lämnas chefen för försvarsstaben vid personvalet.

— — —

Med hänsyn till kravet på en god rekrytering synas arvoden för de deltidsanställda assistenterna icke kunna sättas lägre än till 1.200:— kronor om året för infanteriregementen, pansarregementen, artilleriregementen, luftvärnsregementen, trängkårer, örlogsstationer, kustartilleriregementen och kustartillerikår samt icke lägre än till 900:— kronor om året för övriga förband. För P 1 G, Lv 3 G, S 1 B, S 1 K, S 1 Sk samt Tyg 1, Tyg 2 och Tyg 3 erfordras inga särskilda assistenter.



Alternativet med heltidsanställda assistenter synes av kostnadsskäl icke böra prövas vid enskilda förband utan sådana assistentbefattningar böra tills vidare endast införas gemensamt för flera förband inom samma garnison. — — — Även de heltidsanställda assistenterna böra för ett år i sänder anställas av chefen för försvarsstaben efter personalvårdsnämndens hörande. Förslag böra ingivas av vederbörande militärbefälhavare respektive marindistriktschef. Endast personer kvalificerade att krigsplaceras såsom assistenter likställda med officer böra ifrågakomma. De heltidsanställda assistenterna böra erhålla lön enligt lönegrad Meo 20 i militära extraordinariereglementet.

— — —  
Avlöningskostnaderna för en sådan organisation, som här framlagts, uppgå, om gemensam heltidstjänstgörande assistent anställs i Boden, till ungefär 110.000:— kronor, och om gemensam assistent icke anställs i Boden till ungefär 106.000:— kronor.

## Den första assistentorganisationen i fred

Med anledning av chefen för försvarsstabens framställning medgav *Kungl. Maj:t*, att assistenter finge anställas fr. o. m. den 1 januari 1946 enligt i huvudsak följande bestämmelser.

1. Såsom biträde vid utövande av den å vederbörande förbandschef ankommande personalvårdsverksamheten må enligt vad nedan sägs finnas anställd en personalvårdsassistent.

Anställningen avser deltidstjänst, dock att, där assistentens verksamhet omfattar flera å samma ort förlagda förband, anställningen må avse heltidstjänst.

2. Personalvårdsassistent anställs av vederbörande förbandschef efter av chefen för försvarsstaben lämnat tillstånd. Finner chefen för försvarsstaben att för flera å samma ort förlagda förband bör anställas gemensam personalvårdsassistent, sker anställandet enligt av nämnde chef meddelade direktiv.

Förbandschef skall vid anställandet av personalvårdsassistent ägna särskild uppmärksamhet åt att härför ifrågakommer

person, som med avseende å kunskaper och personlig läggning är väl ägnad för uppgiften.

3. Ersättning till personalvårdsassistent utgår i form av arvode och bestämmes av försvarets civilförvaltning efter förslag av chefen för försvarsstaben. Härvid skall iakttagas att ersättningen vid deltidstjänstgöring icke må för år överstiga, beträffande assistent vid större förband, ettusentvåhundra kronor och, i fråga om assistent vid mindre förband, niohundra kronor, samt att ersättningen vid heltidstjänstgöring icke må överstiga lön enligt 17:e löneklassen militära icke-ordinariereglementet jämte utgående rörligt tillägg och kristillägg.

## Assistentorganisationen av år 1946

I anslutning till regleringsbrevet för budgetåret 1946/1947 utfärdade *försvarets civilförvaltning* nedanstående närmare föreskrifter:

1. Heltidstjänstgörande personalvårdsassistent, som förordnas av chefen för försvarsstaben, på förslag av vederbörande platsbefälhavare, skall finnas anställd för förbanden i Boden, Linköping, Skövde, Karlsborg och Karlskrona mot arvode, motsvarande lön enligt högst 17. löneklassen militära icke-ordinariereglementet jämte utgående rörligt tillägg, kristillägg och provisoriskt lönetillägg ävensom förmåner i övrigt, som tillkomma extra ordinarie tjänstemän i 18. lönegraden samma reglemente.

För i Karlskrona förlagda förband må dock för tiden den 1. oktober 1946—den 30. juni 1947 i stället anställas två personalvårdsassistenter med deltidstjänst mot åtnjutande av arvoden tillhopa motsvarande högst nyssnämnda arvode.

2. Deltidstjänstgörande personalvårdsassistent må av vederbörande förbandschef anställas vid

I 1—I 3, I 5—I 8, I 11—I 18, I 20, I 21, P 1—P 3, A 1—A 4, A 6, A 9, Lv 3, T 3, T 4, ÖSS, ÖSG, KA 1, KA 3 och KA 4 mot ett arvode av i ett för allt högst 1.200 kronor för år;

K 1, K 2, K 4, A 7, Lv 4—Lv 7, Ing 1, Ing 2, S 1, T 2 N, Tyg 1 och Tyg 2 (dock endast för tid, varunder de äro självständigt förlagda), Int 1, Arméns jägarskola, KA 4 H,



F1—F5, F7—F18 och F21 mot ett arvode av i ett för allt högst 900 kronor för år samt vid

infanteriskjutskolan, artilleriskjutskolan och luftvärnsskjutskolan mot ett arvode av i ett för allt högst 450 kronor för sex månader.

— — —

### Instruktion år 1946

I januari 1946 utfärdade chefen för försvarsstaben *instruktion* för de i fredstid anställda personalvårdsassistenterna. Denna instruktion hade följande lydelse:

För personalvårdsassistenter vid fredsorganisationens förband gäller tillsvi- dande följande instruktion, ifråga om deltidsanställda assistenter dock med de begränsningar i fråga om arbetsuppgifterna, som vederbörande chef bestämmer med hänsyn till att dessa assistenter beräknats behöva tagas i anspråk omkring 400 respektive 300 timmar per år.

Personalvårdsassistent är civil befattningshavare vid förbandet och i sin tjänst närmast underställd personalvårds-offic- ren.

Det åligger personalvårdsassistent

att medverka vid organiserande och ledning av social, ekonomisk och juridisk rådgivning och att enligt chefs bestämmande finnas tillgänglig för allmän regelbunden mottagning vid förbandet;

att vid behov föreslå åtgärder för upp- lysningsverksamhet;

att biträda personalvårds-officer och bildningsråd vid planläggning och genomförande av biblioteks- och föreläsnings- verksamhet samt frivillig fritidsundervisning ävensom annan frivillig eller obligatorisk upplysnings- och studieverksamhet, exempelvis nykterhets- och medborgar- undervisning, som kan komma att äga rum;

att biträda med anordnande av under- hållningsverksamhet, därvid tillvaratagan- de dugande krafter inom och utom förbandet;

att vara kontaktman med ortens och bygdens skolor och föreningar, vilka verka för undervisning, bildning och kulturar- bete av olika slag;

att taga noggrann kännedom om samtli- ga för personalvården i fred gällande be-

stämmelser och att i tillämpliga delar och med tillgodogörande av vunna erfarenhe- ter söka genomföra dem på sådant sätt, att personalvården kontinuerligt fyller sitt ändamål;

att, även i det fall att han icke är leda- mot av vederbörligt bildningsråd, närvara vid dess sammanträden samt

att föra kortfattad dagbok med tidsupp- gifter över verksamheten som personal- vårdsassistent.

### Militäretredningens förslag

I det betänkande och förslag angäen- de förhållandet mellan befäl och me- niga inom krigsmakten m. m., som 1945 års militäretredning avgav år 1946, behandlades personalvård i vid- sträckt mening; disciplin- och utbild- ningsfrågor, ekonomiska betingelser, psykologiska problem, upplysningsverk- samhet m. m. I nära anslutning till framförda synpunkter och förslag, fann utredningen erforderligt att avsevärt förstärka personalvårdsorganisationen.

I förslaget förekomma tre alternativ i fråga om assistentorganisation.

Alt. I: 41 heltids- och 30 deltids- anställda assistenter.

Alt. II: 68 heltids- och 5 deltids- anställda assistenter.

Alt. III: 37 heltids- och 24 deltids- anställda assistenter.

Det tredje alternativet förordades av utredningen.

Vidare föreslog utredningen, att för- bandens bildningsråd och utspisnings- nämnder skulle ersättas av *regements- nämnder*. Kompaniassistenter borde även i fred finnas vid varje kompani. Försvarsstabens personalvårdsavdelning borde förstärkas med en assistentbefatt- ning.

### ÖB:s yttrande

Överbefälhavaren anförde i sitt ytt- rande år 1947 över utredningens be- tänkande bl. a. följande:



Behovet av dugande assistenter såsom truppförbandschefernas biträden i vad avser den sociala och kulturella personalvården, den sistnämnda omfattande jämväl upplysningsverksamheten, behöver ingen ytterligare motivering. I detta arbete erfordras specialkunskaper, tid och kontinuitet. Även om man bortser från det på grund av vakanser pressade nuläget i fråga om befästillgången, kan man nämligen endast i undantagsfall utgå från att en personalvårdsofficer, om han i övrigt är lämplig för uppgiften, skall kunna hinna med att vid sidan av annan krävande tjänst taga hand om de speciella personalvårdsfrågorna på sådant sätt, att inga mera betydelsefulla uppgifter blir åsidosatta. Personalvårdsofficerarna måste också med hänsyn till den övriga militära tjänstens krav icke sällan bytas, varigenom kontinuiteten i arbetet blir lidande. Det skulle nämligen icke vara till fördel för personalvården om som personalvårdsofficerare för längre tid placerades äldre kompaniofficerare, vilka icke anses kunna ifrågakomma för befordran. Detta skulle verka deklasserande för hela verksamheten.

Det bör därför enligt min mening icke råda någon tvekan om att assistentorganisationen behöves även i fred. Härom synes också praktiskt taget enighet råda. Om organisationens omfattning och utformning äro däremot meningarna delade. Härvid spelar kostnadshänsyn den väsentligaste rollen. Ett genomförande av det organisationsförslag, alternativ II, som framlagts av den till utredningens förfogande ställde experten, synes skapa gynnsamma betingelser för tillgodoseende av personalvårdens behov. Med hänsyn till förutsättningarna för att kunna rekrytera befattningarna med kvalificerad personal, är detta alternativ också avgjort att föredraga. Det inrymmer dock vissa risker för överorganisation. Vidare saknas, som utredningen framhåller, erfarenheter om möjligheten att nå tillfredsställande resultat med ekonomiskt bättre än enligt nuvarande provisorium kompenserade deltidsassistenter. Härtill kommer, att försvarets framtida organisation är under utredning. För assistentorganisationens utformning spelar icke endast antalet fredsförband och förlägningsorterna utan också utbildningstidens längd en väsentlig

roll. Frågan om den slutliga utformningen av assistentorganisationen bör därför hänskjutas till 1945 års försvarskommitté. Jag överväger emellertid att i avvaktan på kommitténs betänkande göra underdånig framställning om viss förbättring av den nuvarande provisoriska organisationen.

De organisatoriska förändringar, som utredningen föreslog, genomfördes icke utan hänskötos till behandling av 1945 års försvarskommitté.

### Försvarskommitténs förslag

Betänkande och förslag angående försvarets organisation m. m., avgavs av 1945 års försvarskommitté år 1947. Förutom vissa allmänna synpunkter på personalvårdsverksamheten och dess centrala organisation, vilka försvarets personalbehandlingsutredning torde ha anledning att senare upptaga till behandling, anförde försvarskommittén i sitt betänkande bl. a. följande:

Försvarskommittén beaktar tillfullo personalvårdens värde för den militära tjänsten. I fred synes personalvården kunna bidra till värnpliktsutbildningens effektivitet. På längre sikt kan en rätt skött personalvård även förväntas få betydelse för försvarstankens förankring hos folket. Kommittén finner i anslutning härtill önskvärt, att den nuvarande provisoriska assistentorganisationen förstärkes. Innan en slutgiltig organisation fastställs, synas emellertid närmare erfarenheter beträffande omfattningen av assistenternas arbetsuppgifter i den nya försvarsorganisationen böra avvaktas. I nuvarande läge anser sig försvarskommittén böra inskränka sig till att såsom en provisorisk lösning föreslå, dels att ytterligare två heltidsanställda befattningshavare tillföras marinen, dels att de heltidsanställda assistenterna erhålla arvode och förmåner i övrigt svarende mot dem, som tillkomma befattningshavare i löneklass Ce 22, dels ock att deltidsassistenternas arvoden beräknas efter ett belopp av 5 kronor per timme. Deltidsassistenterna avses skola indelas i tre grupper med hänsyn till det antal timmar, de beräknas komma att tjänstgöra per år. Efter en uppskattad tjänstgöringstid av 500, 450 och 400 timmar per år skulle del-



tidsassistenternas löneförmåner kunna beräknas till högst 2.500, 2.250 och 2.000 kronor för befattningshavare i respektive grupper. Hinder bör icke föreligga att efter vederbörande truppförbandschefers bestämmande uppdelas sådana arvoden på flera befattningshavare. — — — Kostnaderna vid genomförd organisation ha beräknats till sammanlagt omkring 202.600 kronor, av vilket belopp belöpa sig 123.000 kronor på armén, 38.600 kronor på marinen och 40.700 kronor på flygvapnet. Under övergångstiden beräknas ett ytterligare belopp av 19.400 kronor bli erforderligt, därav 17.400 kronor för armén och 2.000 kronor för marinen. Den av försvarskommittén förordade personalvårdsorganisationen skulle — — — vid genomförd organisation komma att medföra en kostnadsökning i förhållande till den nu gällande organisationen om (202.600—116.200=) 86.400 kr.

I brev den 12 december 1947 medgav *Kungl. Maj:t* att heltidsanställda personalvårdsassistenter fr. o. m. den 1 juli 1947 skulle vara hänfödda till lönegrad Cg 22.

## ÖB:s yttrande

I sitt yttrande över 1945 års försvarskommittés förslag anförde överbefälhavaren följande allmänna synpunkter på organisationen av personalvårdsassistenter:

Försvarskommittén har föreslagit att i avvaktan på ytterligare erfarenheter, med blott mindre förstärkningar, tills vidare behålla den nuvarande provisoriska personalvårdsorganisationen. Till detta förslag kan jag icke ansluta mig. I mitt yttrande den 30. juni 1947 över 1945 års militärutrednings betänkande angav jag min principiella inställning till personalvårdsorganisationen, men ifrågasatte att den slutliga utformningen skulle t. v. anstå.

Man har nu vunnit tillräcklig erfarenhet för att kunna ta ställning till frågan om den framtida organisationen. Ingen tvekan råder om behovet och nyttan av att förbandscheferna för personalvårdsverksamheten förfoga över särskilda biträden med kännedom om socialvård och fri bildningsverksamhet. Erfarenheten har givit vid handen, att ordningen med förbandsvis deltidsanställda assistenter är underlägsen

den på några garnisonsorter prövade organisationen med heltidsanställda, som fördela sin verksamhet mellan flera förband. Det har emellertid visat sig allt svårare att besätta assistentbefattningarna dels på grund av den osäkerhet i assistenternas ställning, som berott av provisoriet, dels på grund av den i förhållande till arbetsbörda och kvalifikationer låga ersättning, som utgått till personalen. Därest frågans lösning skulle ytterligare uppskjutas, finnes risk för att assistentbefattningarna icke längre kunna fyllas med kvalificerad personal.

Införande av heltidsbefattningar för assistenter vid samtliga förband hade varit att föredraga. Men då kostnaderna böra hållas nere och tveksamhet råder om heltidsanställd assistent vid mindre förband kan få full sysselsättning, kunna i regel heltidsbefattningarna inskränkas till sådana garnisonsorter, där två eller flera förband äro förlagda. Vid enstaka förband kan verksamheten som hittills upprätthållas av deltidsanställda. I likhet med försvarskommittén ifrågasätter jag emellertid, att såväl de heltids- som deltidsanställda skola erhålla höjd ersättning. Jag utgår vidare ifrån att vissa assistenter vid sidan av sin verksamhet som förbandsassistenter även skola knytas till militärbefälsstaberna och därför placeras i högre lönegrad, varvid dock en lägre lön kan beräknas för V. och VII. militärbefälstaberna än för de övriga. Härmed skulle möjlighet ges till befordran. Förbandschef bör vid behov kunna fördela arbetsuppgiften på en eller två heltidsanställda assistenter -- utom vid förband där heltidsanställd assistent finnes.

— — — Till de beräknade kostnaderna, sammanlagt 299.926 kronor, komma vissa övergångskostnader för förband, som äro avsedda att sammanslås med andra. Till jämförelse kan nämnas att provisoriet nu drar en kostnad av 116.200 kronor, att kostnaderna för det enligt kommittéförslaget förstärkte provisoriet vid kommitténs försvarsorganisation beräknats till 202.600 kronor medan vid samma försvarsorganisation kostnaderna för den av 1945 års militärutredning föreslagna organisationen skulle uppgå till 397.100 kronor.

Det detaljförslag, som överbefälhavaren samtidigt avgav, återfinnes i bilaga 2.



## Vissa andra yttranden

Av innehållet i övriga remissyttrandena må följande här återgivas:

*Marinledningen* ansåg det angeläget, att personalvårdsorganisationen gjordes fastare, men biträdde kommitténs förslag till provisorisk lösning av frågan med det tillägget, att ytterligare en heltidsanställd assistent borde avses för marinen.

*Militärbefälhavaren för III. militärområdet* anförde, att hittills vunna erfarenheter pekade på ett otvivelaktigt behov av fast organisation för personalvården. Ett samlande organ för personalvårdsuppgifter borde finnas vid varje militärbefälsstab. I Skövde hade garnisonsassistenten varit i viss mån knuten till militärbefälstabens, vilket varit till hätnad för verksamheten inom hela militärområdet. Det vore av vikt, att heltidsanställda assistenter snarast placerades vid truppförbanden.

*Försvarsväsendets personalvårdsnämnd* förklarade sig i likhet med överbefälhavaren ej kunna dela kommitténs förslag om bibehållande av nuvarande provisorium på förevarande område och förordade därför, att en mera slutlig personalvårdsorganisation fastställdes. Systemet med heltidsanställda assistenter hade slagit väl ut och dylika assistenter borde finnas på varje förläggningssort, där militärbefälsstab finnes, samt på sådana garnisonsorter, dit flera förband vore förlagda. Totalt erfordrades enligt personalvårdsnämnden vid armén 14 heltidsanställda och 22 deltidanställda, vid marinen 4 heltidsanställda och 3 deltidanställda samt vid flygvapnet 16 deltidanställda personalvårdsassistenter, allt vid en försvarsorganisation av den omfattning försvarskommittén föreslagit. Av de heltidsanställda borde 5 placeras i Ce 26, 3 i Ce 24 och 10 i Ce 22. Till deltidanställda assistenter borde utgå arvoden enligt kommitténs förslag.

*Försvarsväsendets underbefälsförbund* ansåg, att antalet heltidsanställda assistenter borde ökas utöver vad kommittén föreslagit.

## Förstärkning av assistentorganisationen

I propositionen nr 1948:206 anförde föredragande departementschefen:

Till försvarskommitténs uppfattning om personalvårdens värde för den militära

tjänsten kan jag helt ansluta mig. I likhet med kommittén anser jag emellertid, att en slutgiltig organisation av truppförbandens assistentverksamhet icke nu kan bestämmas. Assistenternas tjänstgöringsförhållanden måste enligt min mening bli i viss mån beroende av hur värnpliktsutbildningen mera definitivt utformas. Organisationen bör därför i avvaktan på beslut härutinnan fortfarande givas provisorisk karaktär. Förslagen om fastare anställningsform och högre löneställningar för heltidsanställda assistenter kan jag därför icke biträda.

Såsom förut antytts har Kungl. Maj:t med giltighet under innevarande budgetår medgivit, att heltidsanställda assistenter anställas såsom extra tjänstemän i Cg 22. Jag förutsätter, att denna anställningsform bibehålles tills vidare även för tid efter budgetårets utgång. Jag tillstyrker kommitténs förslag, att ytterligare 2 heltidsanställda assistenter beräknas för marinen, samt räknar med att ytterligare 2 sådana assistenter skola tillkomma för armén. Kommitténs förslag beträffande arvoden till deltidanställda assistenter innebär en betydande förbättring av dessas löneförhållanden. Då en dylik förbättring av förmånerna torde vara nödvändig för att tillräckligt kvalificerad personal skall kunna erhållas, vill jag tillstyrka förslaget i denna del. Hinder bör icke föreligga att i enlighet med försvarskommitténs förslag efter vederbörande truppförbandschefs bestämmande uppdelas sådant arvode på flera befattningshavare. Möjlighet bör också fortfarande finnas att med utnyttjande av medel, som beräknats för löner åt heltidsanställda assistenter, i stället anställa assistenter på deltid.

Jag föreslår för den skull, att den civila organisationen för personalvården vid truppförbanden i här förevarande del fortfarande erhåller provisorisk karaktär samt med avseende å antalet heltidsanställda assistenter och arvoden till deltidanställda assistenter förstärkes i enlighet med försvarskommitténs förslag.

Riksdagen biföll propositionen i denna del (statsutskottets utlåtande nr 160, riksdagens skrivelse nr 369).

Efter 1948 års förstärkning har personalvårdsassistentorganisationen icke undergått någon förändring.



### III. NUVARANDE LOKALA FREDSS- ORGANISATION

För att belysa nuvarande personalvårdsorganisation vid förbanden återgivas de viktigare bestämmelserna för personalvårds-officerare, personalvårds-assistenter, militärpastorer och bildningsråd. Särskilda föreskrifter finnas även för förbandsnämnder, kompani-assistenter, bibliotekarier m. fl. Det har dock icke ansetts nödvändigt att återgiva dem i detta sammanhang.

#### Personalvårds-officer

I kungl. brev den 5 juli 1946 föreskrives bl. a.:

1. Chef för militärt förband (motsvarande) skall leda och främja personalvården och själavården vid förbandet. Förbandschef biträdes härvid av personalvårds-officeren som föredragande i personalvårdsärenden jämte i förekommande fall personalvårds-assistent och bildningsråd och av militärpastor som föredragande i själavårdsärenden. I alla frågor av principiell betydelse för personalvårdens utövande och organisation skall bildningsrådets mening inhämtas.

2. Förbandschefen utser en officer, regementsofficer eller eljest officer, som fört eller för kompani (motsvarande), att vid sidan av andra åligganden tjänstgöra såsom personalvårds-officer, ävensom lämplig ersättare för denne.

#### Personalvårds-assistent

a) Försvarets civilförvaltning föreskrev den 5 augusti 1949 i fråga om personalvårds-assistenter bl. a. följande:

1. Heltidstjänstgörande personalvårds-assistent skall finnas anställd dels gemensamt för förbanden i var och en av följande garnisonsorter, nämligen Kristianstad, Skövde, Karlsborg, Linköping och Boden, dels gemensamt för I 1 och A 1, dels och vid ÖSK, ÖSS och KA 2. Assistent i garnisonsort vari är förlagd militärbefälsstab, marindistriktsstab eller kommandantsstab är jämväl tjänstgöringsskyldig vid dessa.

2. Deltidstjänstgörande personalvårds-assistent skall finnas anställd vid vart och ett av följande förband, nämligen

I 2, I 3, I 5, I 7, I 8, I 11—I 18, I 20, I 21, A 2, A 4, A 6, A 9, Lv 3, T 3, T 4, ÖSG, KA 1, KA 3, KA 4 och F 1 (med FCS) med arvode av en var i ett för allt högst 2.460 kronor för år;

P 1—P 3, A 7, Ing 1, Ing 2 och S 1 med arvode av en var i ett för allt högst 2.220 kronor för år;

K 1, K 2, K 4, Lv 4—Lv 7, T 2 N, InfSS, JS, KA 4 H, F 2—F 5, F 7—F 18 och F 21 med arvode av en var i ett för allt högst 1.980 kronor för år samt vid

ArtSS och LvSS med ett arvode av en var i ett för allt högst 990 kronor för sex månader.

3. Därest det skulle prövas skäligt att låta en och samma assistent innehava deltidstjänst vid mer än ett förband skall fråga om arvode underställas civilförvaltningens prövning.

4. Arvodet skall anses inbegripa den ersättning för semester som eljest må tillkomma deltidstjänstgörande personalvårds-assistent.

b) Provisoriska bestämmelser för personalvårds-assistenter utfärdades av chefen för försvarsstaben den 17 juli 1948. De innehålla följande:

1. Personalvårds-assistent anställs av chefen för försvarsstaben. Förslag avgivas av platsbefälvare eller förbandschef (motsv) efter bildningsrådets hörande. Nytt förslag avgives så snart vakans be-



räknas uppstå eller då vederbörande befattningshavare bedömes icke kunna fullgöra sina åligganden på föreskrivet sätt.

2. Heltidstjänstgörande assistenter (garnisonsassistenter) underställas närmast vid Bodens garnison: kommandanten i Boden, vid Karlsborgs, Kristianstads, Linköpings och Skövde garnisoner: vederbörande platsbefälhavare,

vid I 1, A 1, och Int 1 gemensamt: kommandanten i Stockholm och

vid ÖSS, ÖSK och KA 2: vederbörande förbandschef.

Garnisonsassistent på ort, där militärbefälsstab är belägen, skall i förekommande fall stå till militärbefälhavarens förfogande för att biträda vid personalvårdsärendens handläggning.

3. Deltidstjänstgörande personalvårdsassistent är i sin tjänst närmast underställd vederbörande personalvårdschef. Sådan assistent beräknas tagas i anspråk omkring 500, 450 respektive 400 timmar per år, beräknat efter utgående högsta arvodesbelopp om 2.500, 2.250 och 2.000 kronor.

4. Personalvårdsassistent är jämte personalvårdschefen förbandschefens biträde i fråga om personalvården, varvid han i största möjliga utsträckning skall samverka med övriga befattningshavare vid förbandet för åstadkommande och bibehållande av en god anda vid förbandet och för skapande av en positiv inställning till försvaret.

Honom åligger därvid enligt förbandschefens bestämmande

att organisera och leda den sociala, ekonomiska och juridiska rådgivningen och upplysningsverksamheten vid förbandet, varvid han i allmänhet minst två gånger i veckan skall finnas tillgänglig i särskild lokal för allmän regelbunden mottagning; mottagningstider och lokal samt syftet med mottagningen skall på lämpligt sätt delgivas all personal;

att medverka i upplysningsverksamheten och befrämja kontakten mellan förbandet och det övriga samhället, särskilt med ortens och bygdens sociala och kulturella organ;

att medverka vid planläggning och genomförande av den frivilliga fritidsundervisningen, föreläsningsverksamheten och annan obligatorisk eller frivillig upplysnings- och studieverksamhet samt bistå

förbandsbibliotekarien i fråga om biblioteksverksamheten;

att medverka vid genomförande av de sociala åtgärder, som i detta sammanhang kunna vara av betydelse för trivseln vid förbandet, anordna underhållningsprogram samt i övrigt åstadkomma möjligheter för personalen att på lämpligt sätt utnyttja fritiden;

att medverka vid planläggning och genomförande av undervisning i medborgarkunskap;

att medverka vid utbildning i personalvård av befälspersonal m. fl.;

att taga noggrann kännedom om för personalvården gällande bestämmelser och följa utvecklingen på hithörande områden; att medverka vid erforderlig planläggning av personalvårdsorganisationen under beredskap eller krig;

att vara ledamot i förbandets bildningsråd och fungera som dess sekreterare; och att i övrigt fullgöra de åligganden inom personalvårdens områden, som förbandschef bestämmer.

5. Då assistent är förhindrad att svara för befattningen under en längre tidsperiod än fjorton dagar, skall anmälan om vem som under denna tid uppehåller befattningen, tillställas försvarsstabens personalvårdsavdelning.

6. Till assistentens förfogande ställes tjänstelokal och erforderlig skrivhjälp m m enligt platsbefälhavarens eller förbandschefens (motsv) bestämmande.

7. I de fall, då befattningen såsom deltidstjänstgörande assistent är uppdelad på två befattningshavare, ankommer det på förbandschef att dela upp arbetsuppgifterna och till chefen för försvarsstaben insända förslag om fördelning av årsarvodet.

## Bildningsråd

För bildningsråd som enligt kungl. brev den 5 juli 1946 skall finnas vid regementen, kårer, örlogsstationer och flottiljer (motsvarande) gälla bl. a. följande bestämmelser:

— — —

2. Bildningsråd är underställd förbandschefen (motsvarande chef).

3. Bildningsråd skall genom att förmedla erfarenheter samt giva råd och uppslag utgöra ett samlande och stimulerande organ för samhällsupplysning, social rådgiv-



ning och frivillig bildningsverksamhet samt därvid söka åvägabringa god kontakt och effektivt samarbete mellan förbanden och det civila samhället.

Rådet skall i sådant syfte medverka till att

anordna upplysningsföreläsningar inom försvaret särskilt i anslutning till medborgarundervisning och militär undervisning i alkoholfrågan,

sprida kännedom om gällande föreskrifter rörande personalens ekonomiska och sociala förmåner,

sprida kännedom om den fria och frivilliga bildningsverksamhetens uppgifter samt dess betydelse såväl under pågående militär tjänstgöring och anställning som därefter, även med hänsyn till det fast anställda manskapets civilianställning,

planlägga och förbereda den allmänna föreläsningsverksamheten och den frivilliga fritidsundersökningen, särskilt med tanke på studiecirkelverksamheten, jämte därmed sammanhängande verksamhet,

planera förströelseverksamheten vid förbandet, samt

avgiva yttranden och förslag i ärenden som höra till rådets verksamhetsområde.

Bildningsrådet skall utgöra styrelse för förbandsbiblioteket och i denna egenskap handhava bibliotekets skötsel och förvaltning enligt vad därom är särskilt stadgat.

4. Bildningsråd skall bestå av personalvårdsofficer såsom ordförande samt sju ledamöter, nämligen militärpastorn, personalvårdsassistenten (motsvarande), en representant för underofficerskåren, en representant för det fast anställda manskapet, en representant för det värnpliktiga manskapet och två civila, helst i orten bosatta ledamöter, vilka såvitt möjligt böra vara företrädare för folkbildningsarbete, socialvårdande verksamhet och nykterhetsrörelsen; chefen för kustflottan dock obehaget att, då de ordinarie ledamöterna ej lämpligen kunna delta i sammanträde, tillfälligt sammansätta kustflottans bildningsråd på annat sätt.

Ersättare för ordföranden förordnas av förbandschefen. För varje ledamot, utom personalvårdsassistenten, skall finnas en suppleant. Där soldathem (örlogshem) upplåtes för bildningsråds verksamhet, bör hemmets föreståndare vara suppleant för militärpastorn.

## Militärpastor

Enligt kungl. brev den 14 maj 1943 gälla följande föreskrifter för militärpastorer:

1. Militärpastor är i denna sin egenskap omedelbart underställd chef för vederbörande förband (annan organisation).

2. Militärpastor har till allmän uppgift att omhändervärd personalens självavård samt stödja sådan verksamhet som avser främjande av fosterlandskärlek, sedlighet, nykterhet, plikt känsla och god samhörighet bland personalen.

3 Militärpastor åligger särskilt:

a) att efter vederbörande chefs bestämmande minst två gånger i månaden förrätta gudstjänst samt i övrigt anordna och leda frivilliga andaktsstunder och nattvardsgudstjänster;

b) att utföra övriga pastorala förrättningar som äro av behovet påkallade;

c) att hålla vederbörande chef orienterad om det religiösa och sedliga tillståndet vid förbandet samt uppgöra erforderliga förslag rörande självavården;

d) att efter samråd med vederbörande läkare besöka sjuka som tillhöra förbandet;

e) att, där så prövas lämpligt, besöka i arrest intagen;

f) att träda i personlig förbindelse med personalen för att främja den enskildes väl och religiösa gemenskap;

g) att å tid och plats som meddelas å order hålla mottagning för personalen;

h) att efter vederbörande chefs närmare bestämmande följa eller besöka trupp under övning utom förläggningssorten;

i) att främja soldathemsverksamheten samt stödja de frivilliga krafter som enligt tillstånd vid förbandet bedriva verksamhet i religiöst och kulturellt syfte; samt

j) att, såsom medlem av vederbörande bildningsråd, delta i rådets arbete samt även i övrigt främja bildnings- och biblioteksverksamheten vid förbandet.

4. Militärpastor har att ställa sig till efter rättelse de allmänna anvisningar rörande den andliga vården som må varda utfärdade av chefen för försvarsstaben.

5. Militärpastor skall föra tjänstedagbok. Avskrift av dagboken jämte kortfattad ämbetsberättelse skall enligt chefens för försvarsstaben bestämmande i två exemplar insändas till försvarsstaben.

## IV. PERSONALVÅRD I ENSKILD OCH OFFENTLIG TJÄNST

---

### Personalvården och personalkonsulentens arbetsuppgifter

Man kan konstatera, att frågan om personalvård hittills ägnats större uppmärksamhet inom enskilda företag än inom offentlig förvaltning. Inom förvaltningen har omsorgen om personalen av traditionsmässiga och andra orsaker övertägligande tagit sig uttryck i avtals- och reglementsbestämda sociala förmåner. Dessa avtalsbestämmelser, som ge de flesta stats- och kommunalanställda en jämförelsevis hög grad av trygghet, äro av betydande ekonomiskt värde och tillförsäkra de anställda förmåner i fråga om semester, sjukersättning och pensioner.

Den personalvård varom här är fråga kan sägas ha två syften, nämligen dels ett mera socialt betonat, som avser att bereda personalen stöd och hjälp i besträngda lägen eller att ge den vissa förmåner utöver de avtalsmässiga, dels ett mera företagsekonomiskt, vilket närmast uttryckes i en strävan att med olika åtgärder söka bevara och stimulera de individuella prestationerna. Ett överbetonande av personalvårdens sociala syfte skulle ge praktiskt taget obegränsade möjligheter att öka kostnaderna. Därför avväges personalvårdens omfattning med hänsyn till å ena sidan personalvårdens sociala funktioner och å andra sidan dess förmåga att främja arbetsprestationerna.

Personalvården inom vissa enskilda företag och statliga verk visar stora olikheter både i fråga om innehåll och organisation. Emellertid synes, i varje fall i fråga om icke alltför stora företag, den övertägligande delen av den personalvårdande verksamheten vara knuten till personalkonsulenten och dennes medarbetare. Man får därför en jämförelsevis god bild av personalvården inom vissa företag genom att ange personalkonsulenternas arbetsuppgifter.

Här återges först ett av föreningen »Socialarbetare inom industri- och affärsvärld» (S.A.I.A.) i samarbete med den kvinnliga yrkesinspektionen utarbetat *förslag till normalinstruktion* för personalkonsulenter. Denna instruktion lyder:

Personalkonsulenten åligger:

A. 1. Att utöva tillsyn över de allmänna hygieniska förhållandena inom företaget såsom städning och ventilation med särskild uppmärksamhet fäst vid de sanitära anordningarna, garderober etc. och att ordna med utlämnande av handdukar och överdragskläder, där sådana hållas av företaget.

2) Att ge första hjälp vid olycks- och sjukdomsfall i arbetet och att ha hand om sjukrummen på arbetsplatsen, såvida företaget ej har särskild sjukvårdsavdelning.

3) Att i samarbete med företagets läkare verka för främjande av den individuella hygienien, att biträda statens besiktningsläkare vid de årliga undersökningarna av minderåriga samt tillvarataga hans anvisningar och att, där så befinnes lämpligt, göra besök i hemmen.



B. 1) Att biträda vid anställandet av respektive utväljandet av ny personal vid omplaceringar och permittering.

2) Att i kontakt med vederbörande arbetsledare följa de nyanställdas, särskilt de minderårigas, utveckling och framsteg i arbetet.

C. 1) Att på begäran vara de anställda behjälplig med upplysningar, råd och handläggning av olika ärenden.

2) Att verka för intressekontor och följa dess verksamhet.

3) Att föreslå och vid behov övervaka inrättandet och förvaltningen av olika institutioner till de anställdas bästa såsom marketenteri, matsalar, klubblokaler, bad, barnkrubbor, barnkolonier, vilohem, semesterhem, bostäder etc.

4) Att främja personalens bildningssträvan genom studiecirklar, klubbar, samkväm och dylikt.

Att verka för hemgårdstanken och bereda tillfälle till genomgående av folkhögskolekurser etc.

Att biträda personalen vid ordnandet av vandringar och semesterresor.

Om man söker få en bild av personalkonsulenternas verksamhet inom enskilda företag, hur denna verksamhet är ordnad och hur den fungerar, finner man, att de olika förhållanden, som råda inom skilda företag, samt andra omständigheter medfört, att personalkonsulenternas uppgifter blivit mycket olika. Personalkonsulenten tager sålunda ofta del i anställandet och utväljandet av ny personal och företager i samband därmed erforderliga undersökningar i syfte att tillföra företaget den bästa möjliga arbetskraften liksom ock att placera rätt person på rätt plats. Personalkonsulenten får på detta sätt den första kontakten med de nyanställda och blir i fortsättningen en kontaktperson mellan arbetsledningen och personalen beträffande förhållanden, som hava samband med arbetet och anställningen, hygieniska och andra anordningar till de anställdas bästa, personliga problem, som uppkomma i sam-

band med arbetet etc. Härutöver fyller personalkonsulenterna ofta en rådgivande och konsulterande uppgift, då svårigheter av ena eller andra slaget uppstå i personalens privata angelägenheter. I många fall finnes jämsides med personalkonsulenterna ett intressekontor, genom vilket de anställda kunna ordna sina ekonomiska förhållanden och få stöd vid ekonomiska svårigheter. Personalkonsulentens och intressekontorets arbetsområden gripa ofta in i varandra och i en del fall har personalkonsulentsysslan vuxit fram ur intressekontoret. I andra fall åter sköter personalkonsulenterna intressekontorsverksamheten.

I det följande lämnas en kortfattad redogörelse — baserad på uppgifter lämnade av stadskollegiets i Stockholm lönekommitté — över personalvården vid vissa enskilda företag.

*Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson.* Företagets personalkonsulenter ha i stor utsträckning konsulterande och rådgivande verksamhet. En uppgift, som för närvarande tar mycken tid i anspråk, är bostadsanskaffningen. Konsulenterna ha även tillsyn och ledning över de till företaget hörande genomgångs-, lärlings- och ungdomshemmen. Konsulenterna taga även livlig del i det frivilliga studiearbetet och fritidssysselsättningen. De äro verksamma både bland tjänstemän och arbetare.

*Kafé och Restaurant Aktiebolaget Norma.* Personalkonsulentens arbetsuppgifter äro i hög grad sammanbundna med den rådgivande verksamheten gentemot personalen. Rådgivning sker i alla slag av personliga, ekonomiska och sociala angelägenheter. Även arbetsplatsfrågorna, omplacering av personal, skyddsarbetet m. m. tillmätas stor vikt. Konsulenterna tages också i anspråk av företags- och arbetsledningen för vissa utredningar och åtgärder i personalvårdsfrågor.

Genom att de anställda (400—500) äro fördelade på ett 20-tal arbetsplatser uppstå särskilda problem. Konsulenterna, som på vanligt vis har expeditionstid, företar därför fortlöpande besök på de olika ar-



betsplatserna. Dessa besök ske i allmänhet på konsulentens initiativ men icke sällan förekommer det, att arbetsledningen eller arbetstagare begär att få diskutera vissa problem på arbetsplatsen. Konsulenten har också att handlägga frågor, som röra samarbetet mellan företag och anställda.

*Stockholms Bomullsspinneri och Väfveri Aktiebolag.* Konsulenten har, förutom de sedvanliga rådgivande uppgifterna gentemot personalen, att som medlem i säkerhetskommittén och ansvarig för hygien på arbetsplatsen övervaka och utföra vissa uppgifter i skyddsarbetet, utöva uppsikt över marketenteriet m. m. Konsulenten är även medlem i företagsnämnden samt undervisar i socialvård m. m. vid de textilkurser, som hållas vid företaget. Förutom att konsulenten handhar en inre informationstjänst, leder och deltar han i en relativt omfattande fritids- och kursverksamhet, som i huvudsak är ordnad i anslutning till hemgården Södergård.

Sedan år 1944 finnes vid *Aktiebolaget Stockholms Spårvägar* anställd en personalkonsulent. Förhållandena inom detta företag ha många beröringspunkter med kommunal förvaltning.

Personalkonsulentens uppgifter inom spårvägsbolaget, som har cirka 7.500 anställda, kunna uppdelas i två huvudgrupper, nämligen dels den personalvårdande eller allmänna verksamheten och dels den konsulterande och rådgivande verksamheten. Den förra verksamhetsgrenen omfattar ärenden, vilkas handläggning ålägges personalkonsulenten av företagsledningen eller där konsulenten har att taga initiativ i personalvårdande syfte, och den senare frågor, i vilka personalen hänvänder sig till konsulenten för råd och upplysningar.

Den personalvårdande eller allmänna verksamheten har till huvudsakligt syfte att ernå största möjliga effektivitet av företagets personal. Till denna verksamhet hör att verkställa utredningar och framlägga förslag beträffande placering och omskolning av arbetstagare, som på grund av sjuklighet eller av andra anledningar icke behöri gen kunna fullgöra sina sysslor. Personalkonsulenten har över huvud taget att verka för att varje arbetstagare placeras i det arbete, där han bäst passar.

Till den personalvårdande verksamheten

hör ett intimt samarbete med personalläkaren i sjukvårdsfrågor. Personalläkaren har att för undersökning remittera vissa sjukvårdsärenden till personalkonsulenten, nämligen då han har anledning antaga, att orsaken till sjukdomen icke är av medicinsk art eller beroende på svårigheter i arbetet utan bottnar i personliga förhållanden. Det har visat sig, att omkring 75—80 % av neurosfallen haft sin ursprungliga orsak i tråkiga familjeförhållanden och ekonomiska svårigheter. Personalkonsulenten har i dylika fall att söka undanröja de personliga svårigheterna, och resultatet av denna verksamhet har varit mycket gott till fromma såväl för den berörda personalen som för företaget i form av minskade sjukvårdskostnader.

I den personalvårdande uppgiften ingår samarbete med säkerhetskommittén i yrkeshygieniska frågor samt handhavande av frågor om måltidsraster, anordnande av matrum, toaletter och andra anordningar, som erfordras för personalens behov. Den allmänna verksamheten omfattar i övrigt en del utredningsuppdrag i personalfrågor, som ålägges konsulenten av företagsledningen, t. ex. beträffande omständigheterna i samband med förseelser och misskötsamhet i tjänsten, onykterhet och dylikt. Personalkonsulenten upprätthåller vidare å företagets vägnar kontakten med statliga och kommunala sociala institutioner och har att till sådana institutioner, t. ex. barnavårds- och nykterhetsnämnderna, avgiva yttranden i vårdnadsfrågor.

Den konsulterande och rådgivande verksamheten omfattar tre huvudgrupper av frågor, nämligen ekonomiska frågor, sociala frågor och frågor av juridisk natur.

**Ekonomiska frågor.** När personer, som råkat i ekonomiska svårigheter, hänvända sig till personalkonsulenten för vägledning och stöd, företager denne i regel en allmän sanering av vederbörandes ekonomiska förhållanden. Han upprättar en budget och ordnar så att den hjälpsökande, i den mån så ej redan skett, ansluter sig till statens intressekontor.

Personalkonsulentens biträde påkallas i en mångfald andra spörsmål av ekonomisk natur, såsom frågor av hyresförhållanden, nybyggnader, tomt- och villaköp, omplacering av villalån mot förmånligare villkor, bosättningslån, skatter, indrivning, deklaration, ackord m. m.



**Sociala frågor.** Personalkonsulenten konsulteras i stor utsträckning även i frågor av social natur. Av dessa frågor har rådgivningen i skilsmässofall varit mest framträdande och omfattande på grund av de komplicerade spörsmål, som i samband därmed uppkomma. Vidare har personalkonsulenten — delvis i samband med skilsmässofall — handlagt en hel del barnavårdsfrågor, såsom omhändertagandet av barn vid äktenskapsskillnad, fosterbarn, anskaffande av barnavårdsman, kolonivistelse, inackordering samt omhändertagande av barn för samhällsvård och skyddsuppfostran. Till den rådgivande verksamheten kan hänföras nykterhetsfrågor, där personalkonsulenten genom lämpliga åtgärder, såsom miljöförändringar och omplacering i arbetet, söker åstadkomma förbättring. I en del fall har konsulenten övertagit nykterhetsnämndens övervakningsuppgifter för att nå ett snabbare resultat.

I övrigt konsulteras personalkonsulenten i fattigvårdsfrågor — understöd i olika former, beklädnad, bespisning, hyresbidrag, barnbidrag, bidrag till föräldrar och anhöriga — familjebidragsfrågor, militärfrågor, förmyndarfrågor m. m. och står därvid i intim kontakt med stadens sociala nämnder.

**Frågor av juridisk natur.** Personalkonsulenten står också till tjänst med upplysningar i vardagliga frågor av juridisk natur. Av dessa hava arvsfrågorna, som gälla arvsrätt, bouppteckningar, skiften, förmyndare, boutredningsmäns redovisning m. m., varit mest förekommande. Personalkonsulenten rådfrågas vidare beträffande äktenskapsförord, boskillnad, testamenten, skadeståndskrav, tolkning av kontrakt, köpehandlingar m. m.

I allmänhet kan konsulenten icke ägna tid åt att uppsätta skrivelser och handlingar i dessa frågor utan lämnar de sökande — i besvärligare fall efter att hava rådfrågat företagens jurist — råd och upplysningar, huru de böra förfara, samt hänvisar dem, om så erfordras, till lämplig advokat.

För att något belysa personalkonsulentens arbetsuppgifter inom statliga verk lämnas här följande sammanställning av arbetsuppgifterna för konsu-

lenten vid *Generalpoststyrelsens bankavdelning*.

Personlig rådgivning vid sjukdom och psykisk depression. Hjälp med problem av olika slag, såsom ekonomiska svårigheter, bekymmer för barn, besvärliga familjeförhållanden etc. Hjälp med upprättande av budget och sanering av affärer. Hänvisning till och samarbete med läkare, anskaffning av plats på vilohem, samtal med anhöriga, hjälp att placera barn på daghem och på sommarferier. Samtal med och hänvisning till barnavårdsmän, till privata hjälporganisationer och socialvårdsbyråer.

Hem- och sjukbesök förekomma ofta av de mest skilda anledningar.

Hemsysstrarnas arbetsschema uppgöres med hänsyn i första hand till sjukdom i hemmet och till de fall, där annars tjänstledighet från arbete måste sökas. Bokföring och statistik över hemsysstrarnas verksamhet utföres, löner och skatter utbetalas genom personalkonsulenten.

Efter anmälan hos personalkonsulenten beviljas lån ur spar- och lånekassan till tandvård, rekreation efter sjukdom, sanering av affärer m. m. Då kassan under de två senaste åren flitigt anlåtats, tar bokföringen, avdragslistorna till centralkassan och allt expeditjonsarbete i samband med uppsägningar och lån helt en persons arbetskraft i anspråk.

Anskaffande av möblerade rum äger rum genom samarbete med uthyrningsbyråer, kommunala bostadsförmedlingar, bostadsföreningar och genom annonsering. Personalkonsulenten står för hyreskontraktet till en våning, vars rum uthyres till personal, som är anställd vid bankavdelningen, samt uppbär hyrorna och vidarebefordrar dem till postverket.

För sportstugan vid Solsidan har personalkonsulenten ansvaret, ordnar med nyanskaffningar, för räkenskaperna, verkställer inventering, anställer värdfolk för sommaren och ordnar fester för olika personalgrupper.

För kontorsgymnastiken äger kontakt rum med gymnastikdirektören och för gymnasterna. Tidsschema upprättas för gymnastiken på de olika avdelningarna.

Kontakt med de nyanställda dels under utbildningskurser, dels på respektive arbetsplatser.



Expeditionsarbetet består av in- och utgående skrivelser, registrering av personal, inbetalning av premier till olycksfallsförsäkringen, anskaffandet av billiga teaterbiljetter och konsertabonnemang. Förfrågningar om kurser av olika slag, semesterresor m. m. besvaras. Upplysningar lämnas angående personalkonsulentarbetet till olika besökare, såsom socialinstitutets elever m. fl.

I övrigt förekommer samarbete med de olika personalföreningarna och med skyddsombuden. Såväl ordningen i lunchrummen som städningen av toaletter och garderober övervakas.

### Personalkonsulentens befogenheter och ställning inom företaget

Personalkonsulentens ena huvuduppgift är, som torde ha framgått av föregående avsnitt, att tillhandagå företagsledningen med utredningar, undersökningar och råd i personalvårdsfrågor. Arbetsbefälet har också att i frågor rörande omplacering av anställda, nyanställning, vissa skyddsfrågor m. m. rådgöra med konsulenterna. Av uppgifterna framgår, att konsulenten icke har några egentligt beslutande funktioner i dessa frågor. Konsulenten skall i allmänhet underställa företagsledningen eller arbetsbefälet lämpliga förslag. Dessa ha därefter att med hänsyn till sina befogenheter fatta beslut i frågan.

Den andra huvuduppgiften är att utöva en gentemot de anställda rådgivande och stödjande verksamhet. Det kan här vara fråga om att ordna kurser, lämna viss hjälp till studier och att utöva personlig rådgivning. I sistnämnda fall brukar konsulenten i allmänhet ha en fullt självständig och med *diskretionsplikt* förenad funktion. Anledningarna härtill äro främst två. För det första ingriper den rådgivande verksamheten icke direkt i förhållandena på arbetsplatsen och berör icke order- och ansvarsfördelningen inom företa-

get. För det andra måste en sådan rådgivande verksamhet, för att kunna mötas med fullt förtroende från de anställdas sida, kunna bedrivas utan att överordnade erhålla kännedom om de privata förhållandena, som blottas för konsulenten. Denne har alltså i privata angelägenheter även diskretionsplikt gentemot den högste chefen. Undantagna från diskretionsplikten är dock frågor om stöld och liknande, som lagligen måste beivras, eller direkta tjänstefel, som skola behandlas av överordnad eller styrelse.

Personalkonsulentens *ställning i företaget* blir beroende av den interna företagsorganisationen. I allmänhet är konsulenten underställd den person inom företaget, som har beslutande befogenheter i de väsentliga av de frågor, som konsulenten har att handlägga. Ofta blir konsulenten ansvarig inför samma person för åtgärder, som röra den gentemot de anställda rådgivande och stödjande verksamheten. Stundom kan konsulenten också vara underställd någon, som är föredragande inför beslutande organ. Av detta följer, att konsulenten oftast blir underordnad någon högre tjänsteman inom företaget. Icke sällan är konsulenten direkt underställd högste chefen. Då större företag organiserat en särskild personalavdelning, som icke endast har administrativa utan också personalvårdande uppgifter, inordnas konsulenten stundom under personalchefen. Om konsulenten företrädesvis utövar sin verksamhet inom en viss avdelning, kan avdelningschefen vara konsulentens närmaste överordnade. Den allmänna regeln synes sålunda vara, att avståndet mellan konsulenten och den i de väsentliga personalvårdsfrågorna beslutande personen (eller organet) skall vara så kort som möjligt.



I allmänhet ha konsulenterna inga *arbetsinstruktioner* (t. ex. Stockholms spårvägar, posten, telegrafverket, vissa enskilda företag). Där instruktioner förekomma, ha de en mycket allmän karaktär. Anledningen härtill har i stor utsträckning varit, att företagen, när tjänsterna inrättades, icke ansett sig kunna omedelbart fastställa arbetsuppgifternas art och omfattning. Efter en tids verksamhet, då gränsdragningen genom praxis blivit någorlunda fast, har man också ansett, att en av instruktion obunden verksamhet smidigare kan anpassas till aktuella behov. Från andra håll har dock betonats, att en instruktion skulle vara ett stöd för konsulentens verksamhet och skulle öka möjligheterna för denne att, särskilt i början av verksamheten, vinna kontakt med både arbetsledningen och de anställda.

#### **Antalet konsulenter, assistenter m. m. inom vissa företag**

Antalet verksamma personer inom personalvården inom olika företag varierar givetvis avsevärt. Den inre organisationen, de anställdas fördelning på åldrar, kön, arbetare och tjänstemän, inkomstgrupper m. m., företagets belägenhet, uppdelning på olika arbetsplatser, avtalsbestämmelser, sociala förpliktelser o. s. v., påverka i hög grad antalet. Betydelsen av dessa faktorer kan inte här diskuteras. I det följande skall lämnas några uppgifter angående antalet personalkonsulenter med direkt underordnad personal i vissa företag som-maren 1949.

Vid *Stockholms spårvägar*, som har cirka 7.500 anställda, började den manlige konsulenten sin verksamhet under år 1944. Sedan år 1946 har konsulenten två assistenter. En av dem sköter huvudsakligen frågor, som röra de partiellt arbetsföra, den andra anskaffningen av bostäder m. m.

Konsulenten har dessutom ett visst antal sjukbesökare (för närvarande 8) till sitt förfogande. Dessa utväljas bland sådan arbetshämmad personal, som bolaget har svårt att sysselsätta i trafikdriften eller med annat manuellt arbete.

*Generalpoststyrelsens bankavdelning* med ca 3.500 anställda, varav endast några hundra manliga, tillsatte personalkonsulent 1936. Konsulenten, som är kvinnlig, har till sitt förfogande en biträdande konsulent och ett kanslibitråde. Dessutom äro två hemsystrar anställda.

*Telegrafverkets 4:e distrikt*, som omfattar Stor-Stockholm, tillsatte en konsulent 1944. Konsulenten, som är kvinnlig, befattar sig i huvudsak med frågor, som röra telefonisterna, för närvarande cirka 2.400, varav några hundra på decentraliserade arbetsplatser. Konsulenten har ett biträde, som ursprungligen varit anställd som telefonist. En hemsyster är anställd. Förtroendeläkare utövar en konsulterande verksamhet i personalvårdsfrågor. Vid telegrafverkets verkstad i Nynäshamn med 1.200—1.300 anställda finnes en manlig personalkonsulent. Telegrafstyrelsen har dessutom nyligen tillsatt personalkonsulenter vid stationerna i Göteborg och Malmö.

*Aktiebolaget Gunnar Collijn*, Stockholm, har haft personalkonsulent sedan 1929. Av de vid stockholmsfabriken cirka 400 anställda är övervägande antalet kvinnliga arbetstagare. Ett 60-tal är tjänstemän. En konsulent är anställd men brukar ha hjälp av en praktikant från socialinstitutet eller liknande.

*Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson*, Mid-sommarkransen, har cirka 5.000 anställda, varav cirka 1.500 tjänstemän. Företaget har en särskild personalavdelning, som fungerar som s. k. hjälpavdelning, med både administrativa och personalvårdande uppgifter. Underordnade organ äro personalregistret, sjukvården, intressekontoret, personalkonsulenten och en korrespondensbyrå. Studieavdelningen är även formellt inordnad under personalavdelningen. Två personalkonsulenter och två assistenter finnas anställda.

#### **Kompetenskrav, lönegradsplacering m. m.**

I fråga om *kompetenskraven* på den personal, som skall tjänstgöra i perso-



nalvården, har stadskollegiet i Stockholms stad anlagt följande synpunkter. Av den i ledningen ingående sekreteraren, för vilken akademisk eller motsvarande examen räknas som merit, bör fordras ådagalagd förmåga att på ett fullgott sätt behandla sociala och psykologiska problem samt arbetsmarknadsfrågor. Förmåga att självständigt handlägga ärenden och att bedriva utredningsarbete bör tillmätas avgörande betydelse.

För personalkonsulenterna förutsätter lönekommittén som regel viss teoretisk utbildning jämte praktik i personalvård eller inom angränsande områden jämte vissa insikter och ådagalagda färdigheter. Den teoretiska utbildningen bör närmast motsvara den, som ges i socialinstitut. Även tekniska examina, t. ex. ingenjör- eller verkstärexamen vid tekniskt institut eller läroverk, böra kunna meritiera till dessa tjänster. Teknisk examen bör dock kompletteras med insikter på det psykologiska området. Vid sidan av den teoretiska utbildningen bör krav på erfarenhet från personalvårds- eller arbetsledartjänst uppehållas.

I den mån teoretisk utbildning saknas, bör man kräva en omfattande praktisk utbildning. Den bör dessutom vara kompletterad med studier i någon form av framför allt sociala och psykologiska frågor och arbetsmarknadsförhållanden.

I övrigt torde insikter i företagsorganisatoriska och ekonomiska frågor, förvaltningskännedom m. m. vara av väsentligt värde. Lönekommittén erinrar slutligen om att det är personalkonsulentens personliga egenskaper, som utgöra en av de viktigaste förutsättning-

arna för ett framgångsrikt personalvårdsarbete.

*Beträffande lönegradsplaceringarna* förordade lönekommittén, att *sekreteraren* hänföres till lönegrad 30 enligt stadens löneplan (begynnelselön 13.848 kronor; slutlön 15.528 kronor), eftersom arbetsuppgifterna måste anses som minst likvärdiga med dem, som i allmänhet utföres av kommunalförvaltningens sekreterare. *Personalkonsulenternas* lönesättning finge bedömas med hänsyn till löneläget för personalkonsulenter i öppna marknaden, eftersom jämförliga tjänster icke finnes hos Stockholms stad. Lönerna i öppna marknaden syntes av vissa stickprov att döma växla ganska starkt med hänsyn till bland annat uppgifternas art, företagens storlek, anställningstid, ålder m. m. Några bestämda slutsatser hade icke varit möjliga draga, men löner mellan 600—800 kronor per månad vore icke direkt ovanliga. Även högre löner förekommo. Med beaktande av detta skulle en placering i lönegrad 17 eller 18 (begynnelselön 7.428 kronor; slutlön 8.628 kronor) kunna övervägas. Emellertid måste det ställas särskilda krav på konsulenternas förmåga att både tränga in i och behärska förvaltningsorganisationen och i förhållandet till befäl och personal framträda som kunniga och dugliga specialister. Då dessa egenskaper dessutom som antytts borde förenas med goda psykologiska insikter och en viss ledarförmåga syntes en högre placering rimlig. Lönekommittén förordade lönegrad 20 (begynnelselön 8.136 kronor; slutlön 9.684 kronor). (Till ovan angivna löner kommer rörligt tillägg, i juli 1950 20 %).



## V. ALLMÄNNA SYNPUNKTER PÅ PERSONAL- VÅRDENS UPPGIFTER

---

I detta sammanhang är avsikten icke att giva en fullständig definition av personalvården, sådan som den utformats inom försvaret. Måhända är det även omöjligt att en gång för alla eller ens för en rätt kort tidsperiod fixera omfattningen av en personalvård, som till hela sin karaktär är en produkt av en ingalunda avslutad social utveckling.

Den tidigare lämnade översikten visar att uppfattningarna om personalvårdens innehåll skiftat under senare årtionden. Den andliga vården har sedan gammalt en fast förankring i den svenska krigsmakten. Den goda stridsmoralen byggde under århundraden på en kristen grunduppfattning hos soldaten och den kan förmodas i många fall göra så ännu i dag. Ännu rätt långt in på 1900-talet var den andliga vården i form av *själavård* ensam uttryck för ett särskilt omhändertagande, som alltid ingått som ett självklart led i befälets *truppföring*.

Under åren före 1920 vidgades den andliga vårdens innehåll. Fälthögskoletanken väcktes till liv, en naturlig följd av de folkbildningssträvanden, som alltmera vunno mark i samhället. Begreppet den andliga vården inom försvaret fick en religiös och en kulturell sida. Som en sammanfattning av denna utveckling återgives en målsättning, som

1937 års sakkunniga formulerade åt sig: »Den andliga vården vid försvarsväsendet avser att bland militärpersonalen bedriva sådan verksamhet, som har såväl religiöst och moraliskt väckande och fostrande som även intellektuellt utvecklande och allmänbildande syfte.»

Samma sakkunniga ha även framlagt en närmare motivering för den andliga vården.

Det kan invändas, att den militära utbildningen tager alla de värnpliktigas fysiska och psykiska krafter i anspråk i en omfattning, som gör att hågen och förmågan att utnyttja fristunderna till annat än den rena vilan och avkopplingen icke äro tillfinnandes. Härtill kan emellertid framhållas, att många värnpliktiga äro väl förtrogna med att efter arbetsdagens slut ägna åtskilliga timmar åt förenings- och studiearbete eller annan andlig verksamhet. Den spänstiga ungdom, som numera inrycker till tjänstgöring, torde efter de första utbildningsdagarna icke känna det militära arbetet mera betungande än det civila. Både idrottsplanen och dansbanan kunna giva exempel på, att de värnpliktigas kraftresurser efter dagens möda i allmänhet äro långt ifrån uttömda.

Det har sålunda tidigt konstaterats, att den kulturella verksamheten vid sidan av den religiösa bidrager till höjande av den militära personalens allmänna duglighet. Erfarenheten har också visat att militärtjänsten kräver både

fysisk och psykisk ansträngning, som sedan i sin tur kräver avspänning. Både som avspänningsmedel och som ett intellektuellt fostrande medel har därför *bildningsverksamheten*, som i sin moderna form utvecklades först under beredskapsåren, blivit av militär betydelse.

Den målsättning, som 1937 års sakkunniga angav, tog dock i första hand sikte på att var och en inom försvaret skulle få samma möjligheter som i det civila livet till religiös väckelse och tuppbyggnad, till kontakt med folkbildningsverksamheten i dess olika former och till ett värdefullt utnyttjande av fritiden. Det bör observeras, att denna målsättning tillkom under en fredsperiod med relativt kort värnplikts-tjänstgöring.

Erfarenheten har även visat, att denna bildningsverksamhet haft stor betydelse för individen. Den militära bildningsverksamheten har blivit en väsentlig del av den allmänna folkbildningsverksamheten. Det måste dock understrykas, att den militära utbildningen skall komma i första hand och att bildningsverksamheten icke får vare sig i fråga om tidsutrymme eller på annat sätt inkräkta på möjligheten att genomföra en tillräckligt effektiv utbildning i fred.

Bildningsverksamheten synes även i vissa fall ha kunnat anpassa sig till dessa krav. Detta har skett bl. a. genom införande av den *medborgarundervisning*, som sedan några år ingår som ett led i den ordinarie utbildningen. 1945 års militärutredning anförde i sitt betänkande härom:

Enligt vår mening skulle en utsträckning av soldatundervisningen att omfatta rena skolämnen — hur nyttig och nödvändig den ur allmän bildningssynpunkt än kunde vara — på ett avgörande sätt komma att förändra hela karaktären av värnplikts-

tjänstgöringen. Stora problem skulle uppstå med hänsyn till de värnpliktigas olika kunskapsnivå, och hela uppläggnings- och utbildningsstrukturen skulle bli ett ömtåligt problem. Det skulle nämligen komma att krävas en förlängning av utbildningstiden utöver vad som av militära skäl är nödvändigt. Genom den utveckling, som fritidsundervisningen tagit under beredskapsåren, synes också behovet av fortbildningskurser för de värnpliktiga åtminstone i viss mån vara tillgodosett.

Däremot anse vi, att de värnpliktiga böra erhålla upplysning rörande de elementäraste samhällsproblemen. Denna uppgift sammanhänger nämligen med den upplysning om försvaret, som den värnpliktige erhåller och i ökad utsträckning bör erhålla under sin utbildning. Endast genom att denna upplysning kompletteras med undervisning eller studier i allmän medborgarkunskap, får den värnpliktige möjlighet att placera försvaret i dess sociala sammanhang och han erhåller samtidigt en överblick över de medborgerliga rättigheter, som korrespondera mot de medborgerliga plikterna, bland vilka den allmänna värnplikten är en av de betydelsefullaste.

Med bibehållande av möjligheterna för dem, som önska ägna sig åt verkligt bildningsarbete, har samtidigt bildningsverksamheten alltmer inriktats på *hobbyverksamhet* eller utvecklats till en form av sysselsättningsterapi. Även här ansluter sig verksamheten inom försvaret i viss utsträckning till den utveckling, som kännetecknar folkbildningsarbetet i stort. Under militärtjänstgöringen med dess begränsade möjligheter att utnyttja alla det civila livets resurser har dock behovet av fritidssysselsättning kommit att starkare markeras.

Denna på sätt och vis nya form av militär personalvårdsverksamhet, som överensstämmer med en av den moderna socialvårdens viktigaste arbetsuppgifter, ansluter mycket nära till *förströelseverksamheten*. Denna kom att få en utomordentligt stor betydelse un-



der beredskapsåren. Även under fredstid föreligger behov av förströelse för kasernerad personal, men för att genomföra en sådan verksamhet under fredsförhållanden kräves i allmänhet en mindre arbetsinsats än i fält. Vad ovan anförts om bildningsverksamhetens uppgifter och begränsning kan även återopas i detta sammanhang.

1940 års militära socialvårdskommitté hade möjligheter att närmare undersöka de behov av personalvård i olika former, som framkom under beredskapstjänstgöringen. Vikten av handledning och hjälp i angelägenheter av personlig och social natur framstod nu med all skärpa. Den militära *socialvården* kom mycket snabbt att bli den primära delen av personalvården. Anledningarna härtill voro flera. I 1940 års sakkunnigas betänkande är följande anförts om betydelsen av socialvård under krigsförhållanden:

Det innebär intet underskattande av de andliga faktorerna, av vad man med ett modernt slagord kallat den andliga beredskapen, om man konstaterar, att inom försvarsväsendet likaväl som annorstädes den andliga verksamheten behöver ett materiellt underlag. Och det vittnar endast gott om andan, när man konstaterar, att vården om soldatens familj kan vara betydelsefullare för hans motståndskraft än omsorgen om de kämpande styrkornas liv och lem. I det totala krigets tid gå frontsoldatens tankar med stegrad oro till de hemmavarande, som nu också befinna sig på en krigisk front med faror för liv och lem. Det är därför viktigare än någonsin att ge den vid fronten kämpande familjefadern känslan av att hans närmaste icke lida men, därför att han kallats ut. Från finska kriget (1939—40) föreligga gripande vittnesbörd om soldater, som mitt i den våldsamma artillerielden på karelska näset oroad sig mest av allt för huru de hade det där hemma.

Under en fredlig beredskapsperiod, med dess i och för sig oroande väntan, kan denna oro för dem där hemma allvarligt tära på soldatens kraft och vilja. Och till

denna oro kommer, om ej tillräckliga stödåtgärder vidtagas, lätt en gnagande känsla av att icke vara rättvist behandlad. Ty den, som är utkallad en längre tid, drabbas utan tvivel synnerligen hårt i jämförelse med övriga medborgare. Medan den ene ligger inkallad, själv lever under besvärliga förhållanden och får sin och de sinas ekonomi undergrävd, fullgör den andre kanske mot god betalning sin »värnplikt» i krigsindustriens tjänst. Det kan, säger den inkallade sig, inte vara någon rättvisa i att den som står i främsta linjen, beredd till försvar för folkhemmet, skall se sitt hem falla i ruin.

Motsvarande synpunkter på den sociala verksamheten under fredsförhållanden ha anförts av en förutvarande chef för försvarsstabens personalvårdsavdelning, överste G. Kolmodin, vid Sverges socialdemokratiska ungdomsförbunds konferens »Folk och försvar» år 1949.

Den sociala personalvården intar enligt min uppfattning utan tvekan en särställning och första platsen inom den militära personalvården. När staten tar den civila medborgaren i anspråk för sitt försvar, vare sig det gäller utbildning i fred eller tillämpning under beredskap eller i krig måste staten också ge honom skäligt vederlag härför och därvid också, så långt detta är möjligt och behövs, dra försorg också om hans anhöriga, som har varit beroende av hans arbete, inte endast så länge han kan göra sin insats i försvaret, utan också sedan han stupat eller blivit invalid. I det sistnämnda fallet gäller det ju lika mycket honom själv och härvid är det en huvudsak att genom arbetsvård på nytt inordna honom som nyttig och värdefull samhällsmedlem. Den militära personalvårdens uppgift blir, att i vad på den ankommer se till, att medborgaren-soldaten kommer i åtnjutande av alla de förmåner, som författingsenligt är honom tillförsäkrade. Men det är inte nog med detta. Det gäller också att på grundval av erfarenheter och överväganden lägga fram förslag till kompletteringar och förbättringar, som kan behövas. Och därutöver måste den sociala personalvården hjälpa en var till rätta med alla bekym-



mer och svårigheter, som kan uppstå i samband med och under en inkallelse även i fred, samt i viss omfattning också vid återgången till det civila.

Det synes självklart, att behovet av social personalvård är viktigare och större under försvarsberedskapen och i krig än under, som man säger, normala fredsförhållanden, men erfarenheten under tiden efter försvarsberedskapens slut har visat, att behovet i fred är vida mer omfattande, än man räknade med, då beredskapsorganisationen avvecklades.

Den socialvårdande verksamheten inom försvaret växer oavbrutet även i fredstid. Detta beror i stor utsträckning på den utomordentligt omfattande utvecklingen inom den allmänna socialpolitiken, en utveckling, som kräver sin motsvarighet inom försvarsorganisationen.

Därtill kommer att sociala aspekter i allt större utsträckning måste läggas icke blott, på den enskildes personliga förhållanden under den tid, han tjänstgör inom försvaret, utan även på utbildnings- och övningsarbetet och därmed sammanhängande tjänsteförhållanden. Sociala åtgärder i olika avseenden ha visat sig vara till väsentlig nytta för den militära tjänsten. Från rent militär synpunkt liksom från den enskildes ha de sociala arbetsuppgifterna att underlätta övergången från civil till militär verksamhet och återgången till det civila livet liksom att under tjänstgöringstiden göra det möjligt för den enskilde att utan alltför stora personliga uppoffringar fullgöra sina uppgifter visat sig betydelsefulla.

I vissa fall är även här en gränsdragning nödvändig. En form av begränsning är omfattningen av de kostnader, en utvidgad social verksamhet på många områden innebär. En annan gräns måste dragas i samband med avvägning mellan å ena sidan den enskildes frihet och individuella integritet och å andra sidan den militära utbildningens krav. Ett närmare bedömande härav är i nuläget svårt att göra. Den sociala personalvården har nämligen ännu icke nått det led i sin utveckling, då en klar överblick av de flesta nödvändiga åtgärderna kan erhållas. I redogörelsen för de olika arbetsuppgifterna kan man även märka att den sociala delen av personalvården är avsevärt mer mångskiftande än övriga delar.

Den sociala omvårdnaden är som särskilt begrepp inom försvaret en ny företeelse — drygt tio år — men överensstämmer till stora delar med det omhändertagande, som sedan århundraden tillhört befällets ledning av sin trupp, *truppföringen*. Uttryck därför återfinnes även i nu gällande tjänstereglemente för krigsmakten, som ifråga om chefs skyldigheter bl. a. säger: »Chef skall främja underställdas rätt och bästa och väl vårda sig om dem. Han skall förvissa sig om, att var man sker rätt.»

I detta sammanhang saknas möjlighet att närmare behandla förhållandet mellan befäl och manskap i mer vidsträckt mening. Personalvårdens huvuduppgift — att skapa samverkan, samarbete och kamratskap mellan befäl och meniga och därvid åstadkomma en god disciplin och förståelse för varandra — har behandlats bl. a. av 1945 års militäretredning och av överbefälhavaren i hans yttrande över denna utrednings betänkande. Till personalvårdens arbetsuppgifter hör att åstadkomma ett *gott förhållande mellan befäl och meniga* och mellan olika personalkategorier och personer överhuvudtaget.

Under beredskapsåren förelåg ett starkt behov av *upplysning till den militära personalen* i in- och utrikespolitiska frågor, om det militära läget, om anledningar till vissa vidtagna åtgärder m. m. Den ökade kontakt som kom till stånd mellan de civila och den militära personalen och nödvändigheten att förbereda allmänheten på ett eventuellt krigsläge medförde krav på en allsidig *utåtrikad upplysning om försvaret*. De allmänna synpunkterna härpå återfinnas i direktiven till försvarets upplysningsutredning.

De yttre omständigheternas tryck har — — — icke kunnat helt förhindra, slitningar. Sådana ha bland annat i vissa fall framträtt i förhållandet mellan försvaret samt de civila institutionerna och sam-



hällsintressena. Många av motsättningarna på detta gränsområde måste vara att betrakta som konsekvenser av de inskränkningar i de enskildas rörelsefrihet, som försvarsförberedelserna medfört. Andra torde ha betingats av bristande kännedom på ömse sidor om föreliggande faktiska förhållanden, om de medel, med vilka försvarsberedskapen måste upprätthållas, samt om skilljaktigheterna mellan civila och militära tänkesätt och organisationsformer. Dessa missförstånd ha tid efter annan framkallat icke önskvärda friktioner och ha onekligen utgjort en belastning vid ansträngningarna att vidmakthålla en god försvarsberedskap.

Att så blivit fallet är i och för sig icke oväntat. En utomstående, som haft föga eller ingen kontakt med militära frågor, kan ha svårt att göra klart för sig de speciella omständigheter, under vilka den militära personalen arbetar. En militär organisation måste vara i stånd att effektivt fungera framför allt under de onormala förhållanden, som krig framkallar, och dess verksamhet måste således inriktas på att förbereda för situationer, som icke alls överensstämmer med de under fred föreliggande. Många och mycket av verksamheten och arbetsformerna på det militära området måste därför te sig främmande eller rent av meningslöst för den som icke tar hänsyn till de betingelser, under vilka de militära maktmedlen ytterst måste brukas. Omvänt kan den otillräckliga förtrogenheten med moderna samhällsliga och politiska frågor, som ej sällan kännetecknar militärbefäl liksom många andra yrkes- och samhällsgrupper i vårt land, medföra svårigheter, när militärbefälet under kritiska förhållanden har att träda i närmare kontakt med det civila samhällslivet. Särskilt måste denna spänning mellan civila och militära betraktelsesätt framträda i det mellanläge mellan fred och krig, som förstärkt försvarsberedskap utgör. Denna beredskap erbjuder därför god jordmån för missförstånd av angivet slag.

De åtgärder, som sålunda mer eller mindre systematiskt på detta område vidtagits, ha säkerligen varit av betydelse för att öka förståelsen och förbättra samarbetet mellan krigsmakten och samhället i övrigt. Bland dem äro de som på enskilt initiativ kommit till stånd icke minst värdefulla och bära även vittnesbörd om be-

hovet av ytterligare åtgärder på detta område. Jag finner det välbetänkt att statsmakterna verksamt stödja dessa strävanden, som ytterst åsyfta att skapa en än fastare förankring av försvaret hos det svenska folket. Beredskapstiden har såsom av det föregående framgår givit rika erfarenheter rörande de föreliggande bristerna, och det synes lämpligt att, med dessa erfarenheter ännu levande, med ledning av dem upptaga frågan till övervägande.

Härvid måste man göra klart för sig, att den upplysningsverksamhet, varom här är fråga, måste riktas åt två håll och avse dels försvarets personal, dels allmänheten.

Denna upplysningsverksamhet innefattar i sig även den viktiga uppgiften att skapa *kontakt mellan civilt och militärt* och samarbete mellan civila och militära medborgare och institutioner.

---

Enligt tjänstereglementet för krigsmakten är personalvård »omsorg om truppen i socialt och kulturellt hänseende. Den omfattar upplysning, social rådgivning, frivillig bildningsverksamhet och förströelse. Dess främsta syfte är att gagna andan inom krigsmakten». Av ovanstående översikt framgår dock att personalvård i modern mening icke är begränsad på det sätt till de uppgifter tjänstereglementet nämner. De arbetsuppgifter, som i nuläget inrymmas i personalvårdsverksamhet inom försvaret, återgives i kapitel IV.

Under de studiebesök, som vi under året ha gjort vid främmande länders krigsmakter, kunde vi se den omfattning, som personalvårdsverksamheten fått. Vi fingo bestyrkt genom samtal med auktoritativa högre officerare, att man från militärt håll fäste det allra största avseende vid en effektiv personalvård. Denna militära värdering synes framför allt härröra från de erfarenheter, man i de krigförande länderna vunnit av personalvårdens betydelse under krigsförhållanden.

Som exempel på denna uppskattning av personalvårdens värde kan nämnas det omdöme, som general Thomas T. Handy, högste chef över de amerikanska stridskrafterna i Europa, avgav vid ett samtal under vårt besök. Han framhöll därvid den stora betydelsen av »welfare, morale and information» och ansåg personalvården lika omistlig inom en krigsmakt som den operativa planläggningen eller materieförsörjningen.

Med ledning av de erfarenheter, som vunnits inom såväl den militära som den civila personalvården, skulle personalvårdens huvuduppgifter kunna sammanfattas sålunda.

Den första uppgiften — omsorg om individen — innefattar stöd och hjälp till personalen i svåra situationer av allmänt social, ekonomisk eller rättslig natur eller av mer personlig art. För att lösa denna uppgift måste personalvården huvudsakligen inriktas på den enskilde individen och dennes situation. I viss mån ingår i denna uppgift att för alla eller vissa grupper — värnpliktiga, fast anställt manskap, befäl eller civil personal — söka skapa rättvisa och berättigade förmåner eller förhållanden. Denna uppgift begränsas av ekonomiska och andra resurser, som stå till förfogande. Storleken av dessa resurser måste anpassas mindre efter behoven än efter ekonomiska tillgångar och tjänstekrav.

Den andra uppgiften — effektivitetshöjning — innebär att skapa förståelse och intresse hos den enskilde för det arbete han är sysselsatt med eller den utbildning han genomgår samt att ska-

pa förutsättningar härför genom åtgärder, som leda till ökade kunskaper och god trivsel. Denna uppgift är alltså närmast av arbetsfrämjande natur och för att lösa den inriktas ofta verksamheten på all personal eller större grupper samtidigt. I fråga om denna uppgift — liksom i viss utsträckning även i fråga om ovannämnda — äro de förebyggande åtgärderna av stor betydelse. Kostnaderna böra i detta fall bestämmas av det resultat — den effekt — som beräknas bliva uppnådd.

I enlighet med denna tankegång skulle en närmare definition av målsättningen för den praktiska personalvårdsverksamheten inom försvaret vara följande:

Hjälpa den enskilde i hans personliga angelägenheter.

Skydda den enskildes medborgerliga och mänskliga rättigheter.

Underlätta för den enskilde att anpassa sig i den militära miljön.

Ordna fritidssysselsättning med hänsyn till person och trivsel.

Medverka till ett gott förhållande mellan all personal.

Stärka den enskildes »arbetsmoral» och lojalitet.

Giva en allmän medborgerlig fostran.

Skapa motståndskraft hos allmänheten och god stridsmoral hos soldaten i krig eller krigsfara.

Främja förståelsen för försvar och militär utbildning.

Vidmakthålla och förbättra samarbetet mellan krigsmakten och samhället i övrigt.



## VI. ARBETSUPPGIFTER

---

Såvitt bekant är ha personalvårdens arbetsuppgifter icke tidigare redovisats i detalj. Detta torde bero på att de områden, inom vilka personalvårdsoffice- ren och personalvårdsassistenten m. fl. verka, äro mycket svåra att fixera. Det ligger i personalvårdens natur att även förekomma i situationer, som icke i förväg kunna fastställas.

Grundvillkoret för att kunna bedöma en personalvårdsorganisations storlek är att inventera arbetsuppgifterna och i anslutning därtill värdera de speciella befattningshavarnas insatser. Därmed är icke sagt att i det följande alla tänkbara arbetsuppgifter komma att behandlas. Varje människa har sina särskilda problem och uppfattningar, som icke låta sig klassificeras i grupper.

För personalvårdens omfattning i stort har tidigare redogjorts. I den följande redogörelsen, som nära ansluter sig till förteckningen över arbetsuppgifter i det frågeformulär, vilket tillställts samtliga förbandschefer m. fl. (bilaga 1), kommer den sociala verksamheten att dominera. Denna omfattar nämligen många grenar, av vilka flertalet i huvudsak omhänderhavas av andra än personalvårdens befattningshavare vid förbanden. I enskilda fall kan dock föreliggande uppgifter kräva ganska avsevärda insatser av personalvårds- officer och personalvårdsassistent.

Vid besvarandet av det omnämnda frågeformuläret skulle förbandschefer-

na uppgiva bl. a. vilka arbetsuppgifter, som f. n. åläge *dels* personalvårdsassistent och *dels* personalvårds- officer. Uppllysning härom inkom från samtliga *åttiofem* förband och skolor. Dessutom frågades vilka arbetsuppgifter, som skulle kunna handhavas av en befattningshavare motsvarande en personalvårdsassistent med tillräcklig tid och erforderliga kunskaper (i fortsättningen för undvikande av upprepningar kallad »personalvårdstjänstemannen»). Denna fråga besvarades av *femtio två* förbandschefer. Den statistiska bearbetningen av svaren redovisas i det följande.

### Själavården

Själavården omhänderhaves främst av militärpastorerna. Som tidigare anförts bör själavården dock inräknas i personalvården. Redan nu medverka på några håll även personalvårds- officer och personalvårdsassistent inom detta område.

a) *Gudstjänstverksamheten* bedrivs i huvudsak genom kyrkogudstjänster, fältgudstjänster, korum och andakts- stunder. I första hand bär militärpastor ansvaret för denna verksamhet, men i många fall leder även kompanichef eller annat befäl korum m. m. Vid nio förband medverka även personalvårds- assistenterna. Detta bör emellertid ses mot bakgrunden av att f. n. vid ett tiotal förband den deltidstjänstgörande

assistenten är präst, KFUM-sekreterare eller soldathemsföreståndare. Fyra assistenter äro f. ö. samtidigt militärpastorer vid sina förband. Det finns anledning att i samband med rekryteringsfrågan återkomma till detta förhållande.

Över 30 % av de förbandschefer, som besvarat frågan om vilka arbetsuppgifter, som borde kunna åläggas »personalvårdstjänstemannen», ha ansett att denne bör kunna medverka i sådan verksamhet. Som framgår av yttranden i andra sammanhang har man för den skull icke ansett att assistenten bör vara präst eller motsvarande.

Vid tjugosex förband medverkar personalvårdsofficeren på detta område. Även om det är troligt att detta i flera fall beror på att personalvårdsofficeren samtidigt är kompanichef (motsvarande), torde det dock även förekomma att han just i egenskap av personalvårdsofficer håller korum o. dyl.

Det bör icke tillhöra assistentens eller personalvårdsofficerens *åligganden* att medverka i gudstjänstverksamheten. Är den enskilde befattningshavaren intresserad, villig och kunnig, bör det å andra sidan icke ställas några hinder för en sådan medverkan, om den icke från kyrkligt håll anses olämplig.

Vid anordnande av gudstjänster o. dyl. kräves i allmänhet en hel del praktiska *förberedelser*. Dessa torde framför allt ankomma på dagbefäl m. fl. att genomföra, men i detta sammanhang kan även personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent vara till nytta. Härvid avses bl. a. deras skyldighet att tillse att gudstjänster o. dyl. kommer till stånd. Av militärpastorernas ämbetsberättelser framgår stundom, att endast ett fåtal korum hållits under ett utbildningsår. Prästen, som kanske

ibland har svårt att få kontakt med förbandschefen, har icke verkat »pådrivande». Personalvårdsofficeren eller den heltidsanställda personalvårdsassistenten, som har sin dagliga tjänst på förbandet, har däremot stora möjligheter att åtaga sig denna uppgift.

I detta sammanhang framhålles önskvärdheten av att möjligheter skapas för militärpastorerna att kunna besöka förband, som under längre övningar ligga utom förlägningsorten.

Sammanfattningsvis synes alltså både personalvårdsofficer och personalvårdsassistent ha vissa — ehuru mycket begränsade — arbetsuppgifter på ifrågasvarande område.

b) *Rådgivning i andliga frågor*. Denna uppgift innefattar enligt tjänstereglamente för krigsmakten »samtal med enskilda, särskilt med sårade och sjuka» och »spridande av biblar, andaktsböcker och andra uppbyggliga skrifter».

Erfarenheten visar att militärpastorns mottagning på fastställd tid och i särskild lokal sällan besökes. Karaktären av de problem, som militärpastorn skulle kunna hjälpa till att lösa, är i allmänhet icke av materiell natur och tvingar icke den enskilde till omedelbara åtgärder. Man »drar sig» att tala om dem med någon annan. Däremot händer det allt som oftast att den »uppsökande» prästen kan finna anledning lämna råd och hjälp. Därför torde icke minst hans besök på sjukhusen vara av betydelse.

På åtminstone två områden bedöms militärpastorns arbete i detta avseende vara av praktiskt social natur även av de religiöst helt ointresserade. Det gäller rådgivning i äktenskapsfrågor och prövning av dem, som söka vapenfri tjänst. I det senare fallet är militärpastorns medverkan reglerad i lag.



Vid sexton förband handhar personalvårdsassistent — samtidigt med militärpastorn — rådgivning i andliga frågor. Däremot sysslar endast en personalvårdsofficer härmed. Någon starkare önskan att »personalvårdstjänstemannen» skulle medverka finnes icke. I knappt 8 % av svaren anses det önskvärdt.

I assistenternas sociala rådgivning torde f. n. en hel del frågor av mer eller mindre andlig karaktär förekomma.

Även om de anförda siffrorna inte giva belägg härför, förefaller det sannolikt att de flesta assistenter ha någon erfarenhet av andliga frågor. Många assistenter ha även löst sådana frågor med framgång. Överhuvudtaget är det mycket svårt att draga en gräns mellan vad som i dagligt tal kallas andliga problem och sociala. De äro ofta avhängiga av varandra och måste växelvis lösas med sociala eller andliga medel. Eftersom personalvårdsassistenten i sin tjänst torde komma i kontakt med flera hjälpsökande människor inom förbandet än militärpastorn, synes ett nära samarbete mellan dessa båda vara av väsentlig betydelse. Assistenten får icke hindras av prestigeskäl, motsatt trosuppfattning el. dyl. att tillsammans med militärpastorn diskutera och söka lösa ett uppkommet problem. I vissa fall — t. ex. i förut antydda frågor om äktenskapsförhållanden och vapenfrihet — är ett sådant samarbete ofta oundgängligen nödvändigt. Omvänt får naturligtvis icke militärpastorn av några skäl känna sig förhindrad till nära kontakt med assistenten. En del av militärpastorernas ämbetsberättelser visar att sådan samverkan icke alls förekommer. Det är icke möjligt att i detta sammanhang klarlägga anledningen härtill.

Ehuru denna samverkan är av vä-

sentlig betydelse, är den dock icke av den storleksordningen, att den i och för sig motiverar en gemensam innehavare av militärpastors- och assistentbefattningarna. Det torde vara av större värde att två befattningshavare med kunskaper på i viss mån olika områden ha tillfälle att arbeta gemensamt.

Med hänsyn till det anförda framhålles, att personalvårdsassistenten — vid sidan av militärpastorn — på detta område har en ganska väsentlig arbetsuppgift. Däremot synes icke personalvårds-officerare i regel behöva åläggas några uppgifter i detta sammanhang.

c) *Soldathemmen*. Någon möjlighet finns icke att i detta sammanhang redogöra för soldathemsverksamheten. Det må endast framhållas att förhållandena inom denna verksamhet torde motivera att den göres till föremål för särskild utredning.

För den direkta ledningen av soldathemmens verksamhet, såväl den andligt uppbyggande och religiöst främjande som den av marketenterikaraktär, finnas soldathemsföreståndare. De ha i allmänhet erhållit sin utbildning och sin praktiska erfarenhet inom ett religiöst samfund. Detta hindrar icke i och för sig att de kunna vara mycket aktiva och kunniga även inom den del av verksamheten, som främst är trivselbefrämjande. Goda exempel härpå finnas.

Men på flera håll är icke soldathemmen den samlingsplats för värnpliktiga under fritid, som initiativtagarna till hemmen troligen tänkt sig. Endast ett fåtal av dem, som icke redan före militärtjänstgöringen äro religiöst intresserade, känna sig hemma i dessa soldathem. Det kan bero på att föreståndarna icke ha lyckats skapa en miljö, där unga värnpliktiga trivas. Det kan även bero på att hemmen ofta icke ha sådana ekonomi-

ska resurser, som kunna möjliggöra skapande av en trivsam miljö. Konkurrensen från förbandens egen fritidsverksamhet, dess marketenterier och olika slag av förströelsetillfällen på förläggningssorten är kanske den mest betydelsefulla faktor, som gör sig gällande i detta sammanhang. De relativt låga löner och den beroendeställning, som många soldathemsföreståndare f. n. få finna sig i, ha även försvarat rekryteringen av kvalificerade personer.

Vid tjugotre förband medverkar personalvårdsassistent f. n. i soldathemsverksamheten. Flera av de heltidsanställda assistenterna ingå i hemmens styrelse. I ett fall är den deltidanställda personalvårdsassistenten föreståndare för förbandets soldathem. Vid femton förband uppgivas personalvårdsassistenter vara i beröring med verksamheten, ofta som styrelseledamöter. Över 30 % av de förbandschefer som svarat, anse att »personalvårdstjänstemannen» bör medverka på detta område. Det bör observeras i detta sammanhang, att flera förband icke ha soldathem i sin närhet. Detta gäller bl. a. de flesta flygflottiljerna.

Utän tvekan kan soldathemsverksamheten få — och har på sina håll fått — stor betydelse för den militära personalen. Ifråga om den andliga verksamheten är en nära samverkan mellan föreståndaren och militärpastorn mycket önskvärd. Lika värdefullt är ett sådant samarbete mellan föreståndare och personalvårdsassistent, när det gäller trivselfrågorna. F. n. är detta gemensamma arbete på flera håll — kanske de flesta — av mycket liten omfattning eller helt obefintligt. En ändring av detta förhållande skulle säkerligen kunna giva avsevärt bättre utbyte av nedlagt arbete och kapital än för närvarande.

Av betydelse är även att förbandscheferna ägna stor uppmärksamhet åt soldathemmen och att stiftelserna inbjuda cheferna till nära samarbete.

Som framgår av den lämnade redogörelsen har både militärpastor och personalvårdsassistent i fråga om soldathemmen en stor och ganska tidskrävande uppgift. Även personalvårdsassistenter bör härvidlag ha en viss funktion att fylla.

### Socialtjänsten

Socialvården ställer de största krav på personalvårdspersonalen i fråga om tid och om kunskaper. Som av det följande torde framgå har begreppet *militär socialvård* — i det följande benämnt *socialtjänst* — en avsevärt vidare innebörd än vad man menar med socialvård i samhället i övrigt. Närmast kan socialtjänsten jämföras med de affärsdrivande verkens och de större industriernas personalvård och personaltjänst.

Redan nu må framhållas att assistentens sociala verksamhet ingalunda blott omfattar rådgivning under vissa mottagningsstimmar utan även — och kanske huvudsakligen — verksamhet utanför mottagningsrummet.

Den hittillsvarande militära socialtjänsten har främst varit inriktad på värnpliktiga och fast anställt manskap. Den redogörelse, som här följer, lämnas med ledning av erfarenheter under dessa förhållanden. Som framgår av kap. VIII, föreslås att verksamheten i fortsättningen även skall beröra annan än ovannämnd personal.

a) *Tjänstgöringsförhållanden.* Den första kontakten med försvaret får den värnpliktige vid *inskrivningsföreläsningen*. Vid denna sker tilldelning till visst truppslag, uttagning i viss tjänst,



läkarbesiktning och personalprovning m. m. Man vill härigenom finna den inskrivningsskyldiges lämplighet för olika uppgifter. Dessa förrättningar ha emellertid föga utnyttjats för att *förbereda* den värnpliktige för kommande uppgifter. Vid rekrytering av fast anställt manskap, officersaspiranter m. fl. lämnar man däremot utförliga upplysningar om försvaret och militärtjänstgöringen.

Det torde vara av väsentlig betydelse för de värnpliktigas inställning till den utbildning, de skola genomgå, att de före sin inryckning till första tjänstgöring erhålla orientering om livet på ett militärt förband, utbildningens gestaltning, sina skyldigheter och rättigheter m. m. Härigenom skapas förutsättningar för en positiv inställning hos de värnpliktiga redan från inryckningsdagen. Erfarenheterna från årets inryckningar inom armén, då de värnpliktiga genom utsändande av ett specialnummer av »Arménytt» i förväg orienterades om en del tjänstgöringsförhållanden, giva belägg för denna uppfattning. Överbefälhavaren behandlar samma fråga i ett yttrande över 1948 års värnpliktskommittés betänkande:

Att inskrivningen av de värnpliktiga måste göras betydligt grundligare än för närvarande har länge varit uppenbart. I samband härmed bör övervägas om fackpsykologer äro erforderliga i den utsträckning, som principiellt framhålles i betänkandet. Samtidigt förefaller personalantalet enligt kommitténs eget ställningstagande vara beräknat i underkant. Utöver en fackpsykolog och en truppofficer — eller i stället för en av dem — bör kunna övervägas att använda en personalvårdsassistent. Denne har vana att handleda de värnpliktiga i personliga angelägenheter och bör ha förutsättningar att utföra explorationer. Sedan länge ha önskemål uttalats om att vid inskrivningsförrättningar ha tillgång till en specialist, som kan

lämna de inskrivningsskyldiga råd och upplysningar i fråga om ekonomiska förmåner och sociala förhållanden under deras militärtjänstgöring. Härigenom skulle säkerligen övergången från den civila miljön till den militära underlättas och förståelsen hos de värnpliktiga för vissa förhållanden under utbildningstiden ökas.

På detta sätt skulle icke blott ett fastställande av de värnpliktigas psykiska och fysiska beskaffenhet äga rum vid inskrivningen utan även vissa positiva åtgärder kunna åstadkommas för att förbättra de värnpliktigas inställning till sin militära tjänstgöring.

Vid åtta förband medverkade assistenterna och vid tre förband personalvårdsofficerarna enligt förbandschefernas uppgifter vid tidigare inskrivningsförrättningar. Detta torde dock ha skett mycket sporadiskt. En deltidsanställd assistent kan överhuvudtaget knappast anlitas för dessa uppgifter och under nuvarande förhållanden torde även möjligheterna för heltidsanställda assistenter att få tid härtill vara mycket begränsade.

Under vissa förutsättningar borde det emellertid vara möjligt att under någon månad av året frigöra de assistenter, som äro heltidsanställda, för att de skola kunna deltaga i inskrivningarna. Deras uppgifter i detta sammanhang måste anses vara så väsentliga, att dessa förutsättningar böra förverkligas.

I viss utsträckning skulle även härigenom — åtminstone på längre sikt — arbetet för befattningshavare vid inskrivningsexpeditioner och personaldetaljer m. m. underlättas.

Även i fråga om *rekrytering* av fast anställda bör personalvårdspersonalen ha liknande uppgifter. De torde i många fall kunna biträda rekryteringsofficeren i hans arbete, eventuellt kan personalvårdsofficeren övertaga denna arbetsuppgift helt. Vid tio förband äro assistenterna på ett eller annat sätt sys-



selsatta med rekrytering och vid fjorton förband ha personalvårdsofficerarna sådana uppgifter, troligen i vissa fall i egenskap av rekryteringsofficerare. Vid 20 % av förbanden anses »personalvårdstjänstemannen» böra handhava rekryteringsverksamheten. Eftersom de, som ha hand om rekryteringsfrågor, måste ha både vissa militära kunskaper och kännedom om ekonomiska frågor — t. ex. arbetsmarknadsproblem — synes det mycket lämpligt, att personalvårdsofficer och personalvårdsassistent gemensamt handhava verksamheten. Om assistenten har tillräckliga kunskaper i militära frågor, bör han givetvis även utan personalvårdsofficerens hjälp kunna handlägga rekryteringsärenden.

Då frågorna om rekryteringsverksamheten av andra anledningar kunna göras till föremål för särskilda övertåganden, synes det icke i detta sammanhang finnas anledning att närmare precisera arbetsuppgifterna och avgiva förslag om hur de böra lösas.

Assistenterna böra även kunna deltaga i *personalprövningsverksamheten*. F. n. ha fyra assistenter och sex personalvårdsofficerare medverkat i personalprövningen, och 15 % av förbandscheferna anse att denna verksamhet bör åligga »personalvårdstjänstemannen». Inom industriens personalvård och personaltjänst tillhör denna prövning — liksom den ovan nämnda introduktionen — personalkonsulenternas och motsvarande befattningshavares viktigaste arbetsuppgifter. Eftersom assistenternas kvalifikationer i flera avseenden skola överensstämma med dessa personalkonsulenter, böra assistenterna kunna åläggas att medverka i detta arbete både vid organiserandet och vid provens utförande. Härigenom befrias emellertid icke det militära be-

fålet och andra befattningshavare helt från sina åligganden.

Eftersom förslag om personalprövningens utformning m. m. senare kommer att avgivas av personalbehandlingsutredningen, saknas anledning att — utöver vad ovan sagts — behandla den i detta sammanhang.

Under de värnpliktigas tjänstgöring uppstå en mångfald frågor av mer eller mindre »personalteknisk» art, vilkas handläggning redan nu underlättas av personalvårdspersonalens — och främst assistenternas — verksamhet. Några exempel må anföras.

Huvuddelen av de ansökningar, som värnpliktiga inlämna, torde gälla *anstånd med tjänstgöringen* eller del därav, *befrielse* från viss tjänstgöring, *ändring av tilldelning* till visst truppdrag eller förband och *ändring av tjänstgöringsort*. Prövningen av skäl, som framförts i ansökningarna, kräver ofta samtal med de sökande, brevväxling eller telefonsamtal med enskilda och myndigheter i de värnpliktigas hemort m. m. Om personalvårdsassistenten medverkar i detta arbete, kan han underlätta den slutliga prövningen för bl. a. truppbefålet, som även befrias från en del förberedande arbete. Sådana ärenden bli ibland även på detta sätt mer grundligt behandlade. Eftersom assistenten i många olika slag av sociala ärenden har anledning söka kontakt med kommunala förtroendemän m. fl. inom det område, varifrån förbandets värnpliktiga i huvudsak komma, har han stora möjligheter att veta var och hur de bästa upplysningarna skola erhållas. De värnpliktiga söka i de flesta fall hjälp med upprättande av ovannämnda ansökningar. Även om de under soldatutbildningen få lära sig hur en ansökan upprättas m. m., äro de ofta i den aktuella situa-



tionen osäkra i fråga om innehållet. Denna hjälp få de både av sitt befäl och av personalvårdsassistenten. I samband med att den värnpliktige erhåller begärd hjälp, bör han även få upplysningar och råd om lämpligheten av en ansökan och söka klarlägga för- och nackdelar för den enskilde vid en förändring av hans tjänstgöring. Den mer tidskrävande delen av detta arbete har allt mer kommit att läggas på personalvårdsassistenten.

Enligt inkomna uppgifter ha assistenterna vid femtiosju förband kommit i beröring med dessa ärenden — antingen som chefs biträde eller som den värnpliktiges rådgivare eller i båda egenskaperna. Personalvårdsofficerare syssla mer sällan med dessa frågor — enligt uppgift vid sju förband. Över 50 % av förbandscheferna ha ansett att »personalvårdstjänstemannen» bör medverka på dessa områden.

Ärenden rörande *fritid, permission, tjänstledighet och semester* behandlas till stor del på samma sätt som de förut nämnda.

I många fall är ledighet från militärtjänstgöring den enda möjligheten att lösa en för den enskilde komplicerad situation. Det är därför mycket naturligt att assistenten kommer i kontakt med ledighetsfrågor.

Vid femtiofyra förband handlägga assistenterna frågor om fritiden, vid trettioen förband om permission, vid fyrtiosju förband om tjänstledighet och vid tjugoförband om semester. Även personalvårdsofficerare medverka i relativt stor utsträckning vid handläggningen av dessa frågor (beträffande fritiden vid trettiosju, permission vid tjugooft, tjänstledighet vid tjugotvå och semester vid fjorton förband). I viss utsträckning torde det bero på att de få kontakt med frågorna i egenskap av utbild-

ningsbefäl. Men det torde även bero på att officeren är mer förtrogen med den dagliga tjänsten vid förbanden än en deltidsanställd assistent i de flesta fall kan vara.

Frågor om *vapenfrihet* äro relativt sällsynta men varje fall kräver ett rätt omfattande arbete. Huvuddelen av fallen uppstå före tjänstgöringens påbörjande och handläggas av särskilda utredningsmän (för ändamålet förordnade präster). När sådana frågor bli aktuella under tjänstgöringen, synes det lämpligt, att assistenten medverkar vid handläggningen i samarbete med militärpastor. I stort sett är behandlingen av sådana fall likartad med behandlingen av en mängd andra fall inom den sociala verksamheten. Hittills ha assistenterna kommit i beröring med dem vid femtio förband.

Av dessa exempel kan dragas den slutsatsen, att assistenterna i fråga om personalens tjänstgöringsförhållanden ha betydande arbetsuppgifter både som rådgivare till beslutande chefer och till hjälpsökande personal. Någon kollision mellan dessa rådgivande uppgifter torde icke behöva befaras.

Vissa uppgifter på detta område lösas bättre med hjälp av grundliga kunskaper av militär karaktär. Om icke assistenten har dessa kunskaper, är personalvårdsofficeren till nytta vid handläggningen därav. Detta gäller även — och kanske i än högre grad — vid sådana förband, där icke heltidstjänstgörande assistent finnes.

b) *Ekonomiska förmåner*. Den viktigaste faktorn för trivsel på arbetsplatsen och känsla av samhörighet med företaget torde utan tvekan vara de ekonomiska förmånerna. Undersökningar, som gjorts på dessa områden inom svenska och utländska industriföretag, bekräfta denna iakttagelse. Denna faktor



spelar även samma stora roll på den militära »arbetsplatsen» icke blott för fast anställda utan även för värnpliktiga. Ständigt återkommande frågor i den sociala rådgivningen röra svårigheterna att sköta ekonomiska förpliktelser, att försörja familjen, att få fickpengarna att räcka till osv.

De mer »civila» ekonomiska problemen — t. ex. att ansvara för andras försörjning, att hålla egna företag i gång, att sköta skuldförbindelser och att få anstånd med skattebetalning — kunna aktualiseras eller bli svårare att lösa på grund av militärtjänstgöringen. Genom olika slag av löne- och låneförmåner får samhället därför i viss utsträckning övertaga ansvaret för den militärtjänstgörande.

Ekonomiska problem, som mer direkt sammanhånga med militärtjänstgöringens karaktär och icke blott är orsakade av utebliven normal arbetsinkomst — t. ex. otillräckliga fickpengar och naturaförmåner — äro i allmänhet av mindre storleksordning. Trots detta kunna problemen bli av allvarlig karaktär, eftersom de beröra den enskilde. Matstrejker, pennalism o. dyl. kunna bli de synliga resultaten.

För lösande av de ekonomiska frågorna behöver ofta den enskilde vägledning och hjälp. Förutsättningen för att kunna lämna hjälp i dessa ofta komplicerade situationer är en sådan författningskunskap, som intendentur och kassachefer vid förbanden i allmänhet besitta. Sistanämnda befattningshavare utgöra även värdefulla upplysningsorgan på sitt område. Intendenturpersonal m. fl. kan icke alltid lämna erforderliga råd å ena sidan på grund av sin ställning inom förvaltningstjänsten, å andra sidan av den anledningen att inom socialtjänsten förekommande ekonomiska frågor stund-

dom falla utom intendenturpersonalens tjänsteområde (t. ex. familjebidrag).

Icke heller alla familjebidragsnämnder kunna f. n. anses fylla uppgiften som rådgivande serviceorgan. I tjänst varande värnpliktiga kunna ofta icke utan svårighet uppsöka dessa nämnder utan kontakten måste ske genom assistenten eller befäl. I kap. XIV behandlas detta förhållande närmare.

Erfarenheten visar, att personalvårdsassistenterna på det ekonomiska området ha betydelsefulla uppgifter. Vid samtliga åttiofem förband handlägga de familjebidragsärenden. Endast vid några få förband ha de icke kommit i beröring med lånefrågor (studielån, värnpliktslån, stipendier osv.) Dessa frågor anse förbandscheferna även allmänt att »personalvårdstjänstemannen» bör syssla med. Personalvårdsofficeren medverkar sällan i dessa sammanhang.

Även i fråga om moratorielagstiftningen, som ju endast i begränsad omfattning har aktualitet under fredstjänstgöring, anses personalvårdsassistenten ha en given arbetsuppgift. F. n. handlägga assistenter sådana frågor vid femtiosex förband, personalvårdsofficerare vid tre.

Vid handläggningen av övriga ekonomiska frågor, för vilka andra specialister finnas vid förbanden, medverka assistenterna i följande utsträckning: I fråga om avlöningar, premier, resor o. s. v. vid fyrtionio förband och ifråga om naturaförmåner vid fyrtioen. De relativt låga siffrorna torde i stor utsträckning bero på att flera deltidsanställda assistenter icke äro kompetenta att besvara frågor på dessa områden. Vid tiotalet förband medverka personalvårdsofficerare.

Sammanfattningsvis må framhållas, att assistenten — i förekommande fall i nära samarbete med intendent, kassa-



chef, kasernofficer, familjebidrag-nämnd m. fl. — skall kunna lämna råd och hjälp i fråga om ekonomiska angelägenheter, som beröra den enskilde. Några fullständiga kunskaper behöves han icke besitta på dessa områden men väl känna möjligheterna att erhålla riktiga uppgifter, liksom att han icke får lämna andra uppgifter än sådana han förväntat sig om vara riktiga.

Fackliga organisationer torde ombesörja huvuddelen av de fast anställdas ekonomiska frågor. Assistenten bör dock vara skyldig att när någon vänder sig till honom i sådana angelägenheter antingen själv söka hjälpa eller se till att hjälp erhålles.

Assistenten har icke anledning att i dessa frågor tjänstgöra som chefs rådgivare annat än i undantagsfall. I den egenskapen har han däremot skyldighet att allmänt orientera personalen om vissa ekonomiska förmåner. Det skall t. ex. i början av tjänstgöringen ske ifråga om familjebidrag, reseförmåner osv. Till värnpliktiga, som uttagits till förlängd tjänstgöring, bör assistenten lämna en orientering om premier, möjlighet till värnpliktslån, meritberäkning m. m.

Personalvårdsofficeren behöver i allmänhet icke — åtminstone när heltidsanställd assistent finnes — besitta ingående kunskaper i hithörande frågor.

c) På hälso- och sjukvårdens område har varje förband specialister i läkare och sjuksköterskor m. fl. Denna personal måste även anses i sin tjänst vara praktiska »personalvårdare». I många fall torde dock en personalvårdsassistent vid sidan av läkaren även kunna fylla vissa funktioner. Detta gäller framför allt beträffande sociala och ekonomiska följder av sjukdom och olycksfall. Det kan även gälla förebyggande

åtgärder t. ex. arbetarskydd, hälsovårds-kontroll och upplysning i sexualfrågor.

Av följande sammanställning framgår hur många förband, vid vilka personalvårdsassistenter respektive personalvårds-officerare f. n. medverka vid handläggningen av angivna frågor:

	Perso- nal- vårds- assi- stenter	Perso- nal- vårds- office- rare
Egentlig sjukvård	6	2
Arbetarskyddsfrågor	9	6
Sexualupplysning	18	6
Omskolningsverksamhet	49	6
Ersättningar till kropp- skadade	70	8
Ekonomiska förmåner un- der sjukdom	71	7

Inom näringslivet anställda personalkonsulenter och socialkuratorer ha ofta hälso- och sjukvårdsproblem som en av sina huvuduppgifter. Detta beror givetvis till stor del på att ett enskilt företag icke har möjligheter att lägga ned så betydande kostnader på sjukvårdsorganisationen, som försvaret ansett sig kunna och böra göra vid varje förband.

Eftersom de militära sjukhusen och dess personal i förhållande till andra områden inom förbanden äro mycket välutrustade, finnes ingen anledning att assistenterna inom försvaret deltaga i den egentliga sjukvården på samma sätt som sina kolleger inom t. ex. industrien och affärsdrivande verk. En personalvårdsassistent kan dock ha anledning ingripa förmedlande, därest någon patient anser sig ha anledning klaga över behandling etc. Vid psykiatriska undersökningar av värnpliktiga, som utföras vid förbanden, bör även personalvårdsassistenten med sin sociala erfarenhet medverka.

En viktig förutsättning för framgång

i personalvårdsassistentens arbete på detta område är ett gott samarbete med militärläkaren. Brister i detta samarbete har på sina håll kunnat iakttagas, troligen beroende på otillräckliga kunskaper om varandras arbetsuppgifter. Läkare böra därför i sin utbildning orienteras om personalvård och assistenter om vissa sjukvårdsfrågor.

Assistenterna skola enligt förslag i kap. VIII handhava även den civilanställda personalens frågor. Personalvårdsassistenterna böra därför kunna biträda vid genomförande av arbetarskydd och andra liknande åtgärder, som inom industrien handhas av konsulenter och kuratorer.

Upplysning i sexualfrågor sker numera genom förbandsläkarens försorg. Denne håller inför personalen föredrag, ibland kompletterat med filmvisning. Enligt uppgifter från många förband skulle denna upplysning bättre tjäna sitt ändamål, om särskilda föreläsare anlitas i detta ämne. Det synes lämpligt att denna verksamhet organiserades i samverkan mellan läkare och personalvårdsassistenter.

Under den tid, en sjuk eller skadad är intagen för vård på sjukhus, har han större svårigheter än annars att kunna sköta sina personliga angelägenheter. Härtill kommer, att under långvarig sjukdom ofta gälla särskilda ekonomiska förmåner. Den sjuke är därför i behov av annan hjälp än den läkaren kan giva. Personalvårdsassistenten kan i sådana fall vara till stor nytta. Men han kan inte alltid invänta sådana ärenden på sin mottagning utan måste själv uppsöka den sjuke. Även här är samarbetet mellan personalvårdsassistent och läkare en nödvändig förutsättning för en tillfredsställande lösning av ärendena. Särskilt angeläget är, att personalvårdsassistent kan bistå dem, som

lämna tjänstgöringen på grund av sjukdom. Assistenten bör därför på lämpligt sätt erhålla kännedom om sådan hemförlovning, innan den värnpliktige lämnat förbandet.

Till de mer komplicerade sociala frågorna hör omhändertagandet av de kroppsskadade. Det kräver ofta ett ganska omfattande arbete att verkställa sådana utredningar, som skola ligga till grund vid bestämmande av ersättningsarnas storlek. I detta utredningsarbete, som numera författningsenligt åvilar förbandschefen, bör även assistenten kunna medverka. Vid anlåtande av andra ekonomiska hjälpmöjligheter, t. ex. ansökan om bidrag ur Kungafonden eller om värnpliktslån, bör assistenten ävenledes medverka. Slutligen bör han biträda arbetsmarknadsorgan i deras strävan att placera partiellt arbetsföra i produktionen efter omskolning och arbetsvård.

Sammanfattningsvis bör sålunda framhållas, att personalvårdsassistenten i samarbete med läkare, truppbefäl och arbetsmarknadsorgan m. fl. har viktiga arbetsuppgifter inom hälso- och sjukvården. Personalvårdsassistenten torde däremot i allmänhet icke behöva ägna sig åt denna del av socialtjänsten.

d) *Rättsvård.* En viktig uppgift inom socialtjänsten är, som tidigare sagts, att skydda den enskildes rätt. I första hand åligger denna uppgift varje befäl, som har ansvar för underordnade. För tryggande av rättssäkerheten fattas alla rättsliga beslut under medverkan av utbildade jurister (auditörer, åklagare och domare). Som kontrollerande myndighet fungerar bl. a. riksdagens militieombudsman. Den militära befälspersonalen erhåller även viss utbildning i process- och strafflagstiftning.

I detta sammanhang saknas möjligheter att fullständigt redovisa de upp-



gifter, som inom rättsvården kunna komma att åligga personalvårdspersonalen. Innan några synpunkter på denna medverkan anföras, må här återgivas en sammanställning över antalet förband, vid vilka personalvårdsassistenter och (eller) personalvårdsofficerare f. n. sysselsätta sig med dessa frågor.

	Personalvårdsassistenter	Personalvårds-officerare
Rättegångsförfarande	30	10
Rättshjälp	74	5
Straffverkställighet	17	4
Förande av klagan (mot-svarande)	72	5
Skadeståndsanspråk	62	6
Övervakning	68	20
MO — ärenden	46	11
Åtgärder mot uppkomst av pennalism m.m.	22	32

Flertalet förbandschefer anse, att »personalvårdstjänstemannen» bör medverka i handläggningen av dessa ärenden, utom i fråga om straffverkställighet och rättegångsförfarande.

Personalvårdsassistent bör kunna meddela en rådsökande upplysningar om *rättegångsförfarandet* och giva anvisningar om inställelse, möjligheter till fri rättegång och rättshjälp, anskaffa rättegångsbiträde o. s. v. Om han i sin verksamhet tidigare lärt känna den åtalade, bör han kunna lämna upplysningar vid förundersökning och eventuellt även under rättegång. Om någon önskar hjälp vid förande av klagan eller besvär, skall assistenten lämna honom erforderligt bistånd. Han får därvid icke hindras av sin ställning som assistent till den beslutande chefen. I fråga om *straffverkställigheten* torde assistenten icke ha anledning medverka annat än i de fall, då sociala

skäl kunna motivera ändrad tid för straffets avtjänande o. dyl.

I allmänhet bör däremot icke personalvårdsassistent uppträda som biträde inför rätta, då några kvalifikationer på det området icke kunna krävas av honom. Dessutom måste assistenten som rådgivare iakttaga en opartiskhet, som lätt — åtminstone skenbart — kan gå förlorad under sådana förhållanden.

*Skadeståndsanspråk* mot kronan eller enskild ha ofta samband med andra sociala åtgärder. Sålunda kunna sådana åtgärder ingå som ett led i arbetet för att trygga en kroppsskadads eller efterlevandes försörjning. Bl. a. under sådana förhållanden bör det ingå i personalvårdsassistentens åliggande att lämna erforderlig hjälp.

I alla dessa frågor bör assistenten nära samarbeta med förbandets auditör, rättsvårdsdetalj och andra organ och befattningshavare, som handlägga dem. Önskvärt är även att förbandschefen liksom auditören, domstolen m. fl. utnyttja personalvårdsassistent i de frågor, där denna kan beräknas vara till nytta.

*Övervakning av villkorligt dömda* liksom *tillsyn av villkortigt frigivna* ha kommit att i betydande omfattning handhavas av personalvårdsassistent och även i rätt stor utsträckning av personalvårds-officer. Dessa uppgifter ligga på sätt och vis vid sidan av vanliga tjänsteåligganden, eftersom arbetet medför särskild ersättning utöver lönen. En personalvårdsassistent bör dock icke rimligen kunna avvisa ett sådant uppdrag. Hans omhändertagande om det enskilda fallet utföres både i hans egenskap av assistent och övervakare.

En förbandschef har framhållit, att redan antalet övervakningsfall motiverar en heltidsanställd assistent vid för-



bandet. Vid det förbandet uppgår antalet sådana fall i juni 1950 till över fyrtio.

Denna övervakning är även ur militär synpunkt av stor betydelse, när den utövas med tillräcklig noggrannhet och omdöme. Med hänsyn till det särskilda förhållande, som bör råda mellan en övervakad och hans övervakare, synes det riktigt, att en civil befattningshavare, som icke för befäl över den villkorligt dömda men ändå väl känner de förhållanden, varunder han lever, fungerar som övervakare. Personalvårdsassistent bör därför kunna åläggas sådana uppgifter.

Personalvårdsassistent — liksom varje annan övervakare (tillsynsman) — skall i dessa frågor nära samarbeta med vederbörande skyddskonsulent och normalt även med den kompanichef (motsvarande), varunder den villkorligt dömda eller villkorligt frigivne lyder.

En fråga, som vid flera tillfällen diskutrats, utgör personalvårdsassistents befattning med skrivelser till *militieombudsmannen*. En av personalvårdsassistents viktigaste uppgifter bör ju vara att genom sin verksamhet göra sådana skrivelser onödiga. Samma sak gäller f. ö. alla befattningshavare inom krigsmakten. Det får givetvis icke på något sätt innebära att vare sig personalvårdsassistent eller någon annan direkt förhindrar att skrivna framställningar till MO vidaresändas.

Det ingår icke i detta utredningsuppdrag att söka fastställa någon befattningshavares medverkan i dessa frågor. De anvisningar, som MO kan finna lämpligt att utfärda, liksom en sammanfattning om MO:s arbetsuppgifter bör på lämpligt sätt meddelas den militära personalen, t. ex. genom införande i soldatinstruktion (motsvarande).

Redan nu bör dock framhållas, att assistenten kan anses skyldig lämna den, som söker upplysningar hos honom, erforderliga uppgifter om en sådan anmälan formella utseende, om instruktionen för MO, om tillvägagångssätt vid insändande o. s. v. Icke minst med hänsyn till MO:s bedömning av en sådan anmälan, bör assistenten däremot i allmänhet icke medverka vid utskrivandet. Därigenom kan bl. a. anmälares känsla för det ansvar, som han själv ikläder sig genom en skrivelse, komma att minskas.

*Åtgärder för att förhindra uppkomsten av pennalism* anses av de flesta regementschefer (motsvarande) böra vidtagas av dem själva och befäl vid truppen. Självfallet är att varje befattningshavare har ett sådant ansvar. Detta gäller icke minst personalvårdspersonalen, som bör ha större möjligheter än de flesta andra inom förbanden att genom sin sociala rådgivningsverksamhet erhålla kännedom om eventuella försök till pennalism. Kommer någonting av denna art till personalvårdsassistentens kännedom, skall han omgående göra anmälan härom till förbandschefen. Utan att föregripa pågående utredning på detta område, framhålls angelägenheten av att personalvårdschef och personalvårdsassistent särskilt taga hand om den yngre militära personalen (t. ex. musikelever och volontärer) i fråga om dess fritidshållanden.

e) *Allmän socialvård*. Under denna rubrik ha sammanförts alla de frågor, om vilka bestämmelser utfärdats, som gälla medborgare, oavsett om dessa äro i militärtjänst eller icke. Problemen sammanhånga här framför allt med förhållanden i hemmet eller på den civila arbetsplatsen. För de värnpliktiga blir en rådgivning och hjälp ofta av mycket



stor betydelse, då de icke under militär-tjänstgöringen ha samma möjligheter som i sitt civila liv att på egen hand eller tillsammans med anhöriga och hemortens myndigheter lösa dessa problem. En mängd sådana personliga angelägenheter kunna icke heller ordnas med hjälp av de ekonomiska och andra förmåner, som direkt utgå med anledning av militärtjänstgöringen. Dessa medborgare böra få minst samma möjligheter som andra att utnyttja de förmåner, som den moderna socialpolitiken och sociallagstiftningen kunna erbjuda.

Många av dessa frågor kunna stundom lösas genom att bevilja den värnpliktige ledighet och därigenom möjliggöra besök i hemorten. I vissa fall torde detta vara den bästa och kanske enda utvägen. Men i andra fall torde de värnpliktigas bortovaro från tjänsten icke erfordras, om tillräckligt effektiv hjälp kan lämnas *inom* förbandet.

Vid så gott som alla eller åtminstone övertvägande flertalet förband (varierande mellan sjuttio och åttiotre) handlägger f. n. personalvårdsassistenten ärenden, som bl. a. tillhöra socialhjälpens, barnvårdens eller familjerättens områden liksom bostads- och hemhjälpfrågor m. m. Endast ett par personalvårdsofficerare handlägga numera sådana ärenden. Det övertvägande flertalet förbandschefer (i de olika frågorna mellan 80 och 95 %) anse, att »personalvårdstjänstemannen» i framtiden bör syssla härmed.

Erfarenheten har även visat, att frågor rörande allmän socialvård äro ofta förekommande. I många fall kräva de även ett omfattande och tidsödande arbete, framför allt beroende på det samarbete med myndigheter och enskilda på andra orter, som merendels är nödvändigt.

*Socialhjälp*en (fattigvården) måste ännu anlitas relativt ofta, när familjebidrag o. a. förmåner visat sig otillräckliga. De behov, som finnas, ha förden skull icke alltid uppstått under militärtjänstgöring utan kunna härröra från tidigare iråkade ekonomiska svårigheter.

Även frågor om familjerättsliga förhållanden i olika avseenden, barn utom äktenskap, fastställande av faderskap, bidragsutbetalningar, uppfostringsfrågor, hjälp till arbetsoförmögen hustru eller till föräldrar m. m. kräva betydande insatser från personalvårdsassistentens sida. En del hithörande frågor kunna visserligen relativt snart överlämnas till organ utom förbandet. Samtidigt behöver dock ofta den hjälpsökande med hänsyn till sitt tillfälliga psykiska tillstånd ett särskilt omsorgsfullt omhändertagande. Detta är icke minst viktigt med hänsyn till att personliga angelägenheter — så länge de äro ouppklarade — hos den enskilde ofta skapar vantrivsel i den militära miljön.

En annan viktig fråga är *bostadsanskaffningen*. Denna är visserligen ett problem för många fler än militär personal, men försvarets personal måste leva under förhållanden, som kräver mer än normal omsorg. Den fast anställda personalen måste ofta byta tjänstgörings- och i följd därav bostadsort. Värnpliktiga, som icke bo tillsammans med anhöriga, för vilka de äro försörjningsskyldiga, kunna i allmänhet icke få bidrag till betalande av hyreskostnader under den tid, de äro i militärtjänst. De ha därför i de flesta fall inga möjligheter behålla sin bostad under tjänstgöringstiden och måste före tjänstgöringens slut söka erhålla ny bostad. Medan det stora problemet för företagens personalkonsulenter är att skaffa



personalen bostäder vid nyanställning, åvilar personalassistent i någon mån detta problem och dessutom även att skaffa värnpliktiga bostad vid tjänstgöringens slut.

Några speciella socialvårdsfrågor må även beröras i detta sammanhang. Den ena gäller de *nykterhetsfrämjande åtgärderna*. Till dessa hör övervakning av alkoholister, varom särskilda bestämmelser med tillämpning inom försvaret utfärdats. I dessa bestämmelser föreskrives, att personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent skall medverka. I juni 1950 voro personalvårdsassistenter vid fyrtiosju och personalvårdsofficerare vid tjugotvå förband anlitade härför. 75 % av förbandscheferna anse att »personalvårdstjänstemannen» bör ha detta åliggande. Vissa smärre ändringar i nämnda bestämmelser torde erfordras. Frågan härom upptages dock icke till behandling i detta sammanhang.

Den allmänna nykterhetsupplysningen bedrivs dels genom föreläsningar, som i allmänhet anordnats centralt genom försvarsstabens och centralförbundets för nykterhetsundervisning försorg, dels genom undervisning på tjänstetid under ledning av ordinarie befäl och dels genom verksamhet av Godtemplarordens militärombud. Personalvårdsassistent och personalvårdsofficer ha båda anledning ägna alla dessa frågor sin uppmärksamhet. F. n. åvilar denna verksamhet personalvårdsassistent vid femtionio förband och personalvårdsofficer vid trettiotvå. Flertalet förbandschefer (80 %) anse även, att »personalvårdstjänstemannen» bör syssla härmed.

Icke minst angeläget är, att personalvårdspersonalen — och främst kanske personalvårdsassistent — söker ett nära samarbete med militärombudet, som annars kan ha vissa svårigheter att utöva

sin verksamhet. Assistenten bör även taga initiativ och uppmana militärombudet till aktivitet, om så erfordras. De uppgifter som föreligga om denna verksamhet under år 1949, tyda på att en effektivisering är önskvärd.

Den andra speciella frågan gäller *sparande* dels med kronans egendom och dels med personlig egendom. Spar kampanjen bedrivs f. n. på många olika sätt, vilka dock alla tjäna i stort sett samma syfte. Vid fyrtiosju förband är personalvårdsassistent och vid tjugosju personalvårdsofficer engagerade i denna verksamhet. Av förbandscheferna anse 70 %, att detta område tillhör »personalvårdstjänstemannens» arbetsuppgifter. Detta överensstämmer även med den praxis, som utbildats inom den civila personalvården.

Avslutningsvis kan framhållas, att den »allmänna socialvården» tillhör en av personalvårdsassistentens viktigaste arbetsuppgifter.

f) *Övergång till civil verksamhet*. När den danska ungdomskommissionen år 1949 avgav sitt betänkande om de värnpliktigas förhållanden, uppmärksammade kommissionen de stora svårigheter, som de värnpliktiga efter utryckningen kunna möta i samband med återinträde i förvärvsarbetet. Nödvändigheten att söka minska dessa svårigheter motiverade enligt kommissionen i och för sig vid varje förband en särskild halvtidsanställd »velfärdssekretär», som samtidigt skulle vara social rådgivare och sekreterare för Folk og Værn — arbetet.

Motsvarande erfarenheter om betydelse av att underlätta övergången från militär till civil verksamhet finnas i vårt land. För det fast anställda manskapet ha särskilda civilianställningsåtgärder vidtagits. För de värnpliktiga finnas i vissa fall särskilda förmåner,



varjämte för dem anordnas arbetsmarknadsorientering och yrkesvägledning.

Vid förbanden behandlas de flesta frågor angående avgående *fast anställt manskaps civilanställning* av en särskild civilanställningsnämnd, vari bl. a. ingår en representant för arbetsmarknadsorganen. Huruvida denna detalj av personalvården kräver ett särskilt organ kan ifrågasättas. Så länge nämnden är organiserad föreslås att, där heltidsanställd personalvårdsassistent finnes, denne och annars personalvårdsofficer ingår i nämnden. En undersökning visar, att vid femtiosex förband personalvårdsassistent och vid tjugosex förband personalvårdsofficer f. n. lämna råd i sådana frågor. Även 65 % av förbandscheferna anse, att »personalvårdstjänstemannen» bör handlägga dessa frågor. Allteftersom den militära personalen vänjer sig att gå till assistenten i sociala frågor av mer civil natur, förefaller det naturligt, att denne även i civilanställningsfrågor blir rådgivare.

Personalvårdsassistent är numera ålagd att handhava *arbetsmarknadsorienteringen* för de värnpliktiga och organisera *yrkesvägledning* för dem. Behovet av denna verksamhet har be styrkts framför allt under det sista året, då nya bestämmelser, varit i kraft. En nödvändig förutsättning för verksamheten är dels ett nära samarbete med de lokala arbetsmarknadsorganen och dels att personalvårdsassistenterna noggrant följa utvecklingen på arbetsmarknaden. Denna utveckling meddelas assistenterna i samma utsträckning som arbetsförmedlingstjänstemännen.

Vid alla förband — undantagandes ett — handhar personalvårdsassistent denna verksamhet och vid sju förband medverkar även personalvårdsofficer. Så gott som alla förbandschefer anse

att arbetsmarknadsfrågor böra tillhöra »personalvårdstjänstemannens» uppgifter.

För återgång till den civila verksamheten är även upplysning till värnpliktiga om vissa förmåner av stor betydelse. Till dessa förmåner kunna räknas premier för befälsutbildning, tillgodoräknande av viss tjänstgöring för inträde vid fackhögskola eller som merit vid civil anställning, möjligheter att erhålla värnpliktslån m. m. Framför allt är det nödvändigt att värnpliktiga, som genomgå underofficers- och officersutbildning (motsvarande utbildning) erhålla fullständig kännedom härom. Denna upplysningsverksamhet bör åligga personalvårdsassistent och tid bör beredas honom för denna uppgift. Om skolchefen eller annan önskar lämna orientering i dessa frågor, vilket kan vara lämpligt, åvilar det assistenten att förse denne med erforderligt material.

I de frågor, som beröra övergång till civil verksamhet, bör alltså personalvårdsassistent kunna åläggas ganska betydande arbetsuppgifter. Under vissa förutsättningar måste även personalvårdsofficer tagas i anspråk härför.

### **Bildningsverksamhet**

Bildningsverksamhetens betydelse har tidigare framhållits. Dess ena uppgift, att främja allmänna folkbildningssträvanden, måste av militära skäl begränsas. De värnpliktiga ha inkallats för att i första hand utbildas till soldater. I flera avseenden främjar dock folkbildningen denna målsättning, men en avvägning måste i andra fall ske mellan de militära kraven och bildningsintressena. Vid denna avvägning måste de militära utbildningssynpunkterna i allmänhet ha företräde.

Bildningsverksamhetens andra uppgift är att åstadkomma lämplig syssel-



sättning på fritid. I detta avseende behöva några hinder för den militära tjänsten i allmänhet icke uppstå. Tvärtom torde denna verksamhet i hög grad vara indirekt stimulerande på de värnpliktigas insats i tjänsten.

I det följande behandlas personalvårdsofficers och personalvårdsassistents arbetsuppgifter inom bildningsverksamheten tämligen kortfattat. Detta beror framför allt på att inga andra befattningshavare än personalvårdsofficer och personalvårdsassistent i allmänhet finnas vid förbanden, som direkt syssla med dessa frågor. Någon gränsdragning mellan olika befattningshavares arbetsområden är därför icke erforderlig. En annan orsak är, att tämligen utförliga anvisningar och bestämmelser sedan länge finnas ifråga om de flesta bildningsgrenar.

a) *Fritidsundervisning och studierådgivning.* Utförliga anvisningar om fritidsundervisningen ha utfärdats av chefen för försvarsstabens. Om dessa anvisningar i sin helhet följas, vilket otvivelaktigt vore nödvändigt för att undervisningen på ett nöjaktigt sätt skulle kunna genomföras, erfordras att en särskild befattningshavare i egenskap av lokal »studierektor» svarar för förberedelser och genomförande. I denna verksamhet ingå bl. a. undersökning av manskapets studie- och hobbyintressen, åstadkommande av studieprogram, insamlande och bearbetande av anmälningar, ekonomisk planering, anskaffande av lärare, lokaler, böcker och annan materiel, organisationsplanering, övervakande av undervisning, anvisningar till lärare och studiecirkelledare, granskning av lärarjournaler, ordnande av korrespondensundervisning och studiebesök, författande av rapporter o. s. v. Dessa arbetsuppgifter äro tillsammans mycket omfattande och ställa

krav på organisationsförmåga och intresse hos den verkställande befattningshavaren.

F. n. handhar personalvårdsassistent fritidsundervisningen — ensam eller tillsammans med personalvårdsofficer — vid sjuttiosex förband, medan personalvårdsofficer ägnar sig åt den vid femtioåtta förband. Nästan alla förbandschefer (90 %) anse att »personalvårdstjänstemannen» skall svara för denna verksamhet.

Huruvida personalvårdsassistent eller personalvårdsofficer skall handhava fritidsundervisningen blir bl. a. beroende på personliga kvalifikationer. Är personalvårdsassistent heltidsanställd, bör han under alla förhållanden göra det. Är han deltidanställd, bör han vara den lokala studieledaren endast om han har erfarenhet av folkbildningsarbete och äger organisationsförmåga. Saknas dessa förutsättningar, bör personalvårdsofficer svara för undervisningens ledning. Någon uppdelning av ansvar och arbete mellan de båda synes varken erforderlig eller lämplig.

Studierådgivningen, som nära sammanhänger såväl med fritidsundervisningen och biblioteksverksamheten som med yrkesvägledningen, bör handhavas av personalvårdsassistent eller lärare i fritidsundervisning eller i stamskolor. Vid åttio förband svarar nu personalvårdsassistent för denna rådgivning, oftast i samband med sin sociala rådgivning, och vid nitton förband personalvårdsofficer. Någon anledning att låta denna uppgift åvila personalvårdsofficer synes icke föreligga.

b) *Föreläsungsverksamheten* redovisas i detta sammanhang, ehuru den med samma rätt skulle kunna upptagas i redogörelsen för upplysningsverksamheten. Ämne för föreläsning kan antingen anknäytas till militär utbildning



och (eller) vara av allmänt fostrande och upplysande karaktär eller av förströelsekaraktär. Förströelseföreläsningar äga rum under fritid, varför de närmast måste samordnas med övriga fritidsarrangemang, fritidsundervisning, biografföreläsningar, idrottstävlingar o. s. v. Övriga föreläsningar äga i allmänhet rum under tjänstgöringstid och måste anordnas i nära samarbete med förbandens utbildningsavdelningar (motsvarande).

Kostnaderna bestridas allt efter föreläsningens art från tre—fyra olika anslag. Det kan ifrågasättas om icke ett sammanförande av dessa anslag bör komma till stånd.

En viss samordning av föreläsningssamheten — främst vad gäller anskaffande av föreläsare — bör äga rum. En befattningshavare bör svara härför. Av denne krävs — förutom viss organisationsförmåga — även kännedom om de olika föreläsarnas lämplighet, möjligheter att anlita dem m. m. Eftersom det av ekonomiska skäl är nödvändigt att kunna erbjuda en föreläsare, som har lång resa, flera föreläsningar, är även ett samarbete mellan närliggande förband ofta nödvändigt.

Vid sextioåtta förband deltagar personalvårdsassistent i handläggningen av dessa frågor, vid sextioen förband personalvårdsofficer. Av förbandscheferna anse 90 %, att »personalvårdstjänstemannen» bör ha hithörande frågor om hand.

c) *Biblioteksverksamheten.* Bildningsrådet är biblioteksstyrelse och särskild bibliotekarie är verkställande befattningshavare. Biblioteken är av stor betydelse både för folkbildningen och för fritidsverksamheten vid förbanden. Det är angeläget, att biblioteket ingår som en naturlig del av bildningsverksamheten överhuvudtaget och att, om

skilda befattningshavare svara för olika delar av bildningsverksamheten, ett intimt samarbete äger rum dem emellan.

Bibliotekarien har i huvudsak två uppgifter, bokanskaffningen och expeditionellt arbete. Den förstnämnda uppgiften kräver kulturella insikter samt kännedom om boklånarnas intressen och smak. Den andra uppgiften kräver i huvudsak expeditionstekniskt kunnande. Andra uppgifter såsom att sprida upplysning om bibliotek eller samarbete med andra folkbibliotek kunna inordnas i de ovan nämnda.

I fråga om resurser torde biblioteksverksamheten vara den gren av personalvården, som f. n. är bäst tillgodosedd.

Vid femtiosex förband är personalvårdsassistent f. n. sysselsatt i biblioteksverksamheten, vid något enstaka förband som bibliotekarie, och vid femtiotre förband är personalvårdsofficer sysselsatt i denna verksamhet. Något mer än 80 % av förbandscheferna anse, att biblioteksfrågor tillhöra »personalvårdstjänstemannens» uppgifter.

I sina egenskaper av ordförande respektive sekreterare i bildningsrådet ha givetvis alla personalvårdsofficerare och personalvårdsassistenter anledning befatta sig med biblioteket och dess skötsel. Framför allt synes deras insats vara av värde vid bedömning av bokinköp. Detta är av betydelse icke minst för att biblioteket skall bli användbart för övrig upplysnings- och bildningsverksamhet. Härigenom behöver varken styrelsens beslutanderätt eller bibliotekariens ansvar åsidosättas.

d) *Bildningsverksamheten* äger nära samband med andra verksamhetsområden. Några av dem redovisas senare under trivselåtgärder och upplysningsverksamhet. Några andra skola här beröras i korthet.



Först omnämnes här *stamskoleundervisningen*. Samordning mellan denna och bildningsverksamheten bör kunna komma till stånd. Så sker bl. a. i de fall, där personalvårdsassistent är stamskolelärare. Om personalvårdsassistent är lämpad därför, bör han kunna medverka vid planläggning av undervisning i humaniora, anskaffande av lärare m. m. Även som studierådgivare till stamskoleelever och måhända som studieledare kan han utnyttjas. Han skall dessutom tillse, att fritidsundervisning, föreläsningar och bibliotek i lämplig utsträckning utnyttjas i samband med stamskoleundervisningen. Framför allt från flygvapnets förband ha uttryckts bestämda önskemål om personalvårdsassistents medverkan i sådana sammanhang.

Vid flera förband ha bildats *konstföreningar* och liknande organ för bildande verksamhet. Härvid ha framför allt några energiska personalvårdsofficerare gjort en betydande insats. Sådana initiativ äro både av kulturellt värde och öka trivseln inom förbanden. Det är naturligt, att såväl personalvårdsofficer som personalvårdsassistent medverka på detta område. Så anse även flertalet förbandschefer.

### Upplysningsverksamhet m. m.

Den försvars- och samhällsupplysning, som bedrivs inom eller av förbanden, är av flera olika slag. Till denna kan i detta sammanhang även räknas det samarbete mellan förbanden å ena sidan och garnisonsorterna och angränsande bygd å andra sidan. Då denna kontaktverksamhet f. n. är föremål för undersökning av försvarets samarbetsutredning, kommer den icke att här närmare beröras. Upplysningsverksamhetens uppgifter i övrigt ha tidigare berörts. Därför redovisas i detta sam-

manhang endast de insatser, som kunna och böra göras av personalvårdsofficer och personalvårdsassistent.

### Inåtriktad upplysning

a) *Till befälet*. I den mån denna upplysning äger rum i *föreläsningsform*, bör personalvårdspersonal medverka på sätt förut sagts i samband med bildningsverksamheten. Den *korrespondensundervisning* i samhällsfrågor och utrikespolitiska frågor, som äger rum genom försvarets brevskola och som är av stor både militär och samhällelig betydelse, förutsätter att någon samordnar och leder verksamheten vid förbanden. För denna uppgift är personalvårdsassistenten lämplig. Han kan uppmana enskilda till sådana studier, lämna upplysande anvisningar och organisera studiegrupper. Likaså bör han kunna taga initiativ till *diskussioner* i frågor av nyss berörd art inom befälskårerna och mellan representanter för dem och ci-vila.

b) *Till truppen*. Även här gälla givetvis de synpunkter om *föreläsningar*, som tidigare framförts. *Truppsamtal* om militära förhållanden skola handhavas av ordinarie befäl. Personalvårdsassistent bör emellertid ha till uppgift att taga initiativ till anordnande av sådana samtal och kan även i speciella frågor, i vilka han är väl insatt, anlitas som medverkande.

c) *Medborgarundervisningen* är f. n. den form av upplysning, som kräver det största arbetet men samtidigt kan giva det rikaste utbytet. Erfarenheterna från t. ex. Förenta staterna och England bestyrka detta. Den sammanhänger organisatoriskt mycket nära med bildningsverksamheten men bör såsom ingående i den militära utbildningen bedömas som ett självständigt verksamhetsområde. Undervisningen riktar sig i första



hand till de värnpliktiga men genom att ordinarie befäl i huvudsak skall fungera som lärare och ledare vinner härigenom det militära befälet under sina nödvändiga förberedande studier ökade kunskaper om samhällsförhållandena. Dessa kunskaper äro dem till nytta både i det militära utbildningsarbetet och i kontakten med det civila samhällslivet. Medborgarundervisning skall genomföras i form av föreläsningar, studiegruppsarbete, lektioner, truppsamtal, studiebesök, filmvisningar m. m. Organisation och planläggning kräver förutom tid även kunskaper och erfarenheter, liknande dem, som personalvårdsassistent måste ha för att handhåva bildningsverksamheten. Samtidigt som det understrykes, att truppbefälet närmast skall svara för undervisningens genomförande, synes det riktigt, att personalvårdsassistent skall medverka i planläggningen och den organisatoriska ledningen, givetvis i samförstånd med utbildningsavdelningen (motsvarande). Vid flera förband med tillgång till heltidsanställd assistent svarar denne i stort sett ensam för uppläggningsarbetet av undervisningen. Vid andra förband har personalvårdsofficer motsvarande uppgift. Närmare bestämt ha fyrtiotvå personalvårdsofficerare och trettioåtta personalvårdsassistenter f. n. med undervisningen att göra. Omkring 70 % av förbandscheferna anse, att »personalvårdstjänstemannen» bör handhåva denna arbetsuppgift. Det synes även vara lämpligt, att han i fråga om denna undervisning på samma sätt som föreslagits i fråga om fritidsundervisning och i viss mån stamskoleundervisning fungerar som lokal studieledare.

#### Utåtriktad upplysning

a) *Presstjänsten* handhaves f. n. av särskilda pressofficerare. De krav som

böra ställas på dessa befattningshavare överensstämna i stort sett med dem, som böra ställas på personalvårdsofficer. Bådas verksamhet ha även flera beröringspunkter. Då det torde vara önskvärt att så långt möjligt nedbringa antalet befattningshavare, som ha uppgifter vid sidan av sin huvudsakliga tjänst och äro direkt underställda förbandschefen, kan det övervägas om icke pressofficerens uppgifter skulle kunna övertagas av personalvårdsofficeren. Vid femton förband är så fallet redan nu. Personalvårdsassistent, som förutsättes få många kontaktvägar till det civila samhällslivet, torde även — ehuru i mindre utsträckning — kunna biträda på detta område.

b) *Kontaktverksamheten* i form av konferenser, försvarsutställningar, demonstrationer, föreläsningar och andra orienteringar av militär natur, riktad till allmänheten, bör i huvudsak omhändrivas av militära befattningshavare. Det är mellan den militära personalen och den civila allmänheten som samverkan och förståelse skall skapas. Militär representation i den utåtriktade försvarsupplysningen är bäst motiverad. Denna uppgift bör därför i första hand åvila personalvårdsofficer. Detta bör dock icke hindra personalvårdsassistent att taga initiativ till sådan kontaktverksamhet, giva uppslag och medverka i det organisatoriska arbetet, t. ex. vid anordnande av regementets dag och motsvarande arrangemang.

I fråga om upplysnings- och kontaktverksamheten gäller i hög grad, att alla inom förbanden ha ansvar och arbetsuppgifter. Det bör aldrig kunna sägas, att detta är en ensak för personalvårdens speciella representanter. Dessa böra vara de mest energiska initiativtagarna och organisatorerna, men de få icke ensamma vara verksamma. Vid för-



delning av arbetsuppgifterna mellan personalvårdsofficer och personalvårdsassistent, bör den förre huvudsakligen ägna sig åt den utåtriktade och den senare åt den inåtriktade verksamheten.

### Trivselåtgärder

Så gott som samtliga de åtgärder, som tidigare ha behandlats, kunna sägas ha till uppgift att — vid sidan av andra — skapa trivsel i arbetet. Begreppet »trivsel» är då icke använt i betydelsen av »dalt», vilket innebär fjäsk, överslätande välvilja och bortskämd klemighet utan i betydelse av otvungen miljöanpassning, varav följer intresse för arbetet och förståelse för därmed sammanhängande problem.

Utöver hittills behandlade arbetsuppgifter finnas inom förbanden flera, som närmast äro av förströelsekaraktär eller äga samband med yttre anordningar inom den militära miljön. Här skall dock endast de uppgifter beröras, som personalvårdspersonalen mer eller mindre direkt kan ha anledning syssla med. I följd härav komma de trivselfrågor, som ha samband med utbildningsarbetet och som kanske äro av den största betydelsen, att lämnas utanför. Synpunkter på dessa frågor ha lämnats bl. a. av 1945 års militärutredning och i överbefälhavarens yttrande över nämnda utrednings betänkande.

Icke heller kunna de synnerligen viktiga frågor, som speciellt beröra *befällets trivsel*, här behandlas. Utredningen avser att i annat sammanhang återkomma till dessa frågor. Så mycket kan dock framhållas, att personalvårdsassistent har stora möjligheter och även skyldighet att vidtaga de åtgärder, som inom förbandet kunna befrämja befälspersonalens trivsel.

*Hobbyverksamheten* har tidigare berörts i samband med fritidsundervis-

ningen. Denna fritidssysselsättning har egentligen en terapeutisk uppgift. Därför är det angeläget, att personalvårds-officer och personalvårdsassistent i sin verksamhet beakta det huvudändamål för fritidens bildnings- och förströelseverksamhet, som är att giva personalen möjligheter att utnyttja fritiden på bästa och för den enskilde mest tilltalande sätt. Den, som är intresserad av studier, bör få möjligheter härtill genom fritidsundervisning eller bibliotek. Den, som vill ägna sig åt manuellt arbete eller en hobby, skall så långt möjligt är beredas möjlighet härtill. Den, som är road av lättare förströelse, bör inom rimliga gränser kunna få sina önsknings uppfyllda. Kan man dessutom under militärtjänstgöringen väcka intresse hos de förut ointresserade för bildnings- eller hobbyverksamhet m. m., så är detta givetvis mycket värdefullt. Men det väsentliga är, att den personal, som vill, även kan få möjligheter att använda fritiden efter sina önsknings, så länge dessa äro från tjänstens och moralens synpunkt lämpliga och rimliga. Den, som känner vantrivsel på grund av sysslolöshet, blir en sämre soldat än han annars kunnat vara.

Av detta följer även, att, om någon trivs bäst med att disponera sin fritid utan de möjligheter, som kunna erbjudas inom förbandet, han icke skall påtvingas dem. En alltför omfattande propaganda för deltagande i fritidsundervisning, besök i bibliotek eller på underhållningstillställningar bör därför icke förekomma. Många önska endast använda sin fritid till att känna sig fria.

Några speciella områden skola härutöver behandlas.

a) *Underhållningsverksamheten* omfattar regements- och kompaniaftnar och motsvarande anordningar, filmföreställningar, besök på konserter och tea-



terföreställningar, kabareter, danstillställningar, sällskapsspel samt mycket annat. Denna verksamhet kräver i allmänhet rätt omfattande förberedelsearbeten. Man skall leta fram förmågor inom förbundet, öva och instruera dem, engagera utomstående förmågor, välja lämpliga program eller filmer, skaffa fram pengar, materiel och lokaler o. s. v.

Vid sextiosju förband ha personalvårdsassistent och vid femtioåtta personalvårdsofficer alla eller en del av dessa arbetsuppgifter. Omkring 85 % av förbandscheferna anse att de böra tillhöra »personalvårdstjänstemannens» åligganden. Det är dock uppenbart, att personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent icke ensamma kunna ägna sig häråt. Alla andra lämpliga och intresserade inom ett förband böra utnyttjas, vare sig de äro värnpliktiga eller fast anställda. Men personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent bör vara den, som sammanhåller och när så erfordras leder denna verksamhets olika grenar. Inom alla dessa skall han även äga inflytande.

Om det är personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent som närmast skall handhava förströelseverksamheten eller båda gemensamt, är helt beroende på vem som är lämpligast och har mest intresse för uppgiften. Några särskilda krav på erfarenheter inom detta område kunna icke ställas på en nytillträdande personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent.

b) *Lokalfrågor m. m.* Dessa frågor tillhöra de, som f. n. torde vara av största betydelse inom fritidsverksamheten och för trivseln. Så länge lokalfrågorna icke kunna lösas, vilket i allmänhet beror på ekonomiska svårigheter, kommer trivselproblemet vid många förband icke heller att kunna lösas. I denna utredning finnes dock

icke möjlighet att närmare behandla dessa frågor. När det gäller *anskaffande av fritidslokaler* (t. ex. marketenterier) eller dessas *utnyttjande* synes det självfallet att personalvårdsassistent och personalvårdsofficer vid sidan av förvaltande organ skola utöva inflytande.

Även ifråga om *inredning av förläggnings- och fritidslokaler* böra personalvårdens befattningshavare medverka med råd och anvisningar. Samma är förhållandet, när det gäller prenumeration å tidningar, fördelning av radioapparater och andra sådana frågor, som röra trivseln inom förläggningen. Detta innebär även, att personalvårdsassistent och personalvårdsofficer böra få framföra önskemål och synpunkter i fråga om användning av *lägerkassemedel*, vilket icke innebär att intendenten, som i allmänhet är föredragande i dessa ärenden, skulle avkopplas. Hans uppgift är dock i första hand att tillvarataga de ekonomiska intressena varmed icke är sagt, att han skulle bortse från trivsel-synpunkterna. Många intendenten ha på dessa områden åstadkommit från personalvårdssynpunkt synnerligen värdefulla resultat. Men som målmän för personalvården böra personalvårdsassistent och personalvårdsofficer kunna anlitas och även själva taga initiativ till att bli anlitate. Detta sker f. n. i jämförelsevis liten utsträckning. Sålunda anlitas personalvårdsassistent vid ett tjugotal förband och personalvårdsofficer vid ett drygt trettiotal. I denna beräkning ha icke medtagits sådana uppgifter som anskaffande av tidningar, radioapparater m. m., för vilka båda befattningshavarna anlitas vid över fyrtioalet förband.

c) *Idrott, skytte m. m.* är utan tvekan en av de viktigaste möjligheterna för främjande av trivsel under fritid. Med hänsyn till dels att särskilda idrottsoffi-



cerare, föreningar m. m. i allmänhet finnas vid förbanden och dels det nära samband som denna verksamhet har med den militära utbildningen, synes någon egentlig medverkan från personalvårdsofficers eller personalvårdsassistents sida icke erforderlig. Samverkan bör dock äga rum vid planläggning av de olika fritidsåtgärderna, varför varken personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent bör vara främmande för denna viktiga gren av fritidsverksamheten. De skola givetvis även, om så visar sig lämpligt, kunna utföra en arbetsinsats på detta område. F. n. är denna medverkan mycket liten, framför allt från personalvårdsassistents sida.

Sammanfattningsvis må ännu en gång framhållas betydelsen av att personalvårdsofficer och personalvårdsassistent icke bortser från de många, ofta rätt tidskrävande arbetsuppgifter, som åvila dem på detta område. Samarbetet med andra befattningshavare och förmågan att vinna lämpliga medhjälpare är här av stor betydelse. Av personalvårdsofficer och personalvårdsassistent kräves i detta sammanhang organisationsförmåga, gott omdöme och förmåga att väcka intresse hos andra. Dessutom erfordras givetvis en ingående kännedom om personalens smak och intressen. Den som bäst fyller dessa krav eller av andra skäl har de bästa möjligheterna, bör — oavsett om han är personalvårdsofficer eller assistent — taga hand om huvuddelen av dessa arbetsuppgifter.

### Övriga arbetsuppgifter

För att i någon mån söka fullständiga den bild av personalvårdspersonalens arbetsuppgifter, som är erforderlig för ett bedömande av organisationens omfattning, redovisas även vissa synpunkter på följande verksamhetsområden.

a) *Deltagande i vissa organ.* Det åligger personalvårdsofficer att vara ordförande och personalvårdsassistenten sekreterare i *bildningsrådet*. Av de uppgifter som inkommit från förbanden, framgår emellertid, att dessa befattningshavare vid ett tiotal förband icke äro sysselsatta inom bildningsrådet, ett förhållande, som alltså strider mot givna föreskrifter. Dessa båda befattningshavare skola även vara ledamöter i den nyligen inrättade förbandsnämnden.

Personalvårdsofficer och personalvårdsassistent tillhöra enligt gällande bestämmelser icke några andra organ inom förbandet. Det synes dock lämpligt att personalvårdsassistent i sin egenskap av förbandets »socialexpert» deltar i *utspisningsnämndens*, *civilanställningsnämndens* och eventuellt även *granskningsnämndens* sammanträden. Tidigare ha framförts närmare skäl för personalvårdsassistents medverkan på dessa områden. Vid organisation av nuvarande eller inrättande av nya liknande organ bör han vara självskriven ledamot. Med hänsyn till de synpunkter, som framföras i kap. VIII, föreslås även att personalvårdsassistent får möjlighet att — åtminstone vid vissa tillfällen — närvara vid sammanträden i de *företagsnämnder*, som finnas för den civila personalen.

I samtliga ovannämnda organ — utom bildningsrådet — medverkar personalvårdsassistent eller personalvårdsofficer mycket sällan. Samma är förhållandet med *kamratföreningarnas styrelser* och *styrelserna för vissa fonder*, som förvalta medel till personalens fromma. För dessa senare böra eller kunna givetvis inga bestämmelser utfärdas, men det synes lämpligt att personalvårdsassistent eller personalvårdsofficer ingår i



dessa styrelser eller på annat sätt främjar deras verksamhet.

b) *Utbildning av militär personal m. fl.* Frågan om befälets utbildning i personalvård behandlas i kap. XIV. I detta sammanhang må endast konstateras, att det måste åvila personalvårds-officer och personalvårdsassistent att leda denna utbildning. Den handhaves nu vid fyrtioåtta förband av personalvårdsofficer och vid trettiotre förband av personalvårdsassistent. Vid de förband, som ha en omfattande befälsutbildning kommer denna skyldighet att vara ganska tidskrävande och kräva grundliga kunskaper.

Utbildningen i psykologi och pedagogik — närmast vid plutonchefsskolor (motsvarande) och stamskolor — handhaves f. n. vid nitton förband av personalvårdsofficer och vid sexton av personalvårdsassistent. Över 55 % av förbandscheferna anse, att »personalvårdstjänstemannen» bör ha denna utbildning om hand. Önskvärt är givetvis, att personalvårdsassistent och personalvårdsofficer ha sådana kvalifikationer att de kunna undervisa andra i psykologi och pedagogik. Ett sådant krav kan dock icke uppställas. Det måste anses tillräckligt, att dessa befattningshavare ha kunskaper, erforderliga i deras egen tjänsteutövning. Däremot böra de kunna biträda vid planläggningen och genomförandet av dylik undervisning.

c) *Besök.* De arbetsuppgifter, som tidigare pålagts personalvårdsassistent eller personalvårdsofficer, kräva i många fall besök i förläggningar, sjukhus, arrestlokaler och andra platser inom förläggningen, under övningar utom förläggningen, i enskilda hem, hos myndigheter o. s. v. Uppgifterna om antalet förband, vid vilka personalvårdsassistent respektive personalvårdsoffi-

cer f. n. göra besök i några sammanhang, utvisa följande:

B e s ö k	Pers- onal- vårds- assi- stent	Pers- onal- vårds- officer
på sjukhus	58	41
i arrestlokaler	49	26
under övningar utom för- läggningsorten	41	53
i personalens hem	44	7

För den sociala verksamheten äro dessa besök oundgängligen nödvändiga. Nära 70 % av förbandscheferna anse även, att »personalvårdstjänstemannen» bör göra besök i sjukhus, arrestlokaler och hem liksom i förläggningarna.

Icke mindre betydelsefull är den erfarenhet, som personalvårdsassistent måste förvärva av den militära utbildningens bedrivande. Denna erhåller han främst genom att följa mer fältmässiga övningar. Med hänsyn till övriga arbetsuppgifter kan han måhända icke vara borta längre tid från huvudförläggningen, men han måste åtminstone beredas möjligheter att under kortare tidsperioder följa övningar utom förläggningsorten. Detta anse även 90 % av förbandscheferna.

Om en större truppenhet under längre tid kommer att ligga så avlägset från ordinarie förläggningssort, att de, som önska uppsöka assistenten i personliga angelägenheter, icke ha möjlighet därtill, bör assistenten anordna särskild mottagning i anslutning till den tillfälliga förläggningen. Detta har särskild aktualitet i fråga om arméns krigsförbandsvisa repetitionsövningar och flottans fartyg. I det senare fallet är det i vissa fall omöjligt att kräva assistentens personliga närvaro utan frågorna få handläggas genom brevväxling, telefonsamtal o. dyl.



d) *Mobiliseringsplanläggningen* i fråga om personalvårdsverksamheten torde även få anses tillhöra den heltidsanställda personalvårdsassistentens eller personalvårdsofficerens arbetsuppgifter, även om väsentliga delar av denna planering liksom andra mobiliseringsförberedelser åvila andra organ inom förbandet. Personalvårdspersonalen skall först och främst ha klart för sig egna uppgifter vid mobilisering, tillse att fältförbandens behov av värnpliktiga assistenter och sjuksköterskor är fyllt, hålla kontakt med krigsplacerade befattningshavare och överhuvudtaget vidtaga sådana förberedelser att i första hand socialtjänsten och upplysningsverksamheten samt senare även fritidsverksamheten vid behov kan fungera. F. n. äro assistenterna vid tjugotre förband och personalvårdsofficerare vid trettio förband i någon utsträckning sysselsatta härmed. Nära 60 % av förbandscheferna anse denna planering tillhöra »personalvårdstjänstemannens» uppgifter.

e) *Expeditionstjänst m. m.* I samband med undersökning av behovet av biträde vid expeditionstjänsten kommer denna att närmare belysas (kap. XIII: 4). Här må endast framhållas att såväl personalvårdsofficer som personalvårdsassistent — och framför allt den heltidsanställda assistenten — måste ägna avsevärd tid åt expeditionstjänsten.

En uppgift, som är avsedd att betjäna framför allt fritidsverksamheten i dess olika former, är *intresseundersökning* av nyinryckande värnpliktiga. Av denna undersökning framgå de intressen och kunskaper, som de värnpliktiga besitta. Efter bearbetningen är det möjligt att med ledning av resultatet planlägga bildnings- och förströelseverksamhet, medborgarundervisning, idrottsverksamhet m. m. F. n. äro personalvårdsassistenter vid sextio förband och per-

sonalvårdsofficerare vid fyrtiosju de befattningshavare, som närmast svara för dessa undersökningar. Dessa förut-sätta ett nära samarbete med truppbe-fålet, som måste hjälpa till att insamla uppgifterna men även själva, när det gäller att lära känna sin trupp, kunna ha nytta av de slutliga resultaten.

f) *Egna föredrag m. m.* Som tidigare antytt, måste personalvårdsassistent och personalvårdsofficer ibland vara beredda att giva undervisning och lämna orientering om personalvården för militär personal. De måste även kunna orientera de värnpliktiga vid inryckningen om deras sociala och ekonomiska förhållanden, möjligheter till fritidssysselsättning och överhuvudtaget allt det, som tillhör eller gränsar till personalvården. Likaså kunna de komma att utnyttjas för föredrag i dessa och andra liknande frågor, som röra försvaret, vid föreningsmöten, i diskussioner, under konferenser m. m. I garnisonsstädernas föreningsliv väntar man sig ofta, att någon representant från förbanden skall medverka. I rent militära frågor bör i så fall militär fast anställd personal vara talesman. Men i ungdomsfrågor, sociala samarbetsfrågor m. fl. ofta förekommande ämnen för diskussioner bör personalvårdsassistent eller personalvårdsofficer kunna medverka. Krav på viss framställningsförmåga bör därför kunna ställas vid anställning av personalvårdsassistenter. Personalvårdsassistenter vid fyrtyotvå och personalvårdsofficerare vid trettiofem förband hålla nu sådana föredrag. Över 65 % av förbandscheferna anse även, att detta bör ingå i »personalvårdstjänstemannens» uppgifter.

---

I den översikt, som nu lämnats, har personalvårdsassistents och personalvårdsofficers arbetsuppgifter granskats.



Detta innebär icke, att dessa befattningshavare f. n. syssla med alla frågor, vilket även framgår av de från förbanden lämnade uppgifterna. Frågor, som enligt ovan lämnade redogörelse åligga personalvårdspersonalen, böra icke belasta andra. Om alla dessa arbetsuppgifter skulle åvila det aktiva militära befälet, komme det att bli till allvarligt förfång för utbildningsarbete eller andra viktiga tjänsteåligganden. Därutöver skulle vissa grenar av personalvården härigenom kunna försummas, vilket i längden skulle medföra missnöje, vantrivsel, bristande ordning eller andra olägenheter.

Det förekommer även, att arbetsuppgifter, som nu handhas av personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent skötas ganska otillfredsställande eller ofullständigt. Anledningen härtill kan vara bristande tid, bristande kunskap

eller bristande intresse hos befattningshavarna vid förbanden, men anledningen är ej sällan otillfredsställande service, brist på initiativ och anvisningar från centrala myndigheter, otillräckliga ekonomiska resurser m. m.

Med detta är icke sagt, att personalvården inom försvaret är dålig. Trots de svagheter, som ovan exemplifierats, ha dock vid många förband genom uppoffrande och intresserat arbete av chefer, personalvårdspersonal och andra befattningshavare uppnåtts resultat, som i betraktande av tillgängliga resurser måste betecknas såsom goda. Emellertid måste många av de krav på förbättringar och förstärkningar, som framhållits såväl från militärt håll genom förbandschefer och deras medhjälpare m. fl. som från civilt håll genom ungdoms- och intresseorganisationer, i pressen m. m., beaktas och leda till snara åtgärder.

## VII. CHEFENS ANSVAR FÖR PERSONALVÅRDEN

---

I tjänstereglemente för krigsmakten är föreskrivet, att *kompanichef* (mot-svarande) och *högre chef* leder personalvården inom underställda förband. Redan i de första handledningarna och anvisningarna för personalvårdspersonal, som utfärdades av överbefälhavaren i januari 1941, underströks att chefen är den ansvarige för denna verksamhet:

Det är av yttersta vikt att under krig eller långvarig förstärkt försvarsberedskap upprätthålla och utveckla icke blott krigsmannens militära färdigheter utan även den rätta krigsmannaandan och den fasta disciplinen. För att detta syfte skall tillgodoses, ankommer det på varje chef och allt övrigt *befäl* att även vid sidan av den rent militära tjänsten städse omtänksamt vårda sig om sina underlydandes bästa. Härmed avses såväl dessas och deras familjers ekonomiska och andra enskilda förhållanden som den allmänna trevnaden i de militära förläggningarna. Endast härigenom skapas ett sådant naturligt och förtroendefullt samarbete, präglad av ömsesidig respekt och gott kamratskap, som ger personalen den inre styrka, som krigets hårda påfrestningar kräva.

Vid arméns högre och lägre förband skola vid mobilisering och förstärkt försvarsberedskap de militära cheferna i sin personalvårdande uppgift biträdas av assistenter och ombud. Innebörden härav skall av chefen klargöras för assistenten eller ombudet, samt av chef för kompani (mot-svarande) även för personalen. Det är tjänstefel av assistenten eller ombudet, att till annan myndighet eller utomstående vidarebefordra tjänsteärenden annat än när chefen därtill lämnat sitt medgivande.

I sitt yttrande över 1945 års militärutrednings betänkande anförde överbefälhavaren i fråga om personalvårdssorganisationen bl. a.:

Det torde icke behöva närmare utvecklas och understrykas, vilka utomordentliga hjälpmedel den moderna personalvården erbjuder »att skapa sammanhållning och arbetsglädje på förbanden».

Jag vill dock i anslutning till vad utredningen anför t här om inskräpa, att varje chef i vad på honom ankommer är ansvarig också för denna gren av den militära tjänsten. Personalvården i den begränsade omfattning, som här åsyftas, kan givetvis icke ensam eller i och för sig, hur väl den än organiseras och tillgodoses, skapa det goda och förtroendefulla förhållande mellan befäl och truppen, som är oundgängligt såväl för att utbildningen i fred skall ge resultat som för att försvaret i allvarets stund skall kunna fylla sina uppgifter. Här ankommer det mera på hur det militära utbildningsarbetet bedrivs och på personalbehandlingen därunder, d. v. s. på personalvården i vidaste mening. Från denna leder vägen till den speciella personalvården med dess sociala och kulturella arbetsuppgifter, vilka i sin mån också äro nödvändiga komplement till personalvården i vidsträckt mening. Förutseende omsorg om truppen skapar förutsättningar för en god anda och gemensam trivsel, liksom en god anda undanröjer många missnöjesanledningar och underlättar i synnerhet en tung tjänst. Det bör understrykas, att förutseende, omsorg och vård om personalen böra vara en del av det militära livet, i som utom tjänsten. Utan ett gott förhållande mellan befäl och trupp i tjänsten betyda speciella omsorger till den enskildes bästa icke mycket. Å andra sidan få dessa detaljer icke förbises eller under-



skattas. I dagens samhälle äro sociala och kulturella välfärdsanordningar medborgarens självklara rättigheter, vilka likvisst böra motsvaras av likvärdiga skyldigheter. Alla kontakter böra vara ömsesidiga. En av personalvårdens främsta uppgifter bör därför vara att söka påverka all personal, befäl som trupp, till personlig, målmedveten strävan att uppfatta varje enskilt handlande som en del av ett större sammanhang.

Även om detta mål är högt och i de flesta fall alltför högt för flertalet värnpliktiga är det från ett modernt svenskt försvars synpunkt värt att sträva efter. Befälspersonalen bör såvitt möjligt bibringas denna vida syn på sin uppfostrargärning, vida mera omfattande än enbart instruktionsmässigt, tekniskt och taktiskt ledarskap. Personalvården måste vara ett led i själva utbildningsarbetet.

Med hänsyn till den utveckling, för vilken tidigare redogjorts, har det visat sig erforderligt, att den militära chefen har tillgång till biträden för personalvården. Krigsorganisationen ifråga om personalvård är fastställd och har vunnit erkännande. Den kritik, som i början framfördes och som i allmänhet bottnade i fruktan för rubbad disciplin och s. k. »dalt» med soldaten, försvann så småningom. Det var i stor utsträckning chefernas erfarenheter av assistentorganisationen under beredskapen, som ledde till den första provisoriska assistentorganisationen i fred. Det är även naturligt, att, då någon risk för disciplinen och dess upprätthållande icke längre anses föreligga genom införande av särskilda befattningshavare för personalvården i krigsorganisationen, bör än mindre farhågor härför uppkomma i fråga om fredsorganisationen.

I vårt förslag förutsättes, att den chef, hos vilken assistenten har sin tjänst, även i fortsättningen är ledare och ansvarig för personalvårdsverksamheten. Likaså bör alltjämt principen om assi-

stentens ställning som biträde till denna chef bibehållas.

I fråga om vissa ärenden, som handläggas av assistenten, förutsättes dock, att assistenten intager en oberoende ställning till sin chef. Sålunda kan assistenten, när han hjälper en värnpliktig att anföra besvär över ett beslut av förbandschefen, vara tvingad beakta synpunkter, som icke överensstämja med chefens. Andra exempel kunna även anföras. Assistenten måste nämligen — liksom även personalvårdschefen — i sin verksamhet ha möjlighet handla utan att vara beroende av annat än sin tjänsteplikt att biträda all personal, som vänder sig till honom för att erhålla hjälp och råd. Självfallet måste dock assistenten äga rätt att själv, om han finner en rådsökandes önskemål uppenbarligen oskäligen, vägra honom hjälp utöver de tekniska anvisningarna. Varje chef torde även vara införstådd med denna nödvändiga självständighet för assistenten.

I detta sammanhang bör även påpekas önskvärdheten av att den militära personalen i första hand vänder sig till sitt befäl i de frågor, som tillhöra tjänsten, men även i personliga angelägenheter. En av personalvårdens viktigaste uppgifter är att hos truppen och de enskilda soldaterna skapa förtroende för chefen och att hos chefen inskräpa ansvaret för underlydande. Den speciella befattningshavaren för personalvården får under inga förhållanden bli en hindrande tredje man mellan chefen och den underordnade, om det icke är nödvändigt för att »var man skall ske rätt». Assistenten måste alltid vara medveten om att hans uppgift är att tillvarata personalens intressen på de områden, där andra befattningshavare på grund av bristande tid, kunskaper eller erfarenheter icke kunna göra det. Den mi-

litära chefen — vare sig han är kompanichef eller regementschef — bör dock alltid vara den främste personalvårdaren, även om den speciella personalvårdens befattningshavare är synnerligen väl kvalificerad. En förutsättning för personalvårdsarbetets bedrivande vid förbanden är därför ett intimt och fruktbarande samarbete i alla frågor mellan det militära befälet och personalvårdspersonalen.

För att de militära cheferna skola kunna taga ledning av och ansvar för personalvården är det erforderligt att de erhåller utbildning härför. Förslag härom avgives i kap. XV.

Sammanfattningsvis må framhållas att förbandschefer skola leda och ansvara för personalvårdsverksamheten,

att assistenter och personalvårdsofficerare skola vara förbandschefens biträden men äga rätt att i rådgivnings- och vägledningsverksamhet självständigt giva den rådsökande den hjälp denne önskar och assistenten (motsvarande) finner lämplig,

att assistenten (motsv.) icke får hindra förtroende och samverkan mellan befäl och trupp och

att militära chefer böra erhålla utbildning i personalvård.



## VIII. TILL VILKEN PERSONAL VÄNDER SIG PERSONALVÅRDEN?

---

Från början har personalvården fått sin organisation och sina uppgifter fastställda under hänsynstagande till de *värnpliktigas* behov och försvarets intresse för de värnpliktiga. Senare har även annat manskap än de värnpliktiga i övrigt kommit att bli föremål för denna verksamhet. Det fast anställda manskapet deltagar i den frivilliga fritidsundervisningen och kan utnyttja socialtjänsten under samma förutsättningar som de värnpliktiga.

Utvecklingen har medfört, att officerare och underofficerare då och då utnyttja personalvårdens resurser. Det kan gälla upplysning i en personlig angelägenhet likaväl som deltagande i den undervisning eller underhållning, som förekommer på fritid. Även civilanställd personal — ehuru i mindre utsträckning — berörs numera av militär personalvård.

Den främsta anledningen till att de värnpliktiga i första hand blivit föremål för personalvårdens omsorger torde vara, att organisationens resurser icke medgivit en vidsträcktare verksamhet. Uppenbarligen måste de värnpliktiga, vilkas problem direkt sammanhånga med en tvångsvis genomförd tjänstgöring och vilka icke ha någon särskild intresseorganisation till sitt stöd, komma i första rummet. Denna personalvårdens ursprungliga inriktning har varit en anledning till svårig-

heterna att få personalvården accepterad på sina håll inom försvaret. Det må dock framhållas, att resurserna inom detta arbetsområde i dagens läge icke motivera mer än beteckningen manskapsvård.

Jämförelser med näringslivets personaltjänst blir därför i flera avseenden missvisande. Förutsättningen för dess utbyggnad har varit, att den i lika grad skulle rikta sig till alla personalkategorier inom företagen. Betydelsen härav har även framhållits av näringslivets representanter.

Det synes vara av största vikt att all personal inom *försvaret* får nytta och glädje av en rationell personalvård. Denna bör givetvis även i fortsättningen direkt inriktas på det militära manskapets problem men samtidigt kunna erbjuda befälspersonal liksom civil personal service. Detta synes icke minst vara av betydelse för att vinna en kvantitativt och främst kvalitativt bättre rekrytering av fast anställd personal. För den personal, som är fackligt organiserad, böra dock sådana frågor som äro av facklig karaktär undantagas från personalvårdens arbetsuppgifter.

Försvarets civila tjänstemannaförbund har i särskilt yttrande anfört följande i denna fråga:

Förbundet önskar slutligen framhålla, att personalvårdsassistenterna vid utbyggd

organisation på sätt föreslagits i den inledningsvis omnämnda skrivelsen från Försvarets Personalvårdstjänstemannaförening ha betydelse även för den kategori tjänstemän, vilkas intressen förbundet företräder. Det synes förbundet, som om varje tjänsteman, som har underställd vpl personal, vid iråkade konflikter gentemot dessa vid spirande irritation borde kunna dels själva vända sig till personalvårdsassistenterna, dels ock hänvisa underställd personal till dessa för klarläggande information. Vidare synes dessa tjänstemän, därest behov skulle uppstå, kunna utnyttja personalvårdsassistenternas rådgivnings- och upplysningsverksamhet i frågor, som icke faller inom ramen för den fackliga verksamheten.

En personalvård, som skall betjäna all personal inom försvaret, måste ha resurser, som äro större än de som erfordras för att nöjaktigt kunna bedriva den nuvarande »manskapsvården».

Vid bedömande av erforderlig omfattning av personalvårdsorganisationen måste hänsyn till personalstyrkan inom försvaret tagas.

En åldersklass värnpliktiga kan beräknas till omkring 40.000 man. Vid jämförelse med näringslivets personaltjänst bör uppmärksammas att medan ett industriföretag i stort sett har samma personal år från år, omsättes den värnpliktiga personalen inom krigsmakten årligen. Man kan därför icke vid beräkning av försvarets personalvårdsorganisation göra några jämförelser med industriföretag eller affärsdrivande verk med motsvarande personalstyrka.

Försvarets befäls-, förvaltnings- och arbetarpersonal, varav huvuddelen utgöres av underbefäl, underofficerare och officerare, omfattade enligt riksräkenskapsverkets årsbok mer än 47.000 män och 7.000 kvinnor under år 1949.

Sammanlagt redovisas alltså omkring 95.000 personer under IV. huvudtiteln, vilket utgör närmare halva antalet av alla statsanställda. Endast för en mindre del av försvarets personal finnes en särskild kuratorsverksamhet ordnad. Så är förhållandet inom bl. a. vissa av försvarets industriella anläggningar. En annan mindre del av de statsanställda ha sina tjänstgöringsförhållanden så ordnade att de knappast kunna utnyttja en särskild personalvård. Detta gäller bl. a. personalen i de centrala verken. Att personalvården inom försvaret kan få till uppgift att betjäna omkring 80.000 personer, synes dock vara ett rimligt antagande.

Förutom de speciella förhållanden, som ovan nämnts i fråga om de värnpliktiga i tjänst, måste beaktas, att militär personalvård även bör rikta sig till värnpliktiga, som icke äro i tjänst. Dessa ställas ofta inför svårigheter, som äga samband med militärtjänstgöringen. Sådana svårigheter aktualiseras i samband med repetitions- och efterutbildningsövningar, befäls- och specialutbildning, frivillig befälsutbildning m. m. Antalet hjälpbehövande ur denna kategori är mycket svårbestämt. Det torde i alla fall röra sig om ett betydande antal, måhända överstigande det antal, som är i militärtjänst.

Slutligen erinras om att försvarets personalvård har väsentliga uppgifter i fråga om anhöriga till främst de värnpliktiga. Sammanfattningsvis må framhållas, att försvarets personalvård skall vara riktad till all personal, som är knuten till försvaret, och att dess omsorg skall gälla även dem, som äro beroende av denna personal. Huvudintresset måste dock alltjämt vara ägnat de värnpliktiga.



## IX. VAD BÖR VERKSAMHETEN KALLAS?

---

I den redogörelse, som hittills lämnats, har verksamheten kallats vid sitt nuvarande namn, personalvård. Anledningen härtill är att de framförda synpunkterna framför allt ha knutits an till nuvarande förhållanden. Det finnes emellertid skäl, som tala för en annan beteckning.

Först och främst må framhållas, att beteckningen »personalvård» icke är av gammalt datum utan började användas som officiell beteckning så sent som under beredskapstiden. Tidigare hade förekommit uttryck som andlig vård, militär socialvård och soldatvård.

I alla dessa sammanhang har ordet »vård» varit bestående. Det torde dock icke råda något tvivel om att denna beteckning varit en bidragande orsak till jämförelser från chefer och andras sida med »dalt» eller andra nedsättande och för verksamheten skadliga uttryck. Vård-begreppet har även stundom bland dem, som göres till föremål för verksamheten, fått en förnedrande biklang. Detta förhållande har sin motsvarighet i vissa människors reaktion gentemot begreppet fattigvård och vissa andra former av socialpolitisk verksamhet, undantagandes sjukvården.

Vad ovan anförts har även lett till att begreppet »personalvård» inom företaget m. m. undan för undan ersättas av andra uttryck. Något enhetligt namn har ännu icke funnits t. ex. inom industrivärlden, men uttryck med personal- och social- som prefix äro de vanligast förekommande. Inom de flesta företag

användes ordet »personaltjänst» som närmast motsvarighet till den militära personalvården. Sveriges Industriförbunds arbetsledareinstitut, som bl. a. handhar utbildningen för denna verksamhet, använder ordet »personaladministration», vilket uttryck emellertid täcker någonting mer än vad den militära personalvården gör. Civilförsvarsstyrelsen m. fl. liknande organ liksom en del företag kallar verksamheten »socialtjänst» men inbegriper däri i allmänhet icke en del arbetsuppgifter, som åvila personalvården inom försvaret.

Genom att en ny organisation och nya riktlinjer skapas kan man antaga, att denna verksamhet skall bli avsevärt effektivare och rationellare än vad som f. n. är fallet. Den bör kunna tjäna det militära utbildningsarbetet och de enskildas och samhällets intressen i långt större utsträckning än hittills. Det synes därför finnas anledning att även markera denna skillnad genom införande av i viss mån nya begrepp.

Av dessa anledningar bör övervägas att ändra beteckningen »personalvård» till »*personaltjänst*».

Detta ord har använts vid några tillfällen inom försvaret i fråga om personalredovisning och -registrering m. m. men täcker egentligen ett arbetsområde som bättre motsvaras av personalvårdsverksamheten, sådan den redovisas i kap. VI. Vissa missförstånd kunna uppstå under en övergångstid. Sålunda kunna förväxlingar uppstå med perso-

naldetaljer (motsvarande) inom förbanden. Häremot kan dock invändas, att samma förväxlingar äga rum även med nuvarande beteckning »personalvård». Om dessa helt skola kunna undvikas, böra de nuvarande personaldetaljerna i fortsättningen kallas registreringsdetaljer el. dyl.

Eventuella missförstånd under någon tid framåt torde dock icke bli av den storleksordning eller av den allvarliga natur att ovan föreslagna ändring i fråga om personalvårdsbegreppet icke skulle kunna komma till stånd.

I denna utredning användes — för undvikande av två beteckningar på samma sak — genomgående uttrycket »personalvård» utom i vissa namnförslag.

Icke heller uttrycket militär socialvård täcker den sociala verksamhet, som bedrivs inom försvaret. Socialvård är sålunda numera ett samlingsord för begränsade delar av socialpolitiken, medan den militära socialvården i vissa fall går långt över socialpolitikens gränser.

Den militära socialvården, förströelseverksamheten inbegripen, motsvaras i USA och England närmast av »welfare», i Norge och Danmark »velferd». Men ordet »välfärd» torde av flera skäl icke kunna användas i detta sammanhang i Sverige. Därför föreslås att uttrycket socialvård utbytes mot »socialtjänst», som bäst torde motsvara arbetsuppgifterna på detta område och även redan vid flera tillfällen användes.

Övriga verksamhetsområden (självård, bildnings- och upplysningsverksamhet etc.) torde kunna bibehålla sina beteckningar.

I anslutning till ovannämnda ändringsförslag föreslås, att blivande befattningshavare inom personalvården kallas *personalkonsulenter*, *personalas-*

*sistenter* och *personalofficerare*. Konsulenttiteln motsvarar avsevärt bättre än assistenttiteln de arbetsuppgifter och den ställning, som en sådan befattningshavare bör ha. Det torde nämligen vara praktiskt taget omöjligt att vara assistent till all personal inom ett eller flera förband och till utomstående som söker upplysningar eller hjälp. Assistenttiteln säger icke heller någonting om vederbörandes faktiska arbetsuppgifter. Det förutsattes icke att denna befattningshavare skall vara beslutande — annat än möjligen i enstaka undantagsfall. I stället skall han vara den, som var och en skall kunna konsultera. Han är konsulent. Genom denna namnförändring vinnes även överensstämmelse med benämningen på flertalet befattningshavare inom den civila personaltjänsten.

Assistenttiteln avses för de befattningshavare, som skola biträda personalkonsulenter eller personalofficerare.

Titeln personalofficer användes stundom på den officer, som är chef för personaldetaljen (motsvarande) och alltså handlägger personalredovisningsfrågor o. dyl. I överensstämmelse med vad ovan sagts, synes titeln i viss mån missvisande som beteckning på dessa befattningshavare och föreslås i stället bli använd för de befattningshavare, som motsvara nuvarande personalvårds-officerare.

Ehuru benämningsfrågan kan synas tämligen betydelselös, är det dock av väsentligt värde att benämningarna icke äro missvisande. För det framtida arbetet inom denna verksamhet är det av avgörande betydelse att samordna begreppen med motsvarande inom övrigt liknande områden av samhällsliv och att sådana begrepp komma att användas, som bäst upplysa om arbetsuppgifterna.



## X. PERSONALKONSULENTER OCH -ASSISTENTER

---

### Behov

De arbetsuppgifter, som enligt översikten i kap. VI böra ankomma på personalvården, och omfattningen av den personal, som enligt redogörelsen i kap. VIII bör kunna utnyttja personalvården, kräva ökad tillgång på sakkunnig personal.

Som en norm har man i olika sammanhang räknat med en heltidsanställd befattningshavare vid varje förband. Överbefälhavaren har i yttrande över 1945 års försvarskommittés förslag anslutit sig till denna norm, varvid han dock av kostnadsskäl funnit vissa inskränkningar nödvändiga och i sådant hänseende anfört:

Införande av heltidsbefattningar för assistenter vid samtliga förband hade varit att föredraga. Men då kostnaderna böra hållas nere och tveksamhet råder, om heltidsanställd assistent vid mindre förband kan få full sysselsättning, kunna i regel heltidsbefattningarna inskränkas till sådana garnisonsorter, där två eller flera förband äro förlagda.

Detta uttalande anse vi oss i huvudsak kunna följa, även om sedan dess en väsentlig utökning av arbetsuppgifter torde ha ägt rum. Vi anse, att en heltidsanställd befattningshavare erfordras vid varje förband, men finna oss med hänsyn till de ekonomiska konsekvenserna böra föreslå en mindre organisation.

Vid en jämförelse såväl med företaget inom landet, som bedriva god personal-

politik, som med försvarsorganisationer i utlandet kommer det svenska försvarets nuvarande personalvårdsorganisation att vara väsentligt underlägsen. Trots att vissa verksamhetsområden, i första hand socialtjänsten, i andra länders krigsmakt icke alltid uppnått den standard, som bl. a. svensk militär tradition och modern socialpolitik skapat, äro de organisatoriska förutsättningarna avsevärt mer gynnsamma än våra. En relativt noggrann jämförelse har kunnat göras med de norska förhållandena. Trots att Norge av kända skäl haft mycket större svårigheter — både personellt, materiellt och ekonomiskt sett — än Sverige när det gäller uppbyggande av en försvarsorganisation, är dess motsvarighet till vår nuvarande personalvårdsorganisation avsevärt större än vår. Förhållanden även i ett flertal andra länder, som deltagit i det senaste världskriget, tyda på att *krigserfarenheten* givit insikter om värdet av en effektiv och rationell personalvård.

### Heltidsanställda befattningshavare vid regementen och motsvarande förband

Skälen för att behov föreligger av minst en heltidstjänstgörande befattningshavare vid varje självständigt förband må sammanfattningsvis i korthet angivas:

a) Arbetsuppgifterna äro av sådan *omfattning* att minst en befattningshavares hela tid åtgår (jämför kap. VI).

b) Arbetsuppgifterna — åtminstone flera av dem — kräva personal med särskild *fackutbildning och erfarenhet*. Specialisten är nödvändig.

c) Arbetsuppgifterna äro av den *bedytelse*, att de måste handläggas med omsorg och skicklighet för att icke resultatet skall bli till skada för den enskilde, försvaret eller samhället.

d) *Krigserfarenheterna* liksom andra erfarenheter från utlandet visa på stora uppgifter — även av fredsmässig karaktär — som måste tillgodoses.

e) Samtliga regementschefer och motsvarande chefer — åttiofem — ha uttalat sig om huruvida hel- eller deltidsanställd personalvårdsassistent är att föredraga. Resultatet har i procental blivit följande:

för heltidsanställd assistent uttala sig 57 %,

för deltidsanställd assistent uttala sig 35 %,

för andra alternativ uttala sig 8 %.

Man bör vid bedömningen av dessa uppgifter komma ihåg att de flesta förbandschefer i begreppet personalvård ha inrymt något skiftande arbetsområden och i förhållande till översikten i kap. VI ett mindre antal arbetsområden. Samtliga de chefer, som f. n. ha erfarenhet av heltidsassistent, önska en sådan för framtiden. Därutöver önska flera av de chefer, som nu endast ha tillgång till deltidsassistenter, vilkas arbete de i och för sig uppskatta högt, heltidsanställda befattningshavare.

f) Den heltidsanställda konsulenten befinner sig på förbandet *under tjänstetid*. Han får den kontakt med förbandets övriga befattningshavare, som är absolut nödvändig för arbetet. Endast härigenom har han möjlighet att vinna den *personalkännedom*, som är ett huvudvillkor för personalvårdens bedrivande. Han är tillgänglig och kan ome-

delbart ingripa för att *lösa akuta fall*. När *snabb handläggning* är nödvändig, kan sådan ske.

h) Genom heltidsanställning *undviks den intressekollision*, som i allmänhet måste uppstå mellan en deltids-tjänstgörande befattningshavares huvudsakliga arbete och hans bisyssla som assistent. F. n. måste den deltidsanstälde assistenten i första hand taga hänsyn till sin huvudsysselsättning.

i) Vid så gott som alla förband råder f. n. brist på befäl. Officerare, underofficerare och underbefäl ha en stor arbetsbörda, om de på ett tillfredsställande sätt skola kunna sköta sina utbildnings- och andra uppgifter. Möjligheten att kunna *överlåta en del arbetsuppgifter*, som måste lösas men icke direkt ha med utbildningsarbetet att göra, till en specialist inom förbandet, bör därför innebära en rationalisering och besparing.

j) En stor del av personalvården måste kunna bedrivas inom de mindre enheterna av ett truppförband. Detta medhinner icke en tjänsteman, som besöker förbandet högst 5—10 timmar i veckan.

k) F. n. måste många personalvårdsfrågor lösas med en snabbhet och ytlighet, som inverkar menligt på resultatet. Endast en heltidsanställd befattningshavare, som tjänstgör inom ett förband, torde ha möjlighet att tränga på djupet och göra erforderliga *grundliga undersökningar* i fråga om ett för den enskilde eller förbandet viktigt ärende.

l) Vid en organisation med deltids-tjänstgörande assistenter förloras mycket av den *kontinuitet*, som är en av förutsättningarna för framgång med arbetet inom personalvården. Bl. a. måste assistenten hinna följa utvecklingen inom de områden, han företräder. Icke minst den rutin, som en heltidsanställd



assistent förvärvar, är av stort värde för tjänsten.

m) En civil deltidsassistent kan icke få den *erfarenhet om militära förhållanden*, som bör anses nödvändig. En befattningshavare inom personalvården måste kunna »leva med» i den militära miljön och känna förbandets »anda». Samhörighetskänslan är av största betydelse.

Även om arbetsuppgifternas *omfattning och värde* i och för sig är tillräckliga anledningar till ett genomförande av en organisation med heltidsanställda befattningshavare, synes dock även övriga angivna skäl böra beaktas. Alla dessa och ytterligare några synpunkter ha framförts av förbandschefer och bestyrkts av erfarenheter i den centrala personalvårdsledningen, hos nuvarande personalvårdsofficerare och personalvårdsassistenter, i ungdoms- och intresseorganisationer samt ha framkommit vid jämförelser med utländska förhållanden.

### **Deltidanställda befattningshavare vid regementen och motsvarande förband**

Vissa fördelar ha anförts i fråga om en organisation med deltidstjänstgörande assistenter.

a) Denna organisation medför *mindre kostnader* än en utbyggd. Detta skäl är framför allt med hänsyn till nuvarande statsfinansiella läge mycket betydelsefullt. En tillräcklig förstärkning av personalvårdsorganisationen torde dock i och för sig innebära sådana fördelar i fråga om den militära personalens tjänstgöringsvillighet och förmåga samt den allmänna försvarsinställningen, att en utbyggd organisation, effektivt och rationellt utnyttjad, kan visa sig även ekonomiskt lönande. Jämförelser i fråga om detta förhållande

kunna göras med näringslivets strävan att bygga upp sin personalvårdsorganisation, en strävan, som i väsentlig mån torde vara föranledd av ekonomiska beräkningar.

Jämförelser med liknande utländska förhållanden visa även att det svenska försvaret i detta avseende har en avsevärt sämre organisation. Som exempel kan nämnas att kostnaderna för undervisnings- och velferdspersonalen i Norge med stöd av uppgifter från norskt håll f. n. torde kunna uppskattas vara mer än fem gånger så stora, om kostnaderna ställas i relation till de båda ländernas samlade försvarsutgifter under fredsförhållanden. Ändå uppgives den norska organisationen i vissa avseenden vara otillräcklig i förhållande till behovet.

Belgien, vilket i fråga om invånarantal och försvarsorganisationens omfattning torde kunna jämföras med Sverige, har även en personalvårdsorganisation, som är avsevärt större än den nuvarande svenska. Om vissa befattningshavare frånräknas, som icke har någon motsvarighet hos oss, kommer det belgiska centralorganet att ha en ungefär tio gånger så stor personalstyrka som det svenska. Skillnaden är i det närmaste lika stor vid en jämförelse av de svenska och belgiska förbandens personalvårdspersonal.

De organisationsformer, som förekomma i t. ex. Förenta staternas och Englands stridskrafter, kunna knappast jämföras med vår. Anledningen härtill är — utöver skillnaden ifråga om krigsmaktens storlek och de ekonomiska resurserna — den väsentliga skillnaden i inställning till social verksamhet och utformningen av det personalvårdande arbetet. I dessa länder ha de frivilliga organisationernas insatser avsevärt större omfattning än i Sverige. Till



detta kommer kyrkosamfundens starka förankring i medborgarnas medvetande, som resulterat i en mycket omfattande organisation av fältpräster. En jämförelse med dessa andra länders förhållanden torde emellertid giva ungefär samma resultat som ovan nämnts i fråga om Norge och Belgien.

Trots detta synes varken möjligt eller lämpligt att f. n. i det svenska försvaret införa en personalvårdsorganisation av motsvarande storleksordning. Hänsyn måste tagas till såväl det ekonomiska läget som önskvärdheten av att förvärva erfarenheter om verksamheten i en ny form.

b) Systemet med deltidanställd personal anses innebära *ökad kontakt med den civila delen av samhället*. Sådan kontakt skapas dock huvudsakligen under en medborgares fritid. Eftersom en deltidsassistent f. n. har sitt vanliga förvärvsarbete på dagarna och måste använda sin fritid till arbetet inom det militära förbandet, borde han egentligen komma i sämre läge än den heltidsanställda, när det gäller att på fritid leva med i civil miljö.

Härtill kommer vad redan förut sagts, att kontakten med den militära miljön måste vara särskilt viktig för personalvårdspersonalen. Detta erbjuder ofta stora svårigheter för en deltidanställd assistent.

c) En deltidanställd person är *lätare att utbyta* vid visad olämplighet. Denna synpunkt är otvivelaktigt riktig men torde varken kunna användas på detta eller andra områden inom samhället, där denna möjlighet vore önskad. Skall man kunna erhålla en tillräckligt kvalificerad och lämplig befattningshavare, måste en viss säkerhet erbjudas. Möjligheten att entlediga olämpliga tjänstemän bör dock stå öppen under en provotid och har beaktats i förslaget.

d) Från ett förband har anförts att befälspersonalen kan känna sig »avkopplad» från personalvården, om heltidsanställd befattningshavare finnes för denna verksamhet. Givetvis måste garanti skapas för att så icke blir fallet. En säkerhet ligger i att antalet arbetsuppgifter äro så många, att en personalkonsulent icke kan lösa dem alla utan en avsevärd insats från befälets sida. En annan säkerhet är att konsulenten endast är en rådgivande befattningshavare och att de avgörande besluten i de allra flesta fall skola fattas av den militära chefen. Dessutom kunna bestämmelser om befälets medverkan införas i vederbörliga instruktioner.

---

Andra skäl för deltidanställda befattningshavare ha även framförts från enstaka förband. Ett förslag från ett förband om flera deltidsassistenten vid förbandet, representerande olika intresse- och kunskapsområden, innebär måhända vissa fördelar. Samtidigt bli emellertid flera av de krav, som framförts i kap. X: 2, icke tillgodosedda. Förslaget synes därför icke böra genomföras, eftersom det icke heller innebär några ekonomiska fördelar. I viss mån samma skäl tala mot två förbandschefers förslag om *halvtidsanställda* befattningshavare. Men framför allt kan anföras mot det förslaget, att ytterst få befattningshavare ha sitt arbete så ordnat att de vid sidan av sitt ordinarie arbete kunna åtaga sig en halvdagstjänst. Urvalet måste därför bli synnerligen begränsat, i huvudsak till de personer, som icke ha annan fast anställning.

### Antalet befattningshavare

Behov av en heltidstjänstgörande befattningshavare för personalvården vid varje självständigt förband har enligt



vad ovan sagts bedömts föreligga. Detta innebär omkring åttiofem befattningshavare vid förbanden, vartill kommer förstärkning av nuvarande centrala organisation. Därutöver erfordras ett antal befattningshavare för expeditionstjänst m. m.

Som jämförelse må nämnas att vid ett besök, som utredningens expert i somras gjorde i en norsk förläggning, som hade en något större personalstyrka än ett svenskt infanteriregementes, omhänderhades personalvården (undervisning och velferd) av fyra utbildade befattningshavare, varav en med löjtnants-, en med fänriks- och två med sergeantslöner. Dessutom tjänstgjorde hos dessa två biträden med manskapslön. Såvitt man kunde bedöma, hade alla dessa full sysselsättning. Detta bestyrktes även av vederbörande militära chefer.

Liknande erfarenheter om behovet kunna även anföras från de svenska förband, som ha en utvecklad personalvård. De heltidsanställda personalvårdsassistenter, som f. n. tjänstgöra vid flera förband samtidigt, ha en arbetsbörda, som icke rimligen borde kunna åläggas en befattningshavare. I dagens läge kunna icke nuvarande arbetsuppgifter anses bli tillfredsställande skötta. Än mindre kunna de nya arbetsuppgifter, som oavbrutet tillföras personalvården, bli omhändertagna. Ansvar för härför kan i allmänhet icke — som rätt ofta är fallet — läggas på förbandscheferna utan måste läggas på de organisatoriska förhållandena.

Nödvändigheten av stark återhållsamhet när det gäller nya statsutgifter föranleder oss att lägga fram ett organisationsförslag, som med minsta möjliga kostnader ändå kan ha en godtagbar effektivitet. Detta förslag innebär vissa avsteg från den förut anförda principen

att en heltidsanställd assistent borde finnas anställd vid varje förband. Detta förutsättes dock kunna ske genom att vissa arbetskrävande uppgifter koncentreras till ett centralt organ och fyra distriktsorgan, att vissa befattningshavare bli gemensamma för två eller flera förband och att en officer på stat vid varje förband i egenskap av personalofficer utnyttjas mer än för närvarande är fallet.

a) Den *centrala organisationen* behandlas närmare i kap. XVI. En väsentlig förstärkning av nuvarande centrala organ är erforderlig i dagens läge och blir än mer nödvändig, om önskemålen om en effektiv personalvård skola kunna tillgodoses.

b) I tidigare utredningar, bl. a. av 1945 års militärutredning, ha ifrågasatts införande av särskilda personalvårdsassistenter vid militärbefälsstaberna. Liknande förslag ha avgivits av överbefälhavaren. Dessa assistenter skulle jämväl svara för tjänsten vid ett eller flera förband på samma ort, där militärbefälsstab är förlagd. Förslaget har genomförts i begränsad omfattning vid III., IV. och VI. militärbefälsstaberna.

Skäl tala för att högre militära staber få rådgivande organ i personalvårdsfrågor till sitt förfogande. Detta synes böra gälla icke blott inom armén utan även inom marinen och flygvapnet. För försvarsgrensstaberna bör dock det centrala personalvårdsorganet utöva denna uppgift och några särskilda befattningshavare inom armé-, marin- och flygstaberna torde icke erfordras för detta ändamål.

För att skapa sådana rådgivande organ, som ovan nämnts, och giva erforderligt stöd åt personalvården vid förband, där endast begränsade resurser stå till förfogande, föreslås upprättande av fyra *personalvårdsdistrikt*. Eftersom



personalvården bör och kan vara i stort sett lika inom de olika försvarsgrenarna (icke heller de särskilda förhållanden, som gälla ombord på fartyg, böra röna inverkan härav), synes intet hinder föreligga för att distrikten omfatta förband, skolor och andra enheter ur alla försvarsgrenar.

För tjänsten i varje distrikt bör svara en förste personalkonsulent, som till sitt förfogande har ett kanslibitråde. En av hans viktigaste uppgifter bör vara att tjänstgöra som rådgivande i personalvårdsfrågor till militärbefälhavare, marindistriktschefer och eskaderchefer samt till försvarsområdesbefälhavare och andra chefer för ständigt eller tillfälligt förlagda militära enheter, som icke ha särskilda befattningshavare för denna verksamhet. Vidare skall han vara den närmaste facklige chefen för övrig personal i personalvårdstjänst inom distriktet och kontrollera att deras verksamhet äger rum i överensstämmelse med gällande bestämmelser. Han skall uppgöra förslag om tilldelning av medel, lämna råd och hjälp till förbandens personal, ordna turnéer, lokala kurser och konferenser m. m., hålla nära kontakt med civila myndigheter och organisationer inom distriktet samt avgiva yttranden om personalen i personalvården m. m. Till hans uppgifter bör även höra att handhava krigsplacering på personalvårdens område, bl. a. i fråga om socialtjänsten i samverkan med det lokala civilförsvaret. Särskild uppmärksamhet skall han ägna de mindre förbanden, som icke ha heltidstjänstgörande personalvårdspersonal, och hjälpa dem i deras verksamhet.

Motsvarande organisation är införd i Norge och har fungerat väl. En skillnad i förhållande till föreliggande förslag är att i de norska distriktsstaberna finnas flera befattningshavare, nämligen en

för vardera velferd, undervisning och själavård samt två assistenter för kontorshjälp. Dessa befattningshavare äro mer än väl sysselsatta. I Sverige synes det dock f. n. vara tillräckligt att föreslå en konsulent och ett kanslibitråde i varje distrikt.

Personalvårdsdistrikten föreslås bli:

*Syddistriktet* med förläggning för konsulenten i Kristianstad och omfattande ett område, motsvarande I. militärområdet, Sydkustens och Öresunds marindistrikt samt Södra flygbasområdet.

*Östdistriktet* med förläggning för konsulenten i Stockholm och omfattande ett område, motsvarande IV. och VII. militärområdena, Ostkustens och Gotlands marindistrikt samt Östra flygbasområdet.

*Västdistriktet* med förläggning för konsulenten i Göteborg, omfattande ett område, motsvarande III. och V. militärområdena, Västkustens marindistrikt och Västra flygbasområdet.

*Norddistriktet* med förläggningsort för konsulenten i Boden, omfattande ett område, motsvarande II. och VI. militärområdena, Norrlandskustens marindistrikt och Norra samt Övre Norrlands flygbasområden.

Inom utredningen har övervägts att även inrätta ett distrikt, motsvarande II. militärområdet m. m., men detta har tills vidare icke ansetts erforderligt. För den händelse förändringar i den militärterritoriella organisationen skulle komma att beslutas, som beröra denna distriktsindelning, synes detta system väl kunna inpassas i en ny organisation. Någon anledning att av dessa skäl avvakta eventuella förändringar anse vi därför icke föreligga.

Sammanlagt erfordras alltså fyra 1. personalkonsulenter, vilka föreslås placerade i lönegrad Ca 27.



c) förslag om befattningar vid regementen motsvarande förband återfinnas nedan. Skälen för lönesättning m. m. återfinnas i en senare del av detta kapitel. Följande principer ha följts:

1. I garnisonsorter med två förband placeras med två undantag en personalkonsulent i lönegrad Ce 22. Detta föreslås för Kristianstad, Hässleholm, Eksjö, Visby, Uppsala, Karlsborg, Halmstad, Sollefteå och Umeå, sammanlagt nio konsulenter.

2. I vissa garnisonsorter med fler än två förband placeras förutom en personalkonsulent i lönegrad Ce 24 även en personalassistent i lönegrad Cg 17. Detta föreslås för Linköping, Göteborg, Skövde, Östersund och Boden, sammanlagt fem konsulenter och fem assistenter. För Göteborg föreslås dessutom även en deltidsanställd assistent.

3. Med hänsyn till det stora antalet förband inom Stockholms garnison måste en särskild organisation anses erforderlig inom denna garnison. Denna bör bestå av två konsulenter, en i lönegrad Ce 24 och en i lönegrad Ce 22 samt tre assistenter i lönegrad Cg 17. Dessutom erfordras tre deltidstjänstgörande assistenter.

4. De speciella förhållandena i Karlskrona motivera två konsulenter i lönegrad Ce 22 respektive Ce 19.

5. Vid samtliga infanteriregementen och förband av motsvarande storlek, som icke äro belägna på förut angivna orter, föreslås inrättande av personalkonsulentbefattningar i lönegrad Ce 19. Samma befattningar föreslås på två orter med vardera två förband, vilka dock icke äro av samma storleksordning som de under punkt 1 ovan angivna. Sådana konsulenter skola alltså tjänstgöra i Ystad-Revinge, Växjö, Jönköping, Norrtälje (f. n. för Lv 3 i Stock-

holm), Vaxholm, Västerås (F 1 och Flygvapnets centrala skolor), Borås, Uddevalla, Karlstad, Falun, Örebro, Gävle och Luleå (Lv 7 och F 21). Samtliga konsulenter (assistenter) vid infanteriregementen samt vid P 3 och P 4 förutsättas samtidigt i viss mån vara knutna till motsvarande inskrivningsområden, närmast med tanke på deras medverkan vid inskrivningsförrättningar. Sammanlagt erfordras tretton konsulenter i lönegrad Ce 19.

6. Vid övriga förband förutsättas särskilda personalofficerare, som även ha andra tjänsteåligganden, svara för samma arbetsuppgifter som ovan nämnda konsulenter. Närmare förslag härom återfinnes i kap. XI. Vid dessa förband förutsättas deltidsanställda personalassistenter liksom nu skola tjänstgöra, dock med ett arvode om 2.200 kronor för år. För assistenterna vid artilleri- och luftvärnsskjutskolan beräknas årsarvodena utgöra 1.000 kronor. Sammanlagt föreslås tjugoen sådana assistenter, varav nitton med 2.200 kronor och två med 1.000 kronor om året.

---

Som framgår av ovannämnda förslag ha konsulenter och heltidsanställda assistenter icke hänförts till vissa angivna förband utan endast till viss garnisonsort med tjänstgöringsskyldighet vid samtliga förband inom orten. Trots de olägenheter, som härigenom kunna uppstå och vilka även anförts av flera förbandschefer, måste de ekonomiska synpunkterna i detta fall bliva avgörande. Närmare synpunkter på och förslag om deras tjänstgöringsförhållanden återfinnas i kap. X och XIII.

Sammanfattningsvis kommer personalvårdsorganisationen utom det centrala organet att få följande utseende.

Orter	Konsulenter				Assis- tenter	Office- rare <sup>1</sup>		Assistent med arvode		Förband
	Ca 27	Ce 24	Ce 22	Ce 19		Cg 17	I	II	2 200	
<i>Syddistriktet</i>	1									
Kristianstad			1				2			I 6, A 3
Ystad-Revinge				1			1			I 7
Malmö						1		1		Lv 4
Hälsingborg						1		1		K 2
Hässleholm			1				2			P 2, T 4
Växjö				1			1			I 11
Eksjö			1				2			I 12, Ing 2
Jönköping				1			1			A 6
Karlskrona			1	1			2			ÖSK, KA 2
Ljungbyhed						1		1		F 5
Barkåkra						1		1		F 10
Kalmar						1		1		F 12
Kallinge						1		1		F 17
<i>Östdistriktet</i>	1									
Stockholm		1	1		3		15	3		I 1, K 1, Ss, A 1, Ing 1, S ÖSS, F 2, F 8, F 18, KS, I KS. Tyg S. Sign S m. m.
Norrtälje				1			1			Lv 3
Uppsala			1				4			I 8, AUS, FL, F 16, F 20
Enköping						1		1		P 1
Strängnäs						1		1		P 3
Linköping		1			1		4			I 4, Lv 2, T 1, F 3
Vaxholm				1			1			KA 1
Västerås				1			2			F 1, FCS
Nyköping						1		1		F 11
Norrköping						1		1		F 13
Rosersberg						1		1		InfSS
Vaddö						1			1	LvSS
Visby			1				2			I 18, A 7 m. m.
Färösund						1		1		KA 3
<i>Västdistriktet</i>	1									
Skövde		1			1		4			K 3, P 4, T 2, S 1 Sk
Karlsborg			1				2			Lv 1, F 6
Borås				1			1			I 15
Halmstad			1				2			I 16, F 14
Uddevalla				1			1			I 17
Göteborg		1			1		5	1		A 2, Lv 6, ÖSG, KA 4, F 9
Sätenäs						1		1		F 7
Karlstad				1			1			I 2
Falun				1			1			I 13
Örebro				1			1			I 3
Kristinehamn						1		1		A 9
Nora						1		1		T 2 N
Villingsberg						1			1	ArtSS
<i>Norddistriktet</i>	1									
Östersund		1			1		3			I 5, A 4, F 4
Gävle				1			1			I 14
Sollefteå			1				2			I 21, T 3
Sundsvall						1		1		Lv 5
Härnösand						1		1		KA 4 H
Söderhamn						1		1		F 15
Boden		1			1		5			I 19, A 5, A 8, Ing 3, S 1 B
Luleå				1			2			Lv 7, F 21
Umeå			1				2			I 20, K 4
Kiruna						1		1		JS
	4	6	11	14	8	21	73	23	2	

<sup>1</sup> Se härom kap. XI



En jämförelse mellan detta och vissa tidigare förslag återfinnas i bilaga 2.

### Kvalifikationer

Försvarets personalvårdstjänstemannaförening, som under utredningens gång anmodats inkomma med synpunkter bl. a. på de kvalifikationer, som böra ställas på en personalkonsulent eller personalassistent, har i skrivelse den 5 juli 1950 anfört följande:

Med hänsyn till de mångskiftande arbetsuppgifter, som åvilar en personalvårdsassistent, måste en allsidig utbildning och praktisk erfarenhet eftersträvas. Av denna anledning torde det icke vara lämpligt att utfärda bindande föreskrifter angående assistenternas civila utbildning. En allmän utbildning motsvarande kursplanen för folkhögskolan torde dock i allmänhet böra eftersträvas. Med hänsyn till de sociala och ekonomiska frågornas dominans torde därjämte studier vid socialinstitut få anses såsom meriterande, men böra därför icke övervärderas i jämförelse med en praktisk erfarenhet av social- och folkbildningsarbete. Det torde nämligen vara obestriddigt, att det är den praktiska tillämpningen, som ytterst är det avgörande, och därvidlag torde man inte heller kunna förbise den stora betydelse erfarenhet av ideellt, fackligt eller politiskt ungdomsarbete innebär. En genom praktisk erfarenhet förvärvad förmåga att umgås med ungdom bör underlätta arbetsuppgifterna för assistenten och därigenom även vara ägnat att befrämja personalvården.

Samtliga regementschefer (motsvarande) ha besvarat vissa frågor angående personalvårdsassistentens kvalifikationer. Resultatet med förbandschefernas svar fördelade i procenttal återfinnas i följande tabeller:

1. Vilka kvalifikationer böra i första hand ställas på en personalvårdsassistent?

Militär utbildning	12 %
Civil utbildning	11 %

Praktisk utbildning	57 %
Icke svarat	20 %

2. Vilket slag av militär utbildning är viktigast?

Endast första tjänstgöring	15 %
Befälsutbildning	29 %
Specialutbildning i personalvård m. m. (som icke finnes f. n.)	56 %
Icke svarat	0 %

3. Vilket slag av civil utbildning är viktigast?

Folkhögskola (motsvarande)	8 %
Studentexamen	11 %
Socialinstitut (motsvarande)	68 %
Akademisk examen	7 %
Icke svarat	6 %

4. Vilken form av praktisk erfarenhet är viktigast?

inom socialvården	71 %
» folkbildningen	18 %
» själavården	0 %
» skolväsendet	6 %
Icke svarat	5 %

Den praktiska erfarenheten har ansetts vara ojämförligt viktigast. På samma sätt har social utbildning och erfarenhet bedömts nödvändigare från militär synpunkt än kunskaper på andra områden. Bl. a. må iakttagas, att ingen förbandschef ansett erfarenhet inom själavården som särskilt betydelsefull, trots att f. n. flera personalvårdsassistenter äro präster eller ha motsvarande utbildning. Bl. a. äro sex militärpastorer samtidigt deltidstjänstgörande assistenter.

Flertalet förbandschefer anse, att vid en avvägning mellan olika teoretiska kvalifikationer utbildning vid socialinstitut bör ha företräde framför annan utbildning.

Härutöver kunna nämnas några av de

ytterligare egenskaper, som en eller flera förbandschefer önska finna hos personaltjänstens befattningshavare:

Lojal inställning till försvaret, frihet från politiska syften, ansvarskänsla, lättillgänglighet, vederhäftighet, »förmåga att ta folk», förtroendeingivande sätt, sunt förstånd, socialt intresse, god allmänbildning, praktiskt handlag, människokänedom, initiativrikedom, samarbetsförmåga, personlig takt och skicklighet, god samhällsställning, mogen ålder, aktivt deltagande i ungdomsarbete m. m. m. m.

I annons om utbildning och anställning av ny personal förutsätter Forsvarets undervisnings- og velferdskorps i Norge att följande krav äro uppfyllda.

For *undervisningsbefal* kräves utdanning fra Universitet eller lærerskole, helst med övelse i å undervise ungdom, og med kjennskap til frivillig undervisningsarbeid.

For *velferdsbefal* kräves sosial interesse, god utdanning med öving fra foreningsarbeid, ungdomsarbeid og organisert fritidsbeskjeftigelse. Egenskaper som energi, tiltakslust og omgjengelighet er absolut nødvendig.

Med hänsyn till de synpunkter, som inhämtats under utredningen, kan det icke anses lämpligt att fastställa vissa krav på kvalifikationer av teoretisk och praktisk natur, vilka sedan ensartat skola kunna följas vid uttagning av personal i personalvårdstjänst. Alltför många områden skola helst vara täckta av denna personals sakkunskap och erfarenhet för att man skall kunna få sådana sökande till befattningarna, som äga alla dessa kvalifikationer. Som senare behandlas i detta kapitel, måste i stället en särskild utbildning anordnas inom försvaret.

Från följande krav böra dock *icke undantag* kunna medgivas annat än i synnerligen speciella fall:

a) fullgjord första värnpliktstjänstgöring med goda vitsord,

b) en teoretisk utbildning, som givit vederbörande en god allmänbildning,

c) erfarenhet av förenings- och ungdomsarbete,

d) erfarenhet av social verksamhet,

e) god organisationsförmåga,

f) en ålder, som vid första anställningen icke hör understiga tjugufem och icke överstiga trettiofem år samt

g) sådana personliga egenskaper som energi, intresse för människor, förmåga till samarbete och umgänge med alla slags människor, initiativrikedom och praktiskt handlag.

En sammanfattning av dessa krav har gjorts av en regementschef på följande sätt:

Beträffande militär utbildning är det enligt min uppfattning önskvärt att en personalvårdsassistent har fullgod sådan, helst första tjänstgöring jämte befälsutbildning och helst utbildning vid det vapenslag, där han skall tjänstgöra såsom assistent. Det blir på det sättet lättare för honom att följa och förstå det förbands liv, åt vilket han skall ägna sina krafter.

Beträffande den civila utbildningen och erfarenheten är det givet, att denna bör stå på ett så högt plan som möjligt och att den under alla förhållanden bör vara av den arten, att den omfattar utbildning och erfarenhet på det område, som enligt min uppfattning är en assistents viktigaste arbetsfält, nämligen på socialvårdens område.

Att en assistent dessutom bör äga ett utpräglat intresse för sina medmänniskor och besitta god människokänedom är uppenbart. Viktigt är också, att han besitter god organisationsförmåga. Enligt min mening bör en assistent inte vara för ung utan äga sådan livserfarenhet, att han med erforderlig auktoritet kan utöva sin för förbandet och dess personal så betydelsefulla verksamhet.

## Utbildning inom försvaret

Det synes vara i hög grad nödvändigt att personalkonsulenter, personaloffice-



rare och personalassistenter icke ha brister i de elementära kunskaper, som fordras av dem i deras tjänst. Eftersom alla dessa kunskaper icke kunna erhållas inom en viss utbildning i det civila livet, är det erforderligt att särskilda kurser anordnas inom försvaret. Detta behov bestyrkes såväl av förbandscheferna och den nuvarande personalvårdspersonalen som av erfarenheter i den centrala personalvårdsledningen och från andra länder. Som exempel på det sistnämnda kan anföras att ingen f. n. kan bli undervisnings- eller velferdspersonal i Norge utan att dessförinnan ha genomgått en tremånaders kurs med godkända vitsord. Denna kurs anses f. ö. böra utökas till att omfatta fem månader.

För att erhålla kvalificerad personal föreslås en utbildning inom försvaret, anordnad av det centrala organet för personalvården. Härigenom kunna vissa svårigheter uppstå att omedelbart fylla alla vakanser. För att möta dessa svårigheter måste minst ett par befattningshavare finnas till förfogande för att kunna uppehålla vakanta befattningar. Vidare måste förutsättas, att en del personer med goda kvalifikationer anställas utan att dessförinnan ha genomgått sådan utbildning.

De närmare bestämmelserna för utbildningsverksamhet böra utfärdas eller föreslås av det centrala organet efter följande allmänna riktlinjer.

*I. Kurs för blivande heltidsanställda personalkonsulenter och assistenter och för personalofficerare vid förband, där deltidsanställd assistent skall finnas anställd.*

a) Kursen har en omfattning av minst två månader.

b) Under kursen sker utbildning i försvarets organisation, administration,

reglementen och instruktioner, inre tjänst m. fl. ämnen av militär natur. Vidare skall undervisning äga rum i socialt arbete, social och ekonomisk lagstiftning, rättsvård, medborgarkunskap, förenings- och studieteknik, biblioteksarbete, informations-, press- och filmtjänst, förströelsearrangemang, yrkesvägledning, intendentur- och sjukvårdstjänst, själavård, psykologi och pedagogik, marketenteriverksamhet, idrott och kontaktverksamhet med den civila delen av samhällslivet m. m. Det är självfallet att undervisningen i alla dessa ämnen måste begränsas till det, som är nödvändigt för en konsulent eller personalofficer att kunna i sin verksamhet. I kursen bör ingå praktiska övningar, visningar och prov.

c) Elever böra uttagas efter ansökan. Militär personal skall ingiva denna ansökan tjänstevägen. Elev, som är avsedd som personalofficer, bör föreslås av förbandchefen. Elever, som visa sig mindre lämpliga, böra kunna avskiljas under kursens gång. I allmänhet måste man ha genomgått denna kurs med godkända vitsord för att kunna ifrågakomma som konsulent eller assistent och som personalofficer vid förband, där endast deltidsanställd assistent finnes. Utbildningen bör vara avslutad innan extra ordinarie anställning kommer i fråga. Befrielse från deltagande i sådan utbildning bör endast komma ifråga för dem, som kan visa sig vara i besittning av kunskaper, som motsvarar vad som meddelas under kursen. Under uppbyggnadsåren måste troligen även vissa avsteg göras från kraven på utbildning.

d) Under kursen böra eleverna er-hålla militär inkvartering och utspisning, sjukvård m. m. Detta synes icke blott erforderligt för att nedbringa kostnaderna utan torde även vara lämpligt med hänsyn till att de civila eleverna

böra lära känna och få leva i den militära miljön. Militär personal liksom även andra statstjänstemän bibehålla sin lön och sedvanliga förmåner under kommendering till kursen. För övriga elever torde av kostnadsskäl icke kunna beräknas annan ekonomisk ersättning än som motsvarar kostnader för uppehälle m. m. Kursen bör även kunna anses ha ett stort meritvärde för andra befattningar och tjänster än den militära personalvårdens.

e) Nu anställda personalvårdsassistenter, vilka önska söka anställning i den nya organisationen, böra icke åläggas att genomgå denna kurs, om de på annat sätt visat sig ha motsvarande kunskaper. Övergångsbestämmelserna här om synes ankomma på det centrala organet att föreslå eller utfärda.

II. *Kurs för deltidanställda personalassistenter och personalofficerare vid förband, där heltidanställd konsulent skall finnas anställd.*

a) Kursen har en omfattning av två veckor.

b) I övrigt gälla i tillämpliga delar vad under I ovan anförts. Befrielse från denna kurs bör kunna medgivas dem,

För att en i alla avseenden grundlig utbildning skall kunna genomföras, erfordras en uppbyggnad av organisationen, som utsträcker under lång tid. Härigenom skulle emellertid svårigheterna att skapa en lämplig övergång från nuvarande provisoriska organisation bli alltför stora.

Vi ha därför räknat med att uppbyggande av personalvårdsorganisationen äger rum under en tvåårsperiod, förslagsvis under tiden 1/7 1951—30/6 1953. Under det första året skulle därvid konsulent- och assistentbefattningarna tillsättas och under det andra året den slutgiltiga organisationen och verksamheten genomföras. Vissa övergångsbestämmelser komma att erfordras. Dessa liksom förslag till närmare bestämmelser för utbildningen, kursplaner o. dyl. ha icke medtagits i detta förslag och torde i sinom tid böra avgivas av det centrala organet.

### Tjänstebenenämningar

I enlighet med tidigare framförda förslag böra följande befattningar förekomma inom den lokala personalvården.

Befattning	Lönegrad	Placering
förste personalkonsulent	27	Chef för personalvårdsdistriktet
personalkonsulent	24	Konsulent i vissa större garnisoner
personalkonsulent	22	Konsulent i vissa medelstora garnisoner
personalkonsulent	19	Konsulent vid större förband
personalassistent	17	Assistent till vissa konsulenter
personalassistent	arvode	Assistent till vissa personalofficerare
personalofficerare I	—	Officer med biträde av assistent
personalofficerare II	—	Officer sidoordnad konsulent

som har långvarig erfarenhet som personalvårdsofficer eller personalvårdsassistent.

III. *Repetitionskurs eller konferens* med en varaktighet av någon vecka bör dessutom äga rum ungefär vartannat år för i tjänst varande befattningshavare.

### Anställningsfrågor

Som tidigare framhållits är värdet av personalvården i första hand beroende av den speciella personalvårdspersonalens fackkunskaper. Samtidigt är en förutsättning för tjänstens rätta bedrivande intresse och aktiv medverkan



från allt befäl. En nära samverkan centralt och lokalt är förutsättningen för att personalvårdstjänsten icke blir en isolerad del av krigsmaktens verksamhet. En avvägning av fackliga och allmänt militära intressen vid anställningen av dessa befattningshavare måste därför ske. Med anledning härav föreslås att följande allmänna principer följas vid anställningsförfarandet.

1. *Utnämning* av personalkonsulenter och assistenter efter ansökan och genomgången utbildning sker av det centrala organet, dock att innehavare av befattningar i lönegrad 26 eller högre efter förslag från det centrala organet utses av Kungl. Maj:t. Den första heltidsanställningen i personalvårdstjänst bör i allmänhet ske som extra tjänsteman i befattning i lönegrad Cg 17, om icke den enskildes kvalifikationer göra honom skickad för en högre befattning. Även i dessa fall bör han dock anställas som extra tjänsteman under någon tid.

Personalofficerare böra även förordnas av det centrala organet, dock efter förslag från vederbörande förbandschef. Detta förslag skall följas, om icke den beslutande myndigheten efter samråd med respektive försvarsgrenschef finner skäligen anledning till ändring.

2. Personalkonsulenter och assistenter föreslås ingå i en *personalkår*. Inrättande av en sådan kår har tidigare föreslagits såväl från militärt håll som av 1945 års militärutredning. Organisationen med personalkår medger en smidigare anpassning till de förändringar i fråga om antalet fredsförband, garnisonsorter m. m., som kunna inträffa, och tillåter förflyttningar, som kunna befinnas lämpliga eller erforderliga. I kåren skall jämväl ingå krigsplacerade assistenter av officers- eller underofficers tjänsteställning.

3. *Placering* av personalkonsulenter och assistenter beslutas av det centrala organet, ifråga om tjänster vid förbanden efter samråd med försvarsgrenschefer och förbandschefer.

4. Samtliga *underställas* i sin tjänst cheferna för de förband, vid vilka de skola tjänstgöra. I fackliga frågor äro de jämväl skyldiga följa de direktiv och anvisningar, som utfärdas av förste personalkonsulenten inom distriktet eller från det centrala organet. De äga även själva rätt att vända sig till denne överordnande och begära hjälp och upplysningar m. m. I stort sett föreslås alltså inga större förändringar i det system, som redan nu praktiseras. Förste personalkonsulenterna lyda i sin tjänst under respektive militärbefälhavare (motsvarande) som tjänstegrenschefer. I fackligt avseende äro de underställda det centrala organet. De närmare bestämmelserna härom torde böra utfärdas efter förslag från det centrala organet.

### **Avlöningar och befordringsmöjligheter**

Som tidigare anförts, är det avgörande för personalvården att välkvalificerade och lämpliga befattningshavare komma att taga hand om den. De erfarenheter, som gjorts såväl under beredskapsåren som under tiden därefter, påvisa den utomordentliga insats, som en god personalvårdsassistent kunnat göra, men även den ringa insats eller t. o. m. skada, som en olämplig personalvårdsassistent kunnat åstadkomma.

För att erhålla lämpliga innehavare av konsulent- och assistentbefattningarna är det nödvändigt *dels* att inrätta ordinarie och extra ordinarie tjänster, *dels* att placera tjänsterna i lönegrader, som kunna anses motsvara arbetsuppgifterna, och *dels* att skapa möjligheter



till befordran för dessa befattningshavare.

a) Mot *inrättande av ordinarie tjänster* har framför allt talat det skälet, att personalvården borde bedrivas av personer tillräckligt unga för att ha värnpliktstidens problem levande för sig. Framför allt anslöt sig 1945 års militärutredning till denna synpunkt och ansåg att en personalvårdsassistent i allmänhet icke borde kvarstanna i tjänst, sedan han uppnått en ålder över fyrtio år. Vid remissbehandlingen av militärutredningens betänkande avvisades denna åldersgräns bestämt bl. a. av överbefälhavaren. Det har förekommit, att assistentbefattningar nybesatts med personer, som äro äldre än fyrtio år. Samma problem har flera gånger varit diskuterat i samband med befattningshavare inom annat socialt arbete bland barn och ungdom. Det värde, som man på dessa områden satt på yngre befattningshavare, har icke hindrat ordinarie-sättning av åtskilliga lärar- eller kura-torsbefattningar m. m.

I realiteten torde knappast några problem av detta slag behöva uppstå. Om åldern på dem, som antages till utbildning begränsas till 25—35 år, kan man erhålla sådana sökande som vunnit vissa kvalifikationer men ändå ha möjlighet ägna sig åt någon annan bana, om de äro olämpliga för denna tjänst. Genom befodringsystemet skapas även möjlighet att flytta om en äldre, kunnig konsulent med lång erfarenhet, som visat sig mindre lämplig för direkt kontakt med trupp. Denne skulle då kunna placeras i en befattning — t. ex. i det centrala organet — där hans erfarenhet är av största värde utan att han behöver ha den dagliga truppkontakten. Avgången till anställning inom näringslivet, kommunal och annan statsanställning torde — med hänsyn till de rela-

tivt begränsade avlöningsförmåner som här föreslås komma ifråga för den militäre personalvårdstjänstemannen — även bli rätt betydande.

För att i någon mån säkerställa icke blott rekryteringen till utan även kontinuiteten i personalvårdsarbetet föreslås, att befattningar i lönegrad 27 och högre bli ordinarie, att befattningar i lönegrad 24, 22 och 19 åtminstone tills vidare bli extra ordinarie och att befattningarna i lönegrad 17 bli extra.

Vid nyanställning inom personalkåren bör befattningshavaren i regel under ett till två år anställas som extra tjänsteman, innan han kan antagas som extra ordinarie befattningshavare.

b) Vid *placering* i lönegrader har det visat sig omöjligt att göra jämförelser med andra befattningshavare. Som torde ha framgått — bl. a. vid en jämförelse av redogörelsen i kap. VI — äro arbetsuppgifterna inom försvarets personalvård i rätt stor utsträckning annorlunda än dem, som förekomma i personaltjänsten på andra områden av samhället.

Försvarets personalvårdstjänstemannaförening, som anmodats avgiva särskilt yttrande, har bl. a. anfört följande synpunkter.

Att göra en jämförelse med andra befattningshavare beträffande lönesättningen är synnerligen svårt. En personalvårdsassistents verksamhet ompänner ett så stort register, att det synes nära nog omöjligt att finna några andra befattningshavare med liknande arbetsuppgifter. Närmaste jämförelseobjekt torde väl vara personalkonsulenterna inom de privata eller kommunala företagen, men vid en närmare granskning finner man, att en jämförelse mellan dessa befattningshavare och en personalvårdsassistent inom försvaret icke är möjlig. En personalvårdsassistent skall kunna handlägga frågor rörande rättsvården — rättegångsförfarande, straffverkställighet, rättshjälp, förande av klagan, överklagning, skadeståndsanspråk, familjerätt, MO-ärenden o. dyl. — samt lämna råd och



anvisningar i alla hithörande frågor. Mot-  
svarande arbetsuppgifter i det civila sam-  
hället torde åligga skyddskonsulenter och  
rättshjälpsanstalter och i vissa fall veder-  
börande fackliga organisationer. Vidare  
skall assistenten lämna råd och anvisningar  
samt biträda personalen i allmän socialvård  
— socialhjälp, barnavård, hemhjälp, bo-  
stadsfrågor, övervakning av alkoholister,  
nykterhetsfrämjande, biträda med arbets-  
marknadsorientering och yrkesvägledning,  
studielån, stipendier, övriga lån — vilka  
arbetsuppgifter i det civila samhället åvilar  
en mängd olika speciella befattningshavare.  
Med hänsyn till att personer från en mängd  
olika orter sammandragas till olika för-  
band blir ärendena inom den allmänna so-  
cialvården mera komplicerade, då de flesta  
sociala förmåner regleras genom kommune-  
nernas försorg. Härtill kommer handlägg-  
ning och rådgivning i vad det gäller alla  
militära ärenden — inskrivning, tjänst-  
göring, anstånd och befrielse, vapenfrihet,  
avlönning, premier, familjebidrag, natura-  
förmåner, fria resor o. dyl., ekonomiska  
förmåner under sjukdom, ersättning till  
kroppsskadade, omskolning, civilianställ-  
ningsförmåner, meritberäkning, värnplikts-  
lån m. m. I detta avseende bör beaktas, att  
de värnpliktiga i många fall endast kan  
vända sig till personalvårdsassistenten för  
att erhålla råd och upplysningar. I det ci-  
vila samhället finns i regel olika organisa-  
tioner — fackföreningar eller dyl. — som  
biträder sina medlemmar i frågor rörande  
avtalsenliga förmåner, varefter frågorna  
löses förhandlingsvägen. När det gäller  
handläggning av liknande speciella frågor  
inom försvaret fordras det ett oerhört gott  
omdöme av assistenten på grund av hans  
känsliga mellanställning. Någon motsvarig-  
het till denna utsatta ställning synes vara  
svår att finna inom andra yrkesområden.

Personalvårdsassistenten inom försvaret  
skall också handlägga bildningsfrågor —  
studierådgivning, organisera och leda fritids-  
undervisning, föreläsungsverksamhet,  
biblioteksfrågor, medborgarundervisning,  
för såväl värnpliktiga som biträde vid ut-  
bildning av befäl — vilka arbetsuppgifter  
bäst kan jämföras med inom olika län an-  
ställda bildningskonsulenter. Härtill kom-  
mer en mängd arbetsuppgifter såsom ut-  
bildning av befäl i personalvård, hand-  
läggning av trivselfrågor, deltagande i  
upplysningsverksamhet m. m.

Hänsyn måste tagas till att det inom för-  
svaret förekommer en omsättning av per-  
sonal, som torde sakna motsvarighet inom  
andra områden, med påföljd att antalet nya  
»fall» blir avsevärt liksom också, att åt-  
gärder på lång sikt sällan kan företagas.

Förslaget om lönegradsplacering har  
byggts på de erfarenheter som kunnat  
erhållas i fråga om löneläget inom lik-  
nande områden i samhället. I förhållan-  
de till de framställningar, som föranlett  
denna utredning, ha löneställningarna  
i allmänhet sänkts så långt det har  
ansetts möjligt utan att rekrytering  
omöjliggöres. I viss mån ha justeringar  
vidtagits med hänsyn till av försvarets  
civila tjänstemannaförbund anförda  
synpunkter. Med hänsyn till nödvändig-  
heten att iakttaga sparsamhet med stats-  
medel ha icke alla i och för sig berätti-  
gade förslag och synpunkter kunnat få  
inverka vid förslagens avgivande.

På andra områden torde det f. n. bli  
svårt att rekrytera tjänster i lönegrader-  
na 17 och 19 med kvalificerade befatt-  
ningshavare, som t. ex. genomgått so-  
cialinstitut och ha lämplig praktik. Det  
har dock bedömts som möjligt med  
hänsyn till de befodringsutsikter, som  
föreslås föreligga. Jämför härvid även  
kap. XVI om den centrala organisa-  
tionen.

*Arvodesbeloppen* för deltidsanställda  
personalassistenter föreslås ändrade i  
förhållande till nu gällande bestämmel-  
ser. Det har icke ansetts nödvändigt att  
bibehålla olika arvodesklasser, bero-  
ende av förbandets storlek. Skillnaden  
mellan vissa specialförbands storlek har  
visat sig vara så obetydlig eller icke  
existera, att det förefaller orimligt att  
efter denna grund utbetala olika stora  
arvoden. I fråga om personalvårdens  
omfattning är det ju även andra fak-  
torer som inverka än värnpliktskaderns  
storlek.

Någon höjning av detta arvode med hänsyn till arbetsuppgifternas omfattning har icke ansetts möjlig. Ett större timantal än som motiverar en ersättning om 2.200 kronor för år, torde i de allra flesta fall icke en statligt eller kommunalt anställd tjänsteman ha möjlighet ägna en statlig bisyssla.

I fråga om löneplaceringar föreslås alltså för den lokala personalvårds-tjänsten:

4	befattningar i lönegrad	Ca	27
6	»	»	»
		Ca	eller
		Ce	24
11	»	»	»
14	»	»	»
		Ce	19
8	»	»	»
		Cg	17
23	»	med 2.200	kr i års-
		arvode	
2	»	med 1.000	kr i års-
		arvode.	

c) Som tidigare framhållits äro *möjligheterna till befordran* av största betydelse för hela organisationens bärkraftighet. En man, som godkänts i förut nämnd kurs och antagits som assistent i lönegrad Cg 17, skall veta, att han med visad duglighet och lämplighet har möjligheter att förbättra sina löne-

villkor. Befordran föreslås kunna ske av det centrala organet efter ansökningsförfarande. Även kåren utomstående få härigenom samma möjlighet att söka en befattning som någon inom personalkåren.

Yttrande över ansökningar från dem, som tjänstgöra i personalvårdsbefattning inom försvaret, böra avgivas av såväl förbandschefer som chefer för personaltjänstdistrikten.

Möjligheterna att vinna *anställning utom försvaret* äro svåra att förutsäga. Förutsättningarna härför torde vara ganska goda för dem, som före sin anställning inom försvaret hunnit förvärva en god praktik av t. ex. socialverksamhet inom näringslivet eller kommunala organ. Däremot är det svårt att förutsäga, i vad mån utbildningen och tjänstgöringen inom försvaret blir meriterande för motsvarande arbete i offentliga organ, vid industrier o. s. v. Det synes dock som en sådan utbildning liksom tjänstgöring i en konsulent- eller assistentbefattning enligt förslaget skulle kunna få ett sådant anseende, att goda framtidsutsikter skall kunna erbjudas en »duktig karl» på flera olika samhällsområden.



## XI. PERSONALOFFICERARE

---

### Behovet

Som tidigare framhållits äro arbetsuppgifterna av den omfattningen att en betydande arbetskraftsförstärkning är nödvändig. Endast till en del har denna förstärkning kunnat tillgodoses genom förslaget om konsulent- och assistentorganisationen i kap. X. I övrigt måste personalvårdstjänsten omhänderväras dels av allt befäl och dels av särskilda personalofficerare.

I de framställningar, som återgivnas i kap. I, framföres önskemål — mer eller mindre utsagda — om att befattningarna som personalvårdsofficer utgå ur organisationen. Anledningen härtill är framför allt att på en del håll personalvårdsofficerarna icke deltagit i personalvårdsarbetet utan endast varit en nominell befattningshavare, som saknat tid, intresse eller kunskaper för sin uppgift. En annan anledning är, att personalvårdsofficeren i kraft av sin ställning stått i vägen för assistenten i dennes kontakt med chefen eller annat befäl.

1945 års militärutredning, som behandlade frågan om personalvårdsofficers vara eller icke vara, föreslog att det borde ankomma på varje förbandschef att själv avgöra huruvida personalvårdsofficer skulle tillsättas eller icke.

Vissa skäl tala enligt vår uppfattning för bibehållande av befattningen som personalvårdsofficer. Av de konsulenter och assistenter, som föreslås i kap. X,

skulle krävas fullgjord värnpliktstjänstgöring. Härutöver skulle i den obligatoriska kursen undervisning i viktigare militära ämnen äga rum. Trots detta torde de civila befattningshavarna ibland sakna de militära insikter, som kunna erfordras för handläggning av en del ärenden inom personalvården. Behovet vid förbanden av en särskild militär sakkunnig i personalvårdsfrågor kvarstår därför. Denne bör i enlighet med vad tidigare anförts benämnas *personalofficer*. Säkerhet måste dock finnas för att icke den kvalificerade konsulenten av honom hindras i sin väg till chefen eller annat befäl. Samtidigt får förekomsten av en särskild officer, som representerar personalvården, icke leda till att övrigt befäl anse sig icke behöva ägna denna gren av tjänsten någon särskild uppmärksamhet.

Enligt förslaget i kap. X skall det finnas personalofficerare av två slag. Av den personalofficer, som finnes vid förband med deltidsanställd assistent, måste krävas i stort sett samma kunskaper, arbetsinsats och ansvar som av en personalkonsulent. Han benämnes i förslaget personalofficer I. Hans ställning i förhållande till förbandschefen och till assistenten blir densamma som konsulentens. Han måste kunna tagas i anspråk för personalvårdsarbete under en icke obetydlig del av sin tjänstetid och hans uppgift som personalofficer får icke anses som någon »bisyssla».

Vid de förband, som ha tillgång till en heltidsanställd konsulent, skall personalofficeren framför allt kunna främja verksamheten med sina militära kunskaper, sin kännedom om lokala förhållanden och insikter i de delar av personalvården, som icke konsulenten hinner med eller eventuellt icke lämpar sig för. Han måste dessutom vara så förtrogen med verksamheten i dess helhet att han under begränsad tid, t. ex. under konsulentens semester — om denne icke har assistent — jämväl kan förrätta dennes tjänst. Denne officer, som alltså i förhållande till den förut nämnda kommer att ha mer begränsade arbetsuppgifter och mindre ansvar, benämnes i förslaget personalofficer II.

Därutöver bör särskild personalofficer utses vid försvarsområdesstaber för att bl. a. handhava den utåtriktade upplysningsverksamheten, förbereda personalvårdsorganisationen i krig, handhava personalvården för stabens personal och biträda i fråga om personalvårdstjänsten för dem, som deltaga i frivillig befälsutbildning.

### Kvalifikationer och utbildning

De yttranden, som inhämtas från regements- och motsvarande chefer, giva viss ledning för utformning av de grunder, efter vilka personalofficerare böra utses. De bearbetade svaren ha givit följande resultat:

Urval efter vederbörandes intressen och kunskaper 82 %.

Urval efter vederbörandes tjänst vid förbandet 5 %.

Urval med hänsyn till båda dessa faktorer 13 %.

Någon möjlighet finnes icke att efter dessa yttranden fastställa vilken befattning, som är mest lämpad att kombinera

med uppgiften som personalofficer. Flertalet av arméns förbandschefer anse, att den nuvarande bestämmelsen, att stabschefen tillika bör vara personalvårdsofficer, är olämplig. Många chefer anse att utbildningsofficeren, en kompanichef, chefen för centralavdelningen vid örlogsstation, chefen för specialdivision vid flygflottilj o. s. v. samtidigt bör vara personalofficer. Ungefär lika många chefer ha dock en i det närmaste motsatt uppfattning. Flera synpunkter, som framförts i detta sammanhang, äro välmotiverade och skulle möjligen kunna ligga till grund för närmare förslag om befattningar, som böra förenas med personalofficersysslan. För att nå denna utrednings syfte är det dock ej nödvändigt att uppehålla sig därvid. Det bör överlämnas åt förbandschefen att själv föreslå den officer, som på grund av sina personliga kvalifikationer är mest lämpad för befattningen. Som villkor bör dock uppställas, att han har god kännedom om truppens förhållanden. Befattningen bör icke anförtros någon, som på grund av mer eller mindre visad olämplighet som trupputbildare eller av andra skäl, som ha samband med hans personliga förmåga, icke kunnat givas tillräckliga arbetsuppgifter vid förbandet. Tjänstgöring som personalofficer bör så värdesättas, att den kan anses som en merit även i militärt avseende.

De krav, som skola ställas på en personalofficers kvalifikationer, böra i tillämpliga delar motsvara dem, som skola ställas på en konsulent eller assistent. Detta gäller framför allt personalofficer I. Denne skall ju även enligt förslaget genomgå samma förberedande kurs som de, vilka ämna bli personalkonsulenter eller heltidsanställda assistenter. Från en del av denna utbildning bör dock en personalofficer I befrias. Det



gäller i första hand undervisning i militära ämnen. Sannolikt behöver han därför icke deltaga i kurser mer än under fem-sex veckor. Deltagande i sådan kurs med godkända betyg bör räknas som merit i lika hög grad som annan militär befälsutbildning.

Annan tjänst får icke hindra en personalofficer I att fullgöra sina åligganden inom personalvården. Avvägningen mellan olika tjänsteåligganden blir främst beroende på de kvalifikationer, som vid förbandet tjänstgörande assistent besitter.

På en personalofficer II behöva icke ställas samma krav. Enligt förslaget är det tillräckligt, att han genomgår den kortare kurs, som även avses för deltidanställda assistenter. Denna kurs är av betydelse icke minst för att personalofficeren i viss utsträckning skall kunna påtaga sig konsulentens uppgifter, när denne har förfall på grund av annan tjänstgöring, semester, sjukdom el. dyl. Under denna kurs skall personalofficeren även få insikter om sina åligganden som den militära experten i personalvårdsfrågor. Särskild uppmärksamhet skall ägnas övningar att leda sammanträden och kontaktverksamhet.

För att så många officerare som möj-

ligt skola erhålla en grundligare kännedom om personalvården, för vilken de bl. a. i fält måste räkna med att få övertaga huvuddelen av ansvaret, bör befattningen såsom personalofficer icke innehavas av samma officer under alltför lång tid, förslagsvis i allmänhet icke längre än under tre år. Det är därför lämpligt att under den tid en personalofficer fungerar i den utsträckning befälsläget medgiver sända även andra officerare på sådan kurs.

En personalofficer I måste kunna tagas i anspråk för en del tidsödande arbete, som kanske icke alltid är av så kvalificerad art. Det synes tillräckligt, att han är kapten eller äldre löjtnant.

Personalofficeren II, som i allmänhet icke behöver belastas med den praktiska handläggningen av flertalet arbetsuppgifter men av vilken däremot bör krävas en långvarig militär erfarenhet, kan lämpligen vara regementsofficer eller kapten.

En förbandschef får dock icke vara helt bunden av dessa allmänna synpunkter utan skall kunna göra sitt val efter vederbörandes lämplighet för uppgiften och — dock utan att undervärdera personalvården — efter rådande befälsläge.

## XII. ÖVRIGA BEFATTNINGSHAVARE OCH ORGAN VID FÖRBANDEN

---

Det finns all anledning att i en utredning om personalvårdsorganisationen även behandla sådana frågor, som gälla bl. a. militärpastorns, bibliotekariens, pressofficerens, idrottsofficerens, stamskolelärarnas, marketenteri- och biograf föreståndarnas, soldathemsföreståndarnas, kompaniassistenternas, musik kårens, bildningsrådets, utspisningsnämndens och civilanställningsnämndens verksamhet. Med hänsyn till den tidsbegränsning, som fastställts för denna utrednings genomförande, är detta icke möjligt. I vissa fall pågå även särskilda utredningar, som beröra dessa frågor, t. ex. om samarbetet mellan förband och civila organ och enskilda på garnisonsorterna. I andra fall, t. ex. i fråga om marketenteri-, film- och soldathemsverksamheten, synas särskilda utredningar böra göras i anslutning till denna.

De förslag, som här avgivas om den speciella personalvårdspersonalen, bli otvivelaktigt ofullständiga eller i viss mån missvisande just på grund av att dessa frågor måste utskiljas ur ett större sammanhang. Utan att föregripa de synpunkter och förslag, som i framtiden kunna anföras i fråga om de speciella områden av personalvården, som ovan exemplifierats, har det dock ansetts nödvändigt med följande allmänna kommentarer.

Personalvårdsorganisationen i vidsträckt mening inom förbanden är i behov av att rationaliseras. En förbandschef har f. n. allt för många representanter och organ för det ena eller andra specialområdet. Han är redan nu tvungen att ägna tid och intresse åt ett flertal detaljfrågor inom personalvården. Därtill kommer att han själv måste samordna många av dessa frågor, eftersom ingen annan befattningshavare under honom f. n. har denna uppgift. Eftersom en förbandschef måste och bör ägna huvuddelen av sin tid åt utbildnings-, krigsplanerings- och förvaltningsärenden, kan en sådan samordning inom *ett* tjänste- och intresseområde knappast åläggas honom. Därmed är icke sagt att han icke skall ägna personalvården som helhet och verksamhetens principiella innehåll sin uppmärksamhet och sitt intresse.

Den samordning och den samverkan, som givetvis borde finnas inom så angränsande verksamhetsområden som de ovan antydde, är på flera håll f. n. mycket bristfällig. Ingen enskild chef eller annan befattningshavare kan klandras härför. Bristerna ligga i de flesta fall i organisatoriska föreskrifter, som icke alltid samordnats med varandra.

Starka skäl tala för att *personalkon-sulent* eller *personalofficer* vid respektive förband får till uppgift att under



förbandschefen *samordna all verksamhet, som kan anses tillhöra personalvården*. Därmed är icke avsett att han skall fungera som chef för alla andra, som arbeta på dessa områden. Men han skall vara den centrala befattningshavaren, som besitter kunskaperna på de olika specialområdena och därför har möjligheter att skapa samverkan och gemensamt arbete för goda resultat. Måhända kan han även helt övertaga en och annan av de bisysslor, som nu åvila andra befattningshavare, framför allt bland truppbefälet. Under nuvarande

befälsläge torde en sådan åtgärd icke minst vara av värde med hänsyn till utbildningsarbetet.

I detta sammanhang ha vi icke tagit någon ställning till frågan vilka obligatoriska organ av kommitténatur, som erfordras vid varje förband. Med hänsyn till att förbandschefer, personalvårds-officerare och konsulenter förutsättas böra ingå i sådana organ, är det med hänsyn till ett effektivt utnyttjande av arbetstiden önskvärt, att antalet sådana organ begränsas så långt det är möjligt.

## XIII. BEFATTNINGSHAVARNAS VERKSAMHET VID FÖRBANDEN

---

### Arbetsuppgifternas fördelning, tjänstevägar och samverkan

a) Personalkonsulentens, personalofficerens och personalassistentens ställning vid förbanden är helt beroende av vilka befogenheter, som vid olika ärendens handläggning böra tillerkännas dem. Det torde lättast klargöras genom en indelning av arbetsuppgifterna, som lånats från näringslivets försök på dessa områden och nu omarbetats med hänsyn till förhållanden inom ett militärt förband.

Enligt denna indelning fördelas arbetsuppgifterna i följande grupper:

1. De uppgifter, som ha nära anknytning till den militära utbildningen och de civilanställdas arbete.

2. De uppgifter, som närmast beröra de enskildas personliga behov.

3. De uppgifter, som sammanhånga med försvaret och förbandet som en del av samhället.

De olika befattningshavarna föreslås i anslutning till denna gruppindelning handlägga arbetsuppgifterna på följande sätt:

*Första konsulenten vid distriktet* skall vara de högre militära chefernas och den centrala myndighetens organ för att taga initiativ till, lämna biträde för, samordna och i viss utsträckning kontrollera verksamheten inom alla grupperna. Hans ställning — skall vara den-

samma som andra tjänstegrenschefer. Han är överordnad i förhållande till de befattningshavare ur personalkåren, som äro placerade till tjänstgöring vid förband inom distriktet. Det må framhållas att hans liksom övriga konsulenters uppgift i förhållande till förbandens verksamhet framför allt är av rådgivande natur.

*Regements- och motsvarande chef* skall bära ansvaret för verksamheten inom alla tre grupperna och skall därför självfallet även ha beslutanderätten i alla frågor inom ramen för de bestämmelser, som finnas utfärdade. Han beslutar vilka ärenden, som skola föredragas för och avgöras av honom, dock med undantag av nedan angivna inom grupp 2.

*Personalkonsulenten* (i Stockholm och Karlskrona den främste av dem) är i förekommande fall chef för personalkonsulent eller personalassistent(er), som tjänstgöra i samma garnison och fördelar arbetsuppgifterna mellan sig och dem efter förbandschefernas godkännande. Han skall vara direkt föredragande för förbandschefen i ärenden, vari denna fattar beslut. Samma skall förhållandet enligt gällande bestämmelser vara även nu i fråga om heltidsanställd personalvårdsassistent. Gäller det ett ärende med vilket konsulenten har tagit befattning men som tjän-



stemässigt handlägges inom annan tjänstegren, bör konsulenten ha rätt att närvara vid föredragningen, om förbandschefen icke anser det olämpligt eller onödigt.

Ifråga om ärenden, som inom grupp 1 beröra den militära utbildningen, bör konsulenten i allmänhet handlägga dem tillsammans med personalofficer II eller annan militär befattningshavare, t. ex. utbildningsofficer eller inskrivningschef. Personalofficeren skall även kunna deltaga i föredragningen inför förbandschefen. Sådana ärenden inom grupp 1, som beröra den civila personalens arbetsförhållanden, skall konsulenten i allmänhet icke handlägga, eftersom de falla inom fackorganisationernas intresseområden.

Ärenden, som tillhöra grupp 2, böra i allmänhet handläggas av konsulenten ensam. Till denna grupp höra bl. a. större delen av socialtjänsten med all fritidsverksamhet. Konsulenten bör i allmänhet ensam kunna föredraga dessa ärenden för förbandschefen. De uppsynningar, som konsulenten i förtroende mottagit under sin kuratortjänst av enskilda rådsökande, skall han dock icke vara skyldig meddela sin chef. I de flesta av de frågor, som tillhöra grupp 2, bör konsulenten kunna vara ensam avgörande, i förekommande fall efter att principbesluten fattats av förbandschefen.

De ärenden, som tillhöra grupp 3, böra handläggas av konsulenten som rådgivare och initiativtagare. I de frågor, som gälla utåtriktad kontaktverksamhet, synes personalofficeren böra medverka eller ensam handlägga dem. Gemensamt eller var för sig föredraga de sedan sådana ärenden för förbandschefen.

Härutöver bör det tillhöra konsulentens uppgifter att samordna den verk-

samhet, som exemplifierats i kap. XII. För att åstadkomma denna samordning, måste konsulenten ha vissa befogenheter, som dock icke kunna preciseras, innan föreslagen utredning på vissa av dessa områden ägt rum.

Konsulenten är den främste representanten för personalvården vid förbandet. Han har ansvar inför förbandschefen både som rådgivande och verkställande organ.

*Personalofficer I* har i allt väsentligt samma ställning och ansvar som personalkonsulenten. Eftersom han i allmänhet icke har samma fackkunskaper eller samma möjligheter att använda sin tid för personalvårdstjänst som konsulenten, kan han måhända icke ha samma centrala ställning som denne. En del av de kvalificerade arbetsuppgifterna inom grupp 2 komma att helt och hållet handläggas av personalassistenten, som dock är underställd personalofficeren. Detta lydndsförhållande gäller även nu i fråga om deltidsanställd personalvårdsassistent.

*Personalofficer II* är i första hand den militäre expert, med vilken konsulenten har att samarbeta i de frågor, som icke böra eller kunna lösas utan att militära synpunkter beaktas. Han bör vara sidoordnad konsulenten. Förhållandet är detsamma i fråga om nuvarande organisation med personalvårdsofficer och heltidsanställd personalvårdsassistent. Personalofficeren bör vara verkställande organ i fråga om de arbetsuppgifter, som konsulenten enligt vad förut sagts icke handlägger.

Personalofficer II skall även kunna fullgöra en del av konsulentens uppgifter under en begränsad tid, då konsulenten är förhindrad handhava sin tjänst.

Dessutom bör han i allmänhet vara ordförande i de organ, som exempli-

fierats i kap. XII, om icke förbandschefen har denna uppgift. Till hans viktigaste uppgifter hör även att i befälskårerna sprida upplysning och skapa förståelse för personalvården.

*Personalassistenten* (i Stockholm och Karlskrona även personalkonsulent utom den främste), är underställd personalkonsulenten, om sådan finnes, och i annat fall personalofficer I. Om vissa arbetsuppgifter helt anförtrotts honom eller han närmast ålagts att svara för verksamheten vid ett förband, kan han enligt förbandschefens bestämmande vara direkt föredragande för denne. Till den heltidsanställda assistentens åligganden skall höra att ersätta konsulenten, när denne icke kan fullgöra sin tjänst, t. ex. på grund av semester, sjukdom och tjänstgöring på annat håll eller då konsulentbefattningen är vakant. På motsvarande sätt skall den deltidspanställda assistenten kunna övertaga personalofficers I uppgifter.

De uppgifter, som inhämtats från förbandscheferna om personalvårdsassistentens ställning inom förbandet, ha givit till resultat att flera förbandschefer, som nu ha deltidspanställd assistent, anse att denne bör vara föredragande antingen för personalvårdsofficer ensam eller för både chefen och personalvårdsofficer. Förbandschefer, som nu ha heltidsanställd assistent, ha med endast något undantag ansett, att assistenten böra vara föredragande för chefen direkt eller i de ärenden för vilka chefen delegerat beslutanderätten, till dem, som fått denna rätt. I några fall har även föreslagits att personalvårdsassistenterna skola vara föredragande för utbildningsofficer eller stabschefen.

De motiveringar, som anförts från förbandscheferna, gå flera gånger di-

rekt mot varandra. Flertalet förbandschefer ha dock anförts sådana motiveringar som att förbandschefen bör vara väl insatt i personalvårdsfrågor, att det bör finnas *en* representant för denna tjänst inför chefen och att den bör vara föredragande, som är mest insatt i denna tjänst. Alla dessa skäl ha beaktats i ovan avgivet förslag. Överhuvudtaget bygger detta förslag på de erfarenheter, som vunnits av flertalet förbandschefer och i vilka även personalvårdsoffice-rare och assistenter instämt.

b) En nödvändig förutsättning för denna organisation är ett nära *samarbete mellan personalofficerare, konsulenter och assistenter* och att de hysa full förståelse för varandras synpunkter. Om arbetet inom personaltjänsten skall kunna giva värdefulla resultat är en given förutsättning att det bedrivs som »team-work».

En förutsättning för denna organisationsform — liksom för den nuvarande — är även god *samverkan mellan de militära cheferna*.

Om den konsulent, som har ansvaret för verksamheten i ett helt distrikt, skall lyckas, beror detta i hög grad på hans förmåga att samarbeta med militärbefäls-, marindistrikts- och eskadestaber (motsvarande) och på stabspersonalens vilja att samarbeta med honom, icke minst hans möjligheter att bedriva såväl social som psykologisk krigsplanläggning äro avhängiga härav. Denne konsulent måste även förstå att beakta de olika försvarsgrenarnas intressen. Eftersom den mänskliga faktorn, som måste vara den viktigaste inom personalvården, har samma betydelse på alla håll inom försvaret, synes det icke heller möta något hinder att samme man svarar för denna verksamhet inom olika försvarsgrenar.

Inom en garnison med flera förband,



där gemensamma befattningshavare tjänstgöra, är samarbete mellan de olika förbandscheferna en nödvändighet. Ungefär lika många berörda förbandschefer ha uttalat sig för en organisationsform med gemensam assistent inom garnisonen, som de, vilka uttalat sig mot en sådan organisation. De synpunkter, som framför allt anförts mot denna organisationsform, äro dels att personalvårdsassistent icke hinner med mer än ett förband, dels att assistentens samhörighetskänsla med det enskilda förbandet försvinner och dels att förflyttningarna mellan förbanden medföra mycken spilltid. Alla dessa skäl synas vara väl motiverade.

Som tidigare anförts måste dock en väsentlig hänsyn tagas till kostnaderna för genomförande av ett förslag, som skulle kunna tillgodose alla skäligen önskemål. Med den föreslagna organisationsformen böra befattningshavarna hinna med nödvändiga arbetsuppgifter och även kunna reglera tjänsten på ett sådant sätt att alltför många förflyttningar mellan förbanden under tjänstetid undvikes. Samtidigt är organisationen så avpassad att det icke lämnar den enskilde befattningshavaren tid över att utvidga verksamheten därhän att den delvis blir ett självändamål.

För att söka tillvarata den viktiga synpunkten att personalvårdens representanter skola känna samhörighet med det förband, där de tjänstgöra, har icke föreslagits någon centralisering genom kommandant eller platsbefälhavare. Konsulenter (motsvarande) förutsättas lyda under respektive förbandschefer.

Endast i de fall, där en samordning av förbandens verksamhet av praktiska och ekonomiska skäl bör förekomma, skall sådan äga rum. Det kan gälla mottagningstiden för social rådgivning, anlåtande av föreläsare, en del av fritidsverksamheten o. s. v. Det bör dock endast ske, om det är lämpligt med hänsyn till varje förbands speciella förhållanden. Platsbefälhavaren (motsvarande) bör i dessa frågor vara en samordnande instans men icke en ensam beslutande.

Uppgiften att i lämplig omfattning söka åstadkomma en medelsbesparande och effektiviserande samordning mellan olika förband bör även åligga distriktskonsulenten, framför allt i fråga om förband på olika orter inom distriktet.

Slutligen må ännu en gång framhållas den samverkan, som måste äga rum mellan personalvårdens befattningshavare och alla övriga befattningshavare inom ett förband. Anvisningar och förslag härom återfinnas i kap. VII och XII.

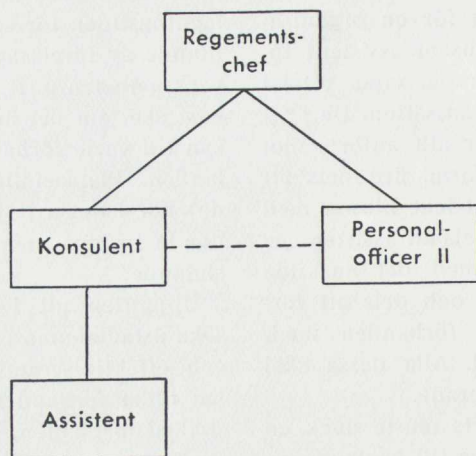
Som en sammanfattning återgivas följande tablåer, vilka äro *exempel* på den organisation av verksamheten, som behandlas i detta kapitel.

Som tidigare nämnts bör en förbandschef i vissa fall kunna göra avsteg från denna ordning.

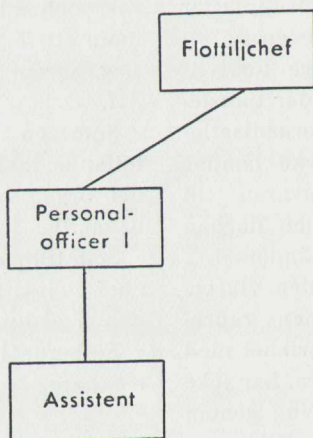
Följande linjer användas för att beteckna:

————— lydnadsförhållande  
 - - - - - rådgivande funktion  
 ..... samordnande funktion.

*Exempel 1.* Regemente inom garnison, där personalkonsulent och heltidsanställd personalassistent tjänstgöra:

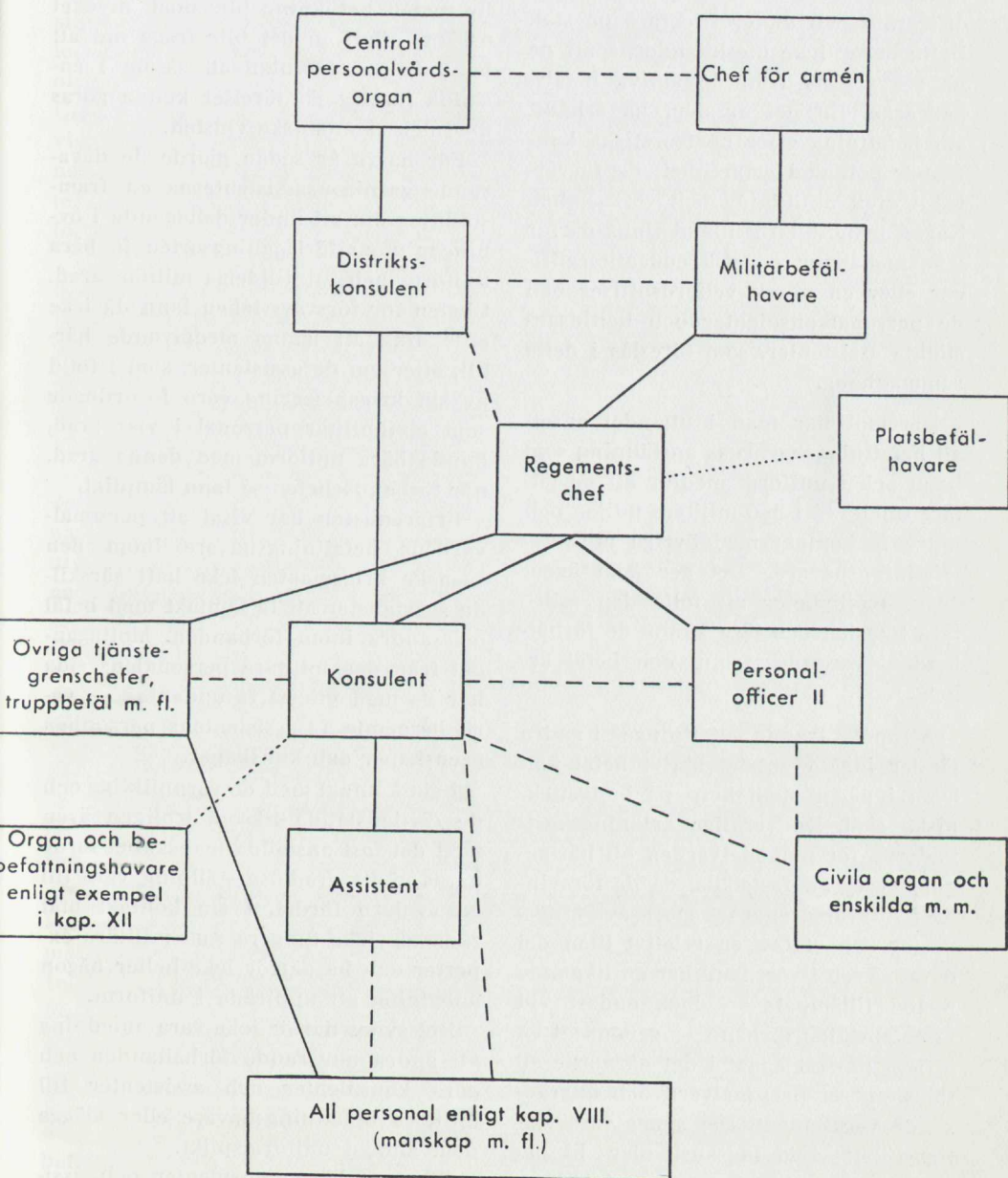


*Exempel 2.* Flottilj med deltidsanställd personalassistent:





*Exempel 3.* Hela den lokala organisationen enligt exempel 1 (armén) inbyggd i systemet i enlighet med tidigare anförda synpunkter. (Ehuru skissen måhända först gör ett intryck av en något omständlig organisation, innebär det en rationalisering i förhållande till många av de organisationstyper, som nu förekomma.)



## Civil eller militär

I utländska krigsmakter bära i de flesta fall de befattningshavare, som handhåva personalvårdsarbetet, uniform. De äro även ofta anställda som officerare och underofficerare på stat. Detta beror icke uteslutande på att de ha rekryterats från de aktiva befälskadrerna. En del av dem ha erhållit sin befattning efter de teoretiska kunskaper och den erfarenhet, de förvärvat i civil utbildning och verksamhet. Någon principiell skillnad finns därför icke mellan en engelsk educationsofficer eller en norsk velferdsofficer och de personalkonsulenter och heltidsanställda assistenter, som föreslås i detta sammanhang.

Däremot har man i utlandet ansett att befattningshavarnas anställning som befäl och i uniform medför att de lättare smälta in i den militära miljön och bättre få kontakt med övriga militära befattningshavare. Det ger dem även större möjligheter att följa den militära tjänsten och lära känna de förhållanden, varunder trupp och befäl arbeta.

Att motsvarande befattningar i andra länder ingå i antalet aktivt befäl kan även i någon mån bero på budgettekniska skäl. De verkliga avlöningskostnaderna för personalvården bli härigenom svåra att fastställa, då de försvinna i försvarsgrenarnas stora avlöningsposter och utgöra en relativt liten del därav. Även i vårt land har en liknande metod tillämpats — dock endast vid vissa enskilda förband — genom att en officer på stat ägnat i det närmaste all tjänstetid åt personalvård och angränsande verksamhet. Det synes vara riktigtast att avlöningskostnader liksom övriga kostnader för personalvårdsorganisationen sammanföras till särskilda

anslagsposter. Härigenom kan man i fråga om försvaret — dock icke på samma sätt som inom näringslivet — i någon mån bedöma om nedlagda kostnader motsvara verksamhetens värde. En sådan beräkning blir dock mycket osäker, eftersom det blir fråga om att beräkna resultat utan att såsom i enskilda företag jämförelser kunna göras med den ekonomiska vinsten.

För några år sedan gjorde de dåvarande garnisonsassistenterna en framställning om att under deltagande i övningar utom förläggningssorten få bära uniform och att tilldelas militär grad. Chefen för försvarsstaben fann då icke anledning att lämna medgivande härtill, eftersom de assistenter, som i följd av sin krigsplacering voro förordnade som civilmilitär personal i viss grad, kunde bära uniform med denna grad, när förbandschefen så fann lämpligt.

Erfarenheten har visat att personalvårdens befattningshavare inom den svenska krigsmakten icke haft särskilda svårigheter att få kontakt med befäl och andra inom förbanden. Mottagandet från den militära personalens sida har — med ytterst få undantag — varit beroende av assistentens personliga egenskaper och kunskaper.

I sin kontakt med de värnpliktiga och de civilanställda liksom troligen även med det fast anställda manskapet torde deras civila gradlösa ställning vara till en avgjord fördel. I sin kontakt utåt skola de icke fungera som militära experter och ha därför icke heller någon anledning att uppträda i uniform.

Det synes därför icke vara anledning att ändra nuvarande förhållanden och göra konsulenter och assistenter till militära befattningshavare eller ålägga dem allmän uniformsplikt.

Däremot böra konsulenter och assistenter, som enligt förslaget skola ha



fullgjort militärtjänstgöring före sin anställning, kunna bära uniform, när de deltaga i militära övningar, t. ex. följa en trupp under fältmässig tjänst eller längre övningsmarscher. Icke minst i sistnämnda fall kan en assistent ha anledning medfölja, då dessa marscher ofta kombineras med studiebesök o. dyl. Uniform bör därför kunna bäras dels vid tillfällena, som intages i instruktioner för befattningshavarna, och dels efter vederbörandes medgivande enligt förbandschefens bestämmande.

Eftersom en konsulents eller assistents anställning icke har något direkt samband med hans krigsplacering, finnes icke anledning till att han under denna fredsmässiga anställning skall bära den grad, som han eventuellt kan ha som värnpliktigt befäl, värnpliktig civilmilitär tjänsteman, officer eller underofficer i reserven. Gällande förordnandeföreskrifter, som i stor utsträckning bygger på en indelning efter levnadsålder, kunna icke användas i detta sammanhang utan att i många fall leda till otillfredsställande resultat.

I stället föreslås att konsulenter och assistenter, oberoende av levnadsålder, personliga förordnande efter sin krigsplacering, militärtjänstgöringens längd m. m., vid bärande av uniform erhåller en tjänsteställning som nedan angives. Om en jämförelse göres med löneställningarna för officerare på aktiv stat komma konsulenter (assistenter) i allmänhet att få en högre tjänsteställning (eller om man så vill lägre avlöning). Förslaget har dock uppgjorts efter de krav, som arbetsuppgifterna kunna bedömas medföra och den ställning, vederbörande bör ha för att kunna lösa dem. Det må även erinras om att dessa befattningshavare under mobilisering och krig komma att ha synnerligen viktiga nyckelpositioner, som väl motivera

denna militära ställning eller en högre.

En heltidsanställd personalassistent bör i sådana sammanhang vid sin första anställning i befattningen erhålla sergeants tjänsteställning. Efter prövning i varje särskilt fall bör han efter visad framstående skicklighet eller långvarig tjänstgöring tilldelas fänriks tjänsteställning. På motsvarande sätt föreslås den konsulent, som tjänstgör vid ett förband, erhålla fänriks respektive löjtnants tjänsteställning och konsulenter vid flera förband löjtnants respektive kaptens tjänsteställning. Cheferna för personaltjänstdistrikten, förste personalkonsulenterna, böra tilldelas kaptens respektive majors tjänsteställning.

För deltidsanställd assistent har icke beräknats någon tjänsteställning, då dessa i allmänhet icke torde ha möjlighet fullgöra sådana uppdrag, då uniform eller tjänsteställning erfordras.

### Det lokala personaltjänstorganet

Vid ett rationaliserat truppförband är f. n. icke förutsett något särskilt organ för personalvårdsverksamheten. Statens organisationsnämnd har med undantag för ett förband heller icke bedrivit några undersökningar på detta område. Närmast torde man räkna med att ärenden angående personalvård skola handläggas inom stabsavdelningen.

Vid en förfrågan till samtliga förbandschefer om personalvårdsärenden borde handläggas inom en särskild avdelning (detalj) eller inom en annan avdelning vid förbandet, föreslago fler än hälften av cheferna att en särskild personalvårdsavdelning (detalj) borde finnas inom förbandet.

Från de förbandschefer som anse att dessa ärenden kunna handläggas inom en nu befintlig avdelning eller expedition, ha kommit många olika förslag



om vilken avdelning, som är mest lämpad för detta ändamål. Vanligen förekommande förslag äro stabsavdelning, regementsexpedition, utbildningsavdelning, personaldetalj, centralavdelning (flottan), specialdivisionens expedition (flygvapnet). Motiveringen för dessa förslag äro bl. a. att personalvårdsärenden sammanhånga nära med de ärenden, som handläggas på den föreslagna avdelningen, att personalvårdsärenden icke äro av så stort antal att de motivera en särskild avdelning och att en del hjälpmedel finnes inom den föreslagna avdelningen. Ett annat förslag är att den avdelning, vid vilken personalvårds-officer har sin ordinarie tjänst, skall inrymma en personalvårdsdetalj.

De chefer, som anse det lämpligt med en särskild avdelning, ha bl. a. som motivering anført att personalvårdsärenden äro av så många olika slag att de icke kunna tillföras en bestämd avdelning. Vidare anföres att denna verksamhet är av så stor omfattning och ärendena så många att en särskild avdelning är nödvändig. Andra säga att dessa ärenden kräva ofta att bli särskilt noggrant behandlade, att bli snabbt handlagda och att de ofta äro av ömtålig natur, varför denna organisationsform anses lämpligast. Slutligen anföres även från ett håll att andra avdelningar icke kunna tyngas med flera ärenden än de f. n. ha.

Skäl synas tala för införande av en särskild *personaltjänstdetalj*. Icke minst är detta motiverat av den ställning under förbandschefen, som denna tjänst måste intaga. Den har samhörighet med verksamheten inom flera olika avdelningar, men de ärenden, som höra hit, äro i flertalet fall ganska klart avgränsade från andra.

De ärenden, som böra tillföras personaltjänstdetaljen, torde framgå av vad

tidigare sagts, framför allt i kap. VI. Detaljens uppgift är sålunda att handhåva administrationen av socialtjänsten med fritidsverksamheten, upplysnings- och kontaktverksamhet, bildningsverksamhet, själavård, filmtjänst, rekrytering och civilianställning, marketenteri, övriga trivselåtgärder och kommittéorgan (bildningsråd, utspisningsnämnd, förbandsnämnd och företagsnämnd m. m.).

Personaltjänstdetaljen skall vara en verkställande organisation. Dess chef bör därför vara den verkställande befattningshavaren, personalkonsulenten, där sådan finnes, och vid övriga förband personalofficer I. I avdelningen ingå i förekommande fall personalassistent och expeditionsbiträden (mot-svarande). Personalofficer II är knuten till avdelningen genom sitt samarbete med konsulenten, men föreslås i övrigt icke ingå i den. Om det organisatoriskt visar sig lämpligt bör detaljen i expeditionellt avseende samordnas med stabsavdelningen, dock med fristående ställning direkt under förbandschefen.

De fyra personalvårdsdistrikten skola ledas av var sin första personalkonsulent. Dennes organ bör kallas distriktsavdelning. Dessa avdelningar kunna anknytas till militärbefälsstaberna i Kristianstad, Stockholm och Boden samt marindistriktsstaben i Göteborg.

### Expedition

I detta sammanhang beröras lokal, expens- och skrivbiträdesfrågor, vilka bedömts vara av mer väsentlig natur. Med hänsyn till den korta tid, som stått till buds för uppgiftens lösande, har det samarbete, som i dessa frågor borde äga rum med statens organisationsnämnd, icke kunnat komma till stånd.



Ifråga om behovet av skrivbiträden har organisationsnämnden på framställning av chefen för försvarsstaben verkställt en undersökning hos garnisonsassistenten inom Skövde garnison under år 1948. Denna undersökning, som ännu icke redovisats eller föranlett några förslag, torde icke kunna ligga till grund för ett mer allmänt bedömande utan kräva flera kompletterande undersökningar.

a) *Lokaler.* Erfarenheten har givit vid handen att konsulenten (assistenten) för sin mottagning är i behov av ett särskilt tjänsterum vid varje förband. På samma sätt som inom den sociala verksamheten överallt i samhället, bör detta rum utgöra en sådan miljö, som gör det möjligt att få del av personliga förtroenden och utan hämningar få till stånd ett förtroendefullt samtal. Inredningen har i detta sammanhang en given betydelse. Under inga förhållanden böra andra än den hjälpsökande och rådgivaren vara närvarande. En särskild lokal bör därutöver finnas för expedition och biträden. Denna lokal bör vara så rymligt tilltagen, att den även kan användas för överläggningar och sammanträden med ett flertal personer. En av konsulentens viktigaste uppgifter är ju att samordna olika befattningshavares verksamhet och skapa kontakter. I denna lokal bör även bildningsrådet och andra liknande organ ha sina sammanträden. Just med hänsyn till personalvårdens speciella karaktär kommer tjänstelokalerna att bli någonting annat och betydligt mer än expeditionslokaler. De motsvara närmast läkarens behov av mottagningsrum, väntrum, expedition, lokaler för skötsel av sjuka och skadade.

Det önskvärda utrymmet består för personalvårdens del av ett mottagningsrum tillika tjänsterum för konsulenten

(personalofficer I eller assistenten), ett väntrum, en expedition, en sammanträdeslokal och, där utöver konsulent finnes assistenter), tjänsterum för denne (dessa).

I garnison med flera förband bör lokalerna vid *ett* förband utgöra huvudexpedition, medan vid de övriga förbanden i allmänhet endast erfordras ett mottagningsrum.

I de flesta fall kan sådana utrymmen icke åstadkommas. Några generella anvisningar kunna med hänsyn till de olika förhållandena icke givas. Det förutsätter istället att varje förbandschef på bästa sätt tillvaratager dessa intressen liksom att det centrala organet, när behov därav uppstår, i samarbete med andra myndigheter söker åstadkomma en tillfredsställande lösning.

I detta sammanhang må även påpekas betydelsen av att truppbefälet i sin personalvårdstjänst har möjlighet att tala enskilt med en underordnad. För den skull har det även i detta sammanhang ansetts angeläget framhålla att alla kompanichefer och motsvarande chefer böra ha tillgång till egna tjänsterum, som icke samtidigt behöva utnyttjas av annan personal.

b) *Expenser.* Kostnaderna för personalvårdstjänsten i avseende på expeditionsmateriel m. m. böra bestridas av förbandens anslag för detta ändamål. Detta är även förhållandet i fråga om möbler och övrig inredning av expeditionslokaler m. m. Därför att personalvården i denna utredning behandlas för sig innebär det icke, att den skall vara annat än en del av förbandens egen verksamhet. Vid anslagsfördelningen till förbanden bör dock i fråga om telefonkostnader iakttagas, att socialtjänsten ofta kräver ett betydande antal interurbana samtal. Sociala ärenden kunna ibland icke handläggas utan att upplys-



ningar erhållas mycket snabbt eller att muntliga överläggningar komma till stånd. I övrigt finns dock ingen anledning giva personalvården någon särställning i fråga om expensmedel.

c) *Skrivbiträden.* För de heltidsanställda personalvårdsassistenter, som tjänstgöra vid två eller flera förband, är f. n. bristen på hjälp med expeditjonsarbete m. m. ett av de allvarligaste problemen. Detta framgår även av de framställningar, som direkt föranlett denna utredning.

I 1945 års militärutrednings betänkande återfinnes ett uttalande av dåvarande chefen för försvarsstabens personalvårdsavdelning om skrivbiträden till personalvårdsassistenterna. Han föreslog att särskilda skrivbiträden skulle anställas i lönegrad Eo 4 för att tjänstgöra hos vissa assistenter. Uttalandet lyder:

— — — torde en översikt av det huvudsakliga expeditjonsarbetet böra lämnas. Detta omfattar bland annat

a) en tidskrävande registrering av in- och utgående handlingar, vilka med hänsyn till de olika områden, som personalvården berör, kunna vara av mycket skiftande innehåll,

b) bearbetning av exempelvis det material, som framkommer vid intresseundersökningar av nyinryckande m. fl., och av anmälningar till fritidsundervisning i olika former,

c) bokföring av inkomst- och utgiftsposter i fråga om anslag av statsmedel eller ur lägerkassa (motsvarande),

d) utskrift av olika handlingar såsom uppsättande av ansökningar från värnpliktiga m. fl. om förmåner av olika slag m. m.

För förslaget om skrivbiträde åt vissa assistenter talar i första hand, att dessas arbetsuppgifter äro så omfattande, att assistenten i görligaste mån behöver frigöras från de mera rutinmässiga delarna av verksamheten. Expeditjonsarbetet, som i vissa avseenden utgör grundvalarna för assistentens arbete, måste skötas. Vid överbelastning på detta område måste sådana arbets-

uppgifter, som fordra personlig insats — de egentliga personalvårdsuppgifterna — eftersättas. Ätminstone på längre sikt kan dylikt förhållande befaras leda till att assistenten blir en »skrivbordskarl», vilket han absolut icke bör vara.

Ett rätt bedrivet personalvårdsarbete från assistentens sida fordrar att han för uppnående av förbindelser med den personal, för vilken han arbetar, och med befattningshavare, organ och myndigheter, som ha att taga befattning med personalvårdsärenden av olika slag, icke är i alltför stor utsträckning bunden vid tjänsterummet. Under assistentens frånvaro från tjänsterummet kan skrivbiträdet i fråga om besökande eller telefon lämna upplysningar av olika slag. Skrivbiträdet kan således upplysa om var assistenten för tillfället träffas eller när han åter är anträffbar å tjänsterummet. I andra fall kan biträdet göra en anteckning om vad saken gäller samt när, var eller hur assistenten kan sätta sig i förbindelse med vederbörande. I fråga om exempelvis allena erhållande av vissa ansökningsformulär får vederbörande genast sitt ärende utrett.

Efter att ha tjänstgjort någon tid bör skrivbiträdet också kunna besvara mera ofta förekommande frågor av enklare beskaffenhet och hjälpa till med ifyllande av formulär och dylikt. Skrivbiträdet kan i nyssnämnda avseende icke ersättas med tillgång till skrivcentral. Å dylik kan icke heller läggas sådana delar av expeditjonsarbetet som registrering och sannolikt icke heller bearbetning av material av olika slag. I fråga om utskrifter bör vidare ihågkommas att, särskilt inom socialvårdens område, ärendena kunna vara av sådan personlig eller eljest ömtalig natur, att den hjälpsökande både väntar och skäligen kan påfordra att hans angelägenheter icke bliva kända för andra än sådana befattningshavare, som mera regelmässigt ha att syssla med ärenden av dylik art, och som därför ha mindre sinne för nyhetsvärden än för betydelsen av tystnad.

Militärutredningen ansåg dock att skrivbiträdesfrågan borde bedömas i samband med övriga frågor rörande expeditionstjänsten vid förbanden. Detta har dock icke blivit fallet.

De uppgifter, som inhämtats från för-



bandscheferna, visa, att personalvårds-tjänsten endast vid ett förband har hel-tidsanställt skrivbiträde och vid ett tio-tal förband värnpliktiga skrivbiträden. I övrigt erhålles hjälp från skrivcentral eller från annan avdelning. Undantag utgöra fjorton förband, som uppgivas f. n. icke lämna någon skrivhjälp.

Fjorton förbandschefer anse att ett värnpliktigt biträde bör avses för per-sonalvårdsverksamheten och lika många att ett civilanställt skrivbiträde (i några fall delat med annan avdelning) skall anställas för detta ändamål. Övriga che-fer finner att en skrivcentral eller en annan avdelning skall kunna lämna er-forderlig hjälp.

Efter överläggningar med represen-tanter för försvarets personalvårds-tjänstemannaförening har erhållits ett mer detaljerat uttalande från förening-en, varur citeras följande:

Bristen på biträdande personal medför också, att assistenten i stor utsträckning måste ägna sig åt mera rutinmässigt manu-ellt arbete i form av maskinskrivning, ar-kivering, etc. Detta kan icke anses vara ett rationellt utnyttjande av personalvårdsas-sistenten, varför det måste anses vara i hög grad motiverat att avlasta dessa min-dre kvalificerade arbetsuppgifter på viss biträdande personal.

Med hänsyn till att förekommande korre-spondens i stor utsträckning gäller problem av ömtålig karaktär för den enskilde indi-viden eller hans framtid är det dessutom angeläget, att garantier skapas för att dessa frågor röner en konfidentiell behandling. Av denna anledning synes det vara mindre lämpligt, att dylik korrespondens utlämnas till värnpliktiga skrivbiträden eller allmän skrivcentral.

Ett civilanställt skrivbiträde kan i all-mänhet beredas full sysselsättning å större förband med heltidsanställd assistent, och även vid ett flertal övriga förband torde en heltidsanställd befattningshavare kunna motiveras, eventuellt genom att befatt-ningen som bibliotekarie vid förbandsbib-lioteket samordas med denna tjänst. Om därvidlag lämpligheten såsom bibliotekarie

tillmätas övervägande betydelse, torde man med utgångspunkt från den nära samhörig-heten med biblioteks- och övrigt folkbild-ningsarbete kunna räkna med, att denna befattningshavare även kan komma att vara assistenten till värdefull hjälp vid genomförandet av bl. a. frivilligt bildnings-arbete.

Den utbildning av värnpliktiga blivande assistenter, som eventuellt kan komma att ske vid personalvårdsdetaljerna vid för-banden, torde knappast kunna bedrivas på ett sådant sätt, att dessa värnpliktiga kun-na tillgodose det enligt ovan föreliggande behovet av biträdande personal.

Man torde få utgå ifrån, att dessa värn-pliktiga också måste bibringas en viss grundläggande militär utbildning, och om de sedan dessutom skall bibringas praktisk erfarenhet av militär personalvård, får detta icke inskränka sig till träning i ma-skinskrivning, utan måste ske på så sätt att de under personalvårdsassistentens överin-seende få utföra erforderliga undersök-ningar och utredningar, vilka kunna ifråga-komma vid ärendenas handläggning.

Då en viss teoretisk undervisning även torde komma att ingå i utbildningen, torde det stå klart, att assistentens arbetsbörda ingalunda kommer att avlastas i någon större utsträckning. Snarast torde man få räkna med, att denna utbildning — åtmin-stone i början — kommer att medföra en hel del extraarbete för personalvårdsassi-stanten. En sådan lösning av skrivhjälps-frågan kan därför icke anses acceptabel.

Överväganden ha gjorts — vilket bl. a. framgår av det sistnämnda citatet — att söka tillgodose skrivbiträdesbehovet ge-nom att ordna utbildningen av värn-pliktiga assistenter för krigsorganisa-tionen i kombination med tjänstgöring som skrivbiträde. Med hänsyn till de krav, som måste ställas på att även dessa assistenter genomgått militär ut-bildning, torde denna väg icke kunna följas. Hittills ha dock i flera fall så-dana värnpliktiga skrivbiträden, som fullgjort långvarig och meriterande tjänst hos en heltidsanställd assistent och haft god civil underbyggnad, krigs-placerats i assistentbefattning.



Tillgången på värnpliktiga, avsedda som skriv- och expeditjonsbiträden, är f. n. mycket liten vid de allra flesta förband. Vissa möjligheter böra ändock finnas att tilldela personaltjänstdetaljen inom varje garnison ett värnpliktigt expeditjonsbiträde.

Enligt uppgift från en garnisonsassistent är ett kvalificerat värnpliktigt skrivbiträde att föredraga framför ett civilanställt. Assistenten anför härom följande, i vilket samtliga förbandschefer inom garnisonen instämma:

Det rena maskinskrivningsarbetet med vad som därtill hör är per dag av för liten omfattning för att motivera ett heltidsanställt biträde. Arbetet för ett skrivbiträde består bl. a. även i att vara postordonnans, cykla ärenden mellan garnisonens förband, svara i telefon under assistentens frånvaro, fullgöra mindre uppdrag i personalvårdsarbetet. Deltidsanställt biträde är av dessa skäl ej lämpligt.

Tjänsten som biträde hos garnisonsassistenten utgör en god utbildning i personalvårdsarbetet, som gör vederbörande värnpliktig lämplig att krigsplaceras inom personalvårdsarbetet.

Ett oavvisligt krav när det gäller att gå in för värnpliktigt skrivbiträde till hjälp åt garnisonsassistent är dock, förutom en viss civil allmänbildning, att *tillgången på vpl skrivbiträden garanteras för garnisonsassistentens expedition.*

Andra uppgifter tyda dock på att omfattningen av den rena expeditionstjänsten är avsevärt större än vad ovan angivna citat giver vid handen. Såväl förbandschefer som assistenter understryka det i flera uttalanden.

Behovet av heltidsanställt civilt skrivbiträde vid personaltjänstdetaljen blir givetvis större ju fler förband som skola betjänas av detaljen. Det synes därför önskvärt att i garnisoner med flera förband finnes ett skrivbiträde för personalvårdstjänsten eller i de största garnisonerna två sådana biträden. En ovan

anförd motivering för inrättande av sådana tjänster, som synes riktig, var att biträdet under assistentens frånvaro skulle kunna besvara enklare förfrågningar, mottaga meddelanden och överhuvudtaget hålla tjänsten i gång. Från den synpunkten torde det vara rimligt att en personalkonsulent, som ensam handhar två förband, i första hand får ett sådant biträde, då han till skillnad från andra icke har någon assistent med vilken avlösning och växeltjänstgöring kan ordnas. Cheferna för de två förband, som ligga på långt avstånd från varandra i en garnison och ha gemensam garnisonsassistent, säga på tal om skrivbiträdesfrågan:

Heltidsanställd skrivhjälp erfordras minst, helst något mera kvalificerad expeditjonshjälp. Assistentens tid räcker inte till, varför fritiden får tagas i anspråk för mycket, vilket arbetet i längden blir lidande på. Någon måste alltid vara tillstädes på en expedition med denna karaktär, annars kan det verka som assistenten aldrig vore tillstädes med hans rörliga arbete. Någon måste taga emot löpande ärenden och orientera assistenten vid hans återkomst, så han kan sätta sig i förbindelse med vederbörande. Telefonväxeln kan inte i erforderlig utsträckning utnyttjas för detta ändamål. På enklare förfrågningar bör även annan än assistenten kunna svara. Ett värnpliktigt skrivbiträde eller en expeditjonsunderofficer som bytes ständigt är av mindre värde, då de inte hinner sätta sig in i arbetet. Till förkovran och följande av utvecklingen på hithörande områden åtgår mycken tid, som assistenten icke får under nuvarande förhållanden, ej ens i nämnvärd utsträckning under sin fritid, åtminstone om han är ny i tjänsten.

Kombinationen skrivbiträde — bibliotekarie har prövats vid några förband och föreslås från flera håll. De tidigare citerade synpunkter, som i det avseendet även framförts från personalvårdstjänstemannaföreningen, synas riktiga och väl värda att pröva. I sina yttran-



den om biblioteken framhålla ett flertal förbandschefer svårigheten att med nuvarande arvoden få behålla eller nyanställa något så när kompetenta bibliotekarier. Därför kan det framförda förslaget tänkas vara en lösning även av detta problem.

Av det anförda framgår, att vissa skäl tala för att inrätta skrivbiträdesbefattningar för personalvårdstjänsten vid förbanden. Dock synes en fullständig utbyggnad av expeditionstjänsten på detta område just nu icke vara tillräddlig. Den nya personalvårdsorganisationen bör först ha tillämpats under någon tid, innan en slutgiltig organisation av expeditionstjänsten fastställs. Det torde ankomma på det centrala organet att sedermera återkomma till denna fråga. Det ligger i sakens natur, att den mera kvalificerade arbetskraft som konsulenten utgör icke bör tagas i anspråk för mindre kvalificerade arbetskrafter.

För att den föreslagna personalvårdsorganisationen skall kunna fungera är emellertid en viss förstärkning av expeditionstjänsten erforderlig. Med hänsyn till den återhållsamhet som bör iakttagas i fråga om nya uppgifter synas t. v. följande åtgärder böra vidtagas:

1. Vid var och en av de fyra distriktsavdelningarna anställs ett kansli-biträde i lönegrad Ce 11. Med hänsyn till de kvalificerade ärenden, som komma att handläggas på distriktsavdelningarna, och vikten av att den löpande tjänsten kan upprätthållas, då förste personalkonsulenten befinner sig på resor och tjänsteuppdrag utanför sin expedition, är detta ett minimibehov.

2. Vid personaltjänstdetaljerna i vissa större och medelstora garnisoner anställas biträden för skriv- och kontorsgöromål enligt den reglerade be-

fordringsgången. Dessa befattningar böra i första hand placeras vid personaltjänstdetaljerna i Kristianstad, Hässleholm, Eksjö, Karlskrona, Uppsala, Linköping, Visby, Skövde, Göteborg, Östersund, Sollefteå, Boden och Umeå. Sammanlagt skulle alltså inrättas trettion dylika befattningar, vartill för verksamheten inom Stockholms garnison komma två sådana befattningar.

Som ett mindre kostnadskrävande alternativ härtill kan övervägas att tillgodose behovet genom anlåtande av värnpliktiga skrivbiträden. Det bör emellertid framhållas, att denna form för tillgodoseende av expeditionstjänstbehovet på längre sikt icke är tillfyllest. De värnpliktiga stå i allmänhet icke till förfogande under hela året och rätt lång tid erfordras, innan de bli tillräckligt väl insatta i sina arbetsuppgifter. Andra olägenheter som äro förenade med ett sådant system ha tidigare framförts i detta kapitel. Med hänsyn till kostnaderna vid inrättande av skrivbiträdesbefattningar ha vi emellertid ansett oss böra framlägga detta alternativ.

3. Förutom ovan angivna biträdesbehov vid de större garnisonernas centrala expeditioner föreligger behov av värnpliktiga skrivbiträden vid förbandens personaltjänstdetaljer. Det sammanlagda antalet värnpliktiga skrivbiträden för detta ändamål måste bli beroende på tillgången och en avvägning mellan de olika tjänstegrenarnas behov. Personalvårdstjänsten bör därvid tillerkännas samma ställning som övriga tjänstegrenar. Härvid bör tagas hänsyn till att personalvårdstjänsten inom en större garnison, som erhållit ett civilanställt skrivbiträde, även kan vara i stort behov av värnpliktiga biträden.

4. Om en konsulent (assistent) icke



har tillgång till eget skrivbiträde, bör han i fråga om utskrifter av brådskan- de natur, som äga samband med hand- läggningen av ett socialt ärende, äga sådan företrädesrätt vid skrivcentral (motsvarande), att ärendet icke för- dröjes till förfång för den enskilde.

5. Försök med anlitan- de av ovan enligt punkt 1 anställda skrivbiträden som bibliotekarier bör äga rum.

### Behov av vikarier m. m.

Tidigare har i olika sammanhang framkommit, att den föreslagna orga- nisationen är så uppbyggd att det fin- nes en ställföreträdare och ersättare för den i första hand ansvarige och verkställande befattningshavaren. Per- sonalassistenten (i Stockholm och Karlskrona annan konsulent) eller per- sonalofficer II skall sålunda svara för personalkonsulentens tjänst. För den deltidsanställda assistenten bör perso- nalofficer I svara. Personalofficerarnas arbetsuppgifter kunna dels övertagas av de civila befattningshavarna och dels av andra officerare, som erhållit utbildning i personalvård eller på annat sätt äro lämpliga. Vikarier för distrikts- konsulenter böra vid varje tillfälle kun- na utses bland övriga personalkonsu- lenter inom distriktet eller bland per- sonal inom det centrala organet. I de flesta fall böra alltså de frågor om ersättare, som f. n. uppstå vid en perso- nalvårdsassistents sjukdom, tjänstledig- het, semester, deltagande i utbildning o. s. v., kunna lösas. Det kan dock upp- stå vissa svårigheter. Icke minst komma rätt stora krav att ställas på vikarien, om konsulenten (assistenten) under en tid varje år skall deltaga i inskrivnings- förrättningar.

Om detta system medför så stora praktiska fördelar, kan icke bedömas förrän det tillämpats under en tid. Dess

svaghet ligger framför allt i att de be- fattningshavare, som skola kunna över- taga andras arbetsuppgifter, redan förut torde vara mer än nog sysselsatta och icke i sin tur kunna överlämna sitt ar- bete till andra. Möjligheter att utnyttja praktikanter och sådana, som äro villiga att auskultera, böra undersökas. Försök har under sommaren gjorts vid några förband i Stockholm, varvid elever i en socialvårdskurs, anordnad av Röda Korset och försvarsstabens socialdetalj, ha tjänstgjort som assistenter.

Med tanke på att arbetsbördan vid vissa tillfällen kan bli särskilt stor vid ett förband är det dock nödvändigt att i förslag om den centrala organisatio- nen beakta behovet av personal, som kan ställas till förfogande vid förban- den. I kap. XVI avgives även förslag om täckande av detta behov. Möjligheten att för viss tid vidtaga omplacering av be- fattningshavare inom personalkåren bör även uppmärksammas.

### Socialtjänstens form

Socialtjänsten innefattar i sig alla de råd- och stödåtgärder, som exemplifi- erats i kap. VI: 2, och dessutom plan- läggning av människors omhändertag- ande i olika nödsituationer under krig. Medan den fredsmässiga uppgiften främst åvilar krigsmakten och andra organ under försvarsdepartementet — givetvis i samarbete även med andra myndigheter — är krigsplaneringen en gemensam uppgift för främst försvars- och inrikesdepartementens myndig- heter. Den nödvändiga samordningen mellan civilförsvarets och krigsmaktens socialtjänst i krig är framför allt en uppgift för de centrala myndigheterna. Det synes dock vara av väsentlig be- tydelse att ett lokalt förberedelsearbete kommer till stånd under intimt samar-



bete mellan länsstyrelserna och distriktsavdelningarna. Anvisningar här- om böra så snart som möjligt utfärdas genom det centrala organets försorg.

I detta sammanhang skola några synpunkter framläggas på formerna för den fredsmässiga socialtjänsten (jämför kap. VI:2) och framför allt för den sociala rådgivningen.

Som ett av argumenten mot den organiserade personalvården och speciellt den sociala rådgivningen har anförts, att dessa särskilda tjänstemän, assistenterna, tränger sig mellan befäl och trupp och berövar befälet ett av de främsta kontaktmedlen, nämligen att hjälpa den underlydande i hans bekymmer och att stå som initiativtagare till de trivselsmoment, som bryter av från hård och stundvis monoton tjänst. Att personalvårdsverksamheten icke har som sin uppgift att hindra kontakten befäl och trupp utan istället att stärka den framgår bl. a. av vad tidigare anförts om chefens ansvar för personalvården. De speciella befattningshavarnas uppgift är att underlätta de militära chefernas arbete i dessa avseenden liksom att i egenskap av särskilt utbildade fackmän åstadkomma en bättre och effektivare hjälp till den enskilde.

I kap. V ha även angivits de frågor, som konsulenten — assistenten bör handlägga utan att känna sig beroende av sin ställning som chefens biträde. I detta sammanhang kan anföras följande citat ur en regementschefs yttrande:

Personalvårdsassistent bör i sin rådgivning ha rätt att lämna råd och upplysningar till all personal i alla frågor, som han anser sig ha kompetens att lämna råd i. Inskränktes hans rätt i detta avseende, kan syftet med rådgivningsverksamheten förfelas och institutionen bliva en källa till missnöje. Rådgivningen får dock icke medverka till att personalens förtroende för be-

fälet minskas, varför personalvårdsassistent i sin rådgivningsverksamhet skall ha intim kontakt med framför allt utbildningsbefälet.

I fråga om konsulentens (assistentens) skyldighet att lämna en hjälpsökande den vägledning, denne önskar, kan hänvisas till riksdagens militieombudsmans uttalande i 1946 års ämbetsberättelse (sid. 263 f):

Det må vara riktigt som — — — framhållit, att en assistent icke bör lämna inkallade biträde med uppsättande av skrifter till myndigheter i sådana fall, där det för assistenten är uppenbart, att därav icke kan föränledas någon åtgärd från vederbörande myndighets sida. Starka skäl måste emellertid föreligga för att en assistent skall vägra att lämna biträde för överklagande av utmättningsförrättning eller annat dylikt beslut av myndighet. Det kan knappast i allmänhet begäras av en socialvårdsassistent, att han skall kunna med säkerhet bedöma möjligheterna att ernå ändring i ett sådant beslut. En assistent, som ger sig in på en dylik prövning, måste härvid iakttaga största varsamhet, så att han icke föränleder den inkallade att underlåta någon åtgärd, som kan erfordras för tillvartagande av dennes rätt. Försiktigheten synes mig därför bjuda, att en direkt framställning om biträde för uppsättande av besvärsskrift av enklare slag ej avvisas utom i klara undantagsfall. Där inkallad begär ett råd, huruvida han i ett visst fall bör anföra besvär eller ej, måste assistenten dock givetvis giva uttryck för sin uppfattning i frågan.

*Särskild tid* bör vara avsedd för mottagningen. Denna tid skall genom anslag m. m. vara känd för all berörd personal. F. n. skall personalvårdsassistent enligt instruktionen vara tillgänglig minst två gånger i veckan för allmän regelbunden mottagning i särskild lokal. Synpunkter på lokalen återfinnas i kap. XIII. Med hänsyn till den omfattning i fråga om ärenden och berörd personal, som kan ifrågakomma under mottagningen, synes det vara



lämpligt att var och en har möjlighet anträffa den sociala rådgivaren inom garnisonsorten på bestämda tider minst tre gånger i veckan. I garnisoner med flera förband behöver för den skull icke tre mottagningar äga rum inom varje förband. Om avstånden mellan förbanden icke äro alltför stora, kan det ofta vara lämpligt att ha de flesta mottagningarna vid en centralexpedition, där alla hjälpmedel — handböcker, författningar, blanketter m. m. — finnas. Ju mer centralt denna expedition kan ligga i förhållande till de platser, där de värnpliktiga i första hand tillbringa sin fritid, desto bättre. I Stockholm och Göteborg böra bl. a. möjligheterna undersökas att förlägga en rådgivningscentral i städernas centrum. Härigenom får även den fast anställda militära och civila personalen, som är bosatt på garnisonsorterna, större möjligheter att på sin fritid besöka en sådan mottagning. *Minst* en gång i veckan bör dock även under sådana förhållanden mottagning äga rum inom varje förband.

Att särskild mottagningstid finnes, innebär endast att var och en, som önskar hjälp och upplysningar, skall vara säker på att träffa konsulenten eller assistenten. Givetvis måste denne även under andra tider vara beredd att hjälpa till med brådskande ärenden och kunna lämna önskade upplysningar. Med hänsyn till annat viktigt och tidsödande arbete, som åligga konsulenterna m. fl. bör dock en viss reglering av arbetstiden äga rum.

I de fall *en* konsulent eller assistent har hand om personalvårdstjänsten vid ett förband, skall han självfallet ha hand om den sociala rådgivningen. Om två eller flera civila befattningshavare tjänstgöra i en garnison med flera förband måste en uppdelning av mottag-

ningarna äga rum. Socialtjänsten vid ett förband bör därvid om möjligt icke uppdelas på flera befattningshavare utan överlämnas till en, som därigenom kan förvärva den grundliga kännedom om förbandets förhållanden, vilken är en förutsättning för god rådgivning. Personalofficerarna synas endast i undantagsfall behöva tagas i anspråk för rådgivningsverksamhet. De närmare anvisningarna härom torde böra ankomma på det centrala organet att utfärda.

Konsulenter och assistenter böra åläggas *tystnadsplikt* i fråga om uppgifter, som framkomma under rådgivningen och vilka kunna anses vara av konfidentiell natur. De uppgifter böra alltså icke heller meddelas en överordnad, om icke uppgiftslämnaren har lämnat medgivande eller föreskrifter härom finnas utfärdade i annan ordning. En person som söker konsulenten (assistenten) måste veta att han kan göra det med fullt förtroende.

Den aktiva socialtjänsten får givetvis icke vara inskränkt till att dess handhavare sitter i ett mottagningsrum och väntar på »fall». En del av rådgivningen — och en ganska viktig sådan — måste äga rum på sjukhus, i arrestlokaler, i förläggningar o. dyl. såsom exemplifierats i kap. VI:6. Nära besläktad med dessa besök är den *förebyggande socialtjänst*, som bl. a. bör syfta till att avskaffa anledningar till missnöje och vantrivsel och därigenom onödiggöra både sådana demonstrationer mot tjänsteförhållandena som t. ex. matstrejker i allmänhet utgöra och enskilda aktioner, vare sig det kommer till uttryck genom »maskning» i tjänsten, rymning från tjänstgöringen, insändare i dagspressen eller på annat sätt. En del av dessa åtgärder, som mestadels härröra från värnpliktiga, ha en viss reell an-



ledning, andra bero på bristande upplysning och andra åter bottna i medvetet missförstånd eller kverulanslust. Om konsulenten (assistenten) har gott omdöme och förmåga att vinna alla personalkategoriernas förtroende, synes det icke uteslutet, att han kan bidra till att minska antalet sådana yttringar till ett minimum.

En viktig sida av den förebyggande socialtjänsten torde vara att hjälpa dem, som icke av sig själva gå till någon med sina problem. Att så icke sker kan bero på en önskan hos vederbörande att klara sig själv, och i sådana fall bör konsulenten ej vara påträngande. Men anledningen kan även vara oföretagsamhet eller rädsla, och vid sådana tillfällen har konsulenten (assistenten) i allmänhet en uppgift att fylla.

*Medel för omedelbar social hjälp* till värnpliktiga och andra, som råkat i svårt ekonomiskt trångmål av mer eller mindre tillfällig natur, ha ansetts behövliga för personalvårdstjänsten vid förbanden. Personalvårdsassistenter ha vid flera tillfällen framhållit detta önskemål. En förfrågan härom till förbandscheferna har givit till resultat, att sextio förbandschefer ansett sådana medel erforderliga, medan sjutton ansett motsatsen.

Det är icke möjligt att i detta sammanhang närmare undersöka det verkliga behovet av sådan hjälpverksamhet. Det torde dock icke råda något tvivel om att, därest medel i begränsad omfattning ställdes till personalvårdsorganens förfogande, möjligheterna att lämna effektiv hjälp avsevärt skulle ökas. F. n. finnes ett statsanslag om 50.000 kronor för särskild hjälpverksamhet till förmån för de värnpliktiga och deras familjer i fråga om sådana utgifter, som icke kunna täckas av familjebidrag m. m. Detta anslag har visat sig vara

av stort värde i den sociala verksamheten, men användningen begränsas i allmänhet till sådana fall, där behov av brådskande hjälp icke föreligger. Även om den beslutande myndigheten, i detta fall försvarets socialbyrå, vid vissa tillfällen — framför allt i fråga om förband i Stockholm — beviljat anslag utan grundligare formell prövning, medför dock ansökningsförfarandet med åtföljande prövning av dels familjebidragsnämnden i hemortskommunen och dels den centrala myndigheten att ofta alltför lång tid förflyter innan hjälpbehovet kan tillfredsställas. Det vore önskvärt att kunna finna en lämplig form för att lämna hjälpen, där den hjälpbehövande värnpliktige befinner sig, d. v. s. vid förbandet.

Vid några förband, som ha särskilda enskilda kassor eller fonder till förfogande, har personalvårdsassistent anförtrott ett mindre anslag, med vars hjälp han efter prövning kunnat lämna bidrag eller lån i mycket angelägna fall. Detta system har varit av väsentligt värde och icke medfört några olägenheter.

I allmänhet bör en sådan hjälpverksamhet bedrivas under principiellt samma betingelser som allmän socialhjälp, d. v. s. med återbetalningsskyldighet.

Hjälp i form av mindre lån bör kunna lämnas i relativt enkla former och under skäliga garantier för återbetalning. Det bör bl. a. vara tillåtet att genom avdrag å låntagarens penningbidrag och andra ekonomiska ersättningsar under militärtjänsten inom de gränser, som angivas i värnpliktsavlöningskungörelsens § 14, hålla långgivaren staten skadeslös. Därest lånehjälp skall medföra åsyftad effekt, måste låneansökan kunna besvaras mycket snabbt och proceduren för att anhålla om ett lån icke verka avskräckande. Dessa ön-



skemål få dock ej hindra att prövningen av ingiven låneansökan garanterar å ena sidan objektivitet, å andra sidan betryggande omsorg om lånehjälpens uppgift. Lån skall naturligtvis beviljas endast i sådana fall, där ömmande sociala skäl föreligga och endast för att giva den första hjälpen i ett akut nödläge. Föreligga särskilt ömmande omständigheter, bör bidrag kunna förekomma i stället för lån. Föreligga å andra sidan sådana omständigheter, att hjälp kan erhållas genom annan och för ändamålet avsedd social verksamhet bör icke en militär hjälpverksamhet träda i funktion.

Det är icke möjligt att nämna de belopp, som enligt ovan skisserad militär hjälpverksamhet innefattande lån och bidrag kräver. En framkomlig väg i dagens läge synes vara, att statsmakterna dels medgäve att sådan låneverksamhet som ovan angivits får förekomma, dels ansloge förslagsvis 10.000 kronor att av det centrala personalvårdsorganet närmare fördelas på förbanden för låneverksamhet, ett belopp som principiellt icke skall förbrukas. Det synes icke uteslutet att ovannämnda anslag för särskild verksamhet till förmån för de värnpliktiga och deras familjer (under anslagsposten Armén: Familjebidrag) samtidigt minskas med motsvarande belopp. Med ledning av de erfarenheter man vinner från en sådan låneverksamhet, torde det senare bli möjligt att bilda sig en närmare uppfattning om behov och omfattning. Förslag om de närmare bestämmelserna för verksamheten bör avgivas av det centrala organet.

### Befattningshavarnas resor

Personalvården kräver av sina befattningshavare, att de skola kunna lösa

sina arbetsuppgifter även på andra håll än i sina mottagningsrum. Den förutsätter även, att de som representanter för sina förband skola hålla kontakt med motsvarande verksamhet inom det civila livet. Överhuvudtaget måste en personalkonsulent, personalofficer eller personalassistent räkna med en »rörlig» tjänstgöring. Denna rörlighet måste dock vara begränsad både av hänsyn till den tid, som åtgår till andra uppgifter, och av hänsyn till de ekonomiska resurserna. F. n. äro de senare praktiskt taget obefintliga, vilket även medfört att tjänsten på sina håll i dessa avseenden allvarligt blivit eftersatt.

Åttio förbandschefer ha besvarat en fråga, om det vore önskvärt, att särskilda medel funnes för att möjliggöra för personalvårdsassistent (personalvårdsofficer) att genom resor närmare undersöka och hjälpa till i svårare socialfall (t. ex. dödsfall), deltaga i civila konferenser o. dyl. Av dessa chefer ha sjuttiofem besvarat frågan med ja. Denna uppfattning bestyrker erfarenheterna av att sådana behov föreligga.

Vid följande tillfällen synas rese- och traktamentskostnader kunna komma ifråga.

a) *Vid handläggningen av svårare socialfall.* Det kan t. ex. vara fråga om besök på en i militärtjänst avliden värnpliktigs hemort för att hjälpa de efterlevande att ordna upp de förhållanden, som blivit en följd av dödsfallet. Det kan gälla någon, som skadats under tjänstgöring eller som till följd av militärtjänstgöringen råkat i besvärliga ekonomiska förhållanden eller har bekymmer med familjen. Det har förekommit, att förbandsassistent av egna medel bestridit resekostnader m. m. i samband med begravning av i militärtjänst omkommen värnpliktig, för besök hos värnpliktigs anhörig etc. I ett fall har



framställning om ersättning till personalvårdsassistent för kostnader i samband med sådan resa underställts Kungl. Maj:t, varvid medgavs, att kostnaderna finge bestridas av statsmedel.

Nyligen företagna undersökningar bland förbandschefer och förbandsassistenter har givit vid handen, att en möjlighet för personal inom personalvården att företaga tjänsteresor skulle vara av påtagligt värde i vissa sammanhang. Telefon och post äro icke i alla fall tillfredsställande hjälpmedel. Personlig närvaro ger en kontakt, som skapar både förtroende för och uppskattning av den militära personalvården, förutom att hjälpen därigenom kan bli mera effektiv.

Statsverkets årskostnader för sådana resor, om vilka här är fråga, torde icke komma att uppgå till något större belopp. Det är givetvis mycket vanskligt att verkställa en uppskattning av ifrågasvarande kostnader. Tillfrågade förbandsassistenter anse, att genomsnittsbehovet av resor vid varje förband torde uppgå till 3 à 4 per år samt att kostnaderna härför skulle komma att uppgå till mellan 200 och 300 kronor per förband och år. Totala årskostnaden skulle enligt dessa beräkningar uppgå till c:a 20.000 kronor. Under ett övergångs- och försöksår skulle sannolikt ett mindre belopp komma att täcka här avsedda kostnader. En förutsättning härför är dock, att det centrala organet efter prövning i varje särskilt fall lämnar medgivande till sådana resor. I enlighet med förslag i kap. XIV bör ett stort antal av dessa ärenden kunna handläggas genom kommunala organs försorg.

b) *För deltagande i civila konferenser m. m.* För att t. ex. konsulenterna skola kunna följa med i utvecklingen på de områden, de företräda inom försvaret, är det önskvärt, att de någon gång få

deltaga i en civil folkbildningskonferens, en allmän socialvårdskurs el. dyl. Härigenom få de icke blott vidgade kunskaper utan även kontakter, som äro värdefulla för tjänstens bedrivande. Detta deltagande måste, när det skall bekostas av statsmedel, emellertid medgivas med stor återhållsamhet.

c) *För studier vid andra förband.* Ett visst utbyte av erfarenheter mellan befattningshavarna vid olika förband har utan tvekan en stimulerande inverkan på tjänsten. Avsikten är att detta utbyte skall förekomma vid de tidigare föreslagna veckokonferenserna (kap. X: 6). Härutöver finnes det givetvis anledning att personal vid något tillfälle besöker närliggande förband för att vinna nya erfarenheter.

d) *För besök vid det centrala organet.* I några av förbandschefernas yttranden framhålles önskvärdheten av att personalvårdsassistent har möjlighet fullgöra viss tjänstgöring vid försvarstabens socialdetalj. Detta bedömes särskilt önskvärt i samband med nyanställning av assistent. Genom den utbildning, som nu föreslås före nyanställning synes dock dessa önskemål bli tillgodosedda. Det torde dock finnas andra skäl för besök hos det centrala organet eller hos distriktskonsulenten, t. ex. i samband med handläggning av mer svårlösta ärenden eller vid påbörjande av någon ny verksamhetsgren.

e) *För distriktskonsulentens resor.* Till dennes viktigare uppgifter måste höra att genom besök vid förbanden följa personalvården, föreslå ändringar och förbättringar, lämna anvisningar och upplysningar o. s. v. Sådana resor inom distriktet beräknas bli mycket betydelsefulla vid åstadkommande av en allmän god personalvårdstjänst. Icke minst är avsikten att de förband, som icke ha någon heltidsanställd personal



för detta ändamål, skola kunna få hjälp från denna konsulent.

f) *För deltagande i fälttjänstövningar o. dyl.* Det har tidigare framhållits vilken betydelse som måste tillmätas personalkonsulenternas (assistenternas) deltagande i militära övningar. Vid sådana tillfällen böra de givetvis deltaga under samma förhållanden som övrig personal. Även samma ersättning bör gälla. Icke minst betydelsefull och nödvändig är denna personals deltagande under krigsförbandsvisa repetitionsövningar, då den sociala upplysningsverksamheten torde få en betydande omfattning.

g) *För tjänstgöring vid egna förband och staber.* Liksom f. n. böra vissa befattningshavare handha personalvårdstjänsten vid fler än ett förband. Tjänstgöringen kan härvid komma att bliva förlagd till flera olika kommuner, exempelvis Stockholm, Solna och Sundbyberg. I likhet med vad som skett beträffande de s. k. ambuleraende över-sköterskorna vid försvaret (se Kungl. Maj:ts beslut den 19 dec. 1947) torde i fråga om personalvårdsassistenter, som här åsyftas, böra föreskrivas, att vid tillämpningen av 33 § A 3 mom. Saar vid varje särskild tidpunkt den ort, där tjänstgöringen fullgöres, skall utgöra stationeringsort. Härav följer, att vederbörande personalvårdstjänsteman icke skulle komma i åtnjutande av tjänstgöringstraktamente vid tjänstgöring vid egna förband eller staber inom den eller de garnisonsorter, i vilka de äro placerade. Däremot synes det skäligt, att denne, därest icke fort-skaffningsmedel för resa mellan de olika tjänsteställena kan av kronan ställas till förfogande, beredes ersättning för havda resekostnader enligt billigaste färd sätt.

I undantagsfall — exempelvis då

tjänstgöringen är förlagd till flera på längre avstånd från varandra belägna orter eller särskilda förhållanden leda till att tjänstgöringstiderna på en ort utsträckas — torde dock ersättning efter något förmånligare grunder kunna ifrågakomma. En prövning av omständigheterna i det särskilda fallet torde dock här böra äga rum.

I detta sammanhang kan även ifrågasättas, huruvida icke personalkonsulent eller assistent bör medfölja de större av flottans fartyg under längre resor. F. n. medföljer enligt Kungl. Maj:ts medgivande i varje särskilt fall en marinpastor under dessa resor. Behov synes även föreligga att en befattningshavare, som kan fullgöra alla de uppgifter, som falla inom personalvården, ställdes till förfogande för personalen ombord. Då fast anställda konsulenter endast undantagsvis torde kunna frigöras härför, bör även möjlighet att ombord ha särskild personalofficer eller att utnyttja krigsplacerad värnpliktig personalvårdsassistent skapas.

#### För diverse ändamål

Medel kunna även erfordras för att kalla en sökande till konsulent- eller assistentbefattning till anställande eller förslagsställande myndighet för bedömning av lämpligheten. Detta förutsättes ingå i utbildningskostnaderna. Från något håll har föreslagits medel för personalvårdspersonalens studier utomlands. Detta förutsättes i varje särskilt fall böra avgöras av Kungl. Maj:t på samma sätt som för andra befattningshavare.

Vid bestämmandet av rese- och traktamentsklass bör deltidsanställd assistent likställas med assistent i lönegrad Cg 17.

För ändamålen enligt punkterna a), d) och e) föreslås att ett anslag ställes



till det centrala organets förfogande att även användas för resor, företagna av det centrala organets personal. Beträffande den närmaste dispositionen av detta anslag ha olika uppfattningar uttalats. Några förbandschefer och assistenter anse, att ett av statsmakterna beslutat anslag enligt punkt a) borde fördelas till förbanden och ställas under förbandschefens överinseende. Andra chefer och assistenter anse, att anslaget bör förvaltas centralt, då det är förenat med alltför stora svårigheter att på förhand beräkna behovet vid de olika förbanden även om man med någon sannolikhet kan beräkna ett genomsnittsbehov.

Vi anse icke att ett anslag till resor m. m. bör fördelas till förbanden. I stället bör anslaget disponeras av det centrala organet, som bedömer beho-

vet i varje särskilt fall. Alltför olika bedömanden av behovet skulle annars uppstå. Förslagsvis torde under en försöksperiod ett belopp av 30.000 kronor vara tillräckligt för samtliga nyssnämnda ändamål, under förutsättning att det centrala organet kan restriktivt behandla de krav på anslaget, som komma att uppstå. Det centrala organet bör ha möjlighet att överlämna till distriktskonsulenterna att fatta beslut i vissa brådskande frågor, t. ex. resor för ändamål enligt punkt a).

För ändamål enligt punkt f) böra samma bestämmelser gälla som för militär personal i motsvarande ställning. Kostnaderna böra bestridas från övningsanslag.

För ändamål enligt punkterna b), c) och g) böra försvarsgrenarnas reseanslag få användas.

## XIV. SAMARBETE MED KOMMUNERNA

---

I första hand måste personalvården i enlighet med vad förut sagts vara en angelägenhet för försvaret. Med hänsyn till både sin ställning inom samhället och vikten av att kunna få dugande soldater måste krigsmakten ägna intresse och kraft åt att utveckla och effektivisera sin personalvårdstjänst. Därför återfinnas inom personalvårdens olika grenar sådana arbetsuppgifter, som mindre taga hänsyn till det militära intresset för soldaten och mer beaktar det allmänna samhällsintresset för medborgaren.

Personalvården bör därför icke enbart handhas av befattningshavare inom försvaret, även om en del av dem skulle vara specialister på området. Förutsättningen för denna verksamhet är i många viktiga frågor samarbete »civilt — militärt», d. v. s. mellan människor inom och utom krigsmakten. F. ö. ingår detta samarbete — kontaktverksamheten — även som en del av personalvården.

F. n. förekommer detta samarbete i en rad olika former, som det icke ankommer på denna utredning att behandla. I detta sammanhang skall endast ett aktuellt spörsmål tagas upp, som torde kunna bringas till praktisk lösning.

Inom socialtjänsten har varje befäl och personalvårdsassistent ofta varit i beröring med den kanske vanligaste av

alla tjänstens arbetsuppgifter — att skaffa upplysningar från de värnpliktigas hemortskommuner. Det kan gälla praktiskt taget vilka slag av ärenden som helst. Om en värnpliktig begär råd och hjälp, så erfordras ofta ett intyg om hemmaförhållanden, en upplysning om den ekonomiska ställningen eller synpunkter på behovet av den ena eller andra begärda förmånen. Det är inte bara vid den sociala rådgivningen, som dessa upplysningar erfordras. De krävas i lika hög grad vid ett ärendes mer tjänstemässiga handläggning.

Alla, som haft något med personal att göra inom försvaret, känna till icke blott behovet av bestyrkande eller klarläggande uppgifter från de värnpliktigas hemortskommuner utan även de praktiska svårigheterna, när det gäller att få fram dessa uppgifter. Den största delen av intygen måste de värnpliktiga själva anskaffa, vilket ofta leder till avsevärda förseningar eller ofullständighet genom att de skola erhålla dem genom sina anhöriga eller vid besök i hemorten på en tid, då de kunna träffa de rätta personerna. Eftersom detta i många fall, då det gäller kommunala myndigheter m. fl., måste ske på en vardag, inträffar det även ganska ofta, att de värnpliktiga måste beviljas ledighet från tjänsten för att kunna ordna dessa sina angelägenheter.

När en befattningshavare vid något



av truppförbanden själv skall inhämta de erforderliga uppgifterna, är han ofta osäker vilken eller vilka personer, han skall vända sig till. I de flesta fall sker hänvändelsen till kommunalnämndens eller kommunalfullmäktiges ordförande, kyrkoherden, landsfiskalen o. s. v. När det gäller de större städerna äro svårigheterna att välja de rätta kontakterna för varje speciellt tillfälle ännu större.

Andra ärenden inom socialtjänsten kräva på ett annat sätt kontakt med de värnpliktigas hemortsorgan. Det gäller alla de frågor som måste lösas med hjälp av någon av den allmänna socialpolitikens olika former och alltså i de flesta fall genom kommunala och andra organ, t. ex. barnvårds- eller fattigvårdsnämnd, kommunal bostadsförmedling, arbetsförmedling eller sjukkassa. Eller det kan gälla sådana speciella förmåner i samband med militärtjänstgöringen, som även handläggas genom kommunala organ, främst familjebidragsnämnderna. Även en del andra mer personliga förhållanden förekomma tämligen ofta t. ex. äktenskapsfrågor. I sådana fall måste den handläggande söka reda på någon i den kommun det gäller, som kan hjälpa honom. Den utvägen har ofta visat sig svårframkomlig.

Att varje förband för sig och varje befattningshavare för sig åstadkommer ett eget kontaktnät med alla de värnpliktigas hemortskommuner är f. n. den enda möjligheten. I en betydande mängd fall förekommer, att hjälpen blir ofullständig eller beslutet får ett otillfredsställande underlag av fakta till följd av brister i detta nät. Med det stora rekryteringsområde, som numera flertalet förband har, finns det heller ingen möjlighet att bygga enbart på personliga kontakter.

Det stora antalet intygsgivare, svårigheten att bedöma varje intygs reella

värde och det ofta omständliga sökandet efter lämpliga upplysningsgivare har medfört, att nuvarande förhållanden på dessa områden äro otillfredsställande. Genom att i huvudsak fastställa ett bestämt organ i varje kommun, som kan lämna vederhäftiga uppgifter, bör verksamheten kunna underlättas.

Fördenskull finnes anledning undersöka huruvida icke ett särskilt organ eller måhända ännu hellre en särskild kontaktman borde finnas i varje kommun för att tillvarata de värnpliktigas och i viss utsträckning även försvarets intressen. Hit skulle befattningshavare vid förbanden kunna vända sig för att erhålla alla upplysningar, intyg o. s. v. om de värnpliktiga i kommunen och deras förhållanden. Härigenom skulle även på orten kunna lämnas hjälp till de värnpliktigas anhöriga m. fl. genom erforderliga sociala åtgärder. Detta innebär bl. a., att familjebidragen på ett smidigt sätt skulle kunna kompletteras med andra ersättningar och stöd, där behov föreligger. Denna samordning saknas i de flesta fall för närvarande. Skulle ett organ inrättas, borde detta kunna övertaga familjebidragsnämndens uppgifter. Härigenom skulle icke antalet kommunala organ utökas och några väsentligt ökade kostnader icke behöva uppstå.

Det bör övervägas, om icke ett organ med ovan skisserade uppgifter även skulle taga hand om viss försvarsupplysning och på olika sätt främja förståelsen för försvaret genom praktiska åtgärder, vilket t. ex. kunde vara av betydelse för rekryteringen till försvaret. Organet kan eventuellt även tilläggas vissa krigsplaneringsuppgifter främst inom socialtjänsten i nära samarbete med civilförsvarsnämnden och ifråga om blockorganisationen i samarbete med länsarbetsnämnder.

Detta förslag syftar närmast till de kommuner, som icke äro garnisonsorter, och med vilka alltså en särskilt organiserad kontaktverksamhet måste skapas. När det gäller samarbetet på garnisonsorterna ankommer det på försvarets samarbetsutredning att avgiva förslag.

Under arbetet med genomförande av en ny personalvårdsorganisation hör denna betydelsefulla sida av verksamheten närmare övervägas. Då hör uppmärksammas betydelsen av att även det centrala organet för personalvårdstjänsten inom försvaret står i kontakt med dessa kommunala organ och förser

dem med upplysningar och anvisningar liksom att erfarenheterna från dessa lokala instanser inhämtas och utnyttjas.

I viss mån likartade organisationer med kontaktmän i kommunerna ha med framgång tillämpats bl. a. i England och Förenta staterna.

Arbetsuppgifterna för att tillvarata de värnpliktigas intressen skulle härigenom komma att i större utsträckning än f. n. omhändertagas gemensamt av kommunerna och försvaret. Härigenom skulle även en ökad förståelse och intresse för försvarsfrågorna kunna vinnas.



## XV. UTBILDNING AV MILITÄR PERSONAL I PERSONALVÅRDSTJÄNST

---

Det har vid flera tillfällen i tidigare kapitel framhållits betydelsen av att det militära befälet ägnar sig åt personalvårdstjänsten med intresse och har ansvaret för den. Den grundläggande personalvården som ett led i personalbehandlingen är så intimt sammanhängande med den militära utbildningen och dagliga tjänsten att den måste kunna skötas samtidigt. Samma är förhållandet för den arbetsledare, som har hand om civil personal i dess arbete, vare sig det gäller den militäre expeditionsföreståndaren eller den civile ingenjören.

Men det är icke endast de pedagogiska och psykologiska grunderna för behandlingen av människor, som en lärare och arbetsledare måste behärska. Han måste även vara förtrogen med de förhållanden, varifrån dessa människor komma eller varunder de leva, de problem som äro eller kunna bli aktuella för dem, och de möjligheter, som finnas för att underlätta deras deltagande i utbildning och arbete och hjälpa dem i personliga angelägenheter. Att han skall vara förtrogen härmed innebär dock icke krav på att han skall behärska alla detaljbestämmelser t. ex. inom socialtjänsten. Fordringarna på hans kunskaper inom det militära fackområdet äro så stora, att några alltför stora krav på insikter därutöver vore orimliga. Men man skall kunna begära, att han är väl

insatt i de stora dragen av personalvårdstjänsten.

Några möjligheter att giva särskild utbildning för de civila arbetsledarna genom den militära personalvårdens försorg torde icke föreligga inom försvaret. Sådana möjligheter finnas däremot ifråga om den militära befälspersonalen, som erhåller hela sin utbildning inom försvarsorganisationen. I viss utsträckning är denna möjlighet tillvaratagen. Bestämmelser finnas inom de olika försvarsgrenarna om hur utbildningen i personalvård bör inpassas i undervisningen vid vissa militära skolor. De svårigheter, som f. n. möta vid genomförandet av denna utbildning, bero framför allt på att den centrala ledningen för personalvården icke har möjlighet anvisa lärare i tillräcklig utsträckning. Om en ny organisation genomföres, torde möjligheterna att genomföra denna utbildning bli betydligt större. Förutom personal från det centrala organet och distriktskonsulenterna böra de speciella befattningshavarna vid förbanden kunna medverka.

Den närmare planläggningen av undervisningen bör ske av det centrala organet i samråd med försvarsgrenscheferna. Kostnaderna böra bestridas på samma sätt som för övrig lärarpersonal vid respektive skolor. I vissa fall kan övervägas, om icke undervisningen bör

ingå i befattningshavarnas ordinarie arbetsuppgifter.

I följande skolor (kurser) inom armén och dess motsvarigheter inom marinen och flygvapnet bör undervisningen vara obligatorisk och omfatta åtminstone nedanstående timantal.

*Korprals- och (eller) furirskolor* i sammanlagt minst fyra timmar;

*plutonchefsskolor för värnpliktiga* i minst tre timmar, vari även bör ingå en grundlig genomgång om de förmåner, som gälla eleverna;

*kadettskolor* i minst två timmar;

*arméns underofficersskola* i minst fyra timmar;

*krigsskola* i omkring tre timmar, varvid fredsorganisationen grundligt behandlas;

*truppslagsofficersskolor och motsvarande kompanichefskurser* i omkring fyra timmar, varvid huvudvikten skall

läggas på gällande bestämmelser inom olika fackområden och praktiska exempel;

*krigshögskola* i omkring tre timmar, varvid tyngdpunkten är lagd vid krigsorganisationen.

Dessutom bör undervisning i personalvård ingå i utbildning av intendent och läkare, vilkas arbetsuppgifter ofta ligga inom eller i närheten av personalvårdens område. Även tygofficerare och andra, vilka kunna beräknas ha sig underställda en större personalstyrka, böra erhålla någon motsvarande orientering.

Till de viktigare uppgifterna hör utbildning av reservofficerare och underofficerare och om möjligt värnpliktiga officerare i dessa frågor. Att i detta sammanhang angiva i vilka kurser undervisningen bör inläggas, torde icke vara erforderligt.



Som tidigare nämnts har försvarets personalbehandlingsutredning i uppdrag att i ett större sammanhang avgiva förslag om den centrala organisationen för den psykologiska, pedagogiska och sociala verksamheten inom försvaret. Det är icke möjligt att i detta sammanhang avgiva några slutgiltiga förslag om den centrala personalvårdsorganisationen. Av den anledningen talas i detta sammanhang endast om ett »centralt organ» utan att någon närmare definition kan angivas.

Av flera skäl är det emellertid nödvändigt att i samband med förslagen om den lokala personalvårdsorganisationen även taga ställning till vissa frågor angående den centrala organisationen. Till dessa frågor hör framför allt behovet av arbetskraft för att personalvårdstjänsten skall kunna genomföras. Det må även erinras om att de framställningar, som varit en anledning till denna speciella utredning (se kap. I), särskilt har upptagit synpunkter på och förslag angående den centrala organisationen.

### Skäl för ett effektivt centralt organ

Följande skäl må anföras för att belysa nödvändigheten av en omedelbar förstärkning av personalen i nuvarande centrala organisation.

Det nuvarande »centrala organet», som framför allt är försvarsstabens personalvårdsavdelning, kan f. n. icke taga hand om mer än en begränsad del av de upp-

gifter, som borde handläggas av avdelningen. Denna uppfattning har framförts såväl från förbanden av dess chefer, personalvårdsofficerare och personalvårdsassistenter m. fl. som från civilt håll, och bestyrkes av befattningshavarna inom avdelningen m. fl. Anledningen härtill torde framför allt vara bristen på personal. Oberoende av utredningen om den lokala organisationen synes alltså erfordras en förstärkning av nuvarande centrala organ.

Det förslag, som avgives för att genomföra en effektiv personalvårdsorganisation, måste av ekonomiska skäl göras så litet omfattande som möjligt. Den ledande principen har därför blivit, att antalet befattningar vid förbanden begränsas i största möjliga mån men att i stället dessa befattningshavare förutsätts kunna erhålla så mycket stöd och hjälp från centralt håll att de få möjlighet genomföra sina uppgifter. Ett första led i denna principens genomförande utgör förslaget om personaltjänstdistrikt med särskilda befattningshavare. Det andra ledet i genomförandet måste bli ett effektivt centralt organ för hela försvaret. Om icke detta finnes, saknas även förutsättningarna för att den lokala organisationen enligt förslaget skall kunna bedriva en framgångsrik verksamhet. Utöver den förstärkning, som framhållits i föregående stycke, erfordras alltså att det centrala organet erhåller ökad kapacitet.

Utöver dessa skäl må anföras, att förslagen om lokalorganisationen beräknas bli genomförda inom en tidsperiod av två år, under vilken tid ett omfattande utbildnings- och uppbyggnadsarbete skall äga rum. Det är förutsett att det centrala organet skall åläggas detta arbete, varför erforderliga resurser böra finnas redan vid tidsperiodens början.

I detta sammanhang bör även erinras om de synpunkter, som tidigare framförts på rekryteringen av konsulenter och assistenter. Därvid framhölls de svårigheter, som beräknades uppstå, när det gällde att erhålla kvalificerad personal till alla de befattningar, som av finansiella skäl ansattes böra placeras bl. a. i lönegraderna 17 och 19. Dessa svårigheter ansågos dock bli avsevärt reducerade, om tillräckliga möjligheter funnos att vinna befordran inom personalkåren. Även detta bör beaktas vid uppbyggande av den centrala organisationen, vilket även framhållits i de framställningar om utredning, som återgivas i kap I.

### Synpunkter på nuvarande organisation

Som tidigare är sagt utgöres det centrala organet för personalvården framför allt av *försvarsstabens personalvårdsavdelning*. Denna avdelning är högsta fackliga instans i dessa frågor. Däremot utövar varken avdelningen eller försvarsstabschefen den direkta ledningen av personalvårdsverksamheten. Sålunda är det t. ex. icke självfallet att representanter för avdelningen äga rätt att inspektera personalvårdsverksamheten vid förbanden. Personalvården ledes av varje försvarsgrenschef, som dock icke — i viss utsträckning med undantag för marinen — har något särskilt organ härför.

Personalvårdsavdelningen består i fred av avdelningschef (regementsofficer i Ma 10 eller 11), socialdetalj, bildnings- och förströelsesdetalj samt själavårdsdetalj ävensom ett för avdelningen gemensamt kanslibitråde.

*Socialdetaljen*, som upprättades inom högkvarteret år 1941 och slutgiltigt organiserades genom riksdagsbeslut år 1942, består f. n. av chef i lönegrad Cp (Cr) 3, socialvårdsdirektör, och stabsassistent i lönegrad Ce 22. Dessutom tjänstgör från 1/8 1950 en kapten i vakant beställning med uppgift att handhava vissa personalärenden och bostadsförmedling för militär personal.

När detaljens fredsorganisation fastställdes under beredskapstiden, saknades helt erfarenheter av de uppgifter, som kunde komma att åläggas den. Vid den tidpunkten kunde ett flertal socialt och juridiskt väl förfarna specialister i sin egenskap av värnpliktiga tagas i anspråk inom detaljen. Den hjälp, som kunde behöva lämnas till förbanden, förutsattes efter en återgång till normala fredsförhållanden bli rätt obetydlig. Detaljchefen förutsattes därför i huvudsak endast behöva syssla med krigsplanläggning av socialtjänsten och viss föreläsningsverksamhet vid militära skolor. Det bör erinras om att denna organisation trädde i funktion först år 1945.

Enligt 1945 års militärutrednings betänkande skulle socialdetaljens uppgifter i fredsorganisationen vara:

att vara centralt rådgivnings- och upplysningsorgan i fråga om militära socialvårdsärenden;

att följa inhemsk lagstiftning, praxis och debatt av intresse för den militära socialvården;

att i görligaste mån följa den militära socialvårdens utveckling och utbredning, ta erforderliga initiativ för förbättrad socialvård;

lämna biträde vid utbildning rörande mi-



litär socialvård samt förbereda vederbör-  
liga mobiliseringsåtgärder.

När denna redogörelse lämnades, hade  
ännu icke erfarenheterna av fredsför-  
hållandena kunnat erhållas i tillräcklig  
omfattning. Enligt vad dåvarande che-  
fen för detaljen upplyst om, fanns det  
icke heller någon möjlighet att lösa  
dessa uppgifter på ett tillfredsställande  
sätt.

Förstärkningen med en assistent år  
1948 innebar givetvis en förbättring i  
arbetsläget. Denne kom dock att i be-  
tydande utsträckning ägna tid åt krigs-  
placeringsarbete o. dyl., som icke direkt  
tillhörde detaljens uppgifter, samt åt en  
del nya typer av sociala frågor, t. ex.  
yrkesvägledningen för de värnpliktiga.  
Den kapten som nyligen tillförts detal-  
jen, handlägger helt sådana nya arbets-  
uppgifter, som icke från början förut-  
setts ingå i detaljens verksamhet. I prak-  
tiken föreligger därför ingen arbets-  
kraftsförstärkning i förhållande till ar-  
betsuppgifterna enligt 1942 års organi-  
sation. Däremot ha arbetsuppgifterna  
utökats i en omfattning, som icke kun-  
nat förutses.

Socialdetaljens nuvarande arbetsupp-  
gifter framgå av punkt 3 nedan.

*Bildnings- och förströelsedetaljen* till-  
kom redan i början av år 1940 men  
fredsorganiserades liksom socialdetaljen  
genom riksdagsbeslutet år 1942. Detal-  
jen består av en chef, studierektor, i lö-  
negrad Cp (Cr) 3 och en stabsbibliote-  
karié i lönegrad Ce 26. På samma sätt  
som ovan angivits saknade man vid be-  
slutet erfarenheter om de fredsmässiga  
arbetsuppgifterna. Bildningsdetaljen har  
dock i jämförelse med socialdetaljen  
haft ett bättre utgångsläge. Dels är det  
avsevärt lättare att bedöma omfatt-  
ningen av dess arbetsuppgifter och  
dels ha under den sista tioårsperioden  
inflytelserika och kunniga representan-

ter för folkrörelserna och särskilt då  
folkbildningen funnits i de ledande per-  
sonalvårdsorganen eller på annat sätt  
visat intresse för bildningsverksam-  
heten inom försvaret.

Bildningsdetaljen och den i krigsor-  
ganisationen ingående särskilda förströ-  
elsedetaljen hade under beredskapsåren  
mycket stora arbetsuppgifter, varav en  
avsevärd del icke har aktualitet under  
fredsförhållanden. Enligt 1945 års mili-  
färutrednings betänkande hade detaljen  
följande uppgifter:

att leda och övervaka truppförbands-  
biblioteken och användningen av därtill an-  
slagna medel;

att följa truppförbandens föreläsning-  
verksamhet och användningen av därtill  
anslagna medel, förmedla föreläsningar  
m. m.;

att leda och följa den frivilliga fritids-  
undervisningen och användningen av där-  
till anslagna medel samt att förbereda  
bildnings- och förströelsedetaljens verk-  
samhet vid mobilisering.

Härtill kommer, att den mycket om-  
fattande organisationen av utbildning i  
medborgarkunskap för värnpliktiga nu-  
mera skall handhavas av detaljen. För-  
ströelseverksamheten har däremot icke  
kunnat ägnas någon särskild uppmärk-  
samhet. Även om det måste förutsättas  
att bibliotekarien är detaljchefens med-  
hjälpare icke blott i biblioteksfrågor  
utan även på övriga arbetsområden,  
vilka var för sig torde kräva lika mycket  
eller i vissa fall mer tid än den centrala  
biblioteksverksamheten, torde dock  
även inom denna detalj en arbetskrafts-  
förstärkning erfordras.

Nuvarande arbetsuppgifter framgå av  
punkt 3 nedan.

*Själavårdsdetaljen* var organiserad  
under åren 1940—45. Genom riksdags-  
beslutet år 1942 kom detaljen i fred en-  
dast att bestå av den krigsplacerade  
fältprosten, som mot arvode av 600 kro-



nor för år har till uppgift enligt 1945 års militärutrednings betänkande »att övervaka själavården inom krigsmakten och förbereda dess organisation och verksamhet i krig». Arbetsuppgifterna i fred ha visat sig vara större än vad som beräknades år 1942. Även om en del av arbetet på detta område — t. ex. soldathemsverksamheten och förslag om militärpastorer — åvilar verkställande prästerliga ledamoten i försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd, kommer i praktiken chefen för personalvårdsavdelningen att få ägna en avsevärd del av sin tjänstetid åt de frågor, som tillhöra själavården inom försvaret. Fältprosten kan i allmänhet anlitas endast som konsultativt organ i vissa viktigare frågor. Framställningar om personalförstärkning på detaljen ha avgivits av försvarsstabschefen.

En del av de arbetsuppgifter, som tillhöra personaltjänsten, handlägges centralt på *försvarsstabens press- och filmavdelning* som består av pressdetaljer, upplysningsdetalj och filmdetalj.

*Upplysningsdetaljens* uppgifter ingå — framför allt i fråga om den inåtriktade verksamheten — i personalvården. Under beredskapsåren handhades de inom personalvårdsavdelningen, först inom bildningsdetaljen och sedan inom en särskild upplysningsdetalj. I enlighet med upplysningsutredningens förslag inrättades i fredstid en upplysningsavdelning med två detaljer (två befattningshavare). Under år 1948 minskades denna avdelning till en detalj med en chef, kapten, som ende befattningshavare. Detaljen skall ha hand om såväl den inåtriktade som den utåtriktade upplysningsverksamheten, vartill bl. a. hör den omfattande kontaktverksamheten. Dessutom har detaljen bland sina uppgifter en del viktiga mobiliseringsförberedelser. Redan med nuvarande

arbetsuppgifter är personaltillgången inom detaljen i hög grad otillräcklig.

Den verksamhet, som utövas inom detaljen har många beröringspunkter med den, som skall bedrivas inom bildningsdetaljen. I själva verket äro flera av uppgifterna i det närmaste gemensamma, t. ex. ifråga om föreläsningverksamheten och medborgarundervisningen. Dessutom bedrives viss upplysningsverksamhet av de olika försvarsgrensledningarna, försvarets breviskola och fristående frivilliga organ, t. ex. Centralkommittén Folk och Försvar. Dessa organ ha ett intimt samarbete med upplysningsdetaljen.

*Pressdetaljerna*, vars personal består av två kaptener, två civila stabsredaktörer samt expeditionspersonal, bedriva en upplysnings- och informationsverksamhet, som i viss mindre utsträckning kan anses ingå i personalvårds-tjänsten. Sålunda utgives t. ex. tidskriften »Kontakt med krigsmakten» och översikter över de militära frågornas behandling i pressen. Motsvarande presstjänst återfinnes även inom de olika försvarsgrensstaberna, ehuru med i viss mån andra uppgifter.

De filmer, som produceras genom *filmdetaljen*, äro avsedda för försvarsupplysning både till allmänheten och till militär personal, främst de värnpliktiga. Chef för detaljen är en kapten. Filmtjänst bedrives även av försvarsgrenarna bl. a. genom Armé-, Marin- och Flygfilm (AMF) och av privata bolag. Detaljen sysslar icke med framställning av film, som skall användas för utbildningsändamål, eller biografverksamhet vid förbanden, för vilken icke finnes något centralt organ. Anledning torde finnas att genom särskild utredning pröva möjligheterna att erhålla en tillräckligt effektiv och samordnad filmtjänst.



Alla dessa organ äro tillsammans med krigshistoriska avdelningen sammanförda inom försvarsstabens sektion III. De motsvara dock icke tillsammans helt vad som kallats det »centrala organet». I några fall tillhöra icke arbetsuppgifterna personalvårdstjänsten enligt tidigare angiven definition, i andra fall handläggas personalvårdsuppgifter av organ utom försvarsstabens.

Någon närmare redogörelse för dessa organ lämnas icke i detta sammanhang. En del av dem ha sådana uppgifter vid sidan av flera större arbetsområden. Som exempel kan nämnas försvarets civilförvaltning och försvarsgrensförvaltningarna, som bl. a. handlägga marketenteri- och lägerkassfrågor och ha hand om en del förströelsemateriel. Dit höra även försvarsgrensstaberna i fråga om vissa film- och informationsuppgifter liksom om militärmusikverksamheten m. m., arbetsmarknadsstyrelsen i fråga om yrkesvägledning för värnpliktiga, riksföräkringsanstalten i fråga om dem, som skadats under militärtjänstgöring o.s.v.

En del av dessa organ ha uppgifter, som helt falla inom personalvårdstjänsten. Några av dessa organ må nämnas.

*Försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd* har till uppgift »att genom initiativ och annan vägledning och rådgivande verksamhet främja försvarets personalvård, främst den religionsvårdande, sociala och kulturella verksamheten samt upplysningen om och inom försvaret». Nämnden, som är direkt underställd Kungl. Maj:t, har både en i viss mån kontrollerande uppgift, motsvarande en styrelses, och en rådgivande funktion. I vissa frågor rörande soldathemmen är den beslutande. Nämnden är en fortsättning på centralrådet för religiös och kulturell verk-

samhet inom försvarsväsendet, som under tiden närmast före kriget och de första beredskapsåren i stort sett självständigt handlade personalvårdsfrågorna vid fredsförbanden. Nämnden har inga heltidsanställda befattningshavare. Som verkställande befattningshavare med arvode fungera ordföranden, en av de prästerliga ledamöterna och sekreteraren. Kostnaderna för nämndens verksamhet uppgå till 10.000 kronor för år.

*Försvarets socialbyrå* inrättades år 1946 efter att tidigare ha utgjort en byrå inom statens arbetsmarknadskommission. Även byrån är direkt underställd Kungl. Maj:t. Den handlägger dels vissa rekryterings- och civilanställningsfrågor för fast anställt manskap och dels vissa familjebidrags- och värnpliktslänefrågor för värnpliktiga m. fl. Dess uppgifter äro i huvudsak av administrativ karaktär. Samtidigt bedrivs på vissa områden en social upplysningsverksamhet, som ifråga om rekryteringsverksamhet och civilanställningsfrågor vänder sig till allmänheten och förbanden och ifråga om familjebidrag och liknande ärenden till de kommunala familjebidragsnämnderna m. fl. myndigheter. Byråns personal består bl. a. av byråchef i lönegrad Cp 10 och två förste byråsekreterare. Avlöningskostnaderna uppgå till 170.000 kronor för år.

*Försvarets brevskola* slutligen handhaver all den undervisnings- och upplysningsverksamhet till den militära personalen, som bedrivs i form av korrespondensundervisning. Den motsvarar alltså ett vanligt korrespondensinstitut, som författar brevkurser, distribuerar dessa och rättar inkomna brev. Skolan är underställd arméchefen men skall i samma utsträckning betjäna samtliga försvarsgrenar. En större del av verksamheten gäller en direkt



militär utbildning för både militär personal och andra intresserade. Samtidigt pågår emellertid i samarbete med försvarsstabens sektion III en omfattande kursverksamhet i samhällsfrågor, avsedd att vidga den militära personalens insikter på dessa områden, som ha den största betydelse vid utbildningsarbetet. Skolan består av militär chef i lönegrad Ma 10 eller Md 9, civila och militära lärare och expeditionspersonal. Dessutom engageras i de flesta fall författare till varje ny kurs liksom tillfällig personal att granska och rätta breven. Avlöningskostnader under IV. huvudtiteln utgöra 76.000 kronor.

### Arbetsuppgifter

Eftersom något slutgiltigt förslag om den centrala organisationen av förut anförda skäl icke kan framläggas i detta sammanhang, är det icke heller någon anledning att precisera *alla* de arbetsuppgifter, som böra åläggas det centrala organet. Det finns icke heller möjligheter att mer utförligt uppehålla sig vid de uppgifter, som i sammanhanget måste behandlas, nämligen de ärenden som komma från eller rikta sig till förbanden. En översikt av de viktigaste av dessa måste dock lämnas, varvid en ungefärlig beräkning av personalbehovet samtidigt äger rum.

Avsikten är icke att skapa en stor centralorganisation för att beröva förbanden den självverksamhet, som på dessa områden — liksom de flesta andra — är av största värde. Därför bör organet i första hand vara av konsultativ natur. Den risk för »byråkratisering», som alltid kan föreligga i en organisation och som påpekats av en förbandschef, får givetvis icke givas något rotfäste i ett organ av denna karaktär.

Den översikt av föreslagna arbets-

uppgifter, som följer, har begränsats till områden, som motsvara de, vilka f. n. huvudsakligen handläggas inom försvarsstabens personalvårdsavdelning och upplysningsdetalj. Därvid ha de även sammanförts i sådana grupper, som närmast synas organisatoriskt höra samman, nämligen

A. Allmän ledning.

B. Personal- och organisationsfrågor.

C. Socialtjänsten med trivselfrågor (sociala, ekonomiska och juridiska frågor, förströelse- och övriga trivselfrågor, närmast motsvarande »welfare»-begreppet).

D. Upplysnings- och bildningsfrågor (närmast motsvarande »education»-begreppet.)

### A. Allmän ledning

Personaltjänsten inom försvaret skall *ledas* av det centrala organet i fackmässigt avseende. Denna ledning skall alltså främst vara konsultativ. Samtidigt bör organet vara kontrollerande i fråga om uppgifter, som författningsenligt eller genom order skola genomföras, och skall alltså ha inspektionsrätt. Det förtjänas nämnas att 50 % av samtliga förbandschefer ansett att inspektioner av den centrala myndigheten underlättar personalvårdsverksamheten vid förbanden. En nära samverkan med försvarsgrensledningarna erfordras. Personalkonsulenter och assistenter i personalkåren liksom personalofficerare skola erhålla allmänna direktiv för sin verksamhet. För ledningen såväl av det centrala organet och personalkåren som av verksamheten överhuvudtaget böra finnas tre chefstjänster, vilkas innehavare var för sig böra äga erfarenheter och kunskaper från militära områden samt socialtjänstens och upplysnings- och bild-



ningstjänstens områden. Lönesättning m. m. för dessa tjänster torde icke kunna avgöras annat än i samband med genomförande av en slutgiltig central organisation. Försvarets civila tjänstemannaförbund har i särskild skrivelse framhållit att, därest en omorganisation av den centrala ledningen — vilken av flera anledningar syntes erforderlig — planerades, frågan om löneställningar för den i den centrala ledningen ingående personalen måste omprövas.

Vi förutsätta dessutom, att den nuvarande fältprostbefattningen bibehålles.

## B. Personal- och organisationsfrågor

1. Personalkonsulenter och personalassistenter skola liksom även personalofficerare *förordnas* av det centrala organet. Undantag bör gälla endast i fråga om befattningar i 26 eller högre lönegrad. Anställningsfrågor med ledigförklarande, prövning av ansökningar m. m. komma att kräva rätt mycket tid och förmåga till noggrann bedömning.

*Placering* av personalen enligt ovan i olika befattningar bör ske av centralorganet efter samråd med respektive chefer och under hänsynstagande till vederbörande befattningshavares önskemål. På samma sätt skola transporter och befordringar inom personalkåren äga rum. Behoven av tillfälliga kommenderingar eller vikariatsförordnanden måste bevakas och tillgodoses. Det senare anse 51 % av förbandscheferna vara önskvärt för den lokala personaltjänsten.

*Krigsplacering* av all personalvårdspersonal (inbegripet fältpräster och predikanter) i befattningar med officers tjänsteställning bör kunna ske av det centrala organet i samråd med centrala värnpliktsbyrån och truppregi-

streringsmyndigheter. Det synes icke erforderligt, att dessa frågor avgöras av Kungl. Maj:t, såsom nu är fallet.

För handläggning av samtliga dessa ärenden torde erfordras minst en befattningshavare med god erfarenhet av personalvårdsarbete. Han bör placeras i lägst lönegrad Ce 22.

2. Om olika slag av *utbildning* har tidigare talats. Sammanfattningsvis äro de

kurser för blivande heltidsanställda befattningshavare och personalofficerare I under två månader;

kurser för blivande personalofficerare II och deltidsanställda personalassistenter under fjorton dagar;

konferenser i personalvård för i tjänst varande befattningshavare under en vecka;

kurser för militär personal, avsedd som lärare i medborgarkunskap, under omkring två veckor;

kurser för militärpastorer, bibliotekarier m. fl. under vardera omkring en vecka;

kurser för värnpliktig personal, avsedd att krigsplaceras i personaltjänstbefattning, under omkring en månad; samt

föreläsningar vid vissa militära skolor (se kap. XV).

Icke mindre än 95 % av samtliga förbandschefer ha vid tillfrågan förklarat sig anse, att verksamheten underlättas vid förbanden genom att den centrala myndigheten anordnar utbildning och upplysning. En del av ovan angivna kurser måste anordnas flera gånger under ett år — framför allt under de närmaste åren — medan annan utbildning kanske icke behöver komma i fråga varje år. Till någon del kan måhända även vissa kurser sammanläggas.

Denna utbildningsverksamhet kräver



även omfattande planläggning före själva genomförandet. Hela året kommer därför att beläggas av sådana arbetsuppgifter för en befattningshavare. Denne bör ha god erfarenhet av personalvårdsarbete och tillika besitta viss pedagogisk utbildning och erfarenhet. Han bör även kunna tjänstgöra som pedagogisk expert inom organet. Befattningen bör placeras i minst lönegrad Ca 27.

3. För personalvårdstjänsten i krig, för vilken en särskild redogörelse icke erfordras i denna utredning, kräves en omfattande *krigsplanering*. Till denna bör även läggas en del andra ärenden, t. ex. krigsgravtjänsten. Arbetsuppgiften kräver en befattningshavare, som förutom vissa kunskaper om personalvårdstjänsten även äger god militär utbildning och erfarenhet. Då denna arbetsuppgift icke kan beräknas helt sysselsätta en befattningshavare, torde han även kunna tjänstgöra som expeditionsföreståndare (aktuarie). Befattningen bör innehavas av pensionerad officer med arvode.

### C. Socialtjänsten

1. Det har förutsatts, att liksom nu *mer kvalificerade ärenden* av mer eller mindre social, ekonomisk eller juridisk natur, som svårigen kunna handläggas vid förbanden, skola kunna *överlämnas* till det centrala organet för slutlig handläggning eller för medverkan härtill. Av alla förbandschefer ha 85 % ansett, att detta underlättar förbandens sociala verksamhet. Det må erinras om, att allt sedan försvarstabens socialdetaljs tillkomst år 1941 ha chefer, assistenter m. fl. vid förbanden med stöd av då utfärdade bestämmelser haft rätt att direkt vända sig till socialdetaljen i sådana frågor. Detta avsteg från vanlig tjänsteväg är

i dessa fall helt naturlig och bör aktualiseras och eventuellt kompletteras. Dessa ärenden kunna efter föreliggande erfarenheter bedömas ställa betydande krav på centralorganet.

*Förfrågningar från allmänheten*, t. ex. från anhöriga till värnpliktiga eller dem, som snart skola fullgöra militärtjänstgöring, böra kunna riktas till ett centralt organ, som har möjlighet lämna erforderliga upplysningar. Denna service har bedömts vara av mycket stor betydelse. Frågor på de mest varierande områden inkomma f. n. till socialdetaljen, då ovan angivna bestämmelser även innefatta rätt för allmänheten att direkt vända sig till detta organ. Föreskrifter om allmänhetens möjlighet att vända sig till det centrala organet och förbandens personaltjänstdetaljer böra utfärdas och bringas till allmän kändedom. Förutsättning härför är dock att erforderlig personal kan taga hand om dessa frågor, utreda och besvara dem.

*De frågor* av social-ekonomisk natur, som ganska ofta förekomma *i tidningspressen*, böra omedelbart kunna förandleddas, att det centrala organet lämnar önskade upplysningar.

*Undersökningar av påstådda missförhållanden*, matstrejker, pennalism eller fall, när enskilda icke fått berättigade ersättningar eller andra förmåner o. s. v., böra ske genom det centrala organets försorg så snart de genom pressen eller på annat sätt komma till organets kändedom. I sådana angelägenheter kan det tillkomma militieombudsmannen att i första hand ingripa. Han skall givetvis som hittills bevaka att den enskilde skyddas i rättsligt avseende. Men med hänsyn till den utredning, som måste föregå ett beslut från MO:s sida, och till den huvuduppgift MO har att vidtaga åtgärder



mot felande befattningshavare på rättslig väg, komma de fall, som närmast kräva ett »socialt» ingripande, ofta icke att avklaras så snabbt som är betydelsefullt för den enskilde.

I de fall, där undersökning anses nödvändig, bör centralorganet kunna ställa en specialist till förfogande antingen på eget eller annan central myndighets initiativ eller på begäran av förbandschefer. I detta eller andra sammanhang kan det alltså bli frågan om en *tillfällig personalförstärkning* vid förbanden. En sådan personalförstärkning anse 40 % av förbandscheferna kunna bli erforderlig.

*Fördelning av anslag* och prövning av anslagsbehoven för socialtjänsten m. m., som tidigare föreslagits, ha förutsatts ske genom det centrala organet.

*Besöken vid förbanden* är även en viktig uppgift för dem, som ha hand om dessa frågor. Dels torde deras besök kunna vara stimulerande för förbandens verksamhet på dessa områden och dels är det erforderligt att de hålla kontakten med den miljö, i vilken de problem, de skola lösa, uppstått och uppstå.

För handläggning av samtliga arbetsuppgifter under punkt 1 torde erfordras minst tre befattningshavare, alla med synnerligen god erfarenhet av personalvårdsverksamheten vid förbanden. Av minst två bör dessutom krävas goda kunskaper om sociallagstiftning m. m. och en bör besitta militär sakkunskap. Två personalkonsulentbefattningar i lönegrad Ce 24 böra därför inrättas, varjämte en kapten eller löjtnant, som genomgått utbildning till personalofficer, bör placeras till tjänstgöring i det centrala organet.

2. I samband med sin servicetjänst till förbanden måste det centrala organet även kunna meddela *tolkningar av*

*bestämmelser* i olika frågor. Härför erfordras givetvis ett nära samarbete med alla centrala verk, förvaltningsorgan och staber. 95 % av alla förbandschefer anse, att detta underlättar förbandens verksamhet.

*Initiativ till nya bestämmelser* eller ändringar av nu gällande ifråga om sociala, ekonomiska eller juridiska förhållanden är ett annat arbetsområde för det centrala organet, som bl. a. genom befattningshavarna vid förbanden erhåller kännedom om de behov, som kunna föreligga. Denna uppgift skulle redan nu vara av stor omfattning men medhinnas blott i ringa utsträckning med nuvarande personaltillgång. Att dessa initiativ skulle underlätta socialtjänsten vid förbanden är självfallet, vilket även bestyrkes av 80 % av förbandscheferna.

På detta område liksom andra nämnda har centralorganet även en betydelsefull uppgift som rådgivare åt högkvarterets olika organ. Detta gäller icke minst i samband med remissbehandlingen av ärenden av dessa slag och som samordnande organ för de olika försvarsgrenarnas synpunkter och förslag.

Att hålla *kontakt med de centrala myndigheter*, som under Kungl. Maj:t äro högsta instans inom olika fackområden, är ett av det centrala organets viktigaste arbetsuppgifter. Denna samverkan erfordras icke endast vid lösende av de enskilda fallen utan framför allt för att de synpunkter, som socialtjänsten skall företräda, skola bli tillgodosedda eller åtminstone beaktade i bestämmelser, anvisningar, fördelning av anslag o. s. v., som skola gälla den militära och civila personalens i vid mening sociala förhållanden. Därför synes det väl motiverat, att det centrala organet är representerat inom dessa



myndigheter, antingen mer stadigvarande eller hos vissa organ endast då sådana frågor, som kunna höra hit, tagas upp till behandling. I nuläget förekommer denna samverkan i begränsad omfattning både av tidsskäl och andra skäl. 82 % av förbandscheferna anse den betydelsefull för den lokala personaltjänsten.

Dessa arbetsuppgifter kräva minst en befattningshavare, som bör äga såväl juridisk utbildning som administrativ erfarenhet. Med hänsyn till de kvalifikationer, han bör innehava, kan befattningen icke placeras lägre än i lönegrad Ca 27. Han bör även kunna biträdas av under punkt C 3 omnämnda befattningshavare.

3. För att socialtjänsten vid förbanden skall kunna fungera tillfredsställande erfordras *utsändande av meddelanden* med bestämmelser, anvisningar, prejudikat, råd och tillämpningsföreskrifter o. s. v. genom det centrala organets försorg. De »meddelanden från socialdetaljen», som påbörjades år 1948, ha trots en blygsam omfattning visat sig fylla en viktig uppgift. Dessa meddelanden kunna med hänsyn till personalläget endast utkomma sporadiskt och endast innehålla en mindre del av vad som vore önskvärt. Icke mindre än 98 % av alla förbandschefer anse denna verksamhet värdefull för personalvårdstjänsten vid förbanden. Denna service måste äga rum på ett tillfredsställande sätt, även om den kräver icke obetydlig arbetskraft.

Utöver dessa meddelanden böra *handböcker* i socialtjänst snarast utgivas. De sammanställningar av ekonomiska och sociala bestämmelser som tidigare utgivits av socialdetaljen, senast år 1945, ha visat sig fylla stora behov. Förberedelser ha vidtagits för att åstadkomma nya sådana handböcker,

men arbetet har ännu icke kunnat slutföras.

Ett viktigt led i försvarets socialtjänst är att *utgiva handledningar* till de värnpliktiga, inskrivningsskyldiga och allmänheten överhuvudtaget om de förmåner, rättigheter och skyldigheter, som tillkomma och åvila de värnpliktiga m. fl. Härigenom underlättas övergången från den civila miljön till den militära och även inställningen under militärtjänstgöringen bör härigenom kunna förbättras. De broschyrer i dessa frågor, som utkommo under beredskapsåren och i betydande utsträckning förekomma i de flesta andra länder, ha visat sig vara av värde. Planer på motsvarande handledningar ha länge förelagat men icke kunnat genomföras på grund av personalbrist.

För att kunna lösa förut nämnda arbetsuppgifter kräves att vid det centrala organet alla *författningar* och andra bestämmelser, prejudikat o. s. v. liksom *artiklar* i inhemsk och utländsk fack- och dagspress noggrant *följas* och även registreras på lämpligt sätt. Dessutom måste centralorganet vara representerat vid viktigare allmänna konferenser och kurser och inhämta nyheter till gagn för personaltjänsten. Även detta kräver vissa personalresurser.

För alla dessa arbetsuppgifter torde krävas minst två befattningshavare, båda i besittning av god erfarenhet av socialtjänst, stilistisk förmåga och administrativ erfarenhet. Den ene bör lämpligen vara officer — kaptan eller löjtnant — som är placerad till tjänstgöring vid det centrala organet. Den andre — personalkonsulent — bör placeras i lönegrad Ce 24. Båda skola kunna biträda den i punkt C 2 omnämnda befattningshavaren och dessutom tillfälligt vikariera vid förbanden.



4. En av de viktigaste uppgifterna för det centrala organet är samordnande *planläggning av socialtjänsten i krig*. Påpekanden om att en sådan samordning snarast bör komma till stånd har vid flera tillfällen gjorts av överbefälhavaren. Någon motsvarighet till riksnämnden för ekonomisk försvarsberedskap finnes icke på det sociala området. Ett flertal myndigheter t. ex. riksnämnden, civilförsvarsstyrelsen, arbetsmarknadsstyrelsen och medicinalstyrelsen arbeta förutom flera av försvarets organ i mindre mån härmed. Vid inrättandet av försvarsstabens socialdeltalj år 1942 angavs denna planläggning vara en av detaljens huvuduppgifter. Utvecklingen i fråga om den moderna krigföringen har gjort denna planläggning än viktigare än förut icke blott för försvarets egen del utan för vårt samhällsliv överhuvudtaget. Vi anse därför i likhet med överbefälhavaren erforderligt, att en utredning om dessa frågor skyndsamt kommer till stånd. I avvaktan på resultatet av denna utredning föreslå vi en personalförstärkning i det centrala organet.

För denna uppgift kräves en befattningshavare med administrativa kunskaper och god erfarenhet av socialtjänst. Han bör även kunna under kortare tidsperiod tagas i anspråk för tjänstgöring vid distriktsavdelning eller förband. Med hänsyn till att de viktigare uppgifterna på detta område böra handhas av en av cheftjänstemännen, torde befattningen kunna placeras i lönegrad Ce 22.

5. *Bostadsförmedling* för personal inom försvaret, som nyligen med Kungl. Maj:ts medgivande påbörjats, är en av de direkt praktiska formerna av socialtjänst till den fast anställda personalen. Erfarenheterna efter något års verksamhet böra vara avgörande för

ett definitivt ställningstagande till verksamheten, vars betydelse under nuvarande förhållanden torde vara stor.

En befattningshavare, som samtidigt deltagit i expeditionstjänsten, synes tillfyllest. För tjänsten bör en befattning såsom kontorist i lönegrad Ca 13 inrättas.

6. *Förströelseverksamheten* kan f. n. icke ägnas någon uppmärksamhet från centralt håll. Det torde dock vara möjligt att i avsevärd utsträckning biträda förbanden på detta område genom att förmedla uppslag och idéer, göra upp programförslag, engagera artister efter förbandens önskan, anskaffa materiel o. s. v. I detta fall bör centralorganet vara ett serviceorgan, som förbanden äga anlita. Till dessa uppgifter kan även läggas omhändertagande av militär personal under utflyktsresor och övningsmarscher i främmande städer, vilket blivit allt vanligare.

Till trivselåtgärderna höra i hög grad *lokalfrågorna*. Det är angeläget att det centrala organet väl känner till lokalförhållandena på alla förband och har möjlighet att i slutliga ställningstaganden om vissa byggnads- och inredningsbehov få sina synpunkter beaktade.

*Marketenteri- och soldathemsverksamheten* har säkerligen behov av service från ett centralt organ. I enlighet med vad som tidigare framhållits bör emellertid i första hand en särskild utredning göras om de lämpligaste formerna för denna verksamhet, varvid bl. a. erfarenheter av kantinorganisationen i Norge böra utnyttjas. Redan nu synes dock det centrala organet böra ha möjlighet att utöva visst inflytande på verksamheten som befrämjare av lämpliga trivselåtgärder.

Det är icke möjligt att i detta sammanhang närmare gå in på den för



personalens trivsel viktiga verksamhet, som *filmverksamheten* utgör. Den centrala service, som i andra länder står till förbandens förfogande, saknas ifråga om regementsbiograferna. Varje förband förhandlar med varje filmbolag för sig. Det torde böra undersökas huruvida icke väsentliga fördelar — främst ur kostnadssynpunkt — skulle vinnas genom en central servicecentral, som även svarade för viss teknisk tjänst. Huruvida även en samordning mellan denna verksamhet och inspelning och visning av militär utbildnings- och upplysningsfilm kan äga rum, bör undersökas med ledning av inhämtade erfarenheter från bl. a. Forsvarets filmtjenste i Norge.

För att handlägga frågor, som beröra trivseln vid förbanden, torde erfordras ett flertal befattningshavare. I alla andra länder, om vars förhållanden i dessa avseenden kännedom kunnat erhållas, är personalantalet i centralorganisationen förhållandevis stort för att dessa uppgifter skola kunna lösas. I avvaktan på de föreslagna utredningarna synes det emellertid icke lämpligt att föreslå mer än en befattningshavare, som besitter grundlig erfarenhet av personalvårdsverksamhet vid förbanden. Han bör placeras i lönegrad Ce 22.

#### D. Bildning och upplysning

Den viktigaste uppgiften för det centrala organet torde på detta område vara att *utfärda anvisningar och meddelanden* av pedagogisk och teknisk natur ifråga om medborgar- och fritidsundervisning, föreläsningar, användande av bibliotek och korrespondensundervisning o. s. v. Dessa anvisningar böra innehålla studieplaner, underlag för truppsamtal, litteraturförteckningar m. m. och stundom ha formen av sär-

skilda *handböcker*, t. ex. i medborgarundervisningen. Denna form av hithörande verksamhet torde av förbandscheferna anses tillhöra den viktigaste.

*Fördelning av medel* för verksamheten bör ske genom det centrala organet liksom viss kontroll över medlens användning.

Bildnings- och upplysningsverksamhet inom försvaret måste även *kontrolleras* för att tillse att givna bestämmelser följas. Detta sker genom besök på förbanden och rapporter till det centrala organet. En viss förenkling av nuvarande rapportsystem bör övervägas.

Det centrala organet bör vara *samordnande* i fråga om upplysnings- och informationstjänsten liksom för undervisningsverksamheten utöver den rent militära. De organ — statliga eller frivilliga — som bedriva försvarsupplysande verksamhet skola kunna anse centralorganet som ett gemensamt kontaktorgan för samarbete dem emellan. Likaså bör undervisningen på fritid, i medborgarkunskap, genom föreläsningar, per korrespondens o. s. v. genom det centrala organet kunna samordnas med stamskoleundervisningen och den särskilda *civilanställningsutbildning*, som kan förekomma utom fritidsundervisningens ram.

Inom bildnings- och upplysningsverksamheten förekommande organ i samhället böra stå i nära kontakt med det centrala organet och detta bör, så långt möjligt är, vara representerat i dessa organ. Likaså är ett följande av faktidskrifter och övriga diskussioner på dess områden nödvändigt för att få reda på nyheter och förändringar, betydelsefulla för verksamheten.

*Turnéer av lämpliga föreläsare* till förbanden böra även i viss utsträckning anordnas av det centrala organet,



dock i allmänhet endast efter framställningar från förbanden. Härigenom kunna dels kostnaderna nedbringas och dels goda föreläsare erbjudas, som annars icke kunna resa till enstaka förband. F. n. äga sådana turnéer rum endast i fråga om alkoholundervisning och då i samarbete med Centralförbundet för nykterhetsundervisning.

*Anskaffande av materiel* för undervisningsändamål bör ske genom det centrala organet. Det gäller framför allt sådana hjälpmedel som läroböcker, filmer, bildband, planscher, kartor m. m. för medborgarundervisningen. Denna materiel bör sammanföras med den, som inköpes vid förbanden bl. a. för fritidsundervisningen, till ett förråd vid personaltjänstdetaljens expedition.

Det centrala organet bör medverka vid *anordnande av kontaktkonferenser, försvarsutställningar, försvarsdagar, konferenser och kurser* med lärare inom fritidsundervisning, stamskolor o. s. v.

*Den psykologiska krigföringen*, som icke behandlas i detta betänkande, är i stort behov av en förberedande planläggning. Med hänsyn till pågående och väntade utredningar ha vi icke funnit anledning att ingå på dessa frågor ens i den utsträckning, de kunna äga samband med förevarande upplysningsverksamhet.

För att kunna handhava all denna verksamhet synes ett rätt stort antal befattningshavare vara erforderligt. F. n. synas emellertid fyra befattningshavare — förutom chefsbefattningen — kunna fylla behovet. Av dessa böra två äga god erfarenhet av personalvårdstjänst vid förband, en dessutom särskild pedagogisk och såvitt möjligt också psykologisk utbildning och en militär utbildning och erfarenhet. En av befattningshavarna bör även ha

bibliotekarieutbildning. Befattningshavarna böra placeras en i lönegrad Ca 27, en i lönegrad Ce 24 och en i lönegrad Ce 22, varjämte en bör vara till tjänstgöring kommanderad kapten eller löjtnant.

### Personalbehov

För att lösa nämnda arbetsuppgifter jämte en hel del sådana, som icke redovisats i detta sammanhang, föreslås ett antal befattningshavare enligt nedanstående tablå. Vid beräkningen av personalbehovet har hänsyn tagits till att chefstjänstemännen skola kunna handlägga en del ärenden inom respektive kompetensområde, att distriktskonsulenterna även skola handhava flera av arbetsuppgifterna och att alla befattningshavare inom de olika huvudgrupperna av verksamheten skola kunna ersätta och biträda varandra samt deltaga i utbildningsarbetet enligt punkt B 2 ovan.

Det må även framhållas, att i samband med vårt fortsatta utredningsarbete komma överbäganden att göras beträffande möjligheterna att i större utsträckning än nu framkommit minska antalet befattningar hos andra myndigheter, som handlägga ärenden av den karaktär att de böra handhavas inom det centrala organet.

För expeditionstjänsten och för sådana arbetsuppgifter, som böra handhavas av personal i lägre löneställning, har det beräknats ett minimum av sju biträden. Två av dessa bör placeras som kanslibiträden i lönegrad Ca 11 och fem som icke-ordinarie biträden för skriv- och kontorsgöromål enligt bestämmelserna om reglerad befordringsgång. Härutöver föreligger behov av en expeditionsvakt, förslagsvis i lönegrad Ca 9, för den omfattande distributions- och förrådsverksamhet m. m., som

kommer att ingå i det centrala organets uppgifter.

De beräknade tre officerarna böra ställas till förfogande av försvarsgrenscheferna, varvid beaktas, att en officer ur vardera armén, marinen och flyg-

vapnet samtidigt skola tjänstgöra. Sådant kommandering bör icke avse längre tid än tre år.

En sammanfattning av behov av personal i det centrala organet blir sålunda.

Antal	Lönegrad	Arbetsuppgifter enl. mom. 3 ovan
3	Icke föreslagna	A (B—D)
3	Ca 27	B 2, C 2, D
4	Ce 24	C 1, C 1, C 3, D
4	Ce 22	B 1, C 4, C 6, D
1	Arvodesbefattning	B 3
3	Off. ur armén <sup>1</sup>	} C 1, C 3, D
	» » marinen <sup>1</sup>	
	» » flygvapnet <sup>1</sup>	
1	Ca 13	C 5
2	Ca 11	} Expeditionstjänst m. m.
1	Ca 9	
5	Reglerad befordringsgång	

<sup>1</sup> Kostnader beräknas icke belasta det centrala organets avlöningsanslag.

Eftersom även ett flertal nuvarande tjänster komma att ersättas av eller vara desamma som de ovan föreslagna befattningarna, blir den reella kost-

nadsökningen i förhållande till nuläget icke så betydande (se närmare kap. XVIII).



## XVII. KRIGSORGANISATION AV ASSISTENTER

---

Vår nuvarande krigsorganisation i vad avser personalvård omfattar i stort sett den personal som uttogs till tjänst och fungerade inom personalvården under det senaste världskriget.

Efter avvecklingen av den förstärkta försvarsberedskapen år 1945 ha nya krigsplaceringar i viss utsträckning förekommit, varvid uttagning främst ägt rum med ledning av den värnpliktiges civila utbildning och sysselsättning. Hänsyn har givetvis även måst tagas till den värnpliktiges militära utbildning. I de fall då för personalvården lämplig värnpliktig under militärtjänst erhållit speciell vapenutbildning har krigsplacering såsom assistent icke utan vidare kunnat ske.

I händelse av mobilisering finge man räkna med att personalvårdsorganisationen knappast från början skulle ha den önskade effektiviteten. Hela organisationen uppbyggdes under beredskapsåren i hastigt tempo. Ej sällan tvingades man tillgripa provisoriska åtgärder. Uttagning av personal för tjänst inom personalvården skedde delvis på grunder, som man numera är benägen att anse som otillfredsställande. Inom försvarsväsendet anordnad specialutbildning för ifrågavarande personal förekom i stort sett icke. Personalvårdsverksamheten under det senaste världskriget var sålunda huvudsakligen ba-

serad på assistentens (motsvarande) civila utbildning och sysselsättning samt hans intresse för uppgiften.

Även om det har sina avgjorda nackdelar att på detta sätt uppbygga en organisation, har förfaringssättet dock medfört, att vi i dagens läge äga mycket större erfarenheter om denna verksamhet än vi skulle ägt, därest uppbyggnaden skett traditionsenligt, d. v. s. steg för steg i måttlig takt.

Med ledning av dessa erfarenheter kommer i det följande att avgivas förslag till uttagning, utbildning och krigsplacering av personal inom personalvården.

### Uttagning

Uttagning kan äga rum antingen vid inskrivningsförrättning eller senare. Uttagning senare än vid inskrivningstillfället och då lämpligen efter avslutad första tjänstgöring men före tidpunkten för påbörjandet av repetitionsövning förutsätter, att uttagning får äga rum bland alla värnpliktiga, oberoende av den utbildning de erhållit under fullgjord militärtjänst. Att uttagning endast skulle få ske bland sådana värnpliktiga, som erhållit *viss* militärutbildning, kan icke godtagas. Det bör i detta sammanhang framhållas, att personalvårdstjänsten kräver en myc-

ket liten del av krigsmaktens totala tillgång på personal.

Därest uttagning skulle ske vid inskrivning, skulle den uteslutande grundas på den värnpliktiges civila utbildning samt, i den mån detta kan konstateras, lämplighet och sysselsättning vid inskrivningstillfället. Emellertid blir den värnpliktiges framtida lämplighet då oviss. Uttagning efter första tjänstgöringens slut torde därför vara att föredraga. En sådan uttagning bör ske så nära tidpunkten för påbörjandet av repetitionsövning som möjligt är. Därigenom vinnes, förutom en uppfattning om hur den värnpliktige reagerat inför militärtjänstens olika sidor — under den första tjänstgöringen alltså —, möjlighet att beakta den värnpliktiges civila utbildning, sysselsättning m. m. efter avslutandet av den första tjänstgöringen. Särskilt sistnämnda omständighet är av stor betydelse. Inskrivning äger numera rum det år vederbörande fyller nitton år och vid denna ålder torde endast ett mindre antal svenska män ha avslutat sin utbildning och valt yrke. Möjligheten att beakta den värnpliktiges personliga förhållanden under de viktiga levnadsåren 20—25 år har numera ökat sedan de i tidigare lydelse av värnpliktslagen föreskrivna tidsspärrarna för repetitionsövningarna genom den i år beslutade ändringen av värnpliktslagen slopats. Tidigare skulle första repetitionsövning fullgöras före utgången av tredje året efter inskrivningsåret, d. v. s. under den värnpliktiges 23 levnadsår. Numera kunna repetitionsövningar teoretiskt sett fullgöras när som helst under den tid vederbörande är värnpliktig. Detta är av stor betydelse för den specialutbildning av assistenter, som, enligt vad nedan närmare kommer att beröras, bör komma till stånd.

## Utbildning

Specialutbildning av värnpliktiga assistenter torde vara ofrånkomlig. En värnpliktig assistent bör besitta bättre kunskaper om försvarsväsendets organisation och administration än den första tjänstgöringen bibringar honom. Den värnpliktige assistenten bör vidare få tillfälle att ställas inför så många skiftande personalvårdsproblem som möjligt, innan han tilldelas en befattning för att på egen hand ombesörja uppkommande spörsmål. Detta är särskilt angeläget, då den militära personalvården behandlar fall som sakna sin motsvarighet inom övrig personalvård i vårt land.

Den närmare utformningen av denna specialutbildning är beroende på tidpunkten för uttagning. Följer man det av oss förordade förslaget att verkställa uttagning efter fullgjord första tjänstgöring men före första repetitionsövning, finnes det skäl antaga, att urvalet ger så gott resultat, att ifrågavarande specialutbildning vid armén och kustartilleriet kunde anordnas under de tre månader, som enligt värnpliktslagen äro avsedda för repetitionsövningar. Nämnda tre månader borde i så fall uppdelas i två perioder. Under den första perioden skulle de värnpliktiga assistenterna undergå huvudsakligen teoretisk utbildning och den andra perioden skulle främst avses för praktiktjänst. Praktiktjänstgöringen bör fullgöras på det sättet, att den värnpliktige assistenten först kommenderas till tjänstgöring hos en förbandsassistent och därefter tilldelas en självständig befattning som assistent vid något för repetitionsövning organiserat krigsförband. Vid armén och kustartilleriet skulle sålunda specialutbildningen av värnpliktiga assistenter kunna ske utan att den värnpliktige ålades tjänstgöring



utöver vad som värnpliktslagen föreskriver. Vid flottan och flygvapnet är det svårare att finna lämplig tid för denna utbildning. Flottans värnpliktiga skola numera obligatoriskt fullgöra 360 dagar i en följd och flygvapnet tilldelade värnpliktiga skola antingen fullgöra 360 dagar i en följd eller fullgöra en första tjänstgöring om 270 dagar och därefter tre repetitionsövningar om vardera 30 dagar. Då emellertid även vid flyget behov av värnpliktiga assistenter bör kunna täckas med värnpliktiga ur alla kategorier, torde erforderlig tid få räknas utöver ovan nämnd tjänstgöringsskyldighet enligt värnpliktslagen. Därest i sistnämnda fall till assistent uttagen värnpliktig fullgör tjänstgöring enligt alternativet med en första tjänstgöring om 270 dagar och tre repetitionsövningar om 30 dagar, bör han få tillgodoräkna sig specialutbildningen, som även för dessa värnpliktiga bör kunna inrymmas inom en tidrymd av tre månader, såsom fullgjorda repetitionsövningar. Beträffande flertalet av flottan och flyget tilldelade värnpliktiga, vilka uttagits till assistenter, kvarstår emellertid svårigheten att finna tid för specialutbildning. Enda lösningen torde vara att vidga stadgandet i 27 §, 1 mom D värnpliktslagen, vilket lagrum ålägger de s. k. specialisterna en förlängd tjänstgöringsskyldighet med högst 180 dagar, till att omfatta även värnpliktiga uttagna till tjänst inom personalvården.

Utgår man från att uttagning äger rum vid inskrivningen, blir problemet om specialutbildningens varaktighet svårt att lösa. Tagas de värnpliktiga ut till denna tjänst redan vid inskrivningen, torde en tidrymd om tre månader för specialutbildningen knappast vara tillräcklig. Man måste i detta fall räkna med minst fyra månader. En specialut-

bildning, som kräver längre tid än 3 månader, torde medföra, att samtliga värnpliktiga som uttagas till assistenter åläggas längre utbildningstid än de 360 dagar — repetitionsövningar inräknade — som värnpliktslagen föreskriver.

En modifikation av systemet med uttagning vid inskrivningen skulle ligga i en anordning med uttagning under pågående första tjänstgöring. En sådan anordning skulle förbättra personurvalet med hänsyn till att man kunde utnyttja de erfarenheter om de värnpliktiga, som man gjort under den fullgjorda militärtjänstgöringen. Även mot detta alternativ kan man rikta invändningen, att systemet icke medger ett utnyttjande av den värnpliktiges utbildning, sysselsättning m. m. efter avslutande av första värnpliktstjänstgöringen.

Det torde icke vara nödvändigt att i detta sammanhang ingå på frågan om specialutbildningens närmare utformning. Förslag härom böra avgivas av det centrala organet. Det bör emellertid framhållas, att för att vidmakthålla de kunskaper som de värnpliktiga assistenterna inhämtat under specialutbildningen och för att hålla dem aktuella och komplettera dem torde man huvudsakligen kunna bygga vidare på det hittills på andra områden med stor framgång tillämpade systemet med korrespondensundervisning, eventuellt kompletterad med någon kortare informationskurs. Man måste dock räkna med att systemet bygger på frivillighetens grund.

### Krigsplacering

Slutgiltig krigsplacering i personalvårdsbefattning bör kunna äga rum efter första perioden av specialutbildningen. Härigenom få assistenterna möjlighet att fullgöra tjänstgöring un-

der andra perioden vid det förband, vid vilket de äro krigsplacerade. Som i annat sammanhang nämnts bör det centrala personalvårdsorganet verkställa denna krigsplacering efter samråd med vederbörande truppregistreringsmyndighet m. fl.

I särskilda fall — t. ex. i fråga om sådana värnpliktiga som genom sin civila

utbildning, erfarenhet eller befattning äro väl lämpade för krigsplacering inom personalvårdstjänsten — bör krigsplacering kunna ske utan genomgången specialutbildning.

De fast anställda konsulenter (assistenterna) höra så långt möjligt äfven krigsplacerade vid de förband, där de äro eller ha varit fredsplacerade.



## XVIII. KOSTNADSBERÄKNINGAR

### Nya kostnader vid utbyggd organisation

I överensstämmelse med tidigare avgivna förslag beräknas kostnaderna för personaltjänstens organisation och verksamhet bliva följande.

1. *Personalkåren.* I personalkåren beräknas ingå samtliga särskilt anställda befattningshavare (konsulenter och assistenter) vid förband, distriktsavdelningar och det centrala organet (utom tills vidare ifråga om tre chefstjänster). Förslag om antal befattningar m. m. återfinnas i kap. X och XVI.

Avlöningskostnaderna ha beräknats efter lägsta löneklasse i angiven löne-

grad. Anledning härtill är att innehavare av befattningarna i flertalet fall kan beräknas vara berättigad till löneklassuppflyttning vid anställningens början först efter kvalificerande tjänstgöringstid i samma befattning.

I nedanstående tabell lämnas vissa kostnadsberäkningar. I dessa ingå dock icke kostnader för befattningshavare i den centrala organisationen, som till en del äro medräknade i ovan avgivna förslag. Beräkningarna i förslagen b) och c) ha utförts efter lönebeloppen i dyrort 3, då i förslagen genomgående räknats med den däremot svarande

Lönegrad	Antal	Dyrort	Årskostnad (inkl. 12 % tillägg).	
Ca 27: 27	5	5	5 × 13 428 =	67 140
	1	4		12 972
	1	3		12 516
Ce 24: 24	7	5	7 × 11 460 =	80 220
	1	4		11 004
	2	3	2 × 10 548 =	21 096
Ce 22: 22	5	5	5 × 10 236 =	51 180
	2	4	2 × 9 840 =	19 680
	8	3	8 × 9 420 =	75 360
Ce 19: 19	1	5		8 712
	1	4		8 364
	12	3	12 × 8 016 =	96 192
Cg 17: 17	5	5	5 × 7 992 =	39 960
	1	4		7 680
	2	3	2 × 7 356 =	14 712
<i>Arvode</i>				<b>526 788</b>
2 000	23	—		50 600
1 000	2	—		2 000
				<b>52 600</b>
			Summa	<b>579 388</b>

dyrort E och då icke i alla sammanhang klart framgår var befattningarna skulle vara placerade. I verkligheten skulle alltså kostnaderna i förslagen b) och c) nedan bli betydligt större.

a) Kostnaderna för nuvarande personalvårdsassistentorganisation utgöra för armén ..... 145.000  
 » marinen ..... 41.000  
 » flygvapnet ..... 43.000  
 Summa 229.000

b) I 1945 års militäretrednings betänkande återfinnas, förutom utredningens slutliga förslag, två kostnadsberäknade alternativ, som utarbetats av dåvarande chefen för försvarsstabens personalvårdsavdelning, vilken var tillkallad som utredningens expert. Omräknade efter nuvarande löneläge skulle kostnaderna för alternativen och utredningens förslag bli följande.

Alt 1. (Beräkningsgrunder: Eo 18 = Ce 22; Eo 4 = Ce 8; dyrort E = dyrort 3)

7 × 9.420: — + 7 ×  
 2.500: — = 83.440: —  
 34 × 9.420: — = 320.280: —  
 30 × 2.500: — = 75.000: —  
 14 × 4.860 = 68.040: —  
 Summa 546.760: —

Alt 2. (Beräkningsgrunder: Eo 23 = Ce 26; Eo 21 = Ce 24; Eo 18 = Ce 22; Eo 15 = Ce 19; Eo 4 = Ce 8; dyrort E = dyrort 3)

3 × 11.832: — = 35.496: —  
 4 × 10.548: — = 42.192: —  
 31 × 9.420: — = 292.020: —  
 30 × 8.016: — = 240.480: —  
 5 × 1.500: — = 7.500: —  
 17 × 4.860: — = 82.620: —  
 Summa 700.308: —

Utredningens förslag (Beräkningsgrunder: Eo 18 = Ce 22; dyrort E = dyrort 3)

37 × 9.420: — = 348.540: —  
 24 × 2.400: — = 57.600: —  
 Summa 406.140: —

c) Överbefälhavarens förslag den 31 januari 1948 innebär följande kostnader.

Armén ..... 209.260: —  
 Marinen ..... 47.916: —  
 Flygvapnet ..... 42.750: —  
 Övergångskostnader<sup>1</sup> ... 7.920: —  
 Summa 307.846: —

2. *Centrala organet.* Något slutgiltigt kostnadsförslag kan icke avgivas i fråga om den centrala organisationen, då särskilda utredningar i vissa avseenden erfordras. Preliminärt har vi dock räknat med tre befattningar i chefsställning, för vilka avlöningskostnaderna antagits utgöra 50.000 kronor. Efter vad tidigare anförts i kap XV och under beaktande av att vissa befattningar skola ingå i den föreslagna personalkåren bli kostnaderna följande (samtliga i 5-ort).

Befattning	Lönegrad	Antal	Årskostnad (inkl. 12 % tillägg)
Chefstjänster	—	3	(uppskattningsvis) 50 000: —
Officer med arvode	1:29	1	(14.808—8.364) 6 544: —
Kontorist	Ca 13:13	1	6 816: —
Kanslibitråde	Ca 11:11	2	12 456: —
Expeditionsvakt	Ca 9:9	1	5 592: —
Skrivbiträde	Reglerad befördringsgång	5	(i 6. lönegraden) 23 660: —
			Summa 105 068: —

<sup>1</sup> Med hänsyn till av ÖB föreslagna ändringar i fråga om antalet fredsförband.



3. I kap. XIII föreslås inrättande av vissa befattningar för *expeditionspersonal*. Kostnaderna härför beräknas bliva:

och assistentbefattningar, beräknas traktamentskostnaderna till 12 kronor för dag, varvid förutsättes att fri in- kvartering tillhandahålles men att ut-

Lönegrad	Antal	Dyrort	Årskostnad (inkl. 12 % tillägg)	
Ca 11: 11	2	5	2 × 6 228	12 456
	1	4		5 964
	1	3		5 724
Enligt reglerad beför- ringsgång (beräknad i 6. lönegraden)	4	5	4 × 4 728	18 912
	3	4	3 × 4 548	13 644
	8	3	8 × 4 356	34 848
			Summa	91 548

I den mån värnpliktig skrivpersonal enligt kap. XIII kan ställas till förfogande, kunna dessa kostnader avsevärt nedbringas. Under sådana förhållanden erfordras tills vidare endast befattningarna i lönegrad Ca 11, som äro avsedda för distriktsavdelningarna. Kostnaderna utgöra i så fall 24.144 kronor.

4. Kostnaderna för *utbildningskurser* enligt kap. X och XI bliva avsevärt högre under övergångsåret 1951/52 än därefter. Under detta år måste nämligen en betydande del av de blivande heltidsanställda befattningshavarna liksom huvuddelen av de personalofficerare, som skola tjänstgöra vid förband med endast deltidsanställd personalassistent utbildas. Utbildning av deltidsanställda assistenter och personalofficerare vid förband, där konsulenter tjänstgöra, torde icke kunna genomföras förrän under budgetåret 1952/53. Under därpå följande år förutsättes erforderlig utbildning kunna äga rum inom ramen för ett anslag av 30.000 kronor. Det torde dock få ankomma på det centrala organet att vid denna tidpunkt göra närmare bedömanden av medelsbehovet.

För personalofficerare beräknas traktamentskostnader med 23 kronor för dygn. För dem, som söka konsulenter

spisning betalas av eleverna. De blivande befattningshavare, som före anställningen ha erforderliga kvalifikationer, skola icke — främst i syfte att nedbringa kostnaderna — behöva genomgå utbildningen.

För budgetåret 1951/52 beräknas kostnaderna för anordnande av kurser om två månaders varaktighet bliva följande.

a) *Traktamenten.*

Kategori	Antal elever	Antal dagar	Traktamente	Summa
Officerare	20	40	23	18 400
Civila	40	60	12	28 800

b) *Resor.*

Antal elever	Beräknad kostnad per elev	Summa
50 <sup>1)</sup>	70 kr	3 500

c) Lärararvoden, resekostnader för kursledning m. m.

d) Expenser, lokalhyror, material m. m.

	6 300
	3 000
Summa	60 000

För budgetåret 1952/53 beräknas kostnaderna för anordnande av kurser om två veckors varaktighet bliva följande.

<sup>1</sup> Tio elever beräknas vara bosatta i Stockholm.

a) *Traktamenten.*

Kategori	Antal elever	Antal dagar	Traktamente	Summa
Officerare	70	10	23	16 100
Civila	30	14	12	5 040
b) Resor (jämför ovan I b) 90 <sup>1</sup> × 70				6 300
c) Lärararvoden m. m.				1 400
d) Expenser, lokalhyror, material m. m.				1 160
			Summa	<b>30 000</b>

För därpå följande budgetår beräknas utbildningskostnaderna även till 30.000 kronor. Först under detta år förutsätts repetitionskurser eller konferenser av en veckas varaktighet kunna äga rum.

5. *Vissa omkostnader.* Det förutsättes att personaltjänsteorganisationen i sin verksamhet skall vara så nära sammanknuten med förbandens verksamhet att kostnader för sjukvård, expenser, värme m. m. och i allmänhet även resekostnader bestridas av de anslag, som stå till förbandens (försvarsgrenarnas) disposition. För vissa slag av resor, till vilka vi återkomma i det följande, ha dock särskilda medel beräknats.

Däremot ha kostnader för sjukvård, expenser och resor med traktamenten beräknats särskilt för distriktskonsulenter och det centrala organets personal. Även om dessa komma att ingå i vissa militära staber, har deras verksamhet bedömts vara av sådan speciell natur inom dessa organ, att särskilt redovisade anslag äro att föredraga.

För *sjukvård* beräknas 1.500 kronor.

För *expenser* beräknas 8.000 kronor, varvid dock förutsättes att kontorsinventarier m. m. tills vidare ställas till förfogande av de militära staberna. Det

<sup>1</sup> Tio elever beräknas vara bosatta i Stockholm.

bör ankomma på det centrala organet att för kommande år avgiva eventuella framställningar om ytterligare erforderliga medel liksom om särskilda medel för publikationstryck.

För *rese- och traktamentskostnader* beräknas 30.000 kronor. Härav skulle bestridas såväl kostnader för distriktskonsulenter och det centrala organets personal som de resekostnader, vilka kunna bli erforderliga för befattningshavare vid förbanden för handläggande av svårare sociala ärenden. I sistnämnda fall har det befunnits nödvändigt begränsa möjligheterna att företaga sådana resor till de fall, där särskilt stort behov föreligger. Avgörande om varje sådan resa bör därför fattas av det centrala organet inom ramen för anslaget storlek.

6. *Medel för social hjälpverksamhet* vid förbanden enligt kap. XIII: 6 beräknas till 10.000 kronor.

7. Härutöver förutsättes, att vissa anslag, som nu finnas uppförda på riksstaten, alltjämt skola utgå. Vissa framtida kostnader kunna bli beroende av vårt ställningstagande till den slutgiltiga centrala organisationen. I andra fall torde det böra ankomma på det centrala organet att avgiva förslag.

### Nya kostnader under budgetåret 1951/52

1. *Personalkåren.* Under detta år, då organisationen skall byggas upp, torde avlöningskostnaderna bli mindre än följande år. Vi ha beräknat att ungefär hälften av befattningarna inom personalkåren skall kunna besättas omkring den 1 juli 1951, medan den andra hälften skulle kunna besättas först omkring den 1 januari 1952. Kostnadsberäkningarna bli i enlighet härmed följande.



Lönegrad	Antal	Dyrort	Kostnad för tiden 1/7 51 — 30/6 52 (inkl. 12 % tillägg)	Kostnad för tiden 1/1 52 — 30/6 52 (inkl. 12 % tillägg)	Summa
Ca 27: 27	4	5	53 712:—	6 714:—	
	1	5		6 486:—	
	1	4		6 258:—	
	1	3			
Ca 24: 24	3	5	34 380:—		
	4	5		22 920:—	
	1	4		5 502:—	
	2	3		10 584:—	
Ce 22: 22	3	5	30 708:—		
	2	5		10 236:—	
	1	4	9 840:—		
	1	4		4 920:—	
	4	3	37 680:—		
	4	3		19 840:—	
Ce 19: 19	1	5	8 712:—		
	1	4	8 364:—		
	6	3	48 096:—		
	6	3		24 048:—	
Cg 17: 17	5	5	39 960:—		
	1	4		3 840:—	
	2	3		7 356:—	
			<b>271 452:—</b>	<b>128 704:—</b>	<b>400 156:—</b>
<i>Arvode</i>					
2 200	23			50 600:—	
1 000	2			2 000:—	<b>52 600:—</b>
			<b>Summa</b>		<b>452 756:—</b>

Det bör emellertid få ankomma på Kungl. Maj:t att inom den för avlöningskostnaderna under budgetåret beräknade totala kostnadsramen göra smärre jämkningar i vad avser tidpunkten för tillsättande av befattningarna.

2. *Kostnader för utbildningskurser* beräknas under budgetåret 1951/52 enligt vad ovan under A: 4 sagts till 60.000 kronor.

3. *Rese- och traktamentskostnader* torde under detta budgetår kunna minskas något i förhållande till därpå följande år och beräknas till 25.000 kronor.

4. I övrigt föreslås inga ändringar i förhållande till vad under A anförts.

### Kostnadsökning

På anslag, som nu finnas uppförda på riksstaten, böra — i samband med att medel för nämnda ändamål beviljas — nedanstående *besparingar* kunna göras.

1. Avlöningar för personalvårdsassistenter, armén: 145.000, marinen: 41.000 och flygvapnet: 43.000 229.000:—

2. Avlöningar för viss personal i försvarsstaben, som beröras av förslaget. Beräknat belopp 110.000:—

3. Försvarsgrenarnas anslag för reseersättningar m. m. Anslagen ha hittills använts för personalvårdsofficerares

och personalvårdsassistenters deltagande i utbildningskurser och konferenser samt för vissa motsvarande resor, för vilka nu särskilda medel beräknats. Beräknat belopp

30.000:—

4. Försvarsstabens och försvarsgrenarnas anslag för omkostnader och expenser m. m. då vissa kostnader, som hittills belastat dessa anslag, nu föreslås som särskild anslagspost. Beräknat belopp

5.000:—

5. Arméns anslag för familjebidrag med belopp motsvarande anslagsposten »Social hjälpverksamhet vid förbanden»

10.000:—

6. Personalvårdsverksamhet:

Kurser för personalvårds-officerare och personalvårdsassistenter

12.000:—

Handböcker för social rådgivning m. m.

3.000:—

7. Försvarsupplysning:

Undervisning i medborgarkunskap. Kostnaderna för utbildning av militära lärare i medborgarkunskap torde genom föreslagen utbildning av personaloffice-rare m. fl. kunna nedbringas. Beräknat belopp

5.000:—

Summa 404.000:—

För den händelse värnpliktiga expeditionsbiträden kunna ställas till förfogande i erforderlig utsträckning enligt kap. XIII, behöva medel för 15 befattningshavare för skriv- och kontorsgöromål tills vidare icke beräknas. Kostna-

derna kunna under dessa förutsättningar minskas med 67.400 kronor.

Den faktiska kostnadsökningen skulle vid utbyggd organisation utgöra följande belopp i runda tal:

Kostnader enligt A ovan 856.000

Besparingar enligt C ovan 404.000

Summa 452.000

Eventuell minskning om värnpliktiga ersätta viss skrivpersonal

67.000

Summa 385.000

För budgetåret 1951/52 beräknas kostnadsökningen bli följande i runda tal:

Kostnader enligt B ovan 755.000

Besparingar enligt C ovan 404.000

Summa 351.000

Eventuell minskning om värnpliktiga ersätta viss skrivpersonal

67.000

Summa 284.000

### Anslag

Då personaltjänsteorganisationen skall omfatta samtliga försvarsgrenar, synas medel för bestridande av kostnaderna kunna upptagas under vissa särskilda för hithörande verksamhet avsedda anslag. Härigenom vinnes även önskvärd överskådlighet i fråga om de verkliga utgifterna. De anslagsposter, som nedan återfinnas utan att de tidigare i kostnadsberäkningarna särskilt redovisats, ha upptagits med de belopp, som äro anvisade för innevarande budgetår. Beloppen ha endast återgivits i överensstämmelse med gällande regleringsbrev. I fråga om dessa anslagsposter har icke heller avsetts några ändringar i fråga om nuvarande dispositionsbestämmelser. Beloppen i det föl-



jande avse kostnaderna vid *utbyggd organisation*.

Anslagen böra under fjärde huvudtiteln uppföras under rubriken D. Vissa för försvaret gemensamma ändamål och sammanföras under underrubriken Personaltjänst.

Följande anslag ifrågakomma.

A. *Personaltjänst: Avlöningar, förslagsanslag* 776.000 kronor.

Häri ingå medel för avlöning till personal vid det centrala organet, distriktsavdelningar och förband. Därest befattningshavare vid det centrala organet är officer på aktiv stat och icke erhållit tjänstledighet från sin militära befattning, förutsättes han fortfarande få avlönas av respektive försvarsgrens (försvarsstabens) anslag. Anlitas expeditionspersonal från militär myndighet för göromål, som sammanhänga med personaltjänsten, torde särskilda redovisningsåtgärder icke erfordras utan kostnaderna få stanna på respektive försvarsgrenars anslag. Detsamma bör givetvis även gälla beträffande värnpliktiga.

Följande dispositionsbestämmelser föreslås i detta sammanhang.

S t a t:

1. Avlöningar till ordinarie tjänstemän, förslagsvis	180.000 <sup>1</sup>
2. Arvode till pensionerad personal i arvodesbefattning, förslagsvis	14.500
3. Arvoden och särskilda ersättningar, bestämda av Kungl. Maj:t, förslagsvis	52.600
4. Avlöningar till övrig icke-ordinarie personal	460.000
5. Rörligt tillägg, förslagsvis	76.900
Summa kronor	784.000

<sup>1</sup> Häri ingå medel för tre chefsbefattningar i det centrala organet.

Särskilda uppbördsmedel

Pensionsmedel	8.000
Nettoutgift kronor	776.000

Personalförteckningar böra fastställas dels för ordinarie tjänstemän och dels för extra ordinarie tjänstemän. Biträdespersonalen kan upptagas å sistnämnda förteckning, såvida icke Kungl. Maj:t antingen förutsätter att återstående medel på anslagspost 4 ovan utan särskilda föreskrifter få användas för biträdespersonal eller betecknar samma anslagspost som förslagsvis och fastställer ett högsta belopp för sådan personal.

B. *Personaltjänst: Omkostnader, förslagsvis* 79.500 kronor

Följande bestämmelser böra i överensstämmelse med tidigare omnämnda förslag utfärdas.

S t a t:

1. Sjukvård, förslagsvis	1.500
2. Reseersättningar, förslagsvis	30.000
3. Expenser, förslagsvis	8.000
4. Övriga utgifter:	
a) Utbildningskurser, förslagsvis	30.000
b) Social hjälpverksamhet vid förbanden, förslagsvis	10.000
Summa kronor	79.500

Anslagsposterna 2—4 böra icke utan Kungl. Maj:ts medgivande få överskridas. Det har förutsatts, att kostnader för lokaler, uppvärmning, telefon, inventarie- och skrivmateriel, expenser m. m. skola stanna på respektive försvarsgrenars anslag. Ovanstående anslagsposter 1—3 — med undantag för viss del av post 2 — äro avsedda för det centrala organet och distriktsavdelningarna.

C. *Personaltjänst: Inåtriktad upplysningsverksamhet m. m., reservationsanslag* 261.000 kronor

Detta anslag föreslås ersätta nuvarande anslag Personalvårdsverksamhet, (post 7), Försvarsupplysning (posterna 2, 7 och 8) och Fritidsundervisning.

Stat:

1. Fritidsundervisning	185.000
2. Undervisning i medborgarkunskap	45.000
3. Prenumeration å vissa tidskrifter samt upplysningsverksamhet i form av föreläsningverksamhet m. m.	6.000
4. Korrespondenskurser för försvarets befälspersonal	5.000

5. Till Kungl. Maj:ts disposition 20.000

Summa 261.000

D. *Personaltjänst: Försvarsupplysning, reservationsanslag* 89.000 kronor

Detta anslag ersätter återstående del av nuvarande anslag till Försvarsupplysning.

E. *Personaltjänst: Försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd m. m., reservationsanslag* 90.000 kronor

Detta anslag ersätter anslagsposterna 1—4 under nuvarande anslag Personalvårdsverksamhet.



## XIX. SAMMANFATTNING AV HUVUD- INNEHÅLLET

---

I *nuvarande lokala organisation* (kap. III) skall varje förbandschef leda och främja personal- och själavården vid förbandet. Han skall utse en officer, som för eller fört kompani (motsvarande) att vid sidan av andra åligganden tjänstgöra såsom personalvårds- officer och föredragande i personalvårds- ärenden. Därjämte tjänstgöra vid samtliga förband personalvårdsassistenter, som äro förordnade av chefen för försvarsstaben. Det finns sammanlagt 9 heltidsanställda och 64 deltidanställda assistenter. Som förbandschefens organ finnas dessutom bl. a. ett bildningsråd, som i alla frågor av principiell betydelse för personalvården skall avgiva yttrande, en förbandsnämnd och en militärpastor, som är föredragande i själavårdsfrågor.

*Personalvård i enskild och offentlig tjänst* (kap. IV) har gjorts till föremål för viss undersökning. Härvid har konstaterats, att frågan om personalvård hittills har ägnats större uppmärksamhet inom enskilda företag än inom den offentliga förvaltningen, där omsorgen om personalen traditionsenligt tagit sig uttryck i avtals- och reglementsbestämda sociala förmåner. Inom enskilda företag har personalvården två syften, nämligen *dels* ett mera socialt betonat, som avser att bereda personalen stöd och hjälp i beträngda lägen, *dels* ett mera företagsekonomiskt, som närmast

kommer till uttryck i strävanden att med olika åtgärder söka bevara och stimulera individuella prestationer. Övervägande delen av denna verksamhet är normalt anförtrodd en eller flera personalkonsulenter, som dels lämna företagsledningen utredningar och råd och dels bedriva rådgivande och stödjande verksamhet gentemot de anställda. Som allmän regel gäller, att avståndet mellan konsulenten och den, som beslutar i väsentliga personalfrågor, skall vara så litet som möjligt. I fråga om kompetenskrav och lönesättningar råda många olika uppfattningar. Att göra direkta jämförelser mellan personalvården inom enskild och offentlig tjänst samt den, som är lämplig för krigsmaktens behov, låter sig icke göra.

*Allmänna synpunkter på personalvårdens uppgifter* (kap. V) giva vid handen att tjänstereglementets för krigsmakten definition av denna verksamhets omfattning — upplysning, social rådgivning, frivillig bildningsverksamhet och förströelse — är alltför snäv. Gränserna äro överskridna av de praktiska arbetsuppgifterna. Den verkliga begränsningen har otvivelaktigt skapats av bristen på resurser i form av personal och medel i övrigt.

Det torde vara omöjligt att ens för en rätt kort tidsperiod fixera omfattningen av en personalvårdsverksamhet, som till hela sin karaktär är en pro-

dukt av en fortgående samhällsutveckling. Ännu långt in på 1900-talet var själavården ensam uttryck för ett särskilt omhändertagande av militär personal. Sedan dess ha undan för undan bildningsverksamheten, medborgarfostran, hobbyverksamheten, förströelseverksamheten, socialvården, upplysnings- och kontaktverksamheten tillkommit för att komplettera personalvården.

De två huvuduppgifterna för försvarets personalvårdstjänst överensstämna i stort med de syften, som tidigare sagts gälla de enskilda företagens personalvårdsverksamhet. Målsättningen för försvarets personalvård kan definieras sålunda:

Hjälpa den enskilde i hans personliga angelägenheter.

Skydda den enskildes medborgerliga och mänskliga rättigheter.

Underlätta för den enskilde att anpassa sig i den militära miljön.

Ordna fritidssysselsättning med hänsyn till person och trivsel.

Medverka till ett gott förhållande mellan all personal.

Stärka den enskildes »arbetsmoral» och lojalitet.

Giva en allmän medborgerlig fostran.

Skapa motståndskraft hos allmänheten och god stridsmoral hos soldaten i krig eller krigsfara.

Främja förståelse för försvar och militär utbildning.

Vidmakthålla och förbättra samarbete mellan krigsmakten och samhället i övrigt.

Arbetsuppgifter behöva icke konstrueras för att motivera en utvidgning av personalvårdsorganisationen. Erfarenheterna ha bestyrkts vid en bearbetning av yttranden från samtliga förbandschefer m. fl. enligt särskilt frågeformulär (bilaga 1). Vikten av en effektiv personalvård har även understrukt från auktoritativt utländskt militärt håll, varvid framför allt krigserfarenheterna varit avgörande.

*Arbetsuppgifterna* (kap. VI), som ligga till grund för verkställda beräkningar över personalbehov, löneställning och kompetenskrav för denna personal, organisationsform m. m., kunna sammanfattas sålunda:

Själavården inom krigsmakten har hittills intagit en gentemot personalvården relativt fristående ställning. Starka skäl synes emellertid tala för att själavården inordnas i den allmänna personalvården och den medverkan personalvårdsassistenter och personalvårdsofficerare redan nu lämnar preciseras. Själva gudstjänstverksamheten bör som hittills ombesörjas av militärpastorer. Vid anordnandet av gudstjänster och korum bör emellertid personal tillhörande personalvården kunna medverka liksom vid rådgivning i andliga frågor. Även ifråga om soldathemsverksamheten ha assistenter och personalvårdsofficerare väsentliga uppgifter att fylla. Det torde nämligen knappast kunna bestridas att soldathemmens verksamhet i lika hög grad ligga på det materiella som på det andliga planet.

Ifråga om den militära socialvården — som i denna utredning föreslås benämnas socialtjänst — föreligger önskemål om en avsevärd ökning av personalvårdspersonalens insatser. Därest personalvården påbörjades redan vid inskrivningen av värnpliktiga skulle sannolikt många friktionsanledningar, som sedermera under militärtjänsten taga sig olikartade uttryck, kunna elimineras och måhända även en positiv förbättring av den allmänna inställningen till militärtjänsten kunna ernås. Assisterter och personalvårdsofficerare böra även medverka vid antagning av fast anställt manskap. Goda erfarenheter föreligga från förband, där sådan medverkan redan kommit till stånd. Den inom »civil» personalvård praktiskt taget obligatoriska medverkan från konsulentens (motsvarande) sida vid personalprovning — som även förekommer och anses önskvärd inom krigsmakten — styrker uppfattningen, att motsvarande uppgifter — ehuru i mindre omfattning — böra tilldelas försvarets personalvårdsorganisation.

Vid handläggandet av ärenden rörande anstånd med tjänstgöring, befrielse från tjänstgöring, ändring av tjänstgöringsför-



hållanden, fritidssysselsättning, permission, tjänstledighet, semester och befrielse från bärande av vapen har personalvårdspersonalen uppgifter, som i detta sammanhang icke torde behöva utvecklas närmare.

Erfarenhetsmässigt vet man, att ekonomiska bekymmer mycket ofta utgöra anledning till besvärligheter för den enskilde under militärtjänstgöringen. Samhället har genom olika åtgärder sökt minska eller helt eliminera de svårigheter, om vilka här är fråga. Ett faktum är emellertid, att den enskilde mycket ofta är i behov av icke blott pekuniär hjälp utan även rådgivning i olika frågor vid lösandet av de problem, för vilka bidrag utgått. I detta avseende har personalvårdens personal vittomfattande och mycket betydande uppgifter att lösa.

En väsentlig uppgift för personalvården inom civila företag är direkt utövande av egentlig sjukvård. Sådana uppgifter torde det givetvis — med hänsyn till de resurser som den militära hälsovården och sjukvården äger — icke bli fråga om att överlämna till assistenter. Däremot skulle det med all sannolikhet vara av värde, därest personalvårdspersonalen medverkade vid psykiatriska undersökningar, i sexualupplysningen, vid organiserandet av eftervård av sjuka och skadade o. s. v. Assistenterna böra även givas möjligheter att ägna mer arbete åt att lämna bistånd vid lösande av personliga bekymmer av olika slag under och efter sjukhusvistelse.

Inom rättsvården har en välorganiserad militär socialtjänst stora och viktiga uppgifter. Varje till försvaret hörande person bör genom personalvårdens försorg kunna erhålla besked om möjligheter till fri rättegång, rättshjälp, rättegångsbiträde m. m. Assisterter och personalvårdsofficerare böra vidare kunna lämna upplysningar om rättegångsförfarande, om straffverkställighet m. m. I skadeståndsfrågor riktade såväl mot kronan som mot enskild bör personalvårdspersonalen biträda. Den redan nu stora uppgiften att övervaka villkorligt dömda och utöva tillsyn av villkorligt frigivna bör ytterligare utvecklas. Personalvården kan även ha anledning göra insatser i MO-ärenden — insatser som givetvis icke ha till ändamål att försämra relationerna mellan krigsmaktens personal eller i övrigt verka i negativ riktning. I olika sammanhang ha krävts kraftigare åtgärder för att hindra uppkomsten av pennialism. I ett så-

dant arbete har personalvården sin givna plats.

Bland personalvårdspersonalens uppgifter inom den allmänna socialtjänsten kunna följande nämnas: barnvårds- och äktenskapsfrågor, bostads- och hemhjälpfrågor, nykterhets- och sparfrågor.

I samband med värnpliktigas återgång och stammansks övergång till civil verksamhet uppkomma sådana personalvårdsuppgifter som arbetsmarknadsorientering och yrkesvägledning.

Bildningsverksamheten tillhör redan nu huvuduppgifterna för den militära personalvården. Även om goda resultat hittills uppnåtts i detta arbete så återstår ännu mycket att göra inom exempelvis fritidsundervisning och studierådgivning, föreläsningsverksamhet och biblioteksverksamhet. Det synes även vara av värde, om personalvårdens representanter kunde delta i planläggning av stamskoleundervisningen.

Den upplysningsverksamhet, som förekommer inom försvaret och i vilken personalvårdsrepresentanter tilldelats krävande uppgifter, kan sägas principiellt vara riktad dels inåt, d. v. s. till befäl och trupp — föreläsningar, korrespondensundervisning, diskussioner, truppsamtal m. m. — dels utåt i form av presstjänst, kontaktverksamhet o. dyl. Assistenters och personalvårdsofficerares medverkan i denna verksamhet blir betydande.

Till begreppet trivselåtgärder kan naturligtvis en stor del av de uppgifter, som ovan berörts räknas. Till de speciella trivselåtgärderna hänföras emellertid hobbyverksamhet, olika slag av underhållning, anskaffande, utnyttjande och inredande av fritids- och förlägningslokaler, användning av lägerkassemedel (manskapskassemedel), idrott, skytte m. m. Det är icke möjligt att i en sammanfattning närmare redogöra för de arbetsuppgifter som böra åligga personalvårdspersonalen i de olika verksamhetsgrenar, om vilka här är fråga. Här kan blott anföras, att nuvarande personalvårdsorganisation icke tillnärmelsevis fyller kraven i dessa sammanhang.

För att om möjligt göra uppräknningen av personalvårdspersonalens arbetsuppgifter någorlunda fullständig bör tilläggas, att representanter för personalvården skola eller kunna ingå i sådana organ som bildningsråd, förbandsnämnd, utspisningsnämnd, civilianställningsnämnd, gransk-



ningsnämnd, kamratföreningars styrelser, styrelser för fonder m. m. Personalvården bör även på ett helt annat sätt än vad nu är fallet ingå i utbildning av såväl befäl som manskap. Det må vidare framhållas, att särskilt assistentens verksamhet kräver besök på sjukhus, i arrestlokaler, på övningsplatser och i hem. Även andra uppgifter, såsom mobiliseringsplanering, viss expeditionstjänst, intresseundersökningar, egna föredrag o. s. v. tillhöra ofrånkomligen personalvårdspersonalens arbete.

*Chefens ansvar för personalvården* (kap. VII) är fastställt i tjänstereglemente för krigsmakten. Någon ändring härvidlag bör icke göras. Personalvårdspersonalen skall vara hans biträden. De bör dock äga rätt att i sin rådgivningsverksamhet självständigt giva den rådsökande den hjälp denne önskar och som synes lämplig. Genom sin verksamhet får personalvårdspersonalen icke hindra förtroende och samarbete mellan befäl och trupp utan skall befrämja sådant.

*Till vilken personal vänder sig personalvården?* (kap. VIII). Hittills har den huvudsakligen varit inriktad på de värnpliktiga, då tillgängliga resurser begränsat verksamheten på detta sätt. Liksom på andra områden av samhällslivet bör all personal inom försvaret — d. v. s. bortåt 100.000 personer — liksom deras anhöriga och andra, vilkas förhållanden påverkas av militärtjänstgöring, få nytta och ökad trivsel genom en rationell personalvård. Om verksamheten helt skulle fylla detta krav skulle emellertid kostnaderna för dess därav föranledda utbyggnad bliva alltför stora. I princip riktar sig dock personalvården i detta förslag till all personal, dock med tyngdpunkt på de värnpliktiga.

*Vad bör verksamheten kallas?* (kap. IX). I detta betänkande användes allt

jämmt ordet »personalvård» som benämning på verksamheten. Ordet »vård» synes dock ha bidragit till att verksamheten på sina håll råkat i vanrykte eller tillskrivits ändamål, som ligga verksamheten fjärran. För framtiden föreslås verksamhetens benämning bli va »personaltjänst», en beteckning som torde täcka de uppgifter, om vilka här är fråga. Den militära socialvården föreslås få beteckningen »socialtjänst», som f. ö. redan blivit ett i detta sammanhang använt uttryck. Personaltjänstens befattningshavare skulle som följd härav kallas personalofficerare, personalkonsulenter och personalassistenter.

Organisationsförslagets innebörd är i huvudsak följande. Inrättande av befattningar för *personalkonsulenter och personalassistenter* (kap. X) föreslås. I princip framhålles behovet av en heltidstjänstgörande befattningshavare, som vid varje självständigt förband handhar personalvården. Härför talar bl. a. arbetsuppgifternas omfattning och betydelse, kraven på personalens fackutbildning och erfarenhet, erfarenheter från länder, som deltagit i krig, och från andra samhällsområden, behovet av kontinuitet och tillräcklig arbetstid m. m. Viktiga skäl äro även, att den heltidsanställda konsulenten lever i den militära miljön, är tillgänglig, då han behövs, får personkännedom o. s. v. Han kan även avlasta en del arbetsuppgifter från truppbefälet till nytta för den rena trupptjänsten. För att bibehålla deltidsanställda befattningshavare tala i huvudsak endast de mindre kostnaderna.

I avsikt att hålla statsutgifterna nere har avsteg från principen om heltidsanställd befattningshavare vid varje förband ansetts böra göras i betydande omfattning. I den lokala organisationen föreslås ingå



4	förste personalkons. i lönegrad	Ca	27
6	personalkons.	»	Ce 24
11	»	»	Ce 22
14	»	»	Ce 19
8	personalassistenter	»	Cg 17
23	»	m. årsarv.	2.200 kr.
2	»	»	1.000 kr.

Riket föreslås indelat i 4 personal-tjänstdistrikt, omfattande ett eller flera militärområden, marindistrikt och flygbasområden. Förste personalkonsulenterna avses skola svara var och en för sitt distrikt. Konsulenter i 24 lönegraden avses skola placeras i de största garnisonerna (med minst tre förband), under det att befattningshavarna i 22 lönegraden enligt förslaget skola placeras i garnisoner med minst två förband. Vid vissa större ensamliggande förband (infanteriregementen m. fl.) föreslås konsulenter i 19 lönegraden bli placerade och som assistenter till konsulenterna i de största garnisonerna skulle befattningshavarna i 17 lönegraden tjänstgöra. Vid medelstora och mindre förband, som ligga ensamma på sin garnisonsort, beräknas deltidsanställda assistenter med arvode tjänstgöra.

Flertalet heltidsanställda befattningshavare äro alltså avsedda för flera förband på en garnisonsort. Antalet befattningshavare har härigenom kunnat minskas utan att kraven på tillgång till en konsulent alltför mycket eftersättas. Förslaget måste i denna del ses mot bakgrunden av det statsfinansiella läget.

Det har icke ansetts möjligt att fixera några bestämda kompetenskrav för konsulenter och assistenter. Förbandscheferna ha framhållit vikten av den sociala utbildningen och erfarenheten. Från följande krav ha undantag ansetts icke böra medgivas annat än i synnerligen speciella fall, nämligen fullgjord

första värnpliktstjänstgöring, erfarenhet av förenings- och ungdomsarbete samt social verksamhet, en levnadsålder vid första anställning mellan 25 och 35 år, en teoretisk utbildning, som givit god allmänbildning, samt god organisationsförmåga. Därutöver bör krävas sådana personliga egenskaper som energi, intresse för människor, förmåga till samarbete och umgänge med alla slags människor, initiativrikedom och praktiskt handlag.

Någon utbildning finns icke som helt skulle kunna täcka de krav, som böra vara förenade med tjänst inom den militära personalvården. Särskild utbildning inom försvaret är därför ofrånkomlig. För dem, som skola ifrågakomma för anställning som konsulenter, bör anordnas utbildningskurser om minst två månaders längd. De, som önska komma ifråga som deltidsanställda assistenter, böra genomgå en 2-veckors kurs. Kurserna böra förläggas till militärt förband. Därutöver föreslås vissa repetitionskurser (konferenser) ungefär vartannat år.

Personalkonsulenter och assistenter föreslås ingå i en personalkår.

Utöver dessa befattningshavare beräknas *personalofficerare* vara förordnade vid varje förband (kap. XI). Dessa motsvara i stort sett nuvarande personalvårdsofficerare och ha denna sin uppgift vid sidan av andra tjänsteåligganden. De *personalofficerare*, som tjänstgöra vid förband med deltidsanställda assistenter, förutsättas ha ungefär samma arbetsuppgifter och ställning som konsulenterna. Befattningarna böra innehavas av kaptener eller äldre löjtnanter, som genomgått förutnämnd kurs för blivande konsulenter under 5—6 veckor. Övriga *personalofficerare* skola tjänstgöra som militära rådgivare vid sidan av konsulenterna.



En sådan personalofficer bör vara regementsofficer eller kapten, som genomgått förutnämnd kurs om fjorton dagar. Personalofficer bör även finnas vid bl. a. försvarsområdesstab.

Personalofficerare skola enligt förslaget föreslås av förbandscheferna och förordnas av det centrala organet. Hänsyn skall tagas till vederbörandes personliga lämplighet och icke till hans tjänst vid förbandet.

*Befattningshavarnas verksamhet vid förbanden* föreslås reglerad efter vissa normer i fråga om arbetsfördelning mellan konsulent och personalofficer och samverkan dem emellan samt mellan dem och övriga befattningshavare (kap. XII—XIII). Konsulenter (personalofficerare) förutsättes lyda direkt under förbandscheferna. I fackliga frågor lyda konsulenterna under förste konsulenterna och det centrala organet.

Konsulenter och assistenter förutsätts vara civila tjänstemän. Under viss tjänstgöring — t. ex. deltagande i fältmässiga övningar m. m. — böra de dock bära uniform och erhålla viss tjänsteställning, avpassad efter befattning, tjänstetidens längd och personliga meriter.

Vid varje förband föreslås inrättande av en personaltjänstdetalj, vid vilken den administrativa handläggningen av de ärenden, som tillhöra personalvården, skall äga rum. Detaljens chef skall vara konsulenten eller, där sådan icke finnes, personalofficeren.

Erfarenheten har visat, att en alltför stor del av de nuvarande assistenternas arbetstid upptages av expeditionsgörsmål till förfång för viktigare uppgifter. Frågan om anställande av skrivbiträdespersonal har flera gånger varit föremål för behandling men står ännu öppen. Önskvärt vore att tilldela varje förband ett skrivbiträde för detta ända-

mål men med hänsyn till rådande statsökonomiska svårigheter synes dock behovet någon tid framåt i stort sett kunna täckas, om erforderligt antal värnpliktiga skrivbiträden kan ställas till förfogande. 4 befattningar i lönegrad Ce 11 erfordras dock med placering hos förste konsulenterna. Om icke värnpliktiga kunna ställas till förfogande i erforderlig utsträckning, är det nödvändigt att i första hand inrätta 15 befattningar för skriv- och kontorsgöromål enligt den reglerade befodringsgången att placeras på de platser, där behovet är störst.

Behovet av vikarier förutsättes kunna fyllas bl. a. genom att det centrala organet kan lämna tillfällig ersättare eller personalförstärkning ur personalkåren.

Vissa regler angivas för den sociala verksamheten, framför allt i fråga om rådgivningar och den förebyggande verksamheten. Bl. a. böra konsulenter och assistenter i detta sammanhang åläggas tystnadsplikt. Möjligheter böra även skapas för dessa befattningshavare att genom mindre lån eller bidrag kunna lämna de värnpliktiga ekonomisk hjälp i trängande fall. Erforderliga medel böra kunna frigöras från den under anslaget till Armén: Familjebidrag uppförda anslagsposten till särskild hjälpverksamhet till förmån för de värnpliktiga och deras familjer.

Personalvårdens personal bör beredas tillfälle att i viss utsträckning företaga resor vid handläggning av svårare socialfall, för deltagande i konferenser m. m. och fälttjänstövningar samt besök vid det centrala personalvårdsorganet och vid andra förband. Dessutom ha regler föreslagits för bestridande av kostnaderna i samband med tjänstgöring vid egna förband och staber. Särskilt anslag föreslås även för distriktskonsulenternas resor. Vissa



kostnader belasta redan befintliga anslag.

*Samarbete med kommunerna* i viss ordnad form skulle avsevärt underlätta personalvårdsverksamheten vid förbanden (kap. XIV). Önskemål framföres om ett särskilt kontaktorgan eller en kontaktman inom varje kommun, som kan lämna förbanden upplysningar i personal- och socialärenden, vilka beröra värnpliktiga i samma kommun, och även få andra uppgifter. En särskild utredning föreslås snarast i denna fråga.

*Utbildning av militär personal* i personalvårdstjänst föreslås utökad (kap. XV).

Det är icke möjligt att i detta sammanhang avgiva slutgiltiga förslag om *den centrala organisationen* (kap. XVI). Behovet av arbetskraft har dock undersökts. Ingen ställning har däremot tagits till centralorganets placering och därmed sammanhängande spörsmål.

Nuvarande »centrala organ» är i första hand försvarsstabens personalvårdsavdelning, uppdelad i en socialdetalj samt en bildnings- och förströelsedetalj. Vissa till personalvården hörande frågor handläggas i försvarsstabens press- och filmavdelning, uppdelad i upplysnings-, press- och filmdetaljer. Utom försvarsstaben handläggas centralt hithörande frågor inom ett flertal staber, förvaltningar och ämbetsverk, av vilka särskilt nämnas försvarets upplysnings- och personalvårdsnämnd, försvarets socialbyrå och försvarets brevskola.

Den centrala organisationens resurser äro redan under nuvarande förhållanden otillräckliga. En personalförstärkning torde därför under alla förhållanden vara ofrånkomlig, om effektiv personalvårdstjänst skall kunna bedrivas inom försvaret. Den föreslagna

personalstyrkan torde dock i stort sett vara tillräcklig vid en utbyggnad av den lokala organisationen.

I sammanhang äro arbetsuppgifterna följande, varvid även personalbehovet beräknats.

Den allmänna fackliga ledningen av personalvårdsverksamheten m. m. föreslås utövad av tre chefstjänstemän, om vilkas ställning och lönegradsplacering förslag icke nu avgives.

Till personal- och organisationsfrågorna höra anställning, förordnande, placering av befattningshavare inom personalkåren samt krigsplacering av all personalvårds- och självårdspersonal m. fl. Härför beräknas en befattningshavare i lönegrad Ce 22. Hit hör även all utbildning av personalofficerare, konsulenter och assistenter, av militär personal i personalvård och medborgarkunskap, av militärpastorer, bibliotekarier m. fl. och av värnpliktiga, avsedda att krigsplaceras i personalvårdstjänst. Denna utbildning kommer att vara i gång större delen av året och för att handhava den beräknas en befattningshavare i lönegrad Ca 27. Krigsplaneringsarbetet bör åligga den pensionerade officer i arvodesbefattning, som även skall tjänstgöra som expeditionsföreståndare.

Socialtjänsten inom det centrala organet innefattar i stora drag bl. a. handläggning av mer kvalificerade sociala, ekonomiska och juridiska ärenden från förbanden, förfrågningar från allmänheten och uppgifter i pressen samt undersökningar av påstådda missförhållanden, fördelning av vissa medel och besök vid förbanden m. m. Härför avses två befattningshavare i lönegrad Ce 24 och en kommenderad kapten eller löjtnant. För att verkställa tolkningen av bestämmelser och taga initiativ till nya sådana samt hålla kontakt med vissa centrala myndigheter föreslås en befattningshavare i lönegrad Ca 27. En viktig sida av verksamheten är utsändande av periodiska meddelanden till förbanden, utgivande av handböcker i socialtjänst och handledningar för värnpliktiga m. fl. För dessa och övriga uppgifter kräves ett noggrant följande av utkomna författningar, artiklar m. m. Sammanlagt kräves för denna verksamhet en befattningshavare i lönegrad Ce 24 och en kommenderad kapten eller löjtnant. För



planläggningen av socialtjänsten i krig, som f. n. måste anses vara en mycket viktig uppgift, beräknas en befattningshavare i lönegrad Ce 22. För servicetjänst och viss ledning av förströelse- och trivselverksamheten föreslås en befattningshavare i lönegrad Ce 22. För redan nu förefintlig bostadsförmedling för personal inom försvaret beräknas en kontorist i lönegrad Ca 13.

Bildnings- och upplysningsverksamheten kräver även en förstärkning av arbetskraften i det centrala organet. Arbetsuppgifterna bli sammanfattningsvis att utfärda anvisningar och meddelanden, fördela medel, kontrollera verksamheten vid förbanden, samordna all hithörande verksamhet inom försvaret, anskaffa materiel, anordna föreläsarturnéer, medverka vid kontaktkonferenser, försvarsutställningar m. m. och deltaga i planläggning av den psykologiska krigföringen m. m. Fyra befattningar föreslås inrättade för dessa uppgifter, varav en i lönegrad Ca 27, en i lönegrad Ce 24 och en i lönegrad Ce 22 samt en kommanderad kapten eller löjtnant.

Sammanlagt föreslås det centrala organet bestå av tre chefsbefattningar i icke angiven löneställning, tre befattningar i lönegrad Ca 27, fyra i lönegrad Ce 24 och fyra i lönegrad Ce 22. Med undantag av chefsbefattningarna beräknas dessa ingå i personalkåren. Därutöver skulle till organet vara kommanderade tre officerare, en ur vardera försvarsgrenen. För vissa specialuppgifter och expeditionstjänst beräknas en pensionerad officer i arvodesbefattning, en befattning i lönegrad Ca 13, två i lönegrad Ca 11, en i lönegrad Ca 9 och fem befattningar för skriv- och kontorsgöromål enligt den reglerade befordringsgången.

Motsvarande nuvarande befattningar beräknas i samband med omorganisationen kunna utgå.

I *krigsorganisationen av personalvårdsassistenter* föreslås vissa ändringar (kap. XVII). Sälunda skulle värnpliktiga, som kunna vara lämpliga att

krigsplacera i personalvårdsbefattning, uttagas en tid efter avslutande av första tjänstgöring. Tiden för repetitionsövningarna skulle för dessa värnpliktiga ur armén och kustartilleriet användas för specialutbildning och specialtjänstgöring. Värnpliktiga ur flottan och flygvapnet föreslås kunna åläggas motsvarande utbildning och tjänstgöring, för vilket ändamål värnpliktslagen föreslås ändrad. Krigsplacering bör ske av det centrala organet.

Vid beräkning av *kostnaderna* (kap. XVIII) har det befunnits angeläget att söka redovisa de flesta kostnaderna för personaltjänsten under för denna tjänst särskilda anslag dels emedan denna verksamhet är gemensam för försvaret och dels för att därigenom vinna önskvärd överskådlighet i fråga om de verkliga utgifterna. Förslaget medför ökade avlöningskostnader, medan däremot nuvarande anslag för verksamhetens bedrivande i stort sett ha bedömts vara tillräckliga. I det senare fallet förutsättes emellertid att vissa medel överförs från ett anslag till ett annat.

De nuvarande avlöningskostnaderna utgöra för personalvårdsassistenter 229.000 kronor och beräknas för viss personal i försvarsstaben, som beröras av förslaget, uppgå till omkring 110.000 kronor. Enligt föreliggande förslag beräknas avlöningskostnaderna i runda tal till för personalkåren 579.000 kronor, för det centrala organet 105.000 kronor och för expeditionspersonal 92.000 kronor. Under det första verksamhetsåret, budgetåret 1951/52, torde kostnaderna för personalkåren bära beräknas till 453.000 kronor, varvid dock vissa med hänsyn till övergången erforderliga utbildningskostnader om ungefär 25.000 kronor tillkomma.

För den händelse värnpliktiga expeditionsbiträden kunna ställas till för-



fogande i erforderlig utsträckning minskas avlöningskostnaderna för expeditionspersonal till 25.000 kronor.

Den beräknade kostnadsökningen för personaltjänsten i fråga om såväl avlöningar som medel för verksamhetens bedrivande utgör vid utbyggd organi-

sation 452.000 kronor eller — om värnpliktiga enligt ovan ställes till förfogande — 385.000 kronor. Under budgetåret 1951/52 beräknas kostnadsökningen till 351.000 kronor eller — med tillgång till värnpliktiga expeditionsbiträden — 284.000 kronor.





# BILAGOR





Till (enligt utsändningslista).

Genom nådigt beslut 5/5 1950 har Kungl. Maj:t uppdragit åt försvarets personalbehandlingsutredning att med anledning av vissa framställningar av-  
giva yttrande om personalvårdsorgani-  
sation m. m. i så god tid att därav be-  
tingat förslag skall kunna underställas  
1951 års riksdag. Utredningen äger att  
från myndigheter direkt inhämta de  
uppgifter som för utredningsarbetet  
kan vara erforderliga. I egenskap av  
expert i utredningen har jag anmodats  
att verkställa det utredningsuppdrag,  
som skall ligga till grund för ett stånd-  
punktstagande.

Regch (motsv.) ha tidigare — senast  
år 1948 — avgivit yttranden rörande  
personalvårdsorganisationen m. m. Des-  
sa yttranden ha dock endast behandlat  
vissa delar av personalvårdsverksamhe-  
ten och ha som underlag i viss utsträck-  
ning förhållanden, som icke längre äro  
aktuella.

Med anledning härav får jag på ut-  
redningens uppdrag och efter samråd  
med försvarsgrenscheferna hemställa  
om vissa synpunkter på personalvårds-  
organisationen m. m. enligt bifogade  
frågeformulär. Vid avgivande av syn-  
punkterna torde — givetvis med beak-  
tande av erfarenheter av nuvarande or-  
ganisation — hänsyn framför allt tagas  
till beräknade förhållanden i framtiden.  
Formuläret har gjorts så innehållsrikt  
som möjligt för att underlätta besva-  
rande och bearbetning.

Om personalvårdsofficer och (eller)  
personalvårdsassistent så önska, böra  
de beredas möjlighet att i särskild bi-  
laga framlägga sina synpunkter.

Uppgifterna enligt bifogade formulär  
torde *senast 10/6 1950* vara mig till-  
handa i ett exemplar under adress so-  
cialvårdsdirektör U. Rosenblad, För-  
svarsstaben, Stockholm 90.

Stockholm den 22 maj 1950.

*Urban Rosenblad.*

*Utsändningslista.*

Ch Fst, CA (för orientering).

CM (för utsändande i 2 ex. till IKA,  
CKF, CMD, örlogsstations- och rege-  
mentschefer m. fl.).

CFV (för utsändande i 2 ex. till flot-  
tiljchefer m. fl.).

Milbef I—VII milo.

Kommandanterna i Stockholm och  
Boden.

Regch (motsv.) inom armén.

/ 1950

(Förband)

*Frågor angående den militära perso-  
nalvårdsorganisationen.*

(Förkortningar: Personalvårdsofficer  
— pvoff; personalvårdsassistent —  
pvass).

*Svar markeras — om icke annat an-  
givet — med kryss i vederbörlig  
ruta.*





	1	2	3	4
Permission				
Tjänstledighet				
Semester				
<i>Övergång till civil verksamhet</i>	—	—	—	—
Arbetsmarknadsorientering och yrkesvägledning				
Civilanställningsförmåner för fast anställda				
Meritberäkning				
<i>Lån</i>	—	—	—	—
Värnpliktslån				
Studielån, stipendier				
Övriga lån				
<i>Rättsvård</i>	—	—	—	—
Rättegångsförfarande				
Straffverkställighet				
Rättshjälp				
Moratorielagstiftning				
Förande av klagan				
Övervakning				
Skadeståndsanspråk				
MO-ärenden				
Familjerätt				
<i>Allmän socialvård</i>	—	—	—	—
Socialhjälp (fattigvård)				
Barnavård				
Hemhjälp				
Bostadsfrågor				
Nykterhetsfrämjande				
Övervakning av alkoholister				
Sparfrämjande				
<i>Bildningsverksamhet</i>	—	—	—	—
Studierådgivning				
Fritidsundervisning				
Föreläsningar				
Bibliotek				
Medborgarundervisning				
Konstförening m m				





Andra ovan ej nämnda arbetsuppgifter.

2. Vilka kvalifikationer böra i första hand ställas på en pvass?

Ruta 1. Markera med × den utbildning (erfarenhet) inom vardera av grupperna 1—3 som anses viktigast.

Ruta 2. Markera med × den utbildning (erfarenhet) av grupperna 1—3 som anses viktigast.

1. Militär utbildning:
  - a) Första tjänstgöring
  - b) Befälsutbildning
  - c) Specialutbildning i personalvård m m (finns f n icke)
2. Civil utbildning:
  - a) Folkhögskola (motsv)
  - b) Studentexamen
  - c) Socialinstitut (motsv)
  - d) Akademisk examen
3. Praktisk erfarenhet:
  - a) inom socialvården
  - b) » folkbildningen
  - c) » sjiälavården
  - d) » skolväsendet

	1	2
1. Militär utbildning:	—	
a) Första tjänstgöring		—
b) Befälsutbildning		—
c) Specialutbildning i personalvård m m (finns f n icke)		—
2. Civil utbildning:	—	
a) Folkhögskola (motsv)		—
b) Studentexamen		—
c) Socialinstitut (motsv)		—
d) Akademisk examen		—
3. Praktisk erfarenhet:	—	
a) inom socialvården		—
b) » folkbildningen		—
c) » sjiälavården		—
d) » skolväsendet		—

4. Andra kvalifikationer:

Motivering:

3. Allmänna synpunkter på för- och nackdelar med en heltids-, resp deltidsanställd pvass (oavsett vilken form, som nu finnes vid förbandet).

a) Heltidsanställd pvass  
fördelar?                      nackdelar?

b) Deltidsanställd pvass  
fördelar?                      nackdelar?

c) Vilket är att föredraga  
heltidsanställd pvass?       
deltidsanställd pvass?    

d) (besvaras endast av ch för förband i garnisoner med mer än ett förband.)

Bör pvass kunna tjänstgöra vid mer än ett förband?

Ja                           Nej       
fördelar?                      nackdelar?

4. a) På vilka grunder bör pvoff utses efter vederbörandes intressen och kunskaper efter hans tjänst vid förbandet?

b) Vilken befattning är mest lämpad att förena med befattningen som pvoff?

Motivering:

5. Pvass ställning vid förbandet

a) För vem bör han vara föredragande?

förbandschefen                        
pvoff                                        
annan. Vem?                     

Motivering:

b) Inom vilken avdelning av förbandsstaben bör personalvården handläggas?

Särskild personalvårdsavd (detalj)                        
Annan avd                                
Vilken?                             

Motivering:

6. Vilken expeditionshjälp erfordras för personalvårdsverksamheten?

- heltidsanställt skrivbiträde
- (motsv)
- vpl skrivbiträde
- hjälp från skrivcentral
- hjälp från annan avd
- Vilken expeditionshjälp har ppass f n? .....

Motivering:

7. På vad sätt kan personalvårdsverksamheten underlättas genom central personalvårdsmyndighets försorg?

- Centrala meddelanden
- Handläggning av mer kvalificerade ärenden
- Utbildning och upplysning
- Rådgivning och tillämpningsanvisningar
- Initiativ till nya bestämmelser m m
- Tillhandahållande av vikarier m m
- Tillfällig personalförstärkning
- Utsändande av bestämmelser, prejudikat och handledningar
- Kontakt med centrala förvaltningsmyndigheter m fl
- »Inspektion» vid förbanden
- Attitydsundersökningar o dyl

Övriga åtgärder:

Motivering:

8. Kortfattade synpunkter på organisationen med

- a) Bildningsråd
- b) Militärpastorer
- c) Bibliotekarier
- d) Kompaniassistenter (motsv)

9. Vore det önskvärt att särskilda medel funnes

- a) för att möjliggöra för ppass (pv-off) att genom resor närmare undersöka och hjälpa till i svårare socialfall (te dödsfall), delta i civila konferenser o dyl?

Ja  Nej

- b) för att kunna hjälpa enskilda vpl o a, som råkat i svårt ekonomiskt läge, genom mindre lån eller bidrag?

Ja  Nej

Motivering:

10. Allmänna synpunkter och önskemål.

Ch.....

/  
.....



Vissa jämförelser i fråga om den lokala personalvårdsassistentsorganisationen.

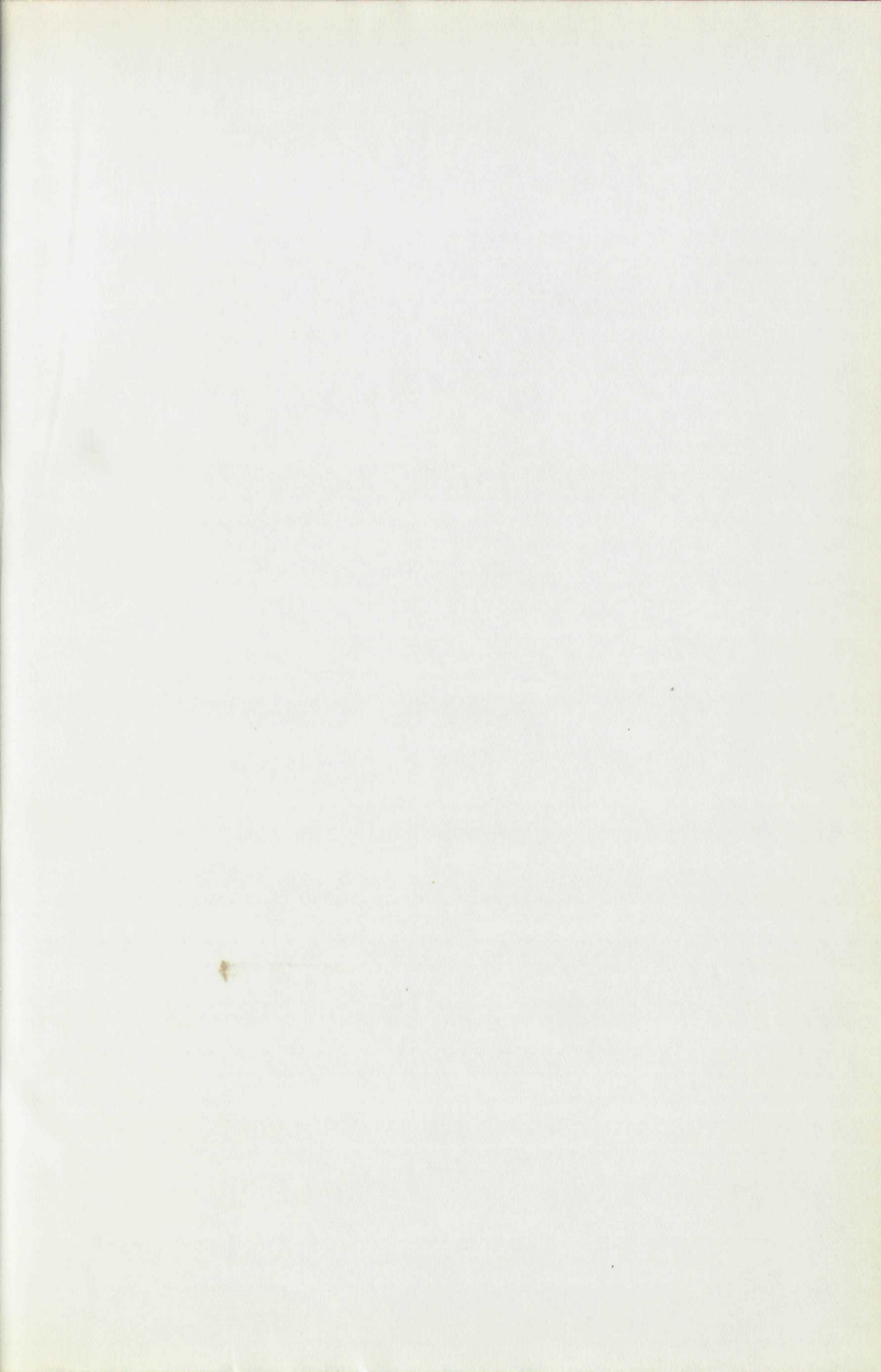
Ort	1945 års militärutredning år 1947		ÖB:s förslag år 1948							Nuvarande organisation							Detta förslag						
	Eo 18		Ce 26	Ce 24	Ce 22	2 500	2 250	2 000	Cg 22	2 460	2 200	1 980	990	Ca 27	Ce 24	Ce 22	Ce 19	Cg 17	2 200	1 000			
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
Kristianstad	1		1						1					1									
Ystad-Revinge	1				1																		
Malmö	1																						
Hälsingborg	1				1																		
Hässelholm	1																						
Växjö	1																						
Eksjö	1																						
Jönköping	1																						
Karlskrona	1																						
Ljungbyhed	2								2														
Barkåkra	1																						
Kalmar	1																						
Kallinge	1																						
Östersund	1																						
Gävle	1																						
Sollefteå	1																						
Sundsvall	1																						
Härnösand	1																						
Söderhamn	1																						
Skövde	1																						
Karlsborg	1																						
Borås	1																						
Halmstad	1																						
Uddevalla	1																						
Göteborg	2																						
Sätenäs	1																						
Stockholm	5																						
Norrälje	1																						
Uppsala	1																						
Transport	24		4	8	9	16	3	7	18	4	19	3	4	9	8	6	14						

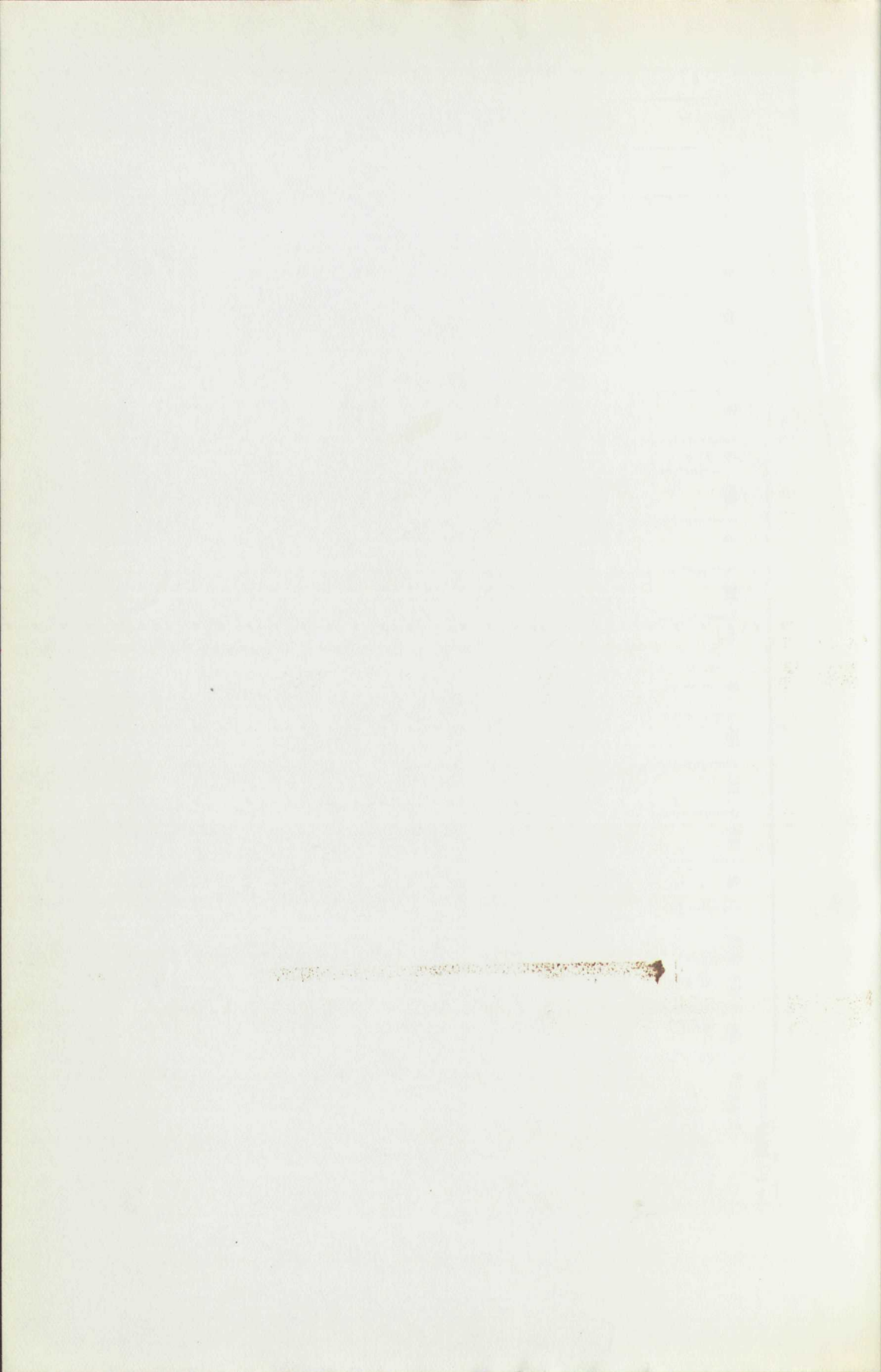
\* Ej beräknad.

Ort	1945 års militärutredning år 1947		ÖB:s förslag år 1948						Nuvarande organisation						Detta förslag					
	Eo 18	2 400	Ce 26	Ce 24	Ce 22	2 500	2 250	2 000	Cg 22	2 460	2 200	1 980	990	Ca 27	Ce 24	Ce 22	Ce 19	Cg 17	2 200	1 000
Transport	24	18	4		8	9	16	3	7	18	4	19		3	4	9	8	6	14	
Enköping	1						1				1								1	
Strängnäs	1						1		1		1								1	
Lindköping	1						1													
Vaxholm	1						1													
Västerås					1		2													
Nyköping	1						1													
Norrköping	1						1													
Karlstad	1						1													
Falun	1						1													
Örebro	1						1													
Kristinehamn	1						1													
Nora	*)	*)	*)		*)															
Boden	2		1		1		1		1					1				1		
Luleå	1						1													
Kiruna	1						1													
Umeå	1						1													
Visby	1						1													
Fårösund	1						1													
Rosersberg	*)	*)					1													
Villingsberg	*)	*)					1													
Vaddö	*)	*)					1													
Summa:	37	24	5	3	11	11	25	9	9	27	7	28	2	4	6	11	14	8	23	2

\*) Ej beräknad.











# Statens offentliga utredningar 1951

## Systematisk förteckning

(Siffrorna inom klammer beteckna utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.)

Allmän lagstiftning. Rättsskipning. Fångvård.

Statsförfattning. Allmän statsförvaltning.

Kommunalförvaltning.

Statens och kommunernas finansväsen.

Politi.

Nationalekonomi och socialpolitik.

Hälsa- och sjukvård.

Allmänt näringsväsen.

Fast egendom. Jordbruk med binäringar.

Vattenväsen. Skogsbruk. Bergsbruk.

Industri.

Handel och sjöfart.

Kommunikationsväsen.

Bank-, kredit- och penningväsen.

Försäkringsväsen.

Kyrkoväsen. Undervisningsväsen. Andlig odling  
i övrigt.  
Statligt stöd åt svensk filmproduktion. [1]

Försvarsväsen.  
Försvarets personaltjänst. I. [2]

Utrikes ärenden. Internationell rätt.