

VÄRNPLIKTIGS

»RÄTT OCH BÄSTA»

Av överste S. E. ALLSTRIN, Uärjö

NÄR jag går att göra några reflexioner om personalvården vid ett regemente¹, skulle jag som motto vilja sätta de Heidenstams vackra och ödmjuka ord, som stå präglade på hans gravtumba på Övralid och där innebörden är, att han prisar försynen för den underbara nåd, som blivit honom beskärmd att ha blivit född till och fått verka som människa. I de enkla orden ligger en djup mening. Och jag skulle i detta sammanhang vilja utvidga tanken och om vårt militära yrke säga det, att mäktigheten däri ligger, att vi på ett alldeles särskilt sätt ha att umgås med människor, forma människor för ett speciellt ändamål, människor ur alla sociala skikt och olika åldrar. I detta ligger personalvårdens problem som i ett nötskal: människors sätt att umgås med människor. Det är vårt yrkes höghet och storhet — men också svårighet. Fundamentet för personalvården är människokännedom och intresse för människor. Hur mycket eller hur litet som än skrivs eller organiseras på detta område, så är det dock *detta*, som är det väsentliga: intresset för människorna och förmågan att omsätta den praktiska människokännedomen i sådana åtgärder, som befrämja syftet att dana och utveckla våra underlydande till mogna personligheter, ansvarsställande medborgare och goda soldater. Ty allt detta hänger ihop. Medborgare och soldat, de två begreppen skola sammanfalla — det är värnpliktsarméns styrka och stolthet. Och fast vi alla skola kunna infoga oss i det stora kollektiv, som ett truppförband utgör i fred och fält, fordras också — och kanske just därför — att varje enskild får sin individuella utformning; icke minst viktigt i den nuvarande soldat-

¹ Efterföljande uppsats utgör, med vissa tillägg och utslutningar, ett anförande om »En regementseffs syn på personalvården», hållet vid en av chefen för försvarsstaben nyligen ordnad kurs för krigsmaktens personalvårdsofficerare och depå-assistenten m. fl.

utbildningen, som i tillämpningen ställer så stora krav på varje enskild.

Lydnaden är självfallet grunden för krigsmakten, men grunden till lydnaden är det inbördes förtroendet mellan befäl och meniga. På detta bygger all verklig disciplin. Den kan inte enbart kommenderas fram. Resultat i krig och fred nås endast genom orubblig sammanhållning mellan befäl och trupp. Men sammanhållningen i sin tur bygger på kamratskapet mellan människorna inom ett truppförband. Endast ett sådant kamratskap, som otvunget fogar ihop människor oberoende av tjänstegrader, äger förmågan att bestå i nöd och fara. Krigets hårda värv kräver, att individen kan eliminera sig själv för att gå upp i det gemensamma som ett truppförband utgör. Men det är ingen paradox, om man säger, att det målet kan nås endast, om varje individ har en stark och medveten känsla av att personlighetens integritet hålles i ära. Den personlighetsfostran, som soldatutbildningen vill nå, kanske kan uttryckas så, att soldaten som människa skall vara självmedveten men dock blygsam, rakryggad och plikttrogen, gudfruktig och sann, förtegen om rikets försvar och omutlig — i alla dessa hänseenden skall soldaten vara en förebild för hela folket såsom människa och krigsman. I stenstil sammanfattas dessa fordringar i de kärva och högtidliga orden i krigsmans erinran.

Vårt yrke har ett janusansikte. Å ena sidan skola vi vara truppförare — fältherrar i större eller mindre skala. Å andra trupp-utbildare, alltså pedagoger, lärare. Båda dessa uppgifter ställa särskilda krav på oss. Men de båda sidorna måste sammanfalla. Man måste kunna utbilda den trupp, som i fält skall föras; och även truppföringen betyder, kanske icke minst i fält, en kontinuerlig utbildning. Men man får aldrig något positivt resultat av verksamheten, vare sig i fred eller i fält, om man ej når människorna. Detta gäller icke enbart de chefer, som stå truppen omedelbart nära, utan även dem, som ej ha direkt kontakt med truppen. För alla, högre som lägre, gäller, att man måste ta hänsyn till det mänskliga elementet, förstå att leda och bemästra människorna främst genom personlig kontakt men för högre instanser också genom det skrivna ord, som dock i omsättningen skall nå ned till menige man och i kritiska situationer elda till ansträngningar.

Jag behöver ju inte erinra om Sundbärgs kända och nästan slitna sats, att svensken bättre förstår sig på maskiner än människor,

och de drastiska jämförelser med bl. a. danskt kynne, han i det sammanhanget gör. Det ligger naturligtvis åtskillig sanning i Sundbärgs reflexioner; till en del väl också överdrifter — kanske med avsikt för att tillspetsa problemet. Vare därmed hur som helst; hans ord ge oss alla anledning till eftertanke. Tankeställaren gäller kanske i synnerhet för oss, vilka äro satta att som befäl leda människor i fred och krig.

Tidigare har mycket reglerats i fråga om materielvården inom vår krigsmakt men föga om personalvården. Detta får dock icke tolkas så, att man ansett materielen gå före personalen. Personalvård har naturligtvis funnits fast utan nuvarande organisatoriska former. Dessa ha genom kända omständigheter tvingat sig fram, här liksom inom utländska krigsmakter, icke minst den tyska. Organisation och former äro numera nödvändiga på ett helt annat sätt än tidigare, därför att personalproblemen blivit mera komplicerade än förr genom det moderna samhällslivets utveckling, som naturligtvis övar inflytande på även den militära sidan. Men när nu nya organisationsformer skapats och nya föreskrifter utgivits, skola vi icke glömma den traditionslinje beträffande personalvården, som sedan gammalt finns i vår krigsmakt, fast man kanske inte så mycket ordat därom. Jag behöver t. ex. bara peka på de kärnfulla uttryck för personalvårdens innersta innebörd, som stå skrivna i våra reglementen, icke minst i försvarsgrenarnas tjänstgöringsreglementen. I dessa finns mycket tänkvärt sagt i detta hänseende, grundat på århundradens erfarenhet. För att nu hålla mig till arméns tjänstgöringsreglemente — motsvarande går igen även i marinens och flygets — ligger enligt min mening det väsentliga för personalvården inneslutet i vad som står föreskrivet särskilt för regementschef och kompanichef rörande förhållandet till underlydande. Jag kan inte underlåta att bringa detta i erinran genom några citat.

För regementschef står bl. a. angivet, att »han skall främja enighet och ett gott inbördes förhållande mellan förmän och underlydande, uppmuntra till samvetsgrant fullgörande av tjänsteplikt samt sålunda väcka och vidmakthålla en god anda inom regementet. Genom ett välvilligt och förtroendeingivande uppträdande och genom intresse för de underlydandes personliga angelägenheter bör han söka vinna inflytande över dem och deras förhållanden utom tjänsten samt begagna detta till fromma för personalens anseende, liksom det tillhör honom att, så vitt han förmår, i övrigt främja varje underlydandes rätt och bästa.»

I detta ligger sannerligen åtskilligt för en regementschef att begrunda.

Och låt oss vidare höra vad som står föreskrivet för en kompani-
chef; den chef, som har den närmaste kontakten med menige man,
och som ju skall vara såsom en fader för sitt kompani. Jag cite-
rar: »Han skall inom kompaniet väcka och underhålla en god
anda och inarbeta en hyfsad ton, fri från råhet, samt uppmuntra
de mera stadgade bland manskapet att uppfostrande och stödjande
inverka på kamraterna. Med allvar och bestämdhet i tjänsten och
noggrann tillsyn över deras uppförande, som stå under hans be-
fäl, skall han förena omvårdnad om deras bästa samt medels sitt
handlingssätt söka vinna deras förtroende. Han bör vägleda dem
även i deras förhållanden utom tjänsten; icke minst är detta av
vikt, vad den fast anställda personalen vidkommer. Han skall
söka undanhålla de yngre bland manskapet och de mindre stad-
gade från tillfällena, som kunna leda dem in i skadliga vanor. Han
skall inom kompaniet känna icke blott varje befäl utan ock en-
var av de meniga i avseende på duglighet och färdighet i tjänsten
samt yrke och såvitt möjligt även övriga förhållanden utom
tjänsten.» Ståtliga och manande ord för personalvård utan tvivel!

Underlydandes »rätt och bästa» äro uttryck, som man möter på
åtskilliga ställen. Samtidigt som varje krigsmans rent militära
skyldigheter och förpliktelser noggrant inskräpas, går i våra
reglementen genom tiderna som en röd tråd föreskriften, att in-
dividens rätt och bästa skall tillgodoses — självfallet i den klara
insikten, att detta är grunden för den krigslydnad och disciplin,
som håller. Denna rättvisesynpunkt, detta berättigade hävdande
av även individens intressen inom det helas ram är väl för öv-
rigt betecknande för hela vår svenska rättsordning, som vi ha
all anledning att vara så stolta över, och som vi böra vara måna
om även inom den militära sektorn av vårt samhällsliv.

Ingalunda är det min mening att göra några historiska åter-
blickar. Jag kan dock i detta sammanhang ej underlåta att på-
minna om, hurusom vid de högtidliga generalmönstringar, som
skedde under indelta tiden och väl ända fram till början av 1900-
talet vid varje truppförband, mönstringen också hade till ända-
mål från den höge mönsterherrens sida att tillse, att varje man
åtnjutit sin beskärda rätt. De, som hade något att andraga, hade
att vända sig till generalmönsterherren. Ceremonien lär ha öpp-
nats med den ståtliga formeln: »Kungl. Maj:ts nådiga vilja är,
att var man sker rätt.» Innebörden av denna procedur är på sitt

sätt märklig just ur personalvårdssynpunkt — sedan kanske det hör till saken, att mönstringen så småningom förlorade sin ursprungliga karaktär och blott blev en högtidlig ceremoni. Men tanken där bakom är betydelsefull just ur synpunkten den enskildes rätt och bästa.

Och den klara förståelsen för det mänskliga elementets betydelse i samvaron mellan befäl och trupp finner man enligt min mening uttryckt i en annan gammal vacker ceremoni, som ägde bestånd, tror jag, ännu under 1890-talet, nämligen befäls föreställande för trupp, vilket skedde efter ett noga fastställt ceremoniel. En ny regementschef föreställdes för sitt samlade regemente av arméfördelningschefen, bataljonschef av regementschef, kompanichef av bataljonschef etc. — allt med utväxlande av anföranden. Tanken är tilltalande. Numera går det emellertid enklare till, ty var tid har sina seder. Men man skall inte glömma utan ta vara på den levande innebörden i vad gammalt och fornt är. Och alltjämt begagnar väl varje nytillträdande regementschef det tillfälle, då han under högtidliga former övertager sitt regemente, till att hålla ett litet programtal, där han redan från början söker knyta den kontakt med personalen inom regementet, som är nödvändig för att nå ett gemensamt resultat, alltså, kan man säga, lägger grunden även för personalvården. Och varje gång en regementschef för första gången tager emot en ny årskull unga värnpliktiga, ger han dem några ord med på vägen. Detta är icke utan betydelse. Ty det är inte bara nödvändigt, att chefen känner sin personal och deras förhållanden, utan det är lika viktigt, att personalen får veta vad chefen går för, vad han vill och vart han syftar för det helas befrämjande. Man måste från båda håll veta, var man har varandra för att skapa det ömsesidiga förtroendet. Klara signaler skola ges och tas emot.

Man kanske tycker, att vad jag nu sagt är ett omständligt preludium. Men har man inte klart för sig det mänskliga elementets betydelse i detta sammanhang, förhållandet till och mellan de människor, varav ett truppförband består, ja, då nyttar icke den mest fulländade organisation för personalvården till något positivt. Då mal organisationen tomt — det kan ej nog understrykas allra minst från en regementschefs sida. Organisationen är intet självändamål utan dess uppgift är, som all organisation, att tjäna det syfte, för vilket den skapats. Och syftet kan, jag upprepar det ännu en gång, knappast kristalliseras ut bättre än i de gamla reglementenas lapidariska ord om de underlydandes »rätt och

bästa»; *givetvis* sett mot den självklart förutsatta bakgrunden, att varje man plikttroget fullgör sina rent militära skyldigheter, det behöver väl ej betonas. Men den som gör sina skyldigheter skall veta och känna, att hans rätt och hans bästa tillgodoses. Först då skapas för övrigt förutsättningen för att den underlydande med den rätta arbetsglädjen skall kunna fullgöra sina skyldigheter. Känner icke personalen att dess rätt och bästa vårdas, ja, då skapas olust och missmod — då rycks grunden undan för den sammanhållning, som är förutsättningen för all effektiv militär verksamhet såväl i fred som i fält. I uttrycket »rätt» lägger jag då, att soldaten får åtnjuta alla de ekonomiska, sociala och andra förmåner, vartill han är berättigad inom den militära tjänstens ram, och självfallet också som person röner den rättvisa behandling, krigslagar och reglementen förutsätta. I uttrycket »bästa» innefattar jag allt, som kan befrämja hans kroppsliga och andliga utveckling till fullgod soldat och medborgare. Så sett, täcka dessa ord »rätt och bästa» hela fältet för den speciella personalvården; orden kunna helt enkelt stå som motto för denna tjänstegren. Att på detta sätt tillse personalens rätt och bästa betyder självfallet icke något som helst »dalt» med truppen, som man understundom hör påskinas från belackare, vilka antingen intet veta om personalvårdens verkliga innebörd eller medvetet söka misskreditera den. För övrigt är det väl känt för varje befäl, att det icke finns något, som svensk trupp så snabbt och instinktivt reagerar mot som »dalt» av vad slag det vara må. Hård tjänst och — just därför! — välvilligt tillgodoseende inom möjligheternas ram av var mans rätt och bästa, det är vad svensk trupp vill — och skall — ha.

De allmänna synpunkter jag här anfört om personalvården konkretiseras i de nya instruktioner och anvisningar rörande personalvården och dess organisation, som i olika sammanhang utgivits. Mycket tänkvärt ha i dessa skrifter framlagts; de förtjäna att åter och återigen studeras och begrundas icke blott av olika chefer utan av all befälspersonal. Jag skall självfallet inte här gå närmare in på dem. Jag inskränker mig till att erinra om huvuddragen i den nu fastställda organisationen för personalvård.

I försvarsstaben har infogats en särskild personalvårdsavdelning. Vid varje regemente biträdades chefen dels av en särskild tjänstegrenschef, benämnd personalvårdsofficer, såsom föredragande i personalvårdsärenden, dels av militärpastorn. Vidare finnes

nu under beredskapstiden en depåassistent, underställd förbandschefen, med diverse socialvårdsuppgifter m. m. — en »socialkurator» om man så vill. Vid varje regemente skall ytterligare finnas ett bildningsråd, även detta underställt regementschefen. Bildningsrådet sammansättes av dels civila ledamöter, representerande bl. a. ortens folkbildningsrörelser, dels en representant för det fast anställda manskapet och en för de värnpliktiga. I bildningsrådet ingår även militärpastorn, varjämte en representant för underofficerskåren är adjungerad ledamot. I sammanträdena deltagar depåassistenten. Ordförande är personalvårdsofficern, om icke regementschefen tager säte i rådet och där för ordet. Bildningsrådet skall biträda chefen såsom ett samlande, rådgivande och inspirerande organ för den fria och frivilliga bildningsverksamheten och det socialvårdande arbetet vid regementet. Slutligen har det tidigare centralrådet för religiös och kulturell verksamhet inom försvarsväsendet omvandlats till en försvarsväsendets personalvårdsnämnd, direkt underställd Kungl. Maj:t. Nämndens uppgift är att huvudsakligen genom rådgivande och annan vägledande verksamhet främja den religiösa, kulturella och sociala personalvården inom försvarsväsendet. Nämnden består av fältprosten, en präst i svenska kyrkan, en representant för frikyrkliga sammanslutningar, chefen för försvarsstabens personalvårdsavdelning, en representant för försvarsväsendets underbefälsförbund, två representanter för folkbildningsverksamheten samt en socialvårdssakkunnig ledamot.

Frågar man mig, om jag anser den nu skapade personalvårdsorganisationen nödvändig, så svarar jag på detta ett obetingat ja, både vad gäller den centrala instansen och vid truppförbanden. Och detta omdöme ges icke därför, att organisationen är anbefalld eller är något slags modesak, som man ibland hör på sina håll, utan därför, att det är min bestämda uppfattning, att organisationen fyller ett länge känt behov, som det plägar heta. Ännu har väl självfallet den nya organisationen icke i alla hänseenden vunnit full stadga. I många stycken måste väl ännu erfarenheter skapas om lämpliga former, vägar och medel. Men som regementschef är jag utan tvekan av den uppfattningen, att chefen erhållit ett värdefullt stöd genom den nya organisationen och att densamma också, rätt arbetande, skall bli till stor nytta för arbetet på personalvårdens område. Jag anser mig redan ha fått fullt belägg för denna min uppfattning.

Jag vill emellertid i detta sammanhang understryka, vad som

med skärpa framhållits i instruktionerna, och som också Överbefälhavaren påpekat, nämligen att *chefen* är den för personalvården ansvarige. Personalvårdsofficer, pastor, assistent och bildningsråd äro chefens biträden — självfallet med stor rörelsefrihet inom av chefen utstakade gränser. Men chefen är den ensamt ansvarige och måste vara så. Som regementschef vill jag under inga förhållanden fränhända mig detta ansvar eller dela det. Ansvaret är ett och odelbart. Detta är a och o i organisationen, och det ligger i chefsskapets natur att vare sig i detta eller annat hänseende får finnas något divisionsansvar. På sina håll har man velat misstänkliggöra personalvårdsorganisationen och särskilt assistentorganisationen som något slags politrukväsen. Intet är felaktigare. Så långt min erfarenhet sträcker sig, har berörda personal noga beaktat chefens ansvar och lojalt verkat som chefens förtroendemän. Men chefen kan å andra sidan inte göra allt själv. Han behöver hjälp. Som chef väntar jag därför och har också fått uppslag och initiativ från denna tjänstegranspersonal, vilken vidare har att omsätta chefens beslut i åtgärder av olika slag. Och därvid bör givetvis från chefens sida lämnas stor rörelsefrihet, grundad på förtroendet från hans sida till dessa hans biträden. Först genom dylik samverkan bär organisationen frukt och ger väntad valuta. Hur sedan samarbetet mellan chef och medhjälpare i detalj skall ordnas, därom är svårt att ge några strikta direktiv. Samarbetet måste vara formfritt och ej insnört i byråkratiska schema. För min del har jag uteslutande gynnsamma erfarenheter i detta hänseende. Jag har tacksamtagit emot goda uppslag och välmotiverade framställningar i olika ärenden och därigenom haft möjlighet att klarera en hel del personalvårdsfrågor, som chefen kanske eljest icke skulle ha uppmärksammat på samma sätt.

Här är det icke tillfälle att närmare beröra den speciella personalvårdens tre arbetsfält, nämligen den religiösa, kulturella och sociala personalvården. Jag nöjer mig med att anmärka, att särskilt den religiösa och kulturella, men även den sociala personalvården i ganska hög grad beror av den skiljaktiga provinsiella strukturen hos de värnpliktiga vid olika förband. Vad som passar på ett ställe kanske icke gör det på ett annat. Intressen, behov och möjligheter växla i skilda landsändar och äro t. ex. ganska olika vid förband, rekryterade från industridistrikt eller från större städer i jämförelse med regementen från jordbruksområden. Och kynnet varierar åtskilligt inom de olika landska-

pen i vårt långa land. Här berörda förhållanden inverka en hel del på den praktiska utformningen av personalvårdens uppläggning inom truppförbanden. Allt detta kräver, att icke blott olika chefer utan även de särskilda målsmännen för personalvården ha klar insikt om de folkpsykologiska och andra faktorer inom regementets område, som kunna påverka personalvårdsverksamheten. Vidare måste man självfallet ha öppen blick för samhällslivets skiftande förhållanden, både i allmänhet och framför allt inom den bygd, varifrån regementet rekryteras.

Ett viktigt område för personalvården är fritidens användning. Självfallet måste tiden vid regementet i första hand användas för att inhämta de rent militära kunskaper, som krävas för att kunna bli en fullgod soldat. Men det är önskvärt att under anställningen vid regementet även försöka få tid över för fortsatt utbildning i allmänbildande ämnen eller i olika yrken. För de unga värnpliktiga bör det givetvis vara av betydelse att under det år eller mera, som de jämlikt värnpliktslagens bud måste ägna åt det allmännas tjänst, då icke förlora kontakten med bildningsområden, där kunskaper krävas för att göra sig gällande som samhällsnyttiga medborgare. Åtskilligt av fritiden ger utan tvivel möjligheter till bildningsarbete. Det är även ett militärt intresse, att dessa möjligheter utnyttjas. För stundande vinter har också ett ganska stort program lagts upp för den frivilliga fritidsundervisningen vid truppförbanden i bildningsrådets regi. Statsmakterna ha anslagit rätt betydande medel för denna verksamhet. Det kommer onekligen att bli av stort intresse att se utfallet av vinterns arbete på detta område.

Den kontakt en regementschef via bildningsrådet kan få med olika organisationer för folkbildningsarbetet och andra organ för samhällslivet, anser jag vara av värde icke blott för personalvårdsarbetet vid regementet utan även i allmänhet för sammanknytandet av folk och försvar. Jag tror, att detta samarbete ur en vidare synvinkel är av betydelse både för nuet och framtiden. Det är ett bland andra medel för den verksamhet, som syftar till att utplåna försvarets isolering från samhällslivet i övrigt. Den gamla klyftan är numera överbroad. Det gäller att se till, att den icke ånyo uppkommer; man vet icke, vilka meningsbrytningar rörande försvaret, som i framtiden kunna stunda. De positioner, som under de senaste åren vunnits av försvaret i folkmeningen, måste bevaras och utvidgas. Detta bör hållas i sikte, icke minst av försvarets egna män. Vi, som tillhöra den generation, vilken

varit med om försvarets nedgångstider och brottats med de svåra problem, som då förelågo, kunna icke nog för en yngre generation understryka betydelsen av ett oförtrutet arbete från militärt håll för att gardera den försvarets förankring i hela folket, som nu vunnits efter så mycken möda och så stor vånda. Ett rätt grepp på personalvården vid truppförbanden är en bland många faktorer, som härvid kan ge resultat. I själva verket är sålunda personalvårdsarbetet vid ett regemente av betydelse även i det sammanhang, som här framdragits. Icke minst har detta understrukits i Överbefälhavarens märkliga yttrande på sin tid över 1940 års militära socialvårdskommittés förslag angående personalvården.

Summerar jag i övrigt ihop vad här sagts om en regementschefs syn på personalvården, anser jag mig utan tvekan kunna säga, att just sysslandet med personalvårdsfrågor ger en chef goda möjligheter att få ökad inblick i stämningar och förhållanden, med andra ord i levande livet bland de människor, som tillsammans bilda ett truppförband. Han får upp ögonen för mycket som eljest kanske skulle vara honom fördolt. Han får ökad möjlighet till kontakt med människorna i vapenrocken. Han kan på detta sätt kanske bättre nå och förstå dem som personer. Genom det grepp om de underlydande som människor, vartill personalvården ger en betingelse, och som den också är till för, skapas det underlag, som fordras för att av dessa unga människor dana goda krigsmän. Och det är *detta* som all vår verksamhet dock främst måste gå ut på. Personalvården är *ett* bland andra medel, men ett av de viktigaste ur psykologisk synpunkt, för att nå detta syfte. Djupare sett måste man alltså konstatera, att en god personalvård är ett viktigt led i den befälsföring, som — för att sluta med tjänstgöringsreglementets märgfulla ord i kapitlet krigstukt — ger mannen i ledet känslan av att chefen utövar sitt befäl med oväld, allvar, fasthet, jämnmod och välvilja; att chefen söker vinna deras förtroende, som stå under hans befäl, och förståendefullt främjar deras bästa. Vad i dessa ord säges måste vara riktlinjen för varje regementschef, liksom för alla chefer. Det är helt enkelt kärnpunkten i all befälsföring.