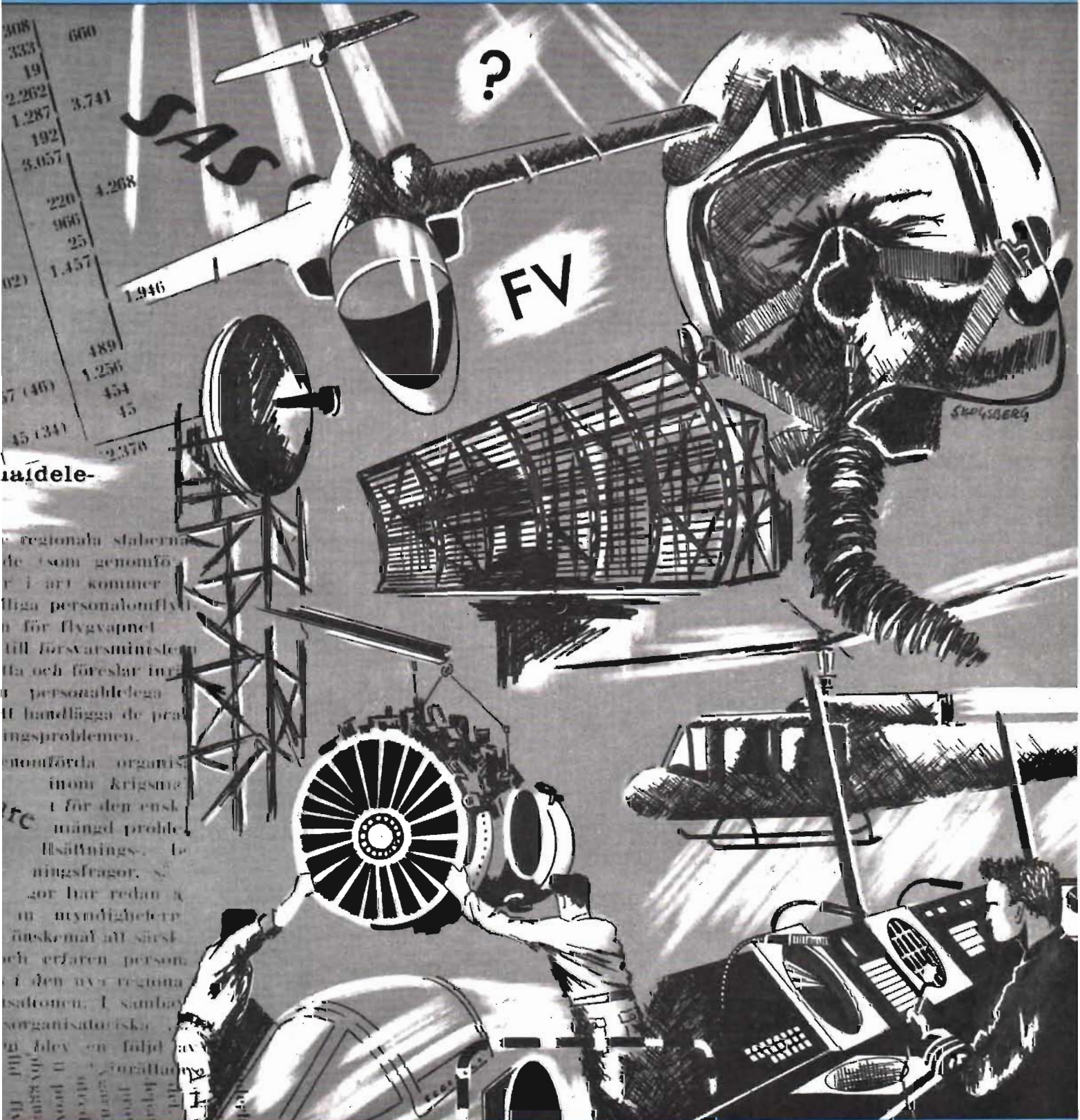




PERSONAL NYTT



INNEHÅLL

Ledare: Personalinformation	3
Internat i personalfrågor	4
Personalläget	6
Rekryteringsverksamhet	8
Flygvapnets uttagningskommission	12
Flygvapnets reservpersonal	14
Den nya regionala ledningen	16
Personaluppföljning med ADB	18
Grundutbildning av teknisk personal	20
Materielutbildning	22
Ny ledning för intendenturpersonalen	24
Förhandlingsläget	26
Centralköksidén	28
Den civila personalen	30
Utbildning för FV-pojkar	31

Alla teckningar — omslag och artikelvinjetter — har ritats av BERTIL SKOGSBERG.

SVENSKA TRYCKERI BÖLAGEN STB AB STOCKHOLM 1966



Personalinformation

Chefen för flygvapnet har tidigare i särskild skrivelse — också införd som ledare i Flygvapen-Nytt nr 2/66 — givit sin syn på personalläget inom flygvapnet. Med denna syn som bakgrund har personalen i flygstaben arbetat vidare för att successivt söka komma till rätta med främst de problem som har med kvarstannandeproblematik och rekrytering att göra.

□ Ett led härvidlag utgör en aktiverad information inom flygvapnet av chefens för flygvapnet strävanden och åtgärder. Detta informationstryck, Personal-Nytt, ägnas därför speciellt åt personalfrågor. I fortsättningen kommer Flygvapen-Nytt att under särskild rubrik införa aktuella orienteringar i personalfrågor.

□ Tidig information eftersträvas. Man måste emellertid ha klart för sig att myndigheten ofta inte kan lämna orientering redan vid personalärendens beredning. Detta är särskilt påtagligt när det gäller frågor som kräver Kungl Maj:ts ställningstagande eller som avgörs vid avtalsförhandlingar. ■

I internatet, som leddes av chefen för sektion 2 i flygstaben, deltog främst personal ur sektion 2 men även cheferna för flygvapnets bomb- och skjutskola (FBS) och flygvapnets krigsskola (F20) var närvarande ett par av dagarna.

Helt naturligt kan inte ett kort internat (fyra dagar) slutgiltigt ge svar på alla ställda frågor. Men ett gott underlag gavs för fortsatt handläggning av de aktuella problemen. — F n pågår utredningar inom flygstaben för att söka delvis nya vägar. Man överväger åtgärder, som skall främja personalens trivsel i flygvapnet och förbättra möjligheterna att rekrytera personal.

Här skall bara nämnas några exempel på frågor som behandlades under internatsdagarna.

BETUNGANDE DAGTJANST

Dagtjänsten har av många ansetts vara alltför betungande för våra kompani-officerare. Undersökningar har påbörjats för att klara ut i vilken utsträckning det är möjligt att minska bördan.

Ett annat problem är de många dubbelbefattningarna vid våra förband. De påverkar menligt personalens möjligheter att lösa sina huvuduppgifter. Innan befälsbristen är hävd blir det dock svårt att åstadkomma väsentliga lättnader.

Frågan huruvida de militära formerna är alltför antikverade och alltför överdrivna var givetvis också uppe till debatt. Eftersom ÖB beordrat särskild utredning i den frågan, kommer den att tas upp i ett större sammanhang under våren 1967.

BOSTADSPROBLEMET

Bostadsfrågan är givetvis synnerligen angelägen att göra någonting åt. Kan man t ex förstärka kapaciteten på försvarets bostadsförmedling? Kan man öka lånemöjligheterna? Vilka möjligheter föreligger att stimulera bildandet av bostadsrättsföreningar?

I detta sammanhang förtjänar framhållas, att åtskilliga röster höjts inom flygvapnet för att införa ansökningsförfarande. Detta för att därmed söka eli-

Dominerande personalfrågor debatteras

I september ägde ett internat rum varvid personalfrågor, främst beträffande officerskåren, avhandlades. Internatet var bl a föranlett av resultatet av den undersökning chefen för flygvapnet lagt ut på försökscentralen i Malmslätt — en enkätundersökning bland 45 officerare och 31 kadetter, som lämnat flygvapnet. Därutöver ansågs det vara ett allmänt behov av översyn av gällande bestämmelser för anställning och rekrytering av personal till flygvapnet.

minera sådana förflyttningar som vederbörande ej är intresserad av. Ett ansökningsförfarande skulle, menar man, innebära att vederbörande måste vara väl medveten om bostadssvårigheterna på den ort, till vilken han sökt. — Det bör påpekas, att CFV i sina personalplaner strävar att minska personalförflyttningarna så långt det är möjligt med hänsyn till tjänstens krav. Men den som vill göra karriär inom flygvapnet måste vara beredd att bli omplacerad relativt ofta.

TRIVSEL-ÅTGÄRD

En annan trivselfrämjande åtgärd är att låta undersöka vilken befattning individen önskar och vart han i första hand vill flytta — om flyttning av någon anledning erfordras. Möjligheterna att på ett rationellt sätt inhämta sådana önskemål samt att hålla dem aktuella undersöks. Helt naturligt måste en strävan vara att delge personalen omplaceringar så tidigt som möjligt. För närvarande — och sedan en tid tillbaka — har chefen för flygvapnet i allmänhet kunnat hålla minimum ett halvt år. Strä-

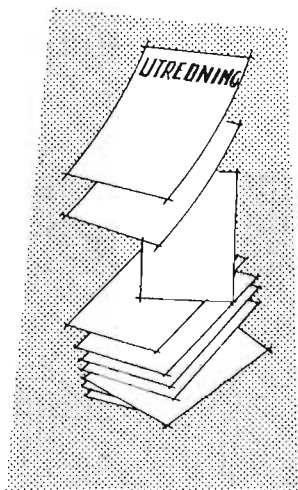
van är dock att öka förvarningstiden ytterligare.

BEHOVET AV LEDARE

Aspirantbroschyrans nuvarande utformning bör ändras. Större tonvikt bör läggas på att flygvapnet vill rekrytera goda LEDAR-förmågor. För dem som skall tjänstgöra i flygande förband gäller dessutom, att de skall vara bra flygare.

Under de närmaste åren blir befolkningspyramiden ogynnsam från rekryteringssynpunkt. Om fyra à fem år finns det t ex ca 20.000 ungdomar färre att konkurrera med den civila marknaden om. I ett sådant sammanhang måste man naturligtvis överväga att rekrytera från linjer, som man hittills inte anlitat. Från linjer där kompletteringar i matematik och fysik kan bli erforderliga. Vidare kan man överväga att höja övre gränsen beträffande antagningsålder för aspiranter.

• Organisationen inom flygvapnet för rekrytering av personal är liten. Undersökningar pågår för att om möjligt förstärka den. ■



"Hur stora är vakanserna?" "Blir det någon förbättring?" "När får vi fler stridsledare till vårt förband?" "Nu klarar vi oss inte längre, om vi inte får tillskott på trupputbildare senast till hösten!" — Detta är exempel på frågor och besked som flygstabens personalavdelning ofta får mottaga. I denna artikel skall mot denna bakgrund ges en resumé över det aktuella personalläget och några synpunkter på utvecklingen.

Vakanserna problem för hela vapnet

Flygingenjörspersonalen uppvisar endast få vakanser. Omsättningen är visserligen i största laget, men en stabilisering genom tillkomst av bl a nya flygingenjörer i marktjänst, som genomgått den normala utbildningen för officersaspiranter i marktjänst, är i sikte.

Aven bland meteorologpersonalen har vi få vakanser. Rekryteringen, som under förra året var i minsta laget, har i år varit bättre. Vi har emellertid inga marginaler, varför personalläget ändå får sägas vara ansträngt.

- Vakanserna inom trafikledarkåren har under senare år varit stora. Detta har sin främsta grund i trafikledningsorganisationens kraftiga utbyggnad. Från 1959 till 1966 har organisationen vuxit från ca 90 tjänster till 180, d v s en ökning med 100 proc. Trots denna mycket snabba ökning av antalet tjänster har det dock varit möjligt att följa med i rekrytering och utbildning och under perioden har erforderligt antal nya trafikledare anställts och utbildats.

FÖRTIDSAVGÅNGAR

Däremot har det inte varit möjligt att behålla all den nyutbildade personalen. Vi har här — liksom inom andra områden — haft ett stort antal förtidsavgångar, i fråga om trafikledarna till stor del direkt sammanhängande med den civila luftfartens pilotrekrytering. Resultatet har blivit betydande vakanser, som medför inskränkningar i den avsedda funktionen hos trafikledningsorganisationen. Det må dock nämnas att det faktiska antalet trafikledare under angiven tid ökat från knappt 90 till ca 130 eller med nästan 50 proc.

I fråga om den tekniska personalen är läget beträffande högre befattningar — förste verkställare m fl — genom-

gående bra. Samma gäller i stort sett även för flygplan- och vapenmästare, vilkas befattningar visar enstaka vakanser. För samma kategorier flygtekniker har vi knappt tio proc vakanser, vilket får anses vara tämligen tillfredsställande för en så pass stor grupp.

Att vi trots detta har svårigheter med flygtidsproduktionen i vissa fall sammanhänger dels med den ojämna tillgången vid olika förband, dels med svårigheterna att i tillräcklig omfattning kunna erhålla civil personal för tillsynsverksamheten. Ytterligare ansträngningar för att anställa och utbilda civila montörer är angelägna.

MÄSTARBRIST

Läget beträffande elektropersonalen är alltså otillfredsställande. Den nivå som vi lyckades komma upp till genom direktrekryteringen av extra flygtekniker i början av 1960-talet har därefter knappast kunnat vidmakthållas. Särskilt kännbara är de stora bristerna på mästarutbildad personal. Förtidsavgångarna är fortfarande av stor omfattning och den enda trösten i detta sammanhang är att många alltså är kvar i flygvapnets organisation som ingenjörer vid flygförvaltningen och vid de centrala verkstäderna. Men detta hjälper föga på förbanden.

Liksom vad det gäller de högre civilmilitära befattningarna är även de högre befattningarna för de militära underofficerarna alla — eller så gott som alla — tillsatta. Under kortare perioder kan enstaka brister förekomma, men dessa kan som regel mycket snart fyllas. I övrigt visar dessa kategorier ett växlande vakansläge.

- Ofta brukar personal i expeditionstjänst — huvudsakligen stabsunderoffi-

cerare och biträdande sådana, chefer för budcentraler och övriga "inretjänst"-befattningar — och i truppinstruktörstjänst — redovisas under den samlade beteckningen trupputbildare. Inom hela denna kategori är de antalsmässiga vakanserna egentligen inte så stora, men de drabbar i många fall just utbildningssidan vid flottiljerna. Vakanserna blir härigenom kännbara, särskilt som utbildningsanstalterna måste tillföras personal för att utbilda nytt befäl.

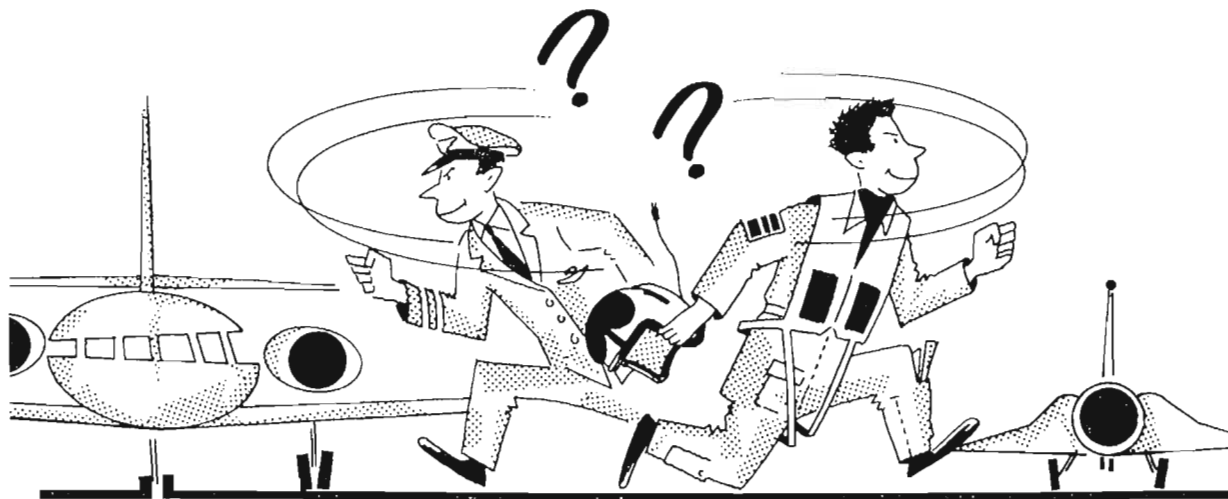
INSTRUKTORER SAKNAS

Vid flera flottiljer tjänstgör sålunda en underofficer som utbildningsledare medan som plutonchefer — vilka egentligen skall vara fanjunkare/sergeanter — placerats rustmästare eller överfurirer. Flygvapnets egen underbefälsrekrytering och utbildning är alldeles för liten för att snabba förändringar skall kunna påräknas. Ett betydande tillskott har visserligen under de senaste åren tillförts flygvapnet genom att ett stort antal underbefäl, som fått sin underbefälsutbildning vid armén, erhållit anställning vid olika flottiljer. Trots detta föreligger stora vakanser på truppinstruktörssidan.

Antalet sökande till anställning som underbefäl inom kategorin signalister har alltid varit stort. Planerat antal elever har börjat utbildningen vid signal-skolan, men något eller några år efter furirsutnämning förekommer många förtidsavgångar. Trots detta och trots stort antal pensionsavgångar inom de närmaste åren bland underofficerare tillhörande denna kategori torde antalet vakanser inom de närmaste åren sjunka.

DET ALLVARLIGASTE...

De allvarligaste bristerna finns i underofficers- och underbefälskategorierna inom tjänstegrenen STRIL (= stridsledning och luftbevakning). Rekrytering och



nyutbildning har inte kunnat nå upp i takt med den snabba utbyggnaden av organisationen. Förbättringar kan dock skönjas genom att underbefälsrekryteringen hittills varit förhållandevis god. 1966 är rekryteringssiffrorna dock inte fördelaktiga. Det tar emellertid tid att genomföra en ökning av den omfattning som här gäller. Utbildningen till underofficer tar naturligtvis ännu längre tid eftersom eleverna uttas bland furirer i striltjänst.

● De flygande kategorierna är för närvarande väl tillgodosedda. Vakanserna är små vad gäller förare och navigatörer. I fråga om den sistnämnda gruppen kan nämnas att vakanserna delvis är styrda genom flygstabens försorg såtillvida att övergång från denna yrkesgren till främst striltjänst i vissa fall har stötts och uppmuntrats i syfte att utjämna bristerna. På sikt kommer ju större delen av denna kategori också att helt avvecklas. Synpunkter på den framtida personalorganisationen för flygförare framgår av artikel på annan plats i detta nr.

OJÄMN ALDERSFÖRDELNING

Läget inom officerskåren karaktäriseras främst av ojämn åldersfördelning och av vakanser — särskilt bland personal i flygstyrkorna. Den ojämna åldersfördelningen har främst inverkan på möjligheten att tillsätta befattningar i centrala och regionala staber, där det krävs personal med utbildning vid militärhögskolan. Under senare år har endast ett mindre antal elever årligen genomgått sådan utbildning beroende på att aktuella årskurser är små. Det allvarligaste problemet är dock bristen på officerare i flygstyrkorna. Bakgrunden är väl känd och här skall endast några siffror anges som orientering. Förtidsavgångarna under 1963—1966 fördelar sig enligt tabellen.

År	Antal förtidsavgångar		
	Kadetter	Officerare	S:a
1963	9	1	10
1964	22	5	27
1965	35	14 ¹⁾ +32	81
1966	12	35	47
S:a	78	87	165

¹⁾ Avsked 1965 efter tjänstledighet från 1964, varför avgången egentligen skedde redan 1964.

Det kan konstateras att om vi inte haft dessa förtidsavgångar hade samtliga stater för officerare varit fyllda. Rekryteringen har sålunda varit tillräcklig och utbildningen väl avpassad för flygvapnets behov. Däremot har vi inte haft möjlighet att förutse eller att ställa om vår rekryterings- och utbildningsverksamhet så att denna även skulle svara mot den civila luftfartens plötsliga och snabba expansion. Det kan naturligtvis även starkt ifrågasättas om detta skulle varit rimligt.

ODISKUTABEL ORSAK

Det kan spekuleras mycket om avgångsorsakerna. En faktor torde emellertid vara odiskutabel, nämligen att avgångarna har ett direkt samband med främst SAS rekrytering. Avgångar till andra verksamhetsområden än den civila luftfarten är mycket fåtaliga och av ungefär samma frekvens som varit vanlig under lång tid. Med andra ord: Om inte den civila luftfarten expanderat och erbjudit anställningsmöjligheter torde övervägande delen av de som nu slutat alltså ha varit kvar i flygvapnet.

● Varför har de då slutat? Utan tveivel är den främsta orsaken de bättre livslöner som bjuds i den civila luftfarten. Men även andra faktorer har varit

bidragande. För att söka få bättre grepp på detta genomfördes under våren och försommaren en undersökning genom utfrågning av de officerare och kadetter som lämnat flygvapnet under senare år.

Undersökningen har nu sammanställts och är även sedan en tid utsänd till förbanden. Avsikten är att med undersökningen som grund försöka närmare penetrera aktuella frågor i syfte att komma fram till förslag till åtgärder, som kan förbättra förhållandena. Synpunkter m m är därvid naturligtvis av stort värde och välkomna även från den personal, som valt att stanna i flygvapnet.

FLYGVAPNET HÄVDAR SIG

Dagens samhälle karaktäriseras av brist på arbetskraft. Särskilt hård är konkurrensen om den kvalificerade personalen. Den privata sektorn har försteg genom möjligheten till en differentierad och snabbt anpassningsbar lönesättning. Mot bakgrund härav får man anse att försvar — och då för vår del flygvapnet — hävdar sig jämförelsevis bra. Detta hindrar inte att vi inte får sky någon möda för att vidtaga åtgärder både i central instans och på det lokala planet för att förbättra personalsituationen vid flygvapnet. Där har varje fast anställd vid flygvapnet sin del av ansvaret. ■

”Anskaffning enligt för varje försvarssystemväxlande grunder av nytt militärmanuskap” — det är Nordisk Familjeboks definition på begreppet rekrytering. Det är emellertid nu länge sedan man talade om anskaffning — värvning — av personal.

Sann information

lösenordet

för all rekrytering

Dagens lösen heter upplysning — att sprida saklig information. Vi skall alltså i vår rekryteringsverksamhet informera om vad militäryrket innebär — med de variationer som finns inom och mellan olika yrkes- och befälskategorier. Vi skall upplysa om vilka krav vi ställer för anställning, hur och var utbildning sker, dess omfattning, tidsförhållanden.

”Vad får jag i lön och vilka andra förmåner finns?” ”Vad kan jag bli?” ”Hur är chanserna att avancera?” ”Vad gör en officer? En flygtekniker? En stridsledare?” Ja, det är bara några få bland alla de många frågor vi har att lämna svar på. Men vi kan inte sitta med armarna i kors och vänta på att någon skall komma och fråga. Skall vi kunna

göra oss gällande i dagens hårda konkurrens om arbetskraften — och då främst med avseende på ungdomen — gäller det för oss att vara ute i tid och på rätt sätt.

UPPLYSNINGSVERSAMHET

Liksom en tillverkare måste utnyttja reklamen för att sprida upplysning om sin produkt måste vi anlita reklamen i olika former och med alla dess media för att sprida kännedom om vår ”vara”, i det här fallet vad vi kan kalla ”FV-yrken”. Men det skall vara en riktig och saklig reklam. Överdrifter och falsk varudeklaration skapar enbart misstroende. En vederhäftig yrkesinformation däremot skapar en positiv inställning och en allmän goodwill.

Viljan att sköta yrkesinformationen på ett riktigt sätt torde inte saknas. I stort tror vi nog att metoder och medel är rätt utnyttjade. Men vi är inte helt säkra. Kanske skall vi söka nya vägar, nya medel, använda andra metoder? Kanske kunde vi därigenom få än flera och/eller kvalitativt bättre sökande?

Uppgiften att sprida saklig yrkesinformation kan egentligen bli hur stor som helst — dess omfattning beror helt på hur vi är organiserade och därmed vad vi orkar med. I dag är dock organisationen inte mycket att skryta med, vilket torde framgå av intillstående skiss:

TRUPPUTBILDARE
Anställning som överflugr 11, med tjänstgöring vid robotdivision som chef för vakt-sporttrop. Statort: Ängelholm.
Fordringar: utbildning i yrket för den truppbyggare som söker hjälptechniker för utbildning till flygtekniker för flygplan/vapen och elektro- och elektrotekniska skola motsvarande genomgången utbildning i Arméns rekryteringsklass F10.

TELETEKNISK PERSONAL
Anställning som teknisk tjänst vid Flygvapnet. Behöver civil utbildning i tekniska fackskolor. Fordringar: utbildning i yrket för den tekniska tjänsten samt teoretisk utbildning genom tekniska skolan eller liknande.

STRIDSLEDARE
Anställning som stridsledare aspirant som befälsöverförare i stridsledning. Fordringar: utbildning i yrket för den stridsledaren samt teoretisk utbildning genom tekniska skolan eller liknande.

FLYGTEKNIKER
Söker hjälptechniker för utbildning till flygtekniker för flygplan/vapen och elektro- och elektrotekniska skola motsvarande genomgången utbildning i Arméns rekryteringsklass F10.

FÄLT FLYGARE

SIGNALIST
Anställning som signalist i stridsledning. Fordringar: utbildning i yrket för den signalisten samt teoretisk utbildning genom tekniska skolan eller liknande.

BEHÖVER CIVIL
Anställning som teknisk tjänst vid Flygvapnet. Behöver civil utbildning i tekniska fackskolor. Fordringar: utbildning i yrket för den tekniska tjänsten samt teoretisk utbildning genom tekniska skolan eller liknande.

C SEKT 2
FS/Personalavd
PER: 5/Rekryt. detalj (Heltid)
Rekryteringsofficer Rekryteringsunderofficer Kontorsbiträde Värnpliktig

Flottillchef
(Deltid)
Rekryteringsofficer Rekryteringsunderofficer, stf Rekryteringsunderofficer Rekryteringsunderbefäl

Det är således endast på det centrala planet inom flygstabens personalavdel-

ning, som det finns för rekryteringsverksamheten heltidsanställd personal. Den

är dock otillräcklig. Bl.a. saknas en assistent för marknads- och attitydundersökningar, för uppföljning av verksamheten, för statistik m.m. Detta är en allvarlig brist. Chefens för flygvapnet begäran om en assistent-befattning har tyvärr hittills förklarats ohörd hos de styrande.

På förbandsplanet är det ännu sämre organisatoriskt sett. Personalen har där rekryteringsverksamheten endast som deltidsarbete, vilket rätt naturligt kommer i bakgrunden med hänsyn till vederbörandes ordinarie befattning på förbandet.

FÖRSTÄRKNINGSKRAV
Organisationsfrågan har särskilt obser-

verats och påtalats av "AgR 61", dvs den av ÖB år 1961 tillsatta arbetsgruppen för rekrytering, i dess första delbetänkande "Officer 65". Det förslag "AgR 61" där presenterar är bl a krav på en avsevärd förstärkning av organisationen, främst på det centrala planet.

Det gäller emellertid att göra det bästa möjliga med de resurser vi har. Det är särskilt viktigt att var och en

anställd känner ansvar för och medverkar, direkt eller indirekt, i rekryteringsverksamheten.

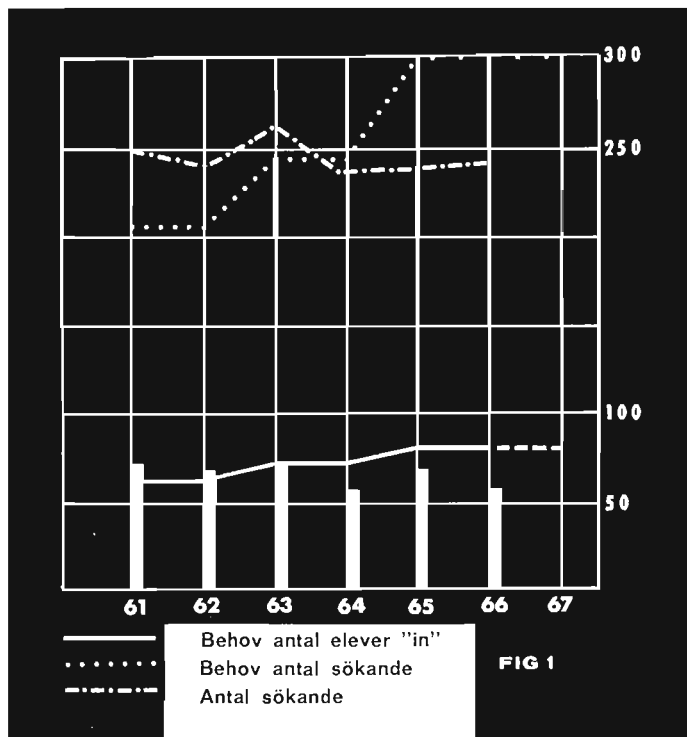
HUR LYCKAS VI?

"Rekryteringen har gått dåligt i år" är en fras som vi ofta får höra. Det är väl både rätt och fel — det beror på vad man jämför med, vilken eller vilka yrkeskategorier som avses m.m. Vi kan inte urskillningslöst klaga på antalet sö-

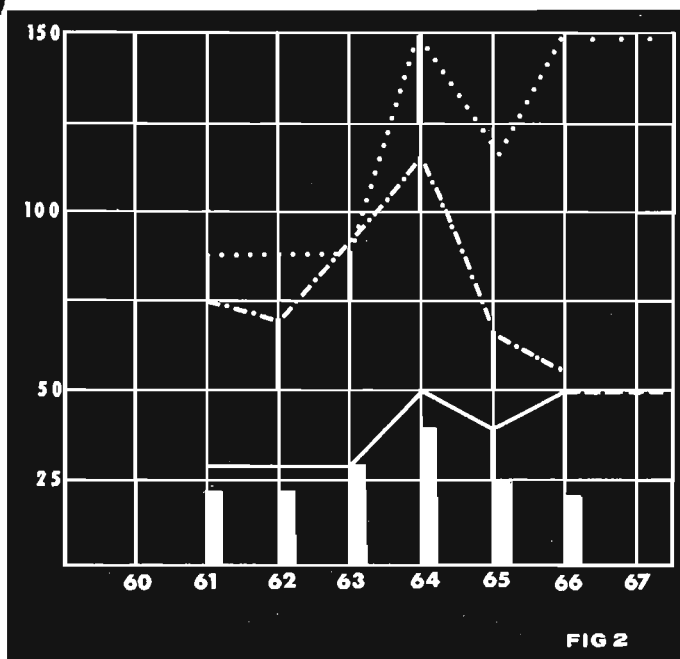
kande. Vi har kategorier som vi aldrig hittills haft några som helst rekryteringsbekymmer med.

Men vi kan klaga desto mera beträffande vissa andra. När det — som t ex beträffande officerare på flyglinjen och trupputbildare — gäller kategorier med dels otillräcklig nyrekrytering och dels många förtidsavgångar, behövs det ingen större slutledningsförmåga för att

ASPIRANTER: Cof



(Ovanstående förklaring av de olika kurvornas utseende gäller även för de övriga figurerna.)



UNDERBEFÄL: Trupputbildare

inse att läget på förbanden ofta blir prekärt.

● Nedanstående fig 1 och 2 visar rekryteringsresultatet för kategorin officerare flyglinjen och trupputbildare under 60-talet. De vågräta linjerna visar behovet av antal elever "in", det därav beräknade behovet av antal sökande resp antal som sökt. Staplarnas höjd markerar om elevbehovet kunnat fyllas eller ej.

Fig 3 visar antalet sökande som fältflygare åren 1960—1965, ansökningsläget per den 23/11 varje år.

KOMMENTARER:

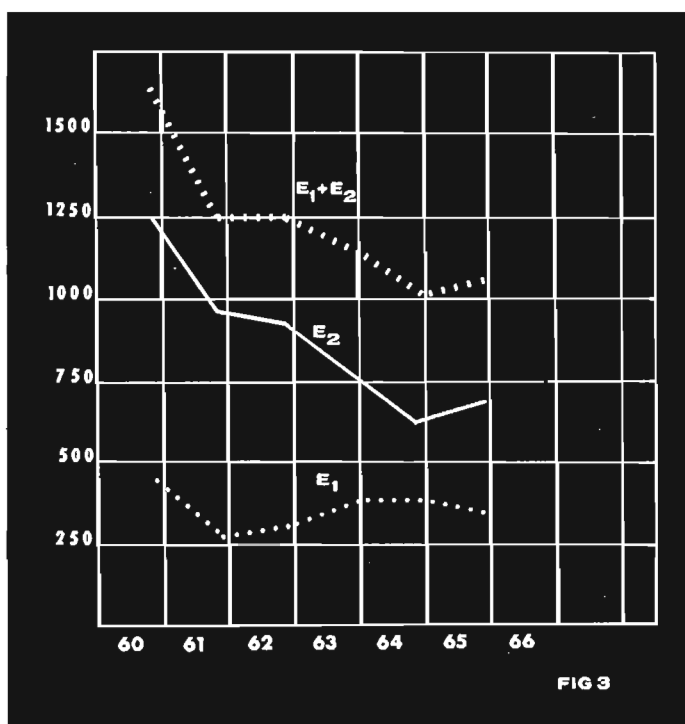
Officerare/flyg (fig 1) — en antalsmässigt relativt jämn årlig tillströmning. Med hänsyn till förändringar i rekryteringsunderlaget, d v s antal utexaminerade studenter (och

motsvarande), som ökat avsevärt från 1960 till 1966, har flygvapnets procentuella andel dock minskat och rekryteringen således blivit sämre.

Trupputbildare (fig 2) — Efter rekryteringsstopp 1959 och 1960 en ytterligt ojämn och svårbedömd utveckling. "Rekordåret" 1964 (118 ansökningar) följdes 1965 och 1966 av bottennoteringar.

Fältflygare (fig 3) — Den markanta nedgången i antalet sökande som E2 (Ef; sökande med lägre skolunderbyggnad än realexamen eller motsvarande) bedömdes vara en ren följd av övergången till den moderna grundskolan. Att antalet sökande som E1 (Er; sökande med lägst realexamen eller motsvarande) inte kunde visa motsvarande ökning bedömdes också ligga i skolsystemet med bl a större möjligheter till fortsatta civila studier. Stabiliseringen från 1964 visar tendens att fortsätta.

FÄLTFLYGARE: Antal sökande $E_1 + E_2$ per den 23/11 1960—65



TVÅ MÅL

Rekryteringsverksamheten/yrkesinformationen har två mål. Dels skall vi söka tillgodose det aktuella elevbehovet genom att få tillräckligt många sökande från de ynglingar, som redan fyller våra grundkrav (= rekryteringsunderlaget). Dels skall vi söka intressera den ännu okvalificerade delen av rekryteringsmassan att i framtiden söka anställning.

Detta medför att yrkesinformationen måste pågå året runt, men med speciella insatser — kampanjer under vissa tidsperioder. Normalt insätts sådana kampanjer en à två månader före den tidpunkt som vi anger som "sista dag" för ansökan till viss kurs.

EN PLIKT FÖR ALLA . . .

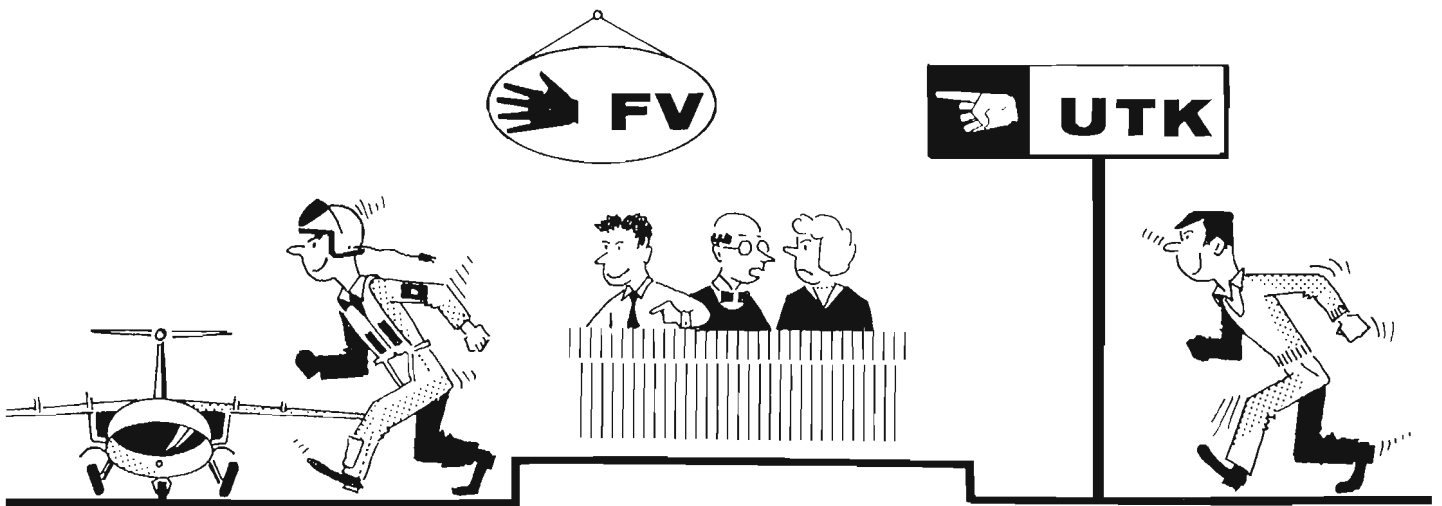
Som framgått ovan är det endast några få som har rekryteringsarbetet till heltidsuppgift. De får visserligen hjälp av ett flertal "dubbelbefattningar" — men detta räcker tyvärr inte! Det är nödvändigt att ALLA deltar i rekryteringsverksamheten. Vi menar därmed, att vi alla måste hjälpas åt att ständigt sprida upplysning om våra yrken, om flygvapnets verksamhet och om försvaret i dess helhet. ■

Uttagningen av flygande personal till flygvapnet grundade sig förr huvudsakligen på skolbetyg och resultaten av en läkarundersökning. År 1946 tillkom emellertid en speciell kommission, (UTK), uttagningskommissionen för uttagning av flygförare. Efter hand har verksamheten vidgats att även gälla andra kategorier än flygande personal.

UTK- test

urvalsmetod

som visar vägen



Den psykologiska prövningen är en genväg för att få fram ett lämpligt urval bland sökande till en viss utbildning. Den får anses som en anlagsprövning med ett visst bestämt mål och säger ingenting om den sökandes möjligheter att klara annan utbildning eller tjänstgöring. Det säkraste urvalet skulle nås genom att skicka alla sökande till utbildningen, men detta skulle bli alltför dyrbart. I stället används psykologisk prövning som hjälpmedel. Metoderna har sina brister, men mot bakgrund av vad man tidigare hade att tillgå, hävdar de sin plats väl.

Utgångspunkt för hela den psykologiska verksamheten vid UTK är en analys av de krav flygvapnet ställer på sin personal. Med hänsyn till dessa krav utarbetas prövningsmetoderna. Det är Militärpsykologiska Institutet (MPI) som svarar för konstruktion, utprovning och utveckling av metoderna.

UTK:s ORGANISATION

UTK ingår i flygstabens personalavdelning. Ordföranden i kommissionen är ansvarig inför chefen för personalav-

delningen inom flygstaben (CFS/Per) för uttagningsverksamheten.

I UTK ingår följande personal:

- a) Tre **officerare** Samtliga är flygutbildade och har tjänstgjort som flyglärare vid F5. — Vid uttagning av icke flygande kategorier tillkommer särskild representant för kategorin ifråga. — De militära ledamöterna genomgår särskild kurs vid MPI och kommenderas sedan till tjänstgöring vid UTK under två à tre år.

b) **Tre psykologer** Manlig eller kvinnlig personal med akademisk examen jämte specialutbildning vid MPI. — Psykologerna ingår som konsulter i UTK och ställs till cheferns för flygvapnet förfogande av Militärpsykologiska Institutet.

c) **Tre vpl studenter** Tjänstgör som provledare och provrättare.

d) **Exp-personal** En underofficer och två skrivbiträden.

UTK disponerar tillsammans med flygvapnets medicinska undersökningscentral (FMU) lokaler på Kommendörsgatan 5, Stockholm Ö.

UTK:s UPPGIFTER

Sedan UTK:s tillkomst 1946 har arbetsuppgifterna efter hand ökats och fin svarar UTK för nedanstående verksamhet:

a) **Uttagning av nya elever** Aspiranter (officerare, ingenjörer, meteorologer). — Fältflygare. — Helikopterförare till armén, marinen och Rikspolisstyrelsen. — Övrigt underbefäl (signaller, trupputbildare och stridsledare/luftbevakare).

b) **Uttagning till vidareutbildning** Fältflygare till försvarets läroverk (FL) och officersutbildning. — Underbefäl till FL och underofficersutbildning. — Flottiljpoliser. — Tekniker till mästareutbildning. — Trafikledarpiranter.

c) **Uppföljning av elever** Elever på För-GFU. — Elever som avbryter utbildning på grund av oförmåga eller på egen begäran.

De av chefen för flygvapnet fastställda inryckningstidpunkterna till respektive kurser styr verksamheten vid UTK.

● Under 1965 prövades sammanlagt 1.766 sökande till olika kategorier av UTK. Av dessa sökte 892 som fältflygare.

UTTAGNINGSFÖRFARANDE

UTK svarar för alla åtgärder i samband med prövningen — från det ansökan inkommit till chefen för flygvapnet och tills beslut fattas om ev anställning eller kommendering till utbildning.

Uppläggning av uttagningsverksamheten sker i princip enligt följande sammanställning:

Provdag	Uttagning av flygande personal	Övriga kategorier
	a) Aspiranter b) Fältflygare c) Helikopterförare	a) Uttagning av nya elever b) Elever för vidareutbildning
1:a dagen	Skriftliga prov ¹⁾	Skriftliga prov ¹⁾
2:a dagen	Slutlig prövning a) Intervju (officer och psykolog) b) Praktiska prov c) Kommissionsammanträde (Resultat av prövningen meddelas den sökande) d) Förberedande läkarundersökning (FMU)	Slutlig prövning a) Intervju (officer resp psykolog) b) Kommissionsammanträde
3:e dagen	Läkarundersökning (FMU)	

Anm: ¹⁾ Sökande till fältflygare genomgår provet vid UTK, F3, F4, F9, F10, F15 eller F21. — Sökande till signallat och trupputbildare genomgår samtliga prov vid F14. — Övrig prövningsverksamhet sker i UTK:s ordinarie lokaler.

SLUTPROV

Det skriftliga provet omfattar 12—14 delprov. Proven avser att bli en bild av den sökandes personlighet, intresse och begåvning. Den slutliga prövningen kan indelas i tre avsnitt.

a) **Praktiska prov** (gäller endast för flygande kategori). Med hjälp av praktiska prov (apparatprov) mäts egenskaper som visat sig vara av speciell betydelse vid flygning. Sådana egenskaper är koordinationsförmåga (d v s förmåga att kunna samordna olika rörelser), simultankapacitet (d v s förmåga att utföra olika uppgifter samtidigt) samt reaktionsförmåga.

b) **Samtal med psykolog** Det skriftliga provet bildar underlag för psykologens intervju. I ett särskilt utlåtande redovisas den sökandes uppväxtförhållanden, skolutbildning, yrkesutbildning m m. Psykologen yttrar sig dessutom om sökandes anpassning till skola och arbete, mognad, omdöme, uthållighet, stabilitet och motiv för utbildningen ifråga.

c) **Samtal med officer i UTK** Intervjun avser främst att kartlägga sökandes fritidsintressen, kontakt med flyg och flygvapnet, kurser m m. Intervjun är att betrakta som ett komplement till psykologens utlåtande och redovisas vid kommissionsammanträdet.

d) **UTK:s beslut** Med ledning av resultaten från de skriftliga och praktiska proven samt psykologens utlåtande och den militära ledamotens intervju röstar de militära ledamöterna i UTK om den prövade skall antagas eller icke. Något definitivt besked kan inte meddelas omgående. Sökande till flygande kategori får dock besked om preliminär antagning för att kunna gå vidare till läkarundersökningen vid FMU.

Prövade till övriga kategorier får definitivt besked först sedan samtliga sökande prövats.

UTK RANGORDNAR

När det gäller antagning av elever för vidareutbildning är UTK:s uppgift att rangordna de sökande i lämplighetsordning. Detta sker med ledning av flottiljchefens yttrande, tidigare utbildningsresultat samt prövningsresultaten i UTK. UTK:s förslag föreläggs chefen för flygvapnet för beslut.

Vid omläggningen av utbildningsgången för fältflygare ändrades kvalifikationskraven för kategorin ifråga. I samarbete med F5 och MPI deltar UTK i viss försöksverksamhet under För-GFU och svarar bli för återintervjuer i samband med slutkollegiet.

För att kartlägga avgångsorsakerna och få elevernas uppfattning om utbildningen passerar eleverna åter UTK. Återintervjuerna sker i samarbete med MPI och bildar ett värdefullt underlag för den fortsatta uttagningsverksamheten. I en del fall kan överföring av gallrad fältflygarelev ske till annan kategori.

TESTER FORBÄTTRAS

UTK:s prognosförmåga är beroende av provens tillförlitlighet. De måste ständigt förbättras och förutsättningen för detta är en ständig kontroll av de tillämpade metoderna. Samtidigt med pågående prövningsverksamhet utprovas nya test. Konstruktion och standardisering av en ny metod kräver en tid av ungefär två år. Varje procent ökad tillförlitlighet betyder att stora summor kan sparas. Den psykologiska prövningens effektivitet måste mätas mot utbildningskostnaderna. Därför är det synnerligen viktigt att ändringar i krav och utbildningsgång delges berörda parter. Ett nära samarbete mellan representanter för utbildning, uttagning och MPI är därför nödvändigt. ■

Reservarna en tillgång men åldersläget inger oro

Till krigsmaktens fast anställda personal räknas också reservpersonalen. Flygvapnets reservpersonal uppgår i år till drygt 1 700 (varav ca 200 pensionsavgångna) officerare, underofficerare och underbefäl inklusive civilmilitära vederlikar.

Reservpersonalen räknar för anställning enligt tre skilda system nämligen:

- 1934 års reservbefälskungörelse
— SFS 218/1934, ("R/34")
- 1943 års reservbefälskungörelse
— SFS 817/1943, ("R/43") resp
- 1962 års reservbefälskungörelse
— SFS 309/1962 ("R/62").

Den sistnämnda är gemensam för hela krigsmakten.

Reservpersonal anställd enligt förordning System "R/34" har ingen tjänstgöringsskyldighet i fred efter 40 års ålder, men är skyldig kvarstå i reserven till 55 års ålder. År 1963 fullgjorde den siste av denna kategori sin författningensliga tjänstgöring.

För att ändå ge denna personal utbildning för krigsbefattning kan frivillig tjänstgöring ifrågakomma. Avlöning under sådan tjänstgöring utbetalas enligt samma grunder som gäller vid författningensliga tjänstgöring.

SYSTEM "R/43"

Huvuddelen av flygvapnets reservperso-

nal är anställd enligt System "R/43". Skyldigheten att tjänstgöra i fred upphör senast vid 55 års ålder, men den kan — med rätt till viss lägre reservpension — upphöra med utgången av 38 eller 47 års ålder. Om speciella motiv (t ex kvarstående tjänstgöringsskyldighet) föreligger kan anstånd med avsked erhållas max två år. Reservpensionen utbetalas från 56 års ålder som månatligt belopp. Efter särskild ansökan kan den dock betalas som ett engångsbelopp.

Sista gången reservpersonal anställdes enligt detta system var 1962.

Kungl Maj:t medgav att personal som var anställd enligt "R/43" och som under 1963 fyllde högst 42 år kunde få övergå till anställning enligt 1962 års reservbefälskungörelse. Sådan övergång skulle vara genomförd 1 januari 1964. Av de tillfrågade utnyttjade ca 35 proc möjligheten att byta kungörelse.

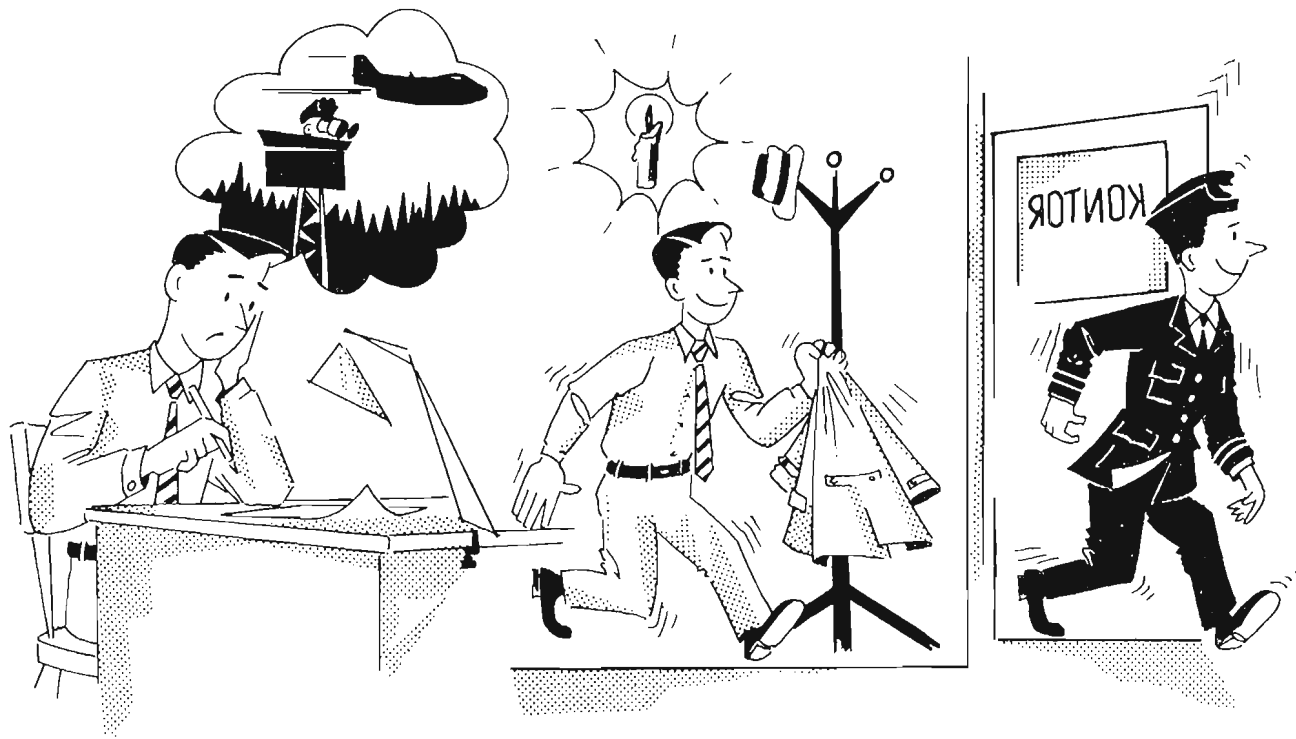
SYSTEM "R/62"

Detta system trädde i kraft 1 juli 1962. Fredstjänstgöringen omfattar ca 35—45

dagar per tvåårsperiod. Den upphör med utgången av 36 eller 47 års ålder, men dispens kan erhållas max tre år för att ge möjlighet att fullgöra de sista dagarna av fredstjänstgöringsskyldigheten. Denna måste vara fullgjord för att tjänstgöringspremier skall kunna utbetalas.

För den som är reservanställd eller förtidsavgången och som är eller befordras till kapten resp fanjunkare (eller motsvarande tjänsteklass) upphör anställningen i reserven vid utgången av det kalenderår, varunder vederbörande uppnår 52 år. Förlängning kan under vissa förutsättningar erhållas. För löjtnanter och sergeanter upphör anställningen i reserven, när vederbörande uppburit premie för första tjänstgöringsperioden.

Under tjänstgöring betalas löneförmåner enligt samma bestämmelser som gäller för motsvarande aktiv personal. I stället för reservpension enligt system "R/43" betalas — till anställda enligt System "R/62" — efter första resp andra tjänstgöringsperioden ett visst antal månadslöner enligt dyrt 4.



Exempel (löneläge 1 juli 1966):

Kategori	Efter första tjänstgöringsperioden	Efter andra tjänstgöringsperioden
Officer i marktjänst	11 478 kr	10 584 kr
Underofficer i marktjänst	6 160 kr	6 872 kr
Överfurir i signaltjänst	6 160 kr	6 160 kr

● Beträffande bestämmelserna för fredstjänstgöring kan följande nämnas. Chefen för flygvapnet har lämnat ett förslag till "tjänstgöringsschema" — i princip omfattande 34—45 dagars tjänstgöring per tvåårsperiod — men Kungl Maj:t vill avvakta hur det nya repetitionsövningssystemet kommer att fungera, innan svar lämnas. I princip kan dock fastslås, att System "R/62" ger utrymme för tätare inkallelser och att särskilt de personalkategorier, som behöver övas ofta under kortare övningar (stridslednings- och luftbevakningspersonal), ges möjlighet att — utan det omständliga förfarandet för personalen-

ligt System "R/43" — inkallas till författningssenklig repövning även under 1—3 dagars övningar.

VID BEFORDRAN . . .

Normalt sker befordran första dagen i månaden efter det kraven för befordran uppfyllts och befordringshandlingarna anlånt till chefen för flygvapnet. Sedan den nya formen för tjänsteställningsberäkning trätt i kraft (inplacering i rullan i förhållande till utnämningdatum i resp grad) är chefen för flygvapnet ännu mer obenägen än tidigare att befordra reservare med retroaktiv verkan. Det gäller därför för förbanden att bevaka

att handlingarna insänds senast månaden innan befordran kan ske samt för den enskilde att lämna eget medgivande och läkarintyg i god tid.

Eftersom kaptenskurs i och för sig inte krävs för befordran av löjtnant (anställd enligt system "R/62"), åvilar det förbanden att ge reservofficern en sådan utbildning att denne vid slutet av första tjänstgöringsperioden — vid 35—36 års ålder — har kaptens kompetens. Något normgivande kursprogram hur de olika kategorierna reservofficerare skall lotsas fram till kaptensbefordran föreligger inte ännu. Tills vidare kommer chefen för flygvapnet att behålla systemet att i utbildnings-PM orientera om vilka kurser som är lämpliga för reservofficerare i bastjänst.

AVGÅNGAR ATT VÄNTA

Åldersläget bland reservpersonalen är sådant att stora avgångar är att vänta i början av 1970-talet. Inom flygstaben pågår utredningar för att klara ut hur rekryteringen skall ordnas för att täcka de uppkommande luckorna. ■

■ ■ Lördagen den 1 oktober trädde den nya militära indelningen av landet i kraft. Den betecknas på militärt håll som en av de mest genomgripande förändringar, som skett på mycket lång tid. Den har föregåtts av ett både långvarigt och grundligt utredningsarbete. ■ Den nya organisationen betyder att vi på det regionala planet får en betydligt effektivare och smidigare militär ledning än tidigare. Den möjliggör också en bättre samordning mellan de militära och civila delarna av totalförsvaret. ■ ■ ■

Den hittillsvarande regionala ledningen har bestått av tre olika system försvarsgrensvis. Arméstridskrafterna har varit uppdelade på sju militärområden och dessa i sin tur i försvarsområden. Sjöstridskrafterna har letts från fyra marinkommandon och under dessa har ett antal bevakningsområden sorterat. Luftförsvaret har varit organiserat i tre jakteskaderområden och dessa i luftförsvarssektorer.

Det äldre systemet har visserligen i stort sett fungerat väl, men det har inte kunnat hålla takten med de krav på snabbhet som numera krävs, dvs det har inte gett möjligheter till så snabba beslut och så samordnade åtgärder, som krävs i akuta krislägen.

Den nya regionala ledningen

Med det nya systemet försvinner dessa olägenheter. Den tidigare nödvändiga samordningen mellan flera instanser på det högre planet innan ett slutligt beslut kunde fattas, behövs ej längre.

● Den nya regionala ledningen innebär att riket med omgivande sjöterritorium uppdelas på sex militärområden (milon).

Varje milo underställs en militärbefälhavare (MB), som i princip svarar för hela den militära verksamheten inom sitt milo och som under sig har förband ur alla försvarsgrenar. Militärbefälhavarna utses oberoende av försvarsgrenstillhörighet.

● Militärbefälhavarnas uppgifter i fred är att svara för det operativa krigsförberedelsearbetet, vilket bl a innebär att de skall planlägga försvaret av sina respektive militärområden såväl till lands, till sjöss som i luften. MB leder vidare med vissa undantag den förbandsproducerande verksamheten, dvs utbildningen och mobiliseringen av förband inom milot.

Slutligen är MB regional förvaltningsmyndighet under vederbörliga centrala myndigheter.

● I krig utövar MB under ÖB den operativa ledningen av alla stridskrafter inom sina respektive områden. De samverkar med civilbefälhavarna, vilka kan sägas vara MB:s motsvarighet inom den civila sektorn.

De nya militärbefälhavarna har således övertagit inte endast de tidigare militärbefälhavarnas ansvarsområden utan även större delen av de uppgifter, som åvilade de nu borttagna marinkommandocheferna och jakteskadercheferna.

Militärbefälhavarna biträds av allsidigt sammansatta militärområdesstabber. Direkt under MB lyder även försvarsområdesbefälhavare och förbandschefer ur armén, cheferna för de nya örlogsbaserna och kustartilleriförsvarschefer samt ur flygvapnet sektorchefer och jaktflottiljchefer.

● En särställning intar attackflottiljerna och spaningsflottiljen F11 i Nyköping. Dessa skall i fredstid inte vara underställda militärbefälhavare utan är sammankörda till 1:a flygeskadern, vars chef är underställd ÖB. I vissa avseenden lyder han också under chefen för flygvapnet.

Ett liknande förhållande gäller också de i fred rustade sjöstridskrafterna, vilka liksom tidigare är sammankörda i kustflottan.

● Den nya organisationen bedöms öka försvarseffekten. Ett militärområde skall i krigstid kunna fungera som relativt självständig landsdel, om det genom krigshändelserna blir avskuret från landet i övrigt. Militärområdesstaberna kan därför i viss mån betraktas som regionala "försvarsstaber" i miniatyr. ■

Södra militärområdet	=	Milo S.	Kristianstad
Västra militärområdet	=	Milo V.	Skövde (tills vidare)
Östra militärområdet	=	Milo Ö.	Strängnäs
Bergslagens militärområde	=	Milo B.	Karlstad
Nedre Norrlands militärområde	=	Milo NN.	Östersund
Övre Norrlands militärområde	=	Milo ON.	Boden

NEDRE NORRLANDS MILITÄROMRÅDESSTAB



Militärbefälhavare:
Generalmajor
Tage Ollhn (A)



Stabschef:
Överste
Gunnar Eklund (KA)



Sauschef
Överste
Claes-Erik Abramson (FV)

BERGSLAGENS MILITÄROMRÅDESSTAB



Militärbefälhavare:
Generalmajor
Stig Synnergren (A)



Stabschef:
Överste
Gunnar Nordlöt (A)

VÄSTRA MILITÄROMRÅDESSTABEN



Militärbefälhavare
Konteramiral
Oscar Krokstedt (FI)



Stabschef:
Överste
Claes Skoglund (A)

1:a FLYGESKADERSTABEN



Chef:
Generalmajor
Gösta Odqvist (FV)

Östersund ■

Bergslagens milo

Karlstad ■

Göteborg ⚓ Skövde ■

Västra milo

Söd

Kristianstad ■

■ Militärområde:

○ Militärkommando

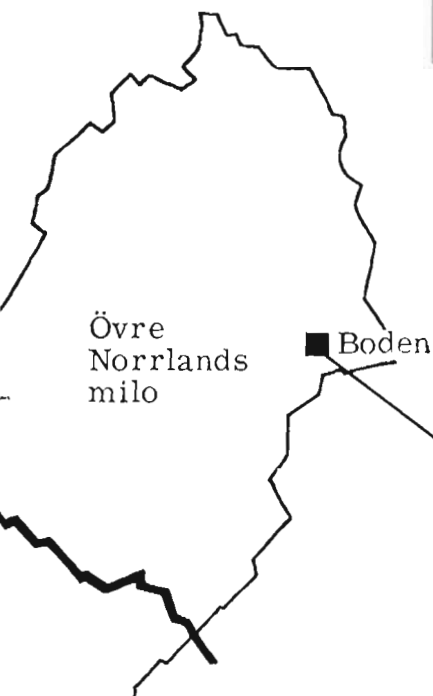
⚓ Örlogsbasstabs

← 1. Flygeskader

⚓ Kustflottan

★ FÖLJANDE FÖRÄNDRINGAR INTRADER
FRAN 1 APRIL 1967.

Som militärbefälhavare i Östra Militärområdet tillträder generallöjtnant Carl Eric Almgren. Denne efterträds som chef för försvarsstaben av generalmajor Stig Synnergren. Som militärbefälhavare i Bergslagens Militärområde tillträder generalmajor Stig Löfgren.



ÖVRE NORRLANDS MILITÄROMRÅDESSTAB



Militärbefälhavare:
Generallöjtnant
Arne Mohlin (A)



Stabschef:
Generalmajor
Nils Personne (FV)



ÖSTRA MILITÄROMRÅDESSTABEN



Militärbefälhavare:
Generallöjtnant
* Gustav Åkerman (A)



Stabschef:
Konteramiral
Bengt Lundvall (F)



Souschef:
Överste
Wilhelm Wagner (FV)

ab
stab
tben

SÖDRA MILITÄROMRÅDESSTABEN



Militärbefälhavare:
Generallöjtnant
Stig Norén (FV)



Stabschef:
Generalmajor
Sigmund Åhnfelt (A)



Souschef:
Kommandör
Christer Klerkegaard (FI)

ÖVERBEFÄLHAVAREN



General
Torsten Rapp (FV)

FÖRSVARSTABEN



Chef:
Generallöjtnant
Carl Eric Almgren
(A)



Souschef:
Generalmajor
Bo Westin (KA)

FLYGVÄPNET



Chef:
Generallöjtnant
Lage Thunberg
(FV)



Stabschef:
Generalmajor
Claës Henrik
Nordenskiöld (FV)

ARMÉN



Chef:
Generallöjtnant
Curt Göransson
(A)



Stabschef:
Generalmajor
Karl-Erik Holm (A)

MARINEN



Chef:
Viceamiral
Åke Lindemalm
(FI)



Stabschef:
Generalmajor
Henrik Lange (KA)

Tidigare skedde uppföljningen av stampersonalen på rullkort, som fördes för hand vid varje förband. Korten fick därför högst varierande innehåll och aktualitet. Möjligheterna för en befattningshavare att använda korten som arbetsunderlag för fortlöpande uppföljning eller tillfälliga sammanställningar inom sitt verksamhetsområde, t ex utbildning, var därför närmast obefintliga.

Genom att nu de händelser i individens "flygvapenliv", som bedömts vara av intresse i olika sammanhang, kontinuerligt följs upp och matas in i ett datasystem, har det — i varje fall teoretiskt — blivit möjligt att på maskinell väg snabbt göra alla sammanställningar, som kan bli aktuella. Men i praktiken

måste antalet hållas inom rimliga gränser främst av ekonomiska skäl. ADB är dyrbar.

BAND SOM MINNS...

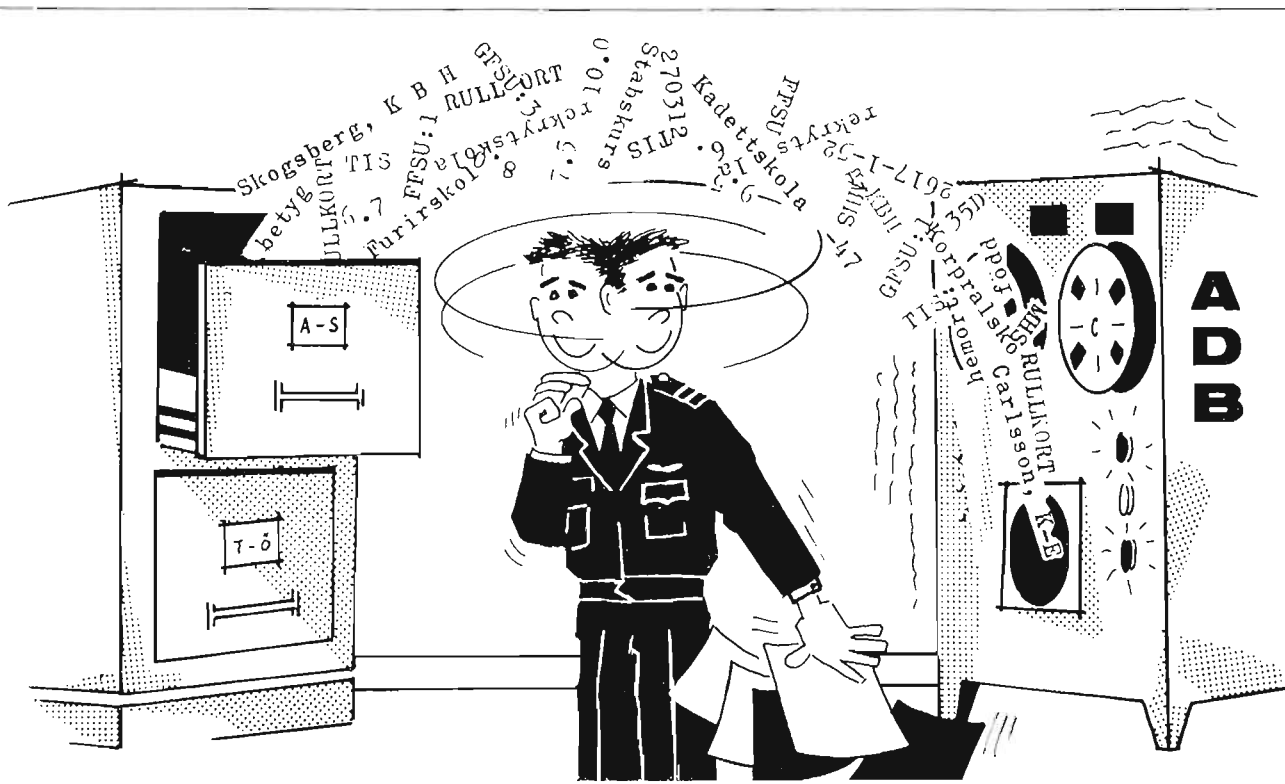
De uppgifter som skall införas på rullkortet — fredsplacering, utnämningar, huvudbefattning, utbildning m m — insänds av förbanden till chefen för flygvapnet (FS/Per, ADB-grupp) varje vecka (fredag) på en särskild veckorapport. Denna granskas och kodifieras vid ADB-gruppen och sänds sedan över till flygförvaltningens datacentral i Arboga (påföljande tisdag), som lagrar uppgifterna på magnetband och sedan skriver ut nya rullkortsblad i de fall ändringar och tillägg skett. Dessa nya blad går på torsdagen till förbanden, som efter kontroll ersätter det gamla bladet med det

nya. De på detta sätt på magnetband lagrade uppgifterna kan sedan tas ut i form av olika slag av sammanställningar (listor).

I dag finns — förutom rullkortet — personallistor dels med hela flygvapnets stampersonal upptagen i tjänsteställning, dels listor förbandsvis. En första uppsättning av utbildningslistor har också tagits fram och kommer inom den närmaste tiden att sändas ut till förbanden för kontroll. Man torde därvid upptäcka, att en hel del utbildning saknas. Men detta beror nästan undantagslöst på att sådan utbildning även saknas på rullkortet, d v s ej har veckorapporterats.

SPECIELLA LISTOR

Vidare finns listor som upptar enbart



den personal, som förenar tjänst eller är tjänstledig med C-avdrag. Dessa listor skall finnas vid såväl flygstabens personalavdelning som respektive förband. Vid enbart FS/Per finns dessutom listor, som upptar pensions- eller förtidsavgången personal samt avlidna. Efter hand som personalläge och pengar medger kommer ytterligare listor att tas fram då behov uppstår och det visar sig lämpligt att framställa dem med hjälp av ADB.

Av kostnadsskäl måste nytryckning av ADB-framställda listor begränsas. Därför är det nödvändigt att listorna följs upp för hand vid förbanden under mellantiderna, så att de alltid visar det dagsaktuella läget. För tex utbildnings-

listorna är det emellertid tänkt, att nytryckning skall ske vid sådana tidpunkter varje år, att aktuella maskinframställda listor skall finnas för arbetet med utbildnings-PM och order.

KORREKT "INPUT" KRAVS

Det kan inte nog ofta framhållas, att om man vill ha tillförlitliga uppgifter ur en datamaskin, så måste ingångsmaterialet vara riktigt. — När det gäller vår personaluppföljning kan den enskilde individen härvidlag hjälpa till genom att då och då ta en titt på sitt eget rullkort och se efter om allt stämmer. Är så inte fallet, sker ändring eller komplettering genom att han vänder sig till den avdelning vid förbandet (i regel avd 1), som sköter veckorapporteringen.

Denna ser sedan till att rättelse kommer med på nästa veckorapport. Detta gäller för alla felaktigheter, således även för äldre sådana, som tidigare inte upptäckts. Men givetvis får endast sådana ändringar och tillägg förekomma som den särskilda instruktionen medger.

NY INSTRUKTION

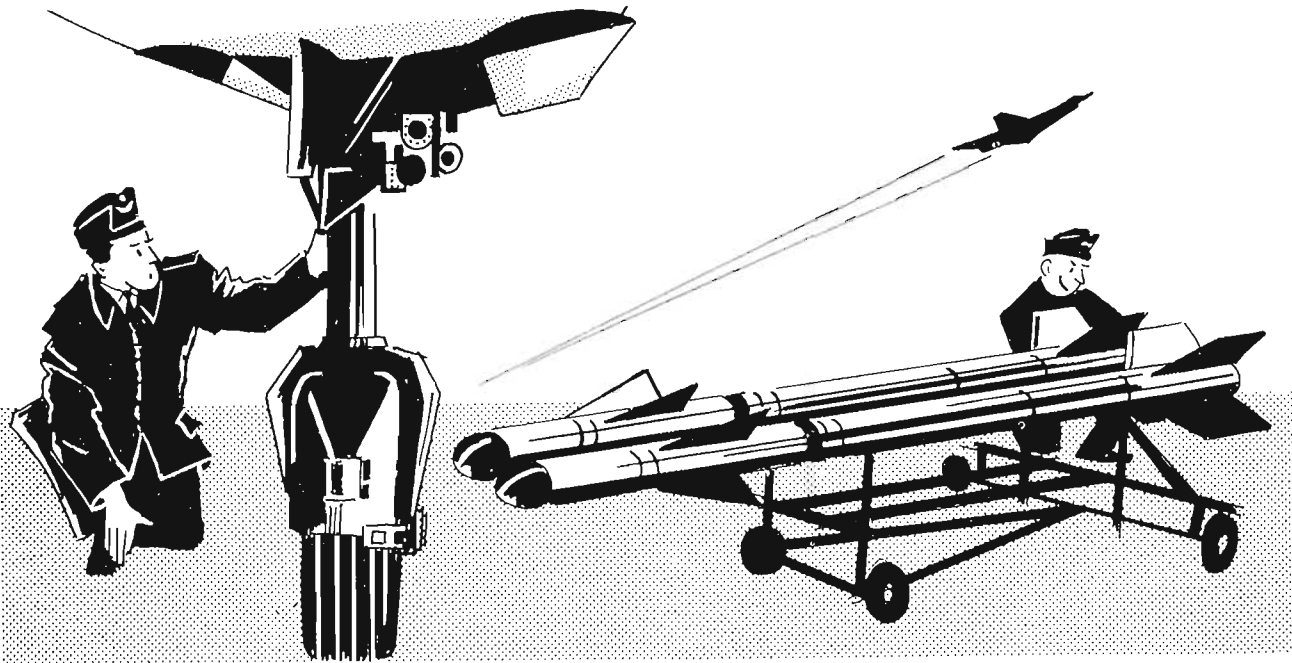
Instruktionen för personaluppföljning är under omarbetning och den nya utgåvan (nr 3) beräknas utkomma under hösten. Bland de ändringar som där införs kan här nämnas, att de särskilda G- och tjänstställningsrapporterna slopas och de uppgifter, som dessa nu innehåller, får skrivas på vanlig veckorapport enligt bestämmelserna i den nya instruktionen. ■

Databehandlad

personal

bra ny giv

Uppföljningen av flygvapnets stampersonal har sedan 1 januari 1963 skett med hjälp av automatisk databehandling (ADB). Avsikten är att även övriga personalgrupper i framtiden skall följas upp på samma sätt. Hur denna uppföljning närmare går till har beskrivits i en artikel i Flygvapen-Nytt nr 5/1963. En kort rekapitulation torde dock vara på sin plats.



Omläggningens början kan härledas till hösten 1962, då chefen för flygvapnet gav ut bestämmelser för en ny teknikerkurs, gemensam för yrkesgrenarna flygplan och vapen — CFV-skrivelse 8 oktober 1962, nr 1498. Denna sammanslagning föranleddes av att gränserna mellan flygplan- och vapentechnikernas arbetsuppgifter alltmer suddats ut genom flygmaterielens utveckling.

Erfarenheterna syns vara goda, men sammanslagningen förutsätter att flygteknikerna på förbanden ges möjlighet att bibehålla och fördjupa sina kunskaper och färdigheter i båda yrkesgrenarna. Om en differentiering av yrkesgrenarna skall ske under ett senare stadium — exempelvis under mästarutbildningen — utreds för närvarande inom flygstaben.

CIVILT UNDERHÅLL

Under 1962 fastställdes att det tekniska underhållet inom strilorganisationen från 1 juli 1963 skulle ombesörjas av i huvudsak civil personal. Detta aktualiserade en översyn av grundutbildningen till flygtekniker — främst elektro- — som vid denna tidpunkt var anpassad för en mycket bred materielutbildning och skulle täcka såväl flygplan- som marktele- och strilområdet.

Denna översyn kom ävenledes att omfatta yrkesgrenen flygplan/vapen och har inneburit en revidering av såväl

hjälp- som flygteknikerutbildningen. Strävan har därvid varit att så snart som möjligt få in nyanställd personal i produktionen.

MINDRE PRAKTIK

Den tidigare tre år långa anställningstiden som hjälp- och flygtekniker har skurits ner till 1½ år. Detta har varit möjligt främst genom att minska praktiktiden på förbanden, under vilken hjälp- och flygteknikerna tidigare endast utnyttjades som handräckning, många gånger i okvalificerat arbete.

Utbildningen till flygtekniker omfattar numera;

- a) Grundläggande utbildning vid flottilj
- b) Underbefälkurs vid Flygvapnets markstridsskola (FMS) i Halmstad
- c) Flygteknikerkurs vid Flygvapnets tekniska skola (FTS) i Halmstad.

Den grundläggande utbildningen vid flottilj avses ge hjälp- och flygteknikerna de kunskaper och färdigheter som erfordras för att de skall kunna genomgå teknikerkursen och skall således utgöra en ren utbildningsperiod vid flottilj. För att effektivisera denna sammandras hjälp- och flygteknikerna under viss tid till ett fåtal flottiljer och ges där en likvärdig teoretisk utbildning i vissa ämnen. Av intresse är, att samtliga hjälp- och flygtekniker ges samma utbildning för att öka förståelsen för varandras yrkesgrenar.

Underbefälkursens mål är att grundlägga och utveckla elevernas förmåga att uppträda som befäl.

I KRIG OCH FRED

Flygteknikerkurserna — omfattande ca 21 veckors utbildning i Halmstad — syftar till att ge de blivande flygteknikerna de teoretiska kunskaper, som erfordras för att de efter materielutbildning skall kunna tjänstgöra som flygtekniker i fred och krig med arbetsuppgifter, som fastställts i chefens för flygvapnet skrivelse 29 april 1966, nr 215 (4388).

Genom att bl a höja elevernas inångskunskaper genom effektivare hjälp- och flygteknikerutbildning vid förbanden och genom att inrikta flygteknikerkurserna mot ett mera begränsat materielområde har det varit möjligt att avkorta kurserna avsevärt, nå avsett mål och samtidigt inom vissa ämnen föra fram eleverna längre än tidigare.

PÅBYGGNADSKURS

Sedan flygteknikerna genom den erfarenhet de vunnit under praktisk tjänst på materielen blivit mogna för mera kvalificerade uppgifter, erhåller de en teoretisk påbyggnadskurs vid Flygvapnets tekniska skola (FTS) i Halmstad. Denna kurs, som i princip står öppen för alla, beräknas normalt följa ca 2½ år efter

Grundskolningen för tekniker läggs om

Grundutbildningen för teknisk personal vid flygvapnet är för närvarande föremål för en genomgripande omläggning i syfte att bättre anpassa den till de nya krav, som den tekniska utvecklingen ställer på personalen. Då vissa oklarheter syns råda bland personalen på förbanden beträffande detaljer i den nya utbildningsgången kan det finnas skäl att här rekapitulera huvuddragen av denna.

flygteknikerkursen. Den första påbyggnadskursen genomförs i höst.

MÄSTARKURS

Sedan utbildningen till flygtekniker nu i grunden ändrats, måste mästarutbildningen anpassas härefter. Arbete härmed pågår i flygledningen. Den moderniserade typen av mästar kurs torde dock inte bli aktuell förrän 1968—1969, då påbyggnadskursen bör åtföljas av praktisk tjänst på ca ett år.

En jämförelse mellan den gamla och den nya utbildningsgången visar den

tidsvinst som erhållits genom omläggningen:

OMSKOLNINGSARVODE

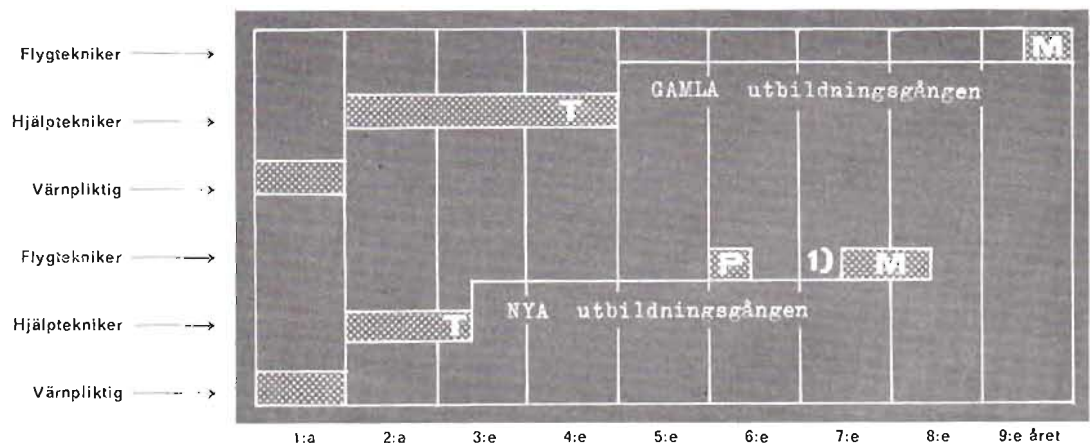
Chefen för flygvapnet har även i år skrivit till Kungl. Maj:t och anhållit att arvode skulle utgå till lärare och instruktörer vid den omskolning av teknisk personal som genomförs under budgetåret 1966—1967. I motiveringen har särskilt framhållits att undervisningen i samtliga fall är av mycket kvalificerad art och i princip jämförbar de olika flygplantyperna emellan.

☐ Kungl. Maj:t har emellertid i skrivelse den 3 juni endast bifallit che-

fens för flygvapnet framställan i vad avser F1, F3 och F21. Detta är ett synnerligen olyckligt utfall på CFV:s framställan. Beslutet innebär bl a, att instruktörer och lärare vid F10:s omskolning till J35 B icke erhållit arvode. Däremot utgår timarvode vid omskolningen till J35 D på F3, som i vad avser timantal, omfattning och krav på lärarna i fråga om förkunskaper, förberedelser och genomförande är exakt lika med F10-omskolningen.

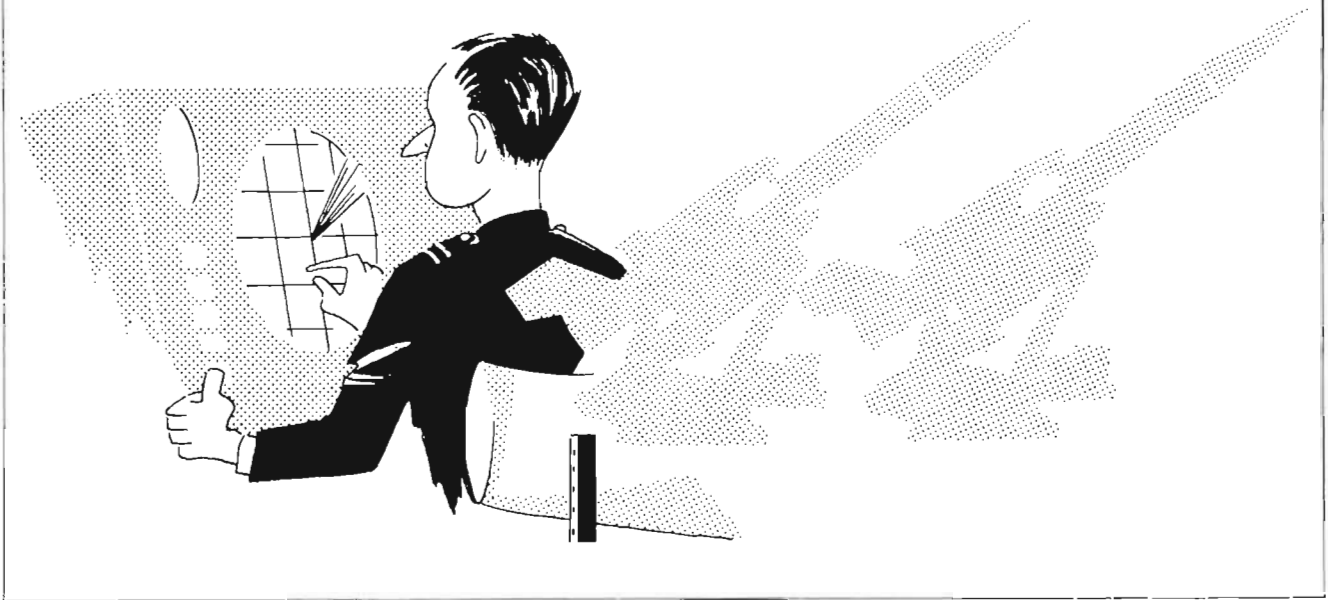
● CFV avser dock taga upp ärendet till förnyad prövning. ■

FIG. 1



T = teknikerkurs
P = påbyggnadskurs
M = Mästar kurs

1) = tidsavståndet f n ej fastställt



Grundutbildningen har måst anpassas efter den nya tekniken — transistorteknik, digitalteknik, cw-teknik m m har sålunda måst införas i läroplanerna eller som specialkurser för viss personal.

Samtidigt har alla krafter måst sättas in för att med disponibla utbildningsresurser få fram tillräckligt med personal utbildad på rätt underhållsnivå — allt eftersom materielen levererats till förband och verkstäder.

ÖKAD KAPACITET

Kapaciteten på utbildningsanstalterna har sålunda utökats genom tillkomsten av flygvapnets och flygförvaltningens teleskola (FFTS) i Västerås samt genom en utökning av flygvapnets radarskola (FRAS) på F2. Trots utbyggnaden

har emellertid pressen på de bägge skolorna varit ytterst stor. Det är endast tack vare en intensiv och helhjärtad insats från skolednings och lärares sida, som det varit möjligt att klara av de stora utbildningstopparna.

Diagrammet t h (sid 23) över antalet materielkurser vid flygvapnet visar med önskvärd tydlighet den kraftiga stegringen under 60-talet av den tekniska utbildningen.

RATIONALISERING

Den stora pressen på utbildningsanstalterna framtvungade en välbehövlig rationalisering av utbildningen. Främst detta kom till uttryck i en lämpligare fördelning av utbildningen mellan de olika skolorna och införandet av olika kurs-

typer, som anpassades efter underhållsnivåerna.

Numera sker i princip all materielutbildning vid följande fyra kurs typer:

Systemkurs,

avsedd för personal, som fordrar god kunskap om ett systems uppbyggnad och funktion samt materielens funktionsmässiga koordination och anknnytning till samverkande system;

Allmän materielkurs,

avsedd för personal, som fordrar god kunskap om beståndsdelarna i en materielgrupp, materielens funktionsprinciper, användning och underhåll;

Servicekurs,

avsedd för personal, som utför driftövervakning och service samt

Under 60-talet har flygvapnet tillförts materiel i en allt mer stegrad takt samtidigt som materielen blivit mer och mer komplicerad. Under denna tid har flygplan 35, robot 68 och effektivare basutrustning tillförts förbanden samtidigt som Stril 60 med dess radar- och stridsledningsmateriel byggts ut. Det är klart att denna kraftiga tekniska expansion har ställt stora krav på utbildningen av teknisk personal.

Modern teknik ställer utbildningskrav

Verkstadskurs,

avsedd för personal, som skall utföra tillsyner, översyner och reparationer.

● Materielutbildningen har ävenledes medfört åtskilliga praktiska problem, som måst lösas. I regel sammanhänger dessa problem med svårigheten att komma åt materielen för utbildning. Så t ex har flygplan 35:s kompletta tele- och testutrustning måst byggas upp i en särskild utbildningslokal. Där kan den köras och testas som ett flygplan — men väsentligt lättare åtskomligt.

● Vidare är det ofta inte möjligt att inköpa större enheter, exempelvis radarstationer, speciellt för utbildning. Denna måste därför ske på operativa stationer.

Vid dessa finns emellertid som regel inga lokaler som kan utnyttjas för teoriundervisning, varför särskilda utbildningslokaler måst anskaffas. Dessa är normalt mobila och antingen av typ plastyddor eller — som den senaste — en form av rullande lektionssal.

□ Som framgår av kurvan (fig 1) beräknas ökningen av antalet materielkurser per år avta. Det är troligt att kulmen nu har nåtts. Det innebär emellertid inte att problemen därmed är ur världen. Teknikens utveckling, övrigheter på personalen, ändringar i organisation och underhåll, nyanskaffning av materiel m m måste ständigt följas upp och hänsyn härtill tas i planläggningen och vid genomförandet av utbildningen. ■

(Utvecklingen av den tekniska utbildningen under 60-talet. Antalet materielkurser/utbildningsår.)

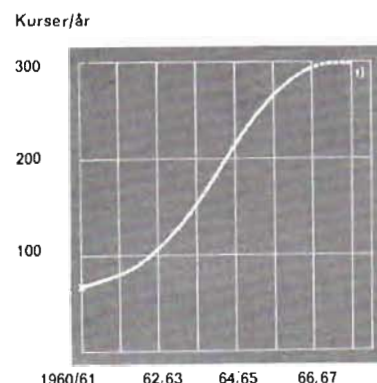
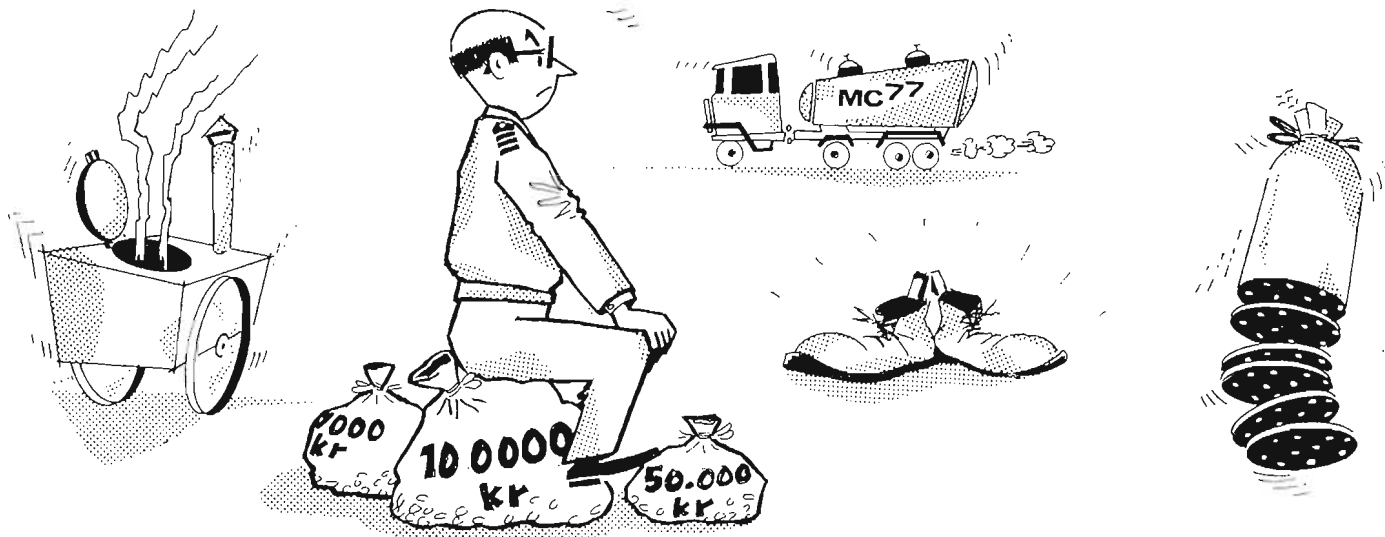


FIG. 1

1) Enligt prognos



Härmed har försvarets intendenturorgan i det närmaste helt integrerats. Det första steget i denna riktning togs 1963, då Försvarets intendenturverk (FIV) tillkom som gemensamt centralt organ. I samband med den nya regionala ledningsorganisationens start den 1 oktober i år sammanfördes även den regionala intendenturtjänsten genom de nya militärområdesstaberna och militärområdesintendenturförvaltningarna. Som en sista länk i kedjan väntas även försvarets reservintendenturofficerare, intendenturförvaltare och kassachefer överföras till den nya kåren. Utredning här om pågår och skall vara klar till 1968.

Den ledning, som chefen för flygvapnet nu lämnat ifrån sig har ägt bestånd i över 40 år, d v s sedan flygvapnets tillkomst den 1 juli 1926. Antalet intendentur vid den tidpunkten var fem, nämligen dåvarande majoren Lychnell, kaptenerna Jacobson, Sandberg och Romander samt löjtnanten Löwenberg.

INDRAGNINGAR

Antalet intendenturbefattningar är än i dag förhållandevis litet men har ändå under årens lopp ökat till 38, varav 35 befattningar nu överförs till den nya kåren och tre dragits in (två för biträdande intendentur och en för eskaderintendent).

De 35 befattningarna har fördelats sålunda:

- 1 vid intendenturkärstaben
- 6 ,, intendenturverket
- 4 ,, flygstaben
- 1 ,, milo ON
- 1 ,, milointendenturförvaltning O
- 1 ,, milointendenturförvaltning S
- 1 ,, E1
- 19 ,, F1—F18, F21
- 1 kommanderingsreserv

Indragningen av tre befattningar påverkar icke personalen, enär antalet vakanser fn är större.

GEMENSAM UNIFORM

Som framgår av tabellen kommer de flesta att fortsätta att göra tjänst inom flygvapnet. Meningen är också att en officer, som är kommen ur flygvapnet eller som efter sin intendentutbildning börjar sin tjänst som intendent där, skall förbli inom försvarsgrenen så länge han gör förbandstjänst. Omplacering från flottilj till regemente eller vice versa skall alltså i princip icke ske. Steget över försvarsgrensgränserna tas i allmänhet först vid placering i för försvarsgrenarna gemensamma stabs- och förvaltningsorgan. Däremot utreds för närvarande frågan om att införa en för alla intendentur gemensam uniform. Ett beslut i den riktningen väntas emellertid komma att innefatta vissa övergångsbestämmelser.

Av intresse kan vara att jämföra löneställningen mellan tidigare befattningar och de nya fr o m 1 oktober. Härvid bör hållas i minnet att pensionsåldern fr o m samma datum höjdes till 60 år för all personal. Den var förr 55 för det stora flertalet.

- (chef för personaldetaljen)
- (chef för materielbyråns försöksdetalj)
- chef för materielbyråns inventariesektion
- chef för livsmedelsbyråns magasinvarudetalj
- chef för drivmedelsbyråns centralsektion
- chef för drivmedelsbyråns planerings- och delningsdetalj
- (chef för normalisektionen)
- (FS/C, FS/O, FS/U resp FS/Plan)
- (milointendent)
- chef (förrådsförvaltningen)
- (eskaderintendent)
- (flottiljintendentur)
- (fn placerad vid F10)

Län	Antal befattningar	
	före 1 oktober	efter 1 oktober
Bo 1	—	1
Br 1	1	2
Br 1/Ar 27	—	1
Ao 27	1	—
Ar 27	3	3
Ao 27/25	1	—
Ar 27/25	—	1
Ao 25	1	5
Ar 25	3	1
Ao 25/23	—	16
Ar 25/23	—	1
Ao 23	21	2
Ar 23	1	2
Ao 17/15	6	—
Summa	38	35

Under de gångna 40 åren har intendenternas arbetsuppgifter och ansvar väsentligt utökats. Sålunda har för förbandsintendenterna uppgifterna skiftat karaktär genom att flottiljerna byggts ut och fastighetsbeståndet ständigt ökat. Främst har STRIL-organisationen medfört åtskilliga friliggande objekt, varav många bemannade, vilket medför speciella intendenturproblem. Samma gäller bastroppverksamheten. Vidare har mobiliserings- och krigsplanläggningen samt fältdepåberedskapen ökat arbetsbördan och ansvaret.

AVGÅNGAR OCH VAKANSER

Den ökade arbetsbördan och det större ansvaret har tyvärr icke i positiv riktning kunnat påverka antalet intendenturofficerare eller — förrän nu vid omorganisationen — deras löneställning. Detta beror på den konservering av läget som skedde redan fr o m 1954, då uppdrag gavs att utreda vissa personalkårer inom försvaret. Detta — tillsammans med gynnsamma konjunkturen inom den civila sektorn av samhället — har lett till att ett flertal intendenturofficerare avgått i förtid under de senaste åren. Härigenom har vakanser upp-

Den 1 oktober 1966 överlämnade chefen för flygvapnet sin uppgift som personalchef för flygvapnets intendenturofficerare på aktiv stat till Försvarets intendenturkår — den nybildade för försvarsgrenarna gemensamma kåren, direkt underställd ÖB. Som förste kårchef utsågs översten m m DIURLIN, arméintendenturkåren.

Integrerad intendenturkår i nytt verk

stätt, som i många fall varit mycket kännbara. Sålunda har flera förband tidvis stått helt utan intendent och flygstaben har i flera år fått klara sig med halva antalet intendentur.

Chefen för flygvapnet har vidtagit olika åtgärder för att förbättra förhållandena. Flera framställningar har gjorts till Konungen och Försvarets civilförvaltning om bättre löneställning och förmåner i övrigt — främst för löjtnanter och fänrikar. Vidare har man under de senaste åren lyckats uppnå en väsentlig förbättring av beföringsmöjligheterna till regementsofficersgraderna genom att antalet regementsofficersbefattningar tillsatta med flygvapnets intendenturofficerare utökats vid försvarets intendenturverk och flygstaben.

LUGN GER EFFEKTIVITET

Med den nya kårens tillkomst torde de främsta löneproblemen ha blivit lösta. Dock återstår en väsentlig fråga för den nya kåren att lösa, nämligen frågan om tjänstegradsbefordran. Den välkomna höjningen av nästan alla flottilljintendenters löner från lönegrad 23 till 25 har med ett par undantag till mångas besvikelse icke följts av motsvarande befordran till major. I stället har, som formuleringen lyder, utnämning skett till "regementsofficer i lönegrad Ao 25". Orsaken härtill är att Kungl Maj:t särskilt föreskrivit att befordran till tjänstegrader endast får ske i viss begränsad utsträckning utöver vad som tidigare gällt. Bakgrunden till detta förmodas vara en strävan att konservera läget i avvaktan på resultatet av pågående utredning om de militära tjänstegraderna överhuvudtaget. Den nya kårstaben väntas emellertid komma att göra särskilda ansträngningar för att snarast förbättra den sålunda uppkomna ogynnsamma situationen.

□ Ett annat område som i detta sammanhang kan vara värt att belysa är

sättet att rekrytera intendentur. Under FV första 20 år skedde detta genom att färdigutbildade intendenturofficerare efter egen ansökan överfördes från armén och marinen. För att snabbt få fram erforderligt antal intendentur genomfördes dessutom i början av 1940-talet en utbildning till intendentur i flygvapnets egen regi av officerare, som överförts från de andra försvarsgrenarna. Först 1943 påbörjades i flygvapnets regi utbildning av aspiranter till reservintendenturofficerare.

Sådan utbildning har sedan upprepats ungefär vart annat år. På detta sätt har under årens lopp utbildats cirka 100 intendentur. I mån av behov har sådana reservofficerare efter egen ansökan överförts på aktiv stat sedan de fullgjort ytterligare cirka två års kompletterande utbildning och provtjänstgöring. Överföringen från de andra försvarsgrenarna har samtidigt inskränkts till att fylla därefter återstående behov.

SPECIALKURS

På grund bl a av det stora antalet väntade pensionsavgångar under de närmaste tio åren medgav Kungl Maj:t att en särskild kurs skulle få påbörjas vid flygvapnet 1965 för utbildning av högst 15 aspiranter direkt till aktiva intendenturofficerare. Med anledning av den väntade sammanslagningen av försvarets intendenturpersonal till en gemensam kår föreskrevs samtidigt att kursen skulle ge allsidig kunskap om alla tre försvarsgrenarna. I kursen har också inrymmts viss universitetsutbildning i företagsekonomi, nationalekonomi, statskunskap, sociologi och juridik. Kursen har tidigare presenterats i Flygvapen-Nytt nr 3/1966.

Under utredningen om den nya intendenturkåren har frågan om rekrytering och utbildning diskuterats. Man har därvid valt mellan arméns nuvarande rekrytering bland truppofficere som vidareutbildats till intendentur samt marinens

och flygvapnets grundrekrytering av aspiranter som direkt efter studentexamen utbildats uteslutande för uppgifter inom intendenturtjänstens område. Resultatet har blivit att vidareutbildning tills vidare skall ske av officerare som gått igenom militärhögskolans allmänna kurs. Detta bl a för att man i nuvarande vakanssituation snabbare skall få fram färdigutbildade intendentur.

VISS KOMMENDERING

Efter den sålunda genomgångna utbildningen är avsikten att vissa intendenturofficerare skall kunna kommenderas till högre kurs med förvaltningsinriktning vid militärhögskolan (MHS). Somliga skall få möjligheten att genomgå specialutbildning i t ex drivmedelstjänst eller livsmedelstjänst som stöd för tjänstgöring vid FIV:s olika byråer. För några kommer också ifråga kommendering till försvarets läroverk (FL).

Ett ämne som kommer att få stort utrymme i specialutbildningen är ekonomisk utbildning i nivå med den akademiska — kanske samordnad med denna så som redan sker för flygvapnets nuvarande aspirantkurs.

MILITAREKONOMER

En pådrivande faktor bakom intresset för ekonomiutbildningen och behovet av kvalificerade militärekonomer är de pågående försöken i Försvarskostnadsutredningens regi vid bl a F10 samt den av Försvarsdepartementet påbörjade programbudgeteringen. Dessa nyheter följs med stort intresse av alla berörda och väntas få stor inverkan i framtiden bl a på den del av tjänsten som intendenturpersonalen företräder.

● Det är således många faktorer som talar för att den nya intendenturkåren går ytterst intressanta och dynamiska tider till mötes. Den sammanslagna enheten väntas också kunna komma att tillvarata personalintressena på ett effektivt sätt. ■



Först skall då konstateras att det numera föreligger ett partsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren på ett sätt, som ej var för handen före förhandlingsrättens tillkomst. För arbetsgivaren sköts förhandlingarna av Statens avtalsverk (SAV). Chefen för flygvapnet företräder inom sitt verksamhetsområde arbetsgivaren. I förhandlings-sammanhang kan chefen för flygvapnet göra sin stämma hörd genom att till SAV lämna förslag i frågor som bör bli föremål för förhandling. Den direkta kontakten med avtalsverket upprätthålls genom två namneligen utsedda officerare i flygstaben. De nya förhållandena innebär inte att chefen för flygvapnet är förhindrad att i personalvårdande syfte ta de initiativ som normalt åligger en chef.

BRUSTNA FÖRHOPNINGAR

Förhoppningarna att i den nya förhandlings-situationen de militära myndigheterna — i större utsträckning än

vad som varit fallet före förhandlingsrättens införande — skulle få tillfälle att mera direkt lägga synpunkter på löne- och andra förmånsfrågor var stora. Det kan nu konstateras att så hitintills inte blivit fallet.

I några fall har också avtal som träffats fått en utformning som från chefens för flygvapnet synpunkt sett är mindre lämplig och som för chefen för flygvapnet blev känd först i och med att ramöverenskommelsen publicerades. Om under förhandlingarnas gång tillfälle beretts chefen för flygvapnet att i avtalsverket lägga facksynpunkter på dessa frågor, hade oformligheterna måhända kunnat undvikas. Det finns sålunda all anledning att arbeta för att kanaler öppnas för direkta kontakter mellan myndigheterna som företrädare för arbetsgivaren och avtalsverket som arbetsgivarens avtalslutande organ.

STORT ANSVAR

Före förhandlingsrättens införande in-

gavs framställningar om lönegradsförändringar och andra förmånsfrågor för personalen till Kungl Maj:t, som fattade beslut i dessa frågor eller i förekommande fall underställde dem riksdagens prövning. Sådana förslag skall numera inges till avtalsverket. Förändringar som kommer till stånd är alltså resultat av förhandlingsöverenskommelser. Att detta förfarande skulle tillämpas med avseende på förslag till gruppvisa lönegradsförbättringar var väl för alla uppenbart.

Det har emellertid visat sig, att liknande förslag som ingivits till Kungl Maj:t och som berört enskilda namngivna personer har vidarebefordrats till avtalsverket. Även dessa ärenden har sålunda förts över till förhandlingsområdet. Med hänvisning till vad som tidigare sagts om bristerna i chefens för flygvapnet möjligheter att för närvarande påverka dylika frågor är det uppenbart, att ett stort ansvar för att de löses

Det första året efter det att statstjänstemännen fått förhandlingsrätt närmar sig slutet. Det kan vara befogat att summera de erfarenheter som chefen för flygvapnet vunnit efter den första avtalsrörelsen, då den nya förhandlingsrätten har tillämpats.

Statens avtalsverk

en ny faktor

vid lönesättning

kommer att ligga på personalens förhandlingsombud, personalförbunden.

HEMLIGT

De förslag till gruppvisa lönegrads-förändringar och övriga förmåner som chefen för flygvapnet lämnar till avtalsverket inges som s k B- och C-listeunderlag. Underlaget kan ej offentliggöras då det, jämlikt sekretesskungörelsens 35:e paragraf, skall hållas hemligt i fem år.

Underlaget baserar sig på förslag som infordras från underställda myndigheter och är sålunda arbetsgivarens bedömning av vilka lönegrads- och övriga förbättringar som bör komma anställd personal till del. Liknande förslag, B- och C-listor, inges av personalförbunden varvid motsvarande frågor bedömts från arbetstägarens utgångspunkter.

PARTSFÖRHÅLLANDE

Sedan många år har chefen för flyg-

vapnet och personalförbunden i samband med förslag till äskanden inbördes utbytt tankar i hithörande frågor. Det partsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare som den nytillkomna förhandlingsrätten medfört — samt att myndigheterna av sekretessskäl ej kan informera om förslag som kommer att inges — bör inte få innebära någon förändring i detta förfarande. Chefen för flygvapnet är av den uppfattningen, att det är av stort värde att arbetsgivar- och arbetstägarsidan även under de nya avtalsförhållandena kommer till tals i dessa frågor. Chefen för flygvapnet hyser dessutom den förhoppningen att de gamla kontaktformerna även framdeles kan bibehållas.

ATT SÖKA SYNDABOCK

Det är lätt att i den upphettade atmosfär som kan uppstå, då i en avtalsrörelse motsatta uppfattningar skall brytas samman till en överenskommelse, man söker en syndabock för att de upp-

fattningar man fört till torgs ej resulterar i ett avtal som helt tillgodoser de synpunkter man företräder. Från förbanden har sådana signaler förnummits som följd av utformningen av överenskommelsen om flygtidstillägget, varvid skulden härför lagts än på den ena än på den andra parten.

• Det är då viktigt att minnas att de överenskommelser som träffas är en följd av förhandlingar, som i de flesta fall innebär kompromisser. Dessa tillgodoser naturligtvis inte alltid helt den berörda personalens önskemål. Man bör också göra klart för sig, att en överenskommelse inte behöver vara slutgiltig, utan att det i nästa avtalsrörelse kan finnas möjlighet att komma igen och rätta till vad som blivit vrångt i den förra. Chefen för flygvapnet kommer för sin del att verka för att avtal, som från chefens för flygvapnet synpunkt sett fått en ej tillfredsställande utformning, kommer att ändras. ■

Den centralköksidé som artikeln behandlar är väl i första hand avsedd att realiseras vid tillkomsten av nya etablissemang. Hur man skall tillämpa den vid befintliga förband när det gäller att lösa befälskårernas mässproblem har dock också aktualiserats. Främst i samband med den s k generalplaneringen av försvarets etablissemang — (Generalplanering innebär att förbandens byggnadsbehov och tillgångar granskas med utgångspunkt från fastställda normer. Planeringen genomförs vid s k generalplanemöten där myndigheter, som har intressen i denna fråga, deltar med expertis.)

För att få klarhet i hur man på högsta ort såg på centralköksidéns tillämpning vid befintliga militära etablissemang, gjorde representanter för intendenturverket, fortifikationsförvaltningen, försvarsstaben, sjukvårdsstyrelsen och statskontoret i februari 1965 en uppvaktning i försvarsdepartementet. Följande utdrag har gjorts ur en PM som förelades vid sammanträdet:

— Vid huvuddelen av försvarets förband finns mässar som i förekommande fall, efter mindre iståndsättning, torde kunna utnyttjas under överskådlig tid framåt. Ett genomförande av en omlokalisering av samtliga mässar och marketenterier

i anslutning till matinrättningen skulle medföra oöverkomliga kostnader.

LOKALISERING

Det syns dock lämpligt att där nybyggnad eller kostsamma iståndsättningar av mässar och marketenterier erfordras, dessa om möjligt lokaliseras till matinrättningen (befintlig eller kommande).

Vid projektering av matinrättning skall markutrymme för och anslutning till mässar och marketenterier anges på ritningen. Funktionen i sin helhet nyprojekteras endast i den utsträckning någon av dessa kräver nybyggnad inom överskådlig framtid (10—15 år).

TILLBYGGE

Om befintliga mässlokaler är tillräckliga för sällskapsrum men ej kan rymma "ätandefunktionen", bör utrymme för det senare ändamålet om möjligt tillbyggas matinrättningen. Det skall därvid finnas utbyggnadsmöjligheter för sällskapsrum.

■ I en PM som upprättades efter uppvaktningen sägs:

— Efter diskussion fastställdes som handlingslinje för den fortsatta projekteringen det i tidigare PM framförda förslaget. De nackdelar, som från personal-

synpunkt skulle uppstå med t ex delade mässlokaler, fick man under en övergångsperiod acceptera.

Statssekreteraren framhöll att här överenskomna riktlinjer för projektering måste betraktas som grundläggande principer. Avvikelser av olika orsaker kan bli nödvändiga i de enskilda konkreta fallen.

TRIVSELFAKTOR

Det torde inte råda någon tvekan om, att vid nybyggnad av etablissemang eller när flera mässar inom ett förband måste ersättas med nybyggnader, idén med mässarna grupperade kring ett centralkök är riktig — om hänsyn tas till enbart byggnads- och driftsekonomiska synpunkter. Om emellertid även trivselfaktorn vägs in, kan det ifrågasättas om en sådan lösning av mässförhållandena är den bästa. En av förutsättningarna för att denna väsentliga faktor skall kunna tillgodoses är att den gemensamma matsals- och mässbyggnaden kan placeras i en trivsam miljö, där utrymme finns som medger att den kan omges av grönområden.

Då det gäller en nyanläggning är väl detta närmast en planeringsfråga, som bör kunna lösas av skickiga arkitekter. Helt annorlunda ställer det sig, när det



blir fråga om att till en befintlig matinrättning ansluta en eller flera befälmässor för att tillämpa centralköksidén. Chefen för flygvapnet har tagit fasta på statssekreterarens uttalande, att "avvikelse av olika orsaker kan bli nödvändiga i de enskilda konkreta fallen". CFV anser, att även om inriktningen att vid nyprojektering söka realisera tanken om enhetskök i princip kan accepteras, så kan mässfrågorna icke alltid lösas efter en generell mall. Frågan måste prövas från fall till fall, varvid trivsselfaktorer likaväl som byggnads- och driftskostnader bör vägas mot varandra.

SNABBT! . . MEN HUR?

Byggnadsbeståndet vid flygvapnets förband är sådant, att behov av nybyggnad av matsalsbyggnader ej annat än i något enstaka fall torde vara aktuellt inom den närmast liggande tioårsperioden. Tillämpningen av centralköksidén vid flygvapnets förband är sålunda alls inte någon aktuell fråga. Intressant är i stället hur mässförhållandena snabbt skall kunna bringas till en lösning, som tillgodoser befälskårernas berättigade krav på trivsamma mässlokaler.

Med ledning av hittills vunna erfarenheter från generalplanemöten kan sägas, att officers- och underofficersmässarna i allmänhet uppfyller fastställda normer och som regel sålunda icke innebär några problem. Om normerna nu ej helt

tillgodoses, kan frågan som regel lösas genom smärre ombyggnadsåtgärder. Kökens utformning medger att dessa kårer har möjlighet att driva hushåll i egen regi.

KUPONG-MATSAL

När det gäller underbefälmässarna är bekymren emellertid större och svårare att komma tillrätta med. Detta sammanhänger med att underbefälet vid flygvapnet hittills icke disponerat befälmässor med matsal på samma sätt som officers- och underofficerskårerna. Underbefälet har för "ätandefunktionen" hittills varit hänvisade till att utnyttja den s k kupongmatsalen i flottiljens matinrättning och den för underbefälet avsedda delen av markententeriet som sällskapslokal.

Om man utgår från de ytmässiga normerna, är de mässlokaler som underbefälet disponerar som regel otillräckliga. De är i många fall dessutom otrivsamma. Kupongmatsalen är ej heller underbefälets matsal utan disponeras även av viss annan personal. Ej heller matsalarna uppfyller i många fall fastställda utrymmesnormer. De medger inte att underbefälskårerna bedriver någon form av självhushåll — antingen det gäller att göra detta i dess vidaste bemärkelse, vilket vissa kårer framfört önskemål om — eller att i egen regi driva

begränsat hushåll med tillgång till pentry.

ETT FORSTA STEG

När man sökt finna en lösning på underbefälets mässproblem, har vid generalplanemötena framförts att den enda radikala lösningen är nybyggnad. Om man enbart följer statssekreterarens i försvarsdepartementet inledningsvis redovisade uttalande om den grundläggande principen och glömmar att "avvikelse av olika orsaker kan bli nödvändiga i de enskilda konkreta fallen", kan en lösning som innebär att matsal och kök anordnas i anslutning till befintliga sällskapsutrymmen — som i de flesta fall är belägna i markententerbyggnaden — ej komma till stånd. Dessa borde då i stället anslutas till matinrättningen. Vid generalplanemötena har det i flera fall hävdats, att en sådan lösning borde väljas som ett första steg mot slutmålet — militärrestaurangen.

● Enligt chefens för flygvapnet uppfattning bör om möjligt — inom ramen för vad som är ekonomiskt försvarbart — även underbefälskårernas mässförhållanden ordnas på samma sätt som för officers- och underofficerskårerna. Chefen för flygvapnet tillmäter härvid trivsselfrågan stor betydelse. CFV kommer att verka för att — vid förband där mässförhållandena inte är tillfredsställande lösta — snara åtgärder vidtas för att så långt medelstillgången tillåter råda bot på dessa förhållanden. ■

Centralköksidén

lämpligast

för nya mässor

"Militärrestaurang" skall det heta skrev Expressen i en artikel den 15 juli i år och fortsatte: — Först slår det igenom vid nya I 1 vid Granhammar i Västra Ryd åt Sigtunahållet och därefter vid Ing 1, som skall flytta till Almnäs i Södertäljetrakten. Sedan blir det väl norm för alla försvarets tillkommande etablissemang. Bort således med alla separata, friliggande mässor med sina egna kök för olika befälskårer. Den nya idén — restaurangsystemet — är att mässorna och manskapsmatsal placeras under samma tak kring ett gemensamt centralkök.

Den civila personalen rekryteras huvudsakligen lokalt och det är vederbörande chef som anställer dessa befattningshavare. Det sker således inte någon central uppföljning av läget vad gäller denna kategori.

• Hittills har det inte varit några allvarliga svårigheter att rekrytera civila tjänstemän. Däremot har rörligheten främst vad gäller biträdespersonal varit stor. Detta beror på att tillgången på arbete för denna typ av personal är stor

på den civila marknaden. Helt naturligt har denna rörlighet varit störst vid de staber och förband som ligger i närheten av större städer. Trots detta är vakanserna bland de civila tjänstemännen inom flygvapnet mindre än bland andra kategorier.

• Även när det gäller de civila arbetarna har närheten till större städer påverkat de lokala chefernas möjligheter att behålla personalen. Det har visserligen inte mött några större svårigheter

att rekrytera lämplig personal, men sedan den väl fått viss utbildning inom flygvapnet, har den blivit begärlig för den civila marknaden som kunnat locka med högre löner. De vakanser som förekommer bland denna kategori är koncentrerad till förbanden i närheten av Stockholm.

• Vakanserna bland den civila personalen är färre än inom andra kategorier. Detta innebär dock inte att läget är tillfredsställande. ■

Lättast rekrytera civil personal

Delar man upp i kategorier den personal — inklusive de värnpliktiga — som ingår i flygvapnets fredsorganisation, finner man att 25 proc är civila tjänstemän och 17 proc är kollektivanställda arbetare. De tjänstgör såväl vid våra staber som vid våra förband.



Ett vinterläger för utbildning av flygvapenpojkar i fälttjänst stod länge på flygvapnets och flygvapenföreningarnas riksförbunds önskelista. Då utbildningen till största delen avsågs ske på skidor, borde lägret vara så beläget att god snö-tillgång alltid säkerställdes.

Utbildningslägret

som lockar

flygvapenpojkar



Ett sådant läger hittades i Hemavan och önskemålet realiserades under vintersportlovet 1965 då flygvapenföreningarnas riksförbund ställde medel till chefens för flygvapnet förfogande för utbildning av 150 flygvapenpojkar. Pojkarna förlades till Hotell Björnbergsgården, nio km norr om Hemavans samhälle.

Under vintersportlovet 1966 ordnades en liknande kurs på samma plats, och då utbildades inte mindre än 267 flygvapenpojkar i fälttjänst. Det stora intresse som visades 1965 och 1966 för detta slag av utbildning ansågs motivera permanentning av platsen och kurserna.

OMVÄXLANDE PROGRAM

Under 1965 anordnades två utbildningsgenomgångar — under 1966 tre. In-

ställelse till utbildningsplatsen skedde varje söndag, utryckning varje följande lördag. Under veckodagarna anordnades ett omväxlande program bestående av skolskjutning, strid och försvar av motståndsnaste, övning i bivackslagning vintertid, sjukvårdstjänst m.m.

Utbildningen i sjukvård var upplagd så, att kunskaperna skulle vara till nytta även från civil synpunkt (åtgärder vid benbrott, åtgärder vid kylskador m.m.). All utomhustjänst genomfördes på skidor, vilket medförde ett visst problem. Skidorna ville åt etta håll och eleven åt ett annat. Med tålamod och träning gick det dock bättre.

SLALOMTRÄNING

På nöjessidan stod en utflykt till den

lättbestigna fjälltoppen Valletjokko samt lektion i slalombacken vid Hemavans högfjällshotell. Kvällarna fördravs med film, föredrag samt spel av olika slag (minibowling, bordtennis m.m.).

● Inget nöje varar beständigt. Veckorna gick fort och vid varje kursavslutning kom eleverna överens om att försöka göra sig förtjänta av att få delta i kommande "Premiumkurser" vid den trevliga Björnbergsgården. Flygvapnet och flygvapenföreningarnas riksförbund hälsar alla nya och gamla elever välkomna till kurserna under vintersportlovet februari/mars 1967 och hoppas att även då kunna bjuda på en trevlig och givande vecka. ■

antalet tjänster för aktiva officerare...
 250, av vilka som kommenderingsreserv...
 34 arvodestjänster...
 officerare, vilka omfån...
 tjänster för aktiva officerare...
 till nuläget innebär det...
 7 tjänster för aktiv...
 Bland de tjänster som tas be...
 en tjänst vid arméstabens tr...
 en tjänst för major i tru...
 vilka bada ersatts av trängofficera...
 officerarna i intende...

Officerare blir ännu attraktivare
 Det naturligaste synes vara, säger förbunden, att man inte uppställer krav på genomgången TIS-Tp för anställning såsom pilot i kommersiell flygtrafik. Kravet torde inte heller lövas för den pilotrekryteringskampen för SAS som sker i nordnordvästliga länder. Över man inte enkligt från formell av ge någon TIS-flygutbildning. Förövare med vidare utbildning (och utkomngangen naturligtvis oförhållna pilot civil pilotjänst. I fart. Förslaget officerare som de na redan undande underofficerarell aret (i 20 21-utredningen upp för ett antal illads såsom en oaterkalleligt i adorns sydes e lar a

Gemensamma Intendenturkåren startar den 1 oktober

Chefen för	15 9 1967	10	19
Principbestället om en gemensam intendenturkåren bl. a. att		293	293
Av dem frammanför i ärendet har		19	102 (101)
gemensamma kåren över läns		1,055 (1,210)	192 (137)
		214 (268)	220 (220)
		615 (776)	25 (99)
		290 (315)	290 (315)
		355 (355)	44 (44)
		154 (11)	154 (11)

Fältflygarförslag dröjer

Underofficers- och underbefäl förbunden har i en gemensam upp- vaktning i Försvarsdepartementet under april månad funnit anled- ning efterhöra läget i den av che- ren för flygvapnet den 30/9 1967 ngivna överarbetade versionen av orslaget till ny flygförarorganisa- on. Samtidigt har förbunden i en emensam promemoria anlagt prin- iella synpunkter på CEV:s för- e. Vid uppvaktningen framkom- te departementet icke av berett att ta några förslag till arets riks- i fältflygarfragan, övervägan- pagar om sattet för fragens alla handläggning.

Personalläget
 Fjärde huvudutredningen har under senare a- ri medonchallit ex analys av personalläget men nor försvaret i stort. Na också i ar- Knappten på arbetskraft gör det - motvändig att personalutvecklingen klarlägga - så att resurserna rätt kan av- vägas mellan skilda behov, fastslas det positionen Tjänstsnöegrad

Underofficerarna önskar direktrekrytering!

En kort notis i närmast föregån- ne ansag vi oss här i **UBEF-TID** kunna utgå ifran att underofficerar na när det gällde den framtida nivan för sin utbildning i s. k. allmänna läroämnen siktade på en oavkortad Den svenske underofficeren, som i decembernumret av samma veva som ivarande nr be- från

Reservanställning av vpl officer kan ske tom 1968

Enligt tidsbegränsat beslut om reservanställning to- rade mom armén meddelade Kungl Maj i den 3- ofen för armén för uttill 31 12 1968 anställa hu- of som kapten i arméns reserver. Förutom lant- skall den sökande uppfylla följande villkor. tärskola genomgången 105

Intendenturoffice

gemensamma intendenturka- rinen och flygvapnet finns e- denturofficerare i subalter och utbildning där pagar den. Dessa kommer att bestrida indementstjänster met, varvid ett mot följn. val kaptenstjänst

Rustmästare (mötsv.)	15		
Fste tekniker	15		
Flottiljpolis	13	43 (12)	1,513 (1,225)
Rustmästare (mötsv.)	13		232 (186)
Fste tekniker	13		2,007 (2,011)
Flottiljpolis	11		
Överfurir (mötsv.)	11		351 (437)
Fältflygare/flygnavi- gator	11		785 (1,243)
	11		270 (355)