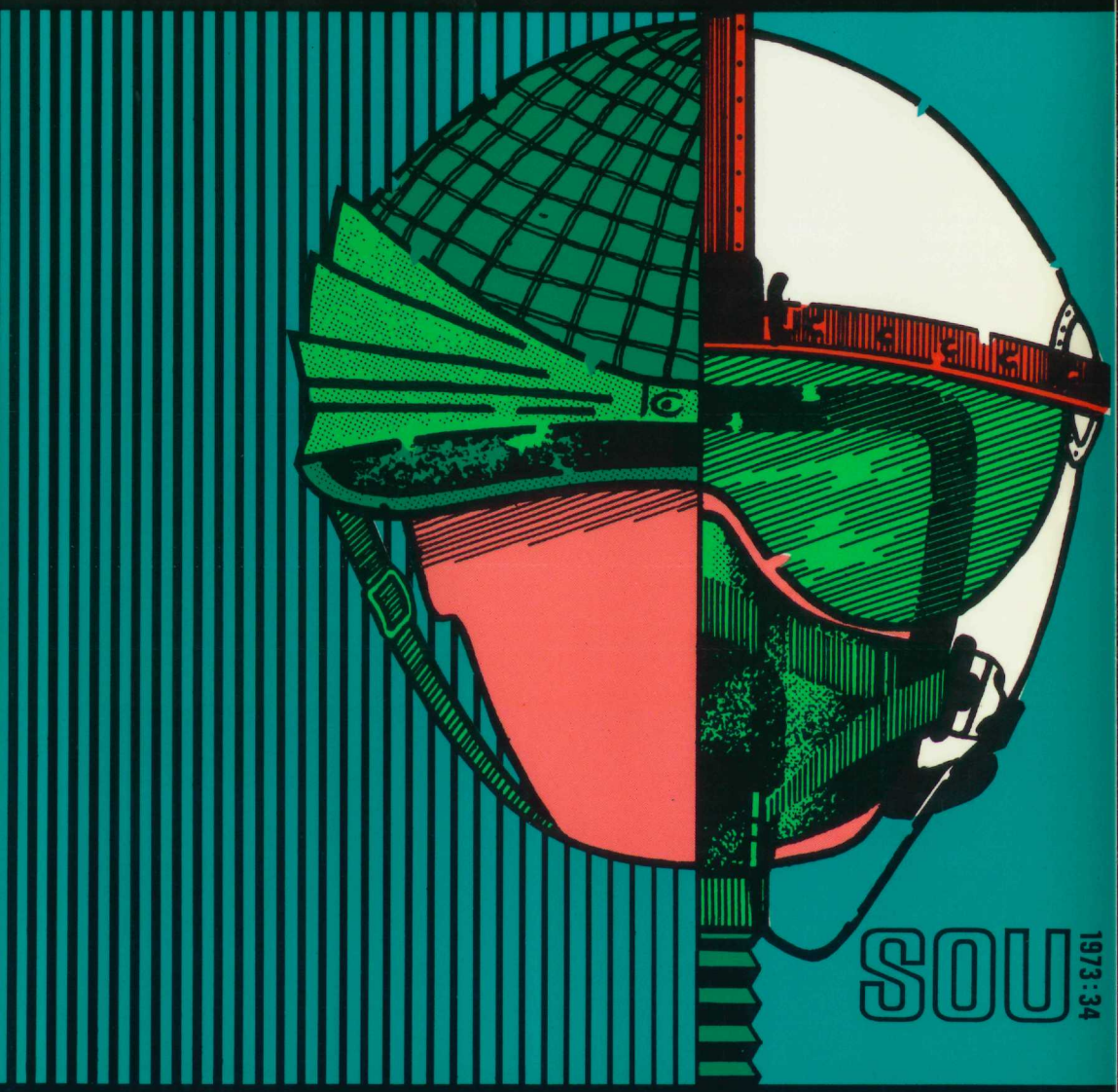
National Library
of Sweden

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013

FLYGVAPNETS BEFÄL



SOU 1973:34

REKRYTERING och UTBILDNING

Betänkande avgivet av Militära tjänstgöringsåldersutredningen

Statens offentliga utredningar
1973: 34
Försvarsdepartementet

Flygvapnets befäl

Rekrytering och utbildning

Delbetänkande avgivet av militära tjänstgörings-
åldersutredningen

Stockholm 1973

ISBN 91-38-01600-1

K L Beckmans Tryckerier AB Stockholm 1973

Till Statsrådet och chefen för Kungl. Försvarsdepartementet

Med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande den 6 december 1963 tillkallade chefen för försvarsdepartementet den 19 december 1963 numera överdirektören för försvarets rationaliseringsinstitut *Alf Resare*, tillika ordförande, numera byråchefen i försvarsdepartementet *Frithiof Borgquist*, numera chefen för Ostkustens örlogsbas, kommendören av 1. graden vid flottan *Lars H: son Lundberg* samt numera departementssekreterarna i finansdepartementet *Ivar Tiby* och *Otto Winther* för prövning av vissa frågor rörande användandet av äldre militär och civilmilitär personal.

Sedan Lundberg och Winther på därom gjorda framställningar entledigats från ifrågavarande uppdrag, tillkallade departementschefen genom beslut den 28 oktober 1971 numera flygsäkerhetsinspektören vid flygstaben, översten av 1. graden vid flygvapnet *Björn Hedberg* som utredningsman.

För att biträda de sakkunniga vid arbetet har departementschefen genom beslut vid olika tillfällen tillkallat ett antal experter m. m. över vilka en förteckning ingår som bilaga till detta delbetänkande. Till utredningens förfogande har vidare stått såsom sekreterare fr. o. m. den 11 januari 1964 numera överstelöjtnanten vid Kronobergs regemente *Carl-Fredrik Lindahl.*

Utredningen har arbetat under benämningen militära tjänstgöringsåldersutredningen (MTU).

Utredningen har tidigare överlämnat slutligt betänkande Militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969:33) med särskilt bilagshäfte (SOU 1969:34) i den fråga om tjänstgöringsåldrarna som utredningen ursprungligen hade att pröva.

Kungl. Maj:t remitterade genom beslut den 12 maj 1966 till utredningen vissa betänkanden och förslag rörande bl. a. fältflygares anställningsförhållanden. Härvid anmodades utredningen avge utlåtande efter att ha verkställt översyn av behovet av befälspersonal inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer. Arbetet såsom befälsutredning för flygvapnet har utredningen bedömt böra principiellt inriktas på att göra upp förslag till en ändamålsenlig befälsordning och till befälets vid flygvapnet inbördes gruppering, rekrytering och utbildning. Inom ramen för detta har utredningen, med hänsyn till rådande osäkerhet om flygvapnets framtida organisation och för att inom rimlig tid kunna redovisa vissa resultat, valt att inledningsvis inrikta arbetet på frågorna om befälets rekrytering och utbildning.

Utredningen får härmed vördsamt överlämna delbetänkande i befälsordningsfrågan, benämnt Flygvapnets befäl – rekrytering och utbildning.

Stockholm i september 1973.

A. Resare

Frithiof Borgquist *B. Hedberg* *I. Tiby*

/C.-F. Lindahl

Innehåll

Kapitel 1 *Sammanfattning* 17
1.1 Allmänt 17
1.2 De organisatoriska utgångspunkterna m. m. 18
1.3 Principiella synpunkter 19
1.4 Nivågruppering och befälsstruktur för yrkesofficerare 20
1.5 Yrkesfackens uppbyggnad 22
1.6 Rekrytering och utbildning av yrkesofficerare 23
1.7 Rekrytering och utbildning av värnpliktigt och reservanställt befäl 27
1.8 Genomförande och konsekvenser 28

Kapitel 2 *Översikt över befälsfrågan* 30
2.1 Inledning 30
2.2 Kort återblick i befälsfrågan 30
2.3 1960 års befälsordningsbeslut 31
2.3.1 Befälsgrupper 32
2.3.2 Officerare på aktiv stat 32
2.3.3 Underofficerare på aktiv stat 34
2.3.4 Underbefäl på aktiv stat 36
2.3.5 Befälsstaternas uppbyggnad 36
2.3.6 Befälsordningen vid arméns specialtruppslag 40
2.4 Tjänsteställningssystemet 41

Kapitel 3 *Utredningens direktiv och utredningsarbetets bedrivande m. m.* 43
3.1 Utredningens direktiv m. m. 43
3.2 Precisering av utredningsuppdraget 43
3.3 Gränsdragning till andra utredningar m. m. 45
3.4 Utredningsarbetets bedrivande m. m. 46

Kapitel 4 *Flygvapnets nuvarande befälssystem m. m.* 49
4.1 Flygvapnets nuvarande organisation 49
4.1.1 Allmänt 49
4.1.2 Fredsorganisation 50
4.1.3 Krigsorganisation 52
4.2 Allmänt om rekrytering och anställning av stambefäl vid flygvapnet 53
4.3 Allmänt om utbildningen vid flygvapnet 54

4.4 Regementsofficerare 55
4.4.1 Rekrytering 55
4.4.2 Utbildning 56
4.4.3 Uppgifter 58
4.5 Kompaniofficerare 59
4.5.1 Rekrytering 59
4.5.2 Utbildning 60
4.5.3 Uppgifter 61
4.6 Gruppchefer och plutonsofficerare samt flottiljpoliser 62
4.6.1 Rekrytering 62
4.6.2 Utbildning 63
4.6.3 Uppgifter 64
4.7 Fältflygare och flygnavigatörer 66
4.7.1 Rekrytering 66
4.7.2 Utbildning 66
4.7.3 Uppgifter 68
4.8 Civilmilitär teknisk personal 68
4.8.1 Rekrytering 68
4.8.2 Utbildning till och som flygtekniker 69
4.8.3 Utbildning till och som mästare 70
4.8.4 Uppgifter 70
4.9 Stampersonalens fördelning på verksamhetsområden (fack) . . 72
4.10 Rekryteringsutfall och personalläge 74
4.10.1 Personalstater 74
4.10.2 Rekryteringsutfall 75
4.10.3 Förtidsavgångar 76
4.10.4 Personalläge 77
4.11 Tidigare reformförslag 78
4.11.1 Allmänt 78
4.11.2 Reformförslag rörande fältflygare 78
4.11.3 Anställning av kvinnlig personal i militära och civilmilitära befattningar 79
4.11.4 Underofficersförbundets framställning om utbildningsreform 79

Kapitel 5 *Utredningens principiella synpunkter på befälsordningen vid flygvapnet* 81
5.1 Vissa grundläggande utgångsvärden 81
5.1.1 Befälsuppgifterna och den militära utvecklingen . . . 81
5.1.2 Beredskapsaspekterna 83
5.2 Den organisatoriska utvecklingen 85
5.3 Flygtidsproblematiken 87
5.4 Utredningens överväganden och slutsatser 90
5.4.1 Allmänt 90
5.4.2 Vissa rekryteringsaspekter 91
5.4.3 Flygtidsproblematiken 92
5.4.4 Förutsättningarna att utnyttja icke ständigt tjänstgörande befäl 94
5.4.5 Stambefälets lärar- och instruktörsuppgifter 95

5.4.6 Slutsatser och sammanfattning 97
5.5 Vissa konsekvenser m. m. 99

Kapitel 6 *Nivågruppering m. m. av befälsuppgifterna* 101
6.1 Allmänt 101
6.2 Organisatoriska utgångspunkter 102
6.2.1 Den framtida krigsorganisationen 102
6.2.2 Den framtida fredsorganisationen 104
6.3 Befälsuppgifterna i krig och fred 105
6.3.1 Allmänt 105
6.3.2 Befälsuppgifterna på B-nivån och högre nivåer 107
6.3.3 Befälsuppgifterna på K-nivån 107
6.3.4 Befälsuppgifterna på P-nivån 109
6.3.5 Befälsuppgifterna på T-nivån 110
6.3.6 Befälsuppgifterna på G-nivån 111
6.3.7 Fackvis sammanfattning av befälsuppgifterna i krig och fred 111

Kapitel 7 *Rekryteringsprinciper och befälsstruktur* 114
7.1 Allmänt 114
7.2 Vissa utgångspunkter 115
7.3 Rekryteringsprinciper 117
7.4 Befälsstruktur 119
7.5 Slutsatser och sammanfattning 127

Kapitel 8 *Yrkesfackens uppbyggnad* 130
8.1 Allmänt 130
8.2 Fredsorganisationsutveckling 131
8.2.1 Allmänna utgångspunkter 131
8.2.2 Flygförarbehovet 131
8.2.3 Personalbehov för allmänmilitär utbildning 133
8.2.4 Facket motor- och räddningstjänst 135
A. Plutonsofficerare 135
B. Kompaniofficerare 137
8.2.5 Facket teknisk tjänst 137
8.2.6 Kommenderingsbehov och befälsreserv 138
8.3 Balansen mellan krigs- och fredsuppgifter 138
8.3.1 Allmänt 138
8.3.2 Regementsofficerare 139
8.3.3 Kompaniofficerare 139
8.3.4 Plutonsofficerare 140
8.4 Yrkesfackens principiella uppbyggnad 143
8.4.1 Allmänt 143
8.4.2 Regementsofficerare 144
8.4.3 Flygfacket i övrigt 146
A. Allmänt 146
B. Arbetsuppgifter för äldre kompaniofficerare i facket flygtjänst 147
C. Flygnavigatörer 150

8.4.4 Markfacken i övrigt 152
A. Allmänt 152
B. Kompaniofficerare 152
C. Plutonsofficerare 156

Kapitel 9 *Allmänna mål för rekrytering och utbildning* 161
9.1 Inledning 161
9.1.1 Allmänna utgångsvärden 161
9.1.2 Vissa definitioner m. m. 162
9.2 Extern rekrytering – Antagningskrav 163
9.2.1 Allmänt 163
9.2.2 Kraven på befälslämplighet 164
9.2.3 Kraven på förkunskaper i allmänna läroämnen 165
A. Nuvarande antagningskrav 165
B. Överväganden och slutsatser 166
9.2.4 Gränsdragning värnpliktsverket – flygvapnets uttagningskommission 167
9.2.5 Sammanfattning m. m. 168
9.3 Rekryteringsförutsättningar 168
9.3.1 Rekrytering av regementsofficersaspiranter i flygtjänst . 169
9.3.2 Rekrytering av regementsofficersaspiranter i striltjänst . 169
9.3.3 Rekrytering av kompaniofficersaspiranter i flygtjänst . 170
9.3.4 Rekrytering av plutonsofficersaspiranter 170
A. Plutonsofficersaspiranter i striltjänst 170
B. Plutonsofficersaspiranter i sambandstjänst samt i motor- och räddningstjänst 171
C. Plutonsofficersaspiranter i teknisk tjänst 171
9.3.5 Alternativa rekryteringsvägar 172
9.4 Normalutbildningsgångar m. m. 173
9.4.1 Allmänt 173
9.4.2 Behovet av "vapenofficersskolor" 174
9.4.3 Principiell uppbyggnad av normalutbildningsgångarna . 174
9.5 Allmänmilitär utbildning 176
9.5.1 Inledning 176
9.5.2 Nuläge 177
9.5.3 Utredningens överväganden och förslag 178
A. Allmänt 178
B. Utbildningsmål 179
C. Plutonsofficersutbildning 180
D. Kompaniofficersutbildning för markfacken 181
E. Utbildning i flygförarfacket 183
F. Regementsofficersutbildning i strilfacket 184
9.5.4 Sammanfattning 185
9.6 Ledar- och lärarutbildning 186
9.6.1 Nuläge 186
9.6.2 Utredningens överväganden och förslag 186
A. Allmänt 186
B. Utbildningsmål i stort 187
C. Omfattning 187

D. Delmål och inplacering 189
9.7 Fackutbildning 190
9.7.1 Allmänt 190
9.7.2 Fackutbildning i facket motor- och räddningstjänst . . 191
9.8 Övrig utbildning m. m. 191
9.8.1 Övrig militär utbildning 191
9.8.2 Fysisk träning och inre tjänst 192
9.8.3 Reservtid 192
9.9 Utbildning i allmänna läroämnen 192
9.9.1 Nuläge 192
9.9.2 Utredningens överväganden 193
A. Allmänt 193
B. Plutonsofficerare 193
C. Kompaniofficerare i markfacken 195
D. Kompaniofficerare i flygförarfacket 196
E. Regementsofficerare 196
F. Inplacering i utbildningsgångarna 197
9.9.3 Förslag 198
9.10 Särskild kompletteringsutbildning 199
9.10.1 Allmänt 199
9.10.2 Vissa synpunkter 200
A. Regementsofficersaspiranter 200
B. Övriga aspiranter 200
9.11 Synpunkter på övergång mellan olika yrkesofficersgrupper (sneddning) 202

Kapitel 10 *Rekrytering och utbildning av flygförarpersonal* . . . 203
10.1 Utbildningsmål 203
10.2 Rekrytering 204
10.3 Utbildningsgångarnas principiella uppbyggnad 205
10.3.1 Nuläge 205
10.3.2 Vissa utgångspunkter 206
10.3.3 Utredningens överväganden 207
A. Allmänt 207
B. Sammanhållen utbildning med prioritering av flygförarutbildningen 208
C. Delad utbildning med prioritering av utbildningen till befäl 211
D. Slutsatser och förslag 213
10.4 För flygförarpersonalen likartad utbildning och tjänstgöring . 215
10.4.1 Allmänt 215
10.4.2 Grundläggande flygförarutbildning (GFU) – Aspirantskola (AspS) 215
10.4.3 Typinflygningsskede (TIS) 216
10.4.4 Grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) 218
10.4.5 Fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) 218
A. Nuläge 218
B. Vissa iakttagelser och synpunkter 219
10.5 Normalutbildningsgång för regementsofficerare 221

10.5.1 Allmänt 221
10.5.2 Regementsofficersskolorna 221
10.5.3 Praktisk tjänstgöring 223
10.5.4 Allmän kurs vid militärhögskolan 224
10.5.5 Divisionschefskurs 225
10.5.6 Övriga synpunkter och sammanfattning 226
A. Högre kurs vid militärhögskolan 227
B. Sammanfattning 228
10.6 Normalutbildningsgång för kompaniofficerare 229
10.6.1 Allmänt 229
10.6.2 Kompaniofficersskola 230
A. Nuläge 230
B. Överväganden och förslag 230
10.6.3 Gruppchefskurs 232
10.6.4 Sammanfattning 232
10.7 Utbildningsgångar i vissa speciella fall 233
10.7.1 Allmänt 233
10.7.2 Exempel på utbildningsgångar i vissa speciella fall . 235

Kapitel 11 *Rekrytering och utbildning av regementsofficerare i striltjänst* 237
11.1 Utbildningsmål 237
11.2 Utbildningsgångens principiella uppbyggnad 238
11.2.1 Nuvarande utbildningsgång 238
11.2.2 Vissa utgångspunkter 239
11.2.3 Utredningens överväganden 240
A. Allmänt 240
B. Utbildningsgång med prioritering av utbildningen till befäl 240
C. Utbildningsgång med prioritering av fackutbildningen 242
D. Slutsatser och förslag 243
11.3 Normalutbildningsgång för regementsofficerare i striltjänst . 244
11.3.1 Allmänt 244
11.3.2 Grundläggande marktjänstutbildning (GMU) – Aspirantskola (AspS) 245
11.3.3 Regementsofficersskola 1 (ROS 1) 246
11.3.4 Regementsofficersskola 2 (ROS 2) 248
11.3.5 Fortsatt strilutbildning (FSU) 249
11.3.6 Regementsofficersskola 3 (ROS 3) 250
11.3.7 Allmän kurs vid militärhögskolan 250

Kapitel 12 *Rekrytering och utbildning av övrig personal i markfacken* 252
12.1 Utbildningsmål 252
12.1.1 Nuläge 252
12.1.2 Utredningens synpunkter och förslag 253
12.2 Rekrytering m. m. 254
12.2.1 Allmänt 254

12.2.2 Rekrytering till plutonsofficer 254
12.2.3 Rekrytering till kompaniofficer 257
12.3 Plutonsofficersutbildning 259
12.3.1 Nuläge 259
12.3.2 Utbildningens principiella utformning 260
12.3.3 Plutonsofficersskola 1 (POS 1) 260
A. Utbildningsmål m. m. 260
B. Fackutbildning 261
C. Övrig militär utbildning 263
D. Sammanfattning 263
12.3.4 Praktikskede efter POS 1 263
12.3.5 Plutonsofficersskola 2 (POS 2) 265
A. Utbildningsmål 265
B. Fackutbildning 265
C. Övrig militär utbildning 266
D. Sammanfattning 266
12.3.6 Praktisk tjänstgöring efter POS 2 267
12.3.7 Plutonsofficersskola 3 (POS 3) 268
A. Allmänt 268
B. Utbildningsmål 268
C. Fackutbildning 269
D. Övrig militär utbildning 269
E. Sammanfattning 270
12.3.8 Jämförelse mellan nuläget och MTU förslag 270
12.4 Kompaniofficersutbildning 270
12.4.1 Nuläge 270
12.4.2 Rekrytering 272
12.4.3 Utbildningens principiella utformning 272
12.4.4 Kompaniofficersskola 1 (KOS 1) 273
A. Utbildningsmål m. m. 273
B. Fackutbildning 273
C. Övrig militär utbildning 275
D. Sammanfattning 276
12.4.5 Yrkesutövningen efter KOS 1 277
A. Allmänt 277
B. Särförhållanden i striltjänst 278
C. Särförhållanden i motor- och räddningstjänst . . 278
D. Särförhållanden teknisk tjänst 278
12.4.6 Kompaniofficersskola 2 (KOS 2) 279
A. Utbildningsmål 279
B. Fackutbildning 279
C. Övrig militär utbildning 280
D. Sammanfattning 280
12.4.7 Yrkesutövningen efter KOS 2 281
12.4.8 Jämförelse mellan nuläget och MTU förslag 282

Kapitel 13 *Vidareutbildning och övergång mellan olika yrkesofficersgrupper (sneddning)* 283
13.1 Nuvarande ordning 283
13.2 Vissa principfrågor 284
13.2.1 Allmänna överväganden 284
13.2.2 Vissa åldersaspekter 286
13.3 Övergång från plutonsofficer till kompaniofficer 289
13.3.1 Allmänt 289
13.3.2 Vidareutbildning före övergång till kompaniofficer . 289
13.3.3 Fortsatt utbildning och kompetenstillväxt 291
13.4 Övergång från kompaniofficer till regementsofficer 291
13.4.1 Allmänt 291
13.4.2 Vidareutbildning före övergång till regementsofficer . 293
A. Allmänt 293
B. Förberedande kurs i taktik m. m. 293
C. Kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen . 294
13.4.3 Fortsatt utbildning och kompetenstillväxt 297
13.4.4 Sammanfattning 298
13.5 Övergång i vissa undantagsfall 298

Kapitel 14 *Specialutbildning och fortbildning* 300
14.1 Allmänt 300
14.2 Specialutbildning 301
14.2.1 Nuvarande specialutbildning 301
A. Materielutbildning 301
B. Befattningsutbildning 301
14.2.2 Utredningens överväganden och förslag 303
A. Materielutbildning 303
B. Befattningsutbildning 303
14.3 Fortbildning 304
14.3.1 Nuvarande fortbildning 304
14.3.2 Utredningens överväganden och förslag 306
A. Principiella synpunkter 306
B. Fortbildning vid förband 307
C. Fortbildning vid centrala kurser 307

Kapitel 15 *Vissa anställningsfrågor* 310
15.1 Allmänt 310
15.2 Kompaniofficerare i flygtjänst 310
15.2.1 Nuvarande system med korttidsanställning 310
15.2.2 Reformförslag 311
A. Chefens för flygvapnet tidigare förslag 312
B. Fältflygarutredningens betänkande 312
C. 1954 års värnpliktsavlöningsutrednings betänkande 313
15.2.3 Det provisoriska långtidsanställningssystemet . . . 313
15.2.4 Utredningens överväganden och förslag 314

A. Anställningsform 314
B. Civilanställningsförmåner 315
C. Övergångsanordningar 316
15.3 Övriga yrkesgrenar 317
15.3.1 Nuläge 317
15.3.2 Utredningens överväganden och förslag 317

Kapitel 16 *Värnpliktigt befäl och reservbefäl* 319
16.1 Allmänt 319
16.2 Principiella överväganden 320
16.2.1 Krigsorganisationens behov av värnpliktsbefäl . . . 320
A. Befattningar på nivå T 321
B. Befattningar på nivå P 322
C. Befattningar på nivå K 323
16.2.2 Befälsstruktur och utbildning 323
16.3 Värnpliktigt befäl 329
16.3.1 Nuvarande utbildning 329
16.3.2 Utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga 329
A. Flygtjänst 329
B. Striltjänst 330
C. Kommandocentraltjänst 331
D. Sambandstjänst 331
E. Stabs- och expeditionstjänst 331
F. Sjukvårdstjänst 332
G. Markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst 332
16.3.3 Utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga 336
16.3.4 Årligt utbildningsbehov 339
16.4 Reservanställt kompanibefäl 340
16.4.1 Nuvarande utbildning m. m. 340
16.4.2 Rekrytering av reservanställt kompanibefäl 341
16.4.3 Utbildning till reservofficer på nivå K 341
16.4.4 Anställning och tjänstgöring 344
16.4.5 Utbildningsväg och tjänsteställningsbefordran . . . 344
16.5 Annan reservpersonal 347
16.5.1 Förtidsavgången personal i reserv 347
16.5.2 Reservbefäl på plutonsbefälsnivå 348
16.6 Översyn av författningsbestämmelser 348

Kapitel 17 *Organisations- och personalförändringar m. m.* . . . 349
17.1 Allmänt 349
17.2 Förändringar av fackindelningen av yrkesofficerare 349
17.2.1 Allmänt 349
17.2.2 Avveckling av trupputbildarfacket 350
A. Allmänt 350
B. Plutonsofficerare 351
C. Kompaniofficerare 352
17.2.3 Avveckling av flottiljpolisorganisationen 353
17.2.4 Uppbyggnad av facket motor- och räddningstjänst . 354

17.3 Förändringar i stort av personalstater m. m. 354
17.3.1 Rekryteringsbehov vid extern rekrytering 354
17.3.2 Tjänster m. m. för aspiranter 355
A. Regementsofficersaspiranter 355
B. Kompaniofficersaspiranter 356
C. Plutonsofficersaspiranter 356
D. Förändringar jämfört med nuläget 357
E. Förslag 359
17.3.3 Införande av kompaniofficerare i flygförartjänst . . 359
17.3.4 Utbyte av civilmilitära tjänster mot militära 360
17.3.5 Utbyte av civila tjänster mot militära 360
17.3.6 Kommenderingsbehov och reserv för sjukdom m. m. 361
17.4 Förändringar rörande utbildningsanstalter 363
17.4.1 Tillkomst av nya utbildningsskeden – elevantal . . 363
17.4.2 Fördelning av utbildningen på utbildningsanstalter . 364
17.4.3 Förändringar av lärarbehov 365
17.5 Övriga frågor 365

Kapitel 18 *Övergångsåtgärder med anledning av ändrad utbildning* 368
18.1 Allmänt 368
18.2 Övergångsåtgärder med anledning av ändrade normalutbildningsgångar 369
18.2.1 Vissa utgångspunkter 369
18.2.2 Plutonsofficerare 370
A. Plutonsofficerare i striltjänst och i sambandstjänst 370
B. Plutonsofficerare i teknisk tjänst 371
C. Plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst . 373
D. Trupputbildare 374
E. Flottiljpoliser 374
18.2.3 Kompaniofficerare 375
A. Kompaniofficerare i flygtjänst 375
B. Kompaniofficerare i striltjänst och i sambandstjänst 377
C. Kompaniofficerare i teknisk tjänst 378
D. Kompaniofficerare i motor- och räddningstjänst . 379
E. Kompaniofficerare i trupptjänst 380
18.2.4 Regementsofficerare 381
A. Regementsofficerare i flygtjänst 381
B. Regementsofficerare i striltjänst 382
18.3 Övergångsåtgärder vad gäller vidareutbildning före sneddning 384
18.4 Införande av fortbildning 385
18.5 Införande av ny utbildning för värnpliktigt och reservanställt befäl 386
18.6 Synpunkter på möjligheterna att förlänga övergångsperioden 386

Kapitel 19 *Ekonomiska konsekvenser* 389
19.1 Allmänt 389
19.2 Kostnader för systemet med viss växling av uppgifter . . . 389
19.3 Vissa pensionskostnader 390

19.4 Kostnader för rekrytering och utbildning 390
19.5 Kostnader av övergångskaraktär 392
19.6 Sammanfattning 392

Bilagor

Bilaga 1 Förteckning över experter m. m. 394
Bilaga 2 Vissa av utredningen använda begrepp och förkortningar 395
Bilaga 3 Sammanställning av grad-, grupp- och nivåbenämningar 399
Bilaga 4 Förteckning över yttranden som efter remiss avgetts av militära tjänstgöringsåldersutredningen 400
Bilaga 5 Resultat av rekrytering till regementsofficer, flyglinjen 401
Bilaga 6 Resultat av rekrytering till regementsofficer, marklinjen 402
Bilaga 7 Resultat av rekrytering till plutonsofficer, stril 403
Bilaga 8 Resultat av rekrytering till plutonsofficer, signal . . . 404
Bilaga 9 Resultat av rekrytering till plutonsofficer, trupputbildare 405
Bilaga 10 Resultat av rekrytering till fältflygare 406
Bilaga 11 Resultat av rekrytering till reservofficer i marktjänst . 407
Bilaga 12 Förteckning över befälsbefattningar för flygvapenpersonal i krigsorganisationen 408
Bilaga 13 Behov av förstärkning av divisionerna i krig och fred . 412
Bilaga 14 Överslagsberäkning av behovet år 1980 av stampersonal för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga 417
Bilaga 15 Överslagsmässig fördelning av stambefälsuppgifterna i allmänmilitär utbildning (AMU) av värnpliktiga på yrkesfacken (utom flygförarfacket) 419
Bilaga 16 Mål för den allmänmilitära utbildningen i nuvarande yrkesofficersutbildning inom flygvapnet 420
Bilaga 17 Utbildningen i allmänna läroämnen i nuvarande yrkesofficersutbildning inom flygvapnet 422
Bilaga 18 Nuvarande mål för och omfattning av grundläggande flygförarutbildning (GFU) 425
Bilaga 19 Nuvarande mål för och omfattning av regementsofficerskurserna på flyglinjen 426
Bilaga 20 Nuvarande utbildningsmål för regementsofficerskurserna på marklinjen 428
Bilaga 21 Mål för fackutbildningen i nuvarande flygteknikerutbildning 429
Bilaga 22 Mål för fackutbildningen i nuvarande kompaniofficerskurs 2 och i nuvarande mästarkurser 431
Bilaga 23 Nuvarande utbildning till plutonsofficer (striltjänst och sambandstjänst) och till flygtekniker 433
Bilaga 24 Nuvarande utbildning till kompaniofficer (striltjänst och sambandstjänst) och till mästare 438
Bilaga 25 Förteckning över civila tjänster som föreslås resp. kan komma i fråga för utbyte mot tjänster för militär personal 441

1 Sammanfattning

1.1 *Allmänt* (kap. 2–4)

I detta delbetänkande lägger militära tjänstgöringsåldersutredningen fram förslag beträffande rekrytering och utbildning av flygvapnets befälspersonal. Eftersom det f. n. föreligger en betydande osäkerhet om flygvapnets framtida krigs- och fredsorganisationer anser sig utredningen f. n. inte kunna framlägga en fullständig utredning om flygvapnets befälsordning. I detta betänkande redovisas därför i huvudsak delförslag om rekryterings-, utbildnings- och karriärgångar samt preliminära beräkningar av det totala behovet, i det organisationsalternativ som förelagts utredningen, av personal inom olika grupper av befäl inkl. värnpliktigt och reservanställt befäl.

Utredningens arbete såsom befälsutredning för flygvapnet har skett på grundval av Kungl. remiss i maj 1966 av bl. a. ett antal betänkanden och förslag i fältflygarfrågan varvid utredningen anmodades avge utlåtande efter att ha verkställt översyn av behovet av befälspersonal inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer. Andra, närmare direktiv för utredningens arbete såsom befälsutredning för flygvapnet har inte meddelats. Hur utredningen uppfattat förutsättningarna för arbetet redovisas närmare i kapitel 3.

Utredningen gör vissa avgränsningar till annat pågående utredningsarbete och behandlar inte intendenturpersonal eller vissa grupper civilmilitär personal som trafikledare, meteorologer, läkare och flygingenjörspersonal.

Utredningen lämnar i kapitel 2 en översikt över utvecklingen i befälsfrågan och redogör för innehållet i 1960 års befälsordningsbeslut främst med avseende på befälsgruppernas huvuduppgifter i krigs- och fredsorganisationen, hur utbildningen för dessa uppgifter sker samt hur arméns befälsstater är uppbyggda. Utredningen redovisar också de av Kungl. Maj:t fastställda riktlinjerna för nytt tjänsteställningssystem inom krigsmakten.

1.2 *De organisatoriska utgångspunkterna m. m.*

Utredningen konstaterar att osäkerheten om den framtida flygvapenorganisationen är påfallande. Då emellertid visst organisatoriskt underlag, bl. a. vissa antalsuppgifter, fordras även vid prövning av frågor om rekrytering samt utbildnings- och karriärgångar har utredningen med ledning av bl. a. direktiven för pågående utredningsverksamhet i anslutning till försvarets fredsorganisationsutrednings (FFU) arbete gjort en översikt (kap. 5, avsnitt 5.2) över förväntad organisatorisk utveckling fram mot mitten av 1980-talet. Utredningen utgår därefter vid bl. a. preliminära beräkningar av befälsbehov från att flygvapnets fredsorganisation kommer att bestå av bl. a. nio flottiljadministrationer, fyra skolförband, en i stort oförändrad strilorganisation samt totalt 18 flygande divisioner (varav en lätt attack). Det personella innehållet i varje enhet antas i stort vara detsamma som i chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag från år 1971. I vissa fall gör dock utredningen egna beräkningar (jfr avsnitt 1.5 i det följande).

Utredningen konstaterar att flygvapnets krigsorganisation fram emot mitten av 1980-talet inte minskar i motsvarande grad som fredsorganisationen. Detta gäller främst krigsbasorganisationen men även staber och ledningsförband samt sambands- och strilorganisationerna. Även om osäkerhet föreligger om antalet enheter inom den framtida krigsorganisationen bedömer utredningen att kraven på befattningshavare inom olika enheter kan analyseras och värderas med erforderlig noggrannhet med avseende på befälsuppgifternas innebörd så att krigsbefattningar med likartade krav kan föras samman till grupper och så att dessa kan ordnas i förhållande till varandra – nivågrupperas.

Motsvarande analys och värdering samt nivågruppering av befattningar har även gjorts för fredsorganisationen i syfte att klarlägga bl. a. hur befattningshavare i krigsorganisationen av vilka krävs aktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet, tekniska kunskaper m. m. på lämpligaste sätt bör tas i anspråk i fredsverksamheten.

Befattningarna inom flygvapnets krigsorganisation hänförs av utredningen till någon av de befälsnivåer som gäller för krigsmakten. Dessa är:

Nivå B bataljonschefsnivå
Till denna nivå (grupp av befattningar) har utredningen i sina beräkningar även hänfört alla befattningar på nivåer över B-nivån

Nivå K kompanichefsnivå

Nivå P plutonchefsnivå

Nivå T troppchefsnivå

Nivå G gruppchefsnivå

I nuvarande organisation rekryteras och utbildas stambefäl för följande befälsgrupper

- regementsofficerare för uppgifter på nivå B och högre
- kompaniofficerare för uppgifter på nivå K
- plutonsofficerare för uppgifter på nivå T.

Extern rekrytering och utbildning sker f. n. till yrkesfack enligt tabell 1.1. De f. n. civilmilitära flottiljpoliserna rekryteras bland plutonsofficerare, trupputbildare.

Tabell 1.1 *Nuvarande indelning i yrkesfack vid extern rekrytering och utbildning till befäl på aktiv stat vid flygvapnet*

Befälsgrupp	Yrkesfack				
	flyg-tjänst	stril-tjänst	sambands-tjänst	trupp-utbil-dare	teknisk tjänst
regementsofficerare	1	1	–[1]	–	–
kompaniofficerare	–[2]	1	1	1	1[3]
plutonsofficerare	–[2]	1	1	1	1[4]

[1] Rekryteras internt genom vidareutbildning av regementsofficerare eller av kompaniofficerare i sambandstjänst.
[2] Huvuddelen av flygförarpersonalen utgörs av korttidsanställda fältflygare som provisoriskt getts möjlighet vinna anställning som extra kompani- eller plutonsofficerare.
[3] Mästarpersonal med civilmilitär ställning.
[4] Flygtekniker med civilmilitär ställning.

1.3 *Principiella synpunkter* (kap. 5)

Utredningen konstaterar att den organisatoriska utvecklingen inom flygvapnet innebär en gradvis förskjutning i relationerna mellan på ena sidan tillgången i fredsorganisationen på stampersonal och på andra sidan behovet i krigsorganisationen av motsvarande personal. Särskild uppmärksamhet ägnas därför frågan hur den för krigsorganisationen oundgängligen erforderliga stampersonalen skall kunna beredas lämpliga arbetsuppgifter i fredsorganisationen.

I krig vilar på varje befattningshavare ett ansvar att försvara sin arbetsplats och sig själv och på varje chef ett ansvar för att försvar ordnas och att underlydande personal leds och övas i detta försvar. Utredningen anser det därför nödvändigt att i flygvapnets olika yrkesfack integrera såväl duglighet i den speciella yrkesgrenen som en allmän förmåga att leda och instruera i markstridstjänst.

Slutsatsen av utredningens överväganden i dessa delar är att man bör säkerställa kvaliteten i krigsbasorganisationen resp. i sambandsorganisationen och strilorganisationen bl. a. genom att låta personal på aktiv stat, utöver nuvarande fredsuppgifter inom den tekniska tjänsten resp. sambandstjänsten eller striltjänsten, i fred också ha hand om allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. Detta innebär att kategorin trupputbildare bör utgå. Samtidigt måste personalstaterna för de befintliga personalgrupperna mästarpersonal, flygtekniker, sambandspersonal och strilpersonal ökas ut så att även de nya arbetsuppgifterna i fred för resp. fack kan bestridas.

Som konsekvens av utredningens syn på stambefälets inom flygvapnet uppgifter i krigs- och fredsorganisationerna föreslår utredningen att de f. n. civilmilitära grupperna mästarpersonal, flygtekniker och flottiljpoliser ges militär ställning.

En annan konsekvens är att värnpliktigt befäl och reservbefäl måste utnyttjas i ökad utsträckning. Utredningen utgår därvid från att den kompetens som bibringas personalen inom dessa befälsgrupper under grundutbildningen kan bibehållas och befästas under regelbundet återkommande befäls- och repetitionsövningar i krigsförband.

Utredningen ägnar vidare stor uppmärksamhet åt flygtidsproblematiken och därmed förknippade frågor. Det i de moderna flygplansystemen totalt möjliga flygtidsuttaget är starkt begränsat. Utredningen anser att, om krigsdivisionerna skall kunna ges ett godtagbart personalinnehåll, det är nödvändigt att färdigutbildad flygförarpersonal kontinuerligt ges fortsatt flygslagsutbildning och hålls krigsplacerad vid divisionerna så länge som möjligt. Utifrån f. n. kända förhållanden räknar utredningen härvid med en genomsnittlig högsta ålder om ca 38 år. Genom att krigsplaceringstiden på krigsflygplan sträcks ut minskar nämligen personalomsättningen vid divisionerna och flygtidsåtgången för den flygtidskrävande nyutbildningen begränsas.

Rekryteringen av stam- och reservbefäl bör enligt utredningen i princip ske på grundval av värnplikt och utbildningen bör inriktas så att förtidsavgångna aspiranter oavsett kategori på meningsfyllt sätt kan tas till vara som värnpliktigt befäl i krigsorganisationen.

1.4 *Nivågruppering och befälsstruktur för yrkesofficerare* (kap. 6–7)

Vid analyser och värderingar för att nivågruppera flygvapnets befälsbefattningar (jfr avsnitt 1.2) tas för varje befattning hänsyn till bl. a. grad av självständig beslutsfattning, konsekvenser av beslut, tidspress, krav på utbildning m. m.

Avgörande omständigheter vid val mellan yrkesbefäl och icke ständigt tjänstgörande befäl för befattningarna i krigsorganisationen är dels kraven på dagsaktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet och tekniska kunskaper, dels de särskilda krav på hög beredskap som måste ställas på vissa staber och förband inom flygvapnet, dels slutligen hur behoven av personal för utbildning, flygtids- eller striltidsproduktion, administration och förvaltning etc. i fredsorganisationen tillgodoses med yrkesbefäl.

Av tiden oberoende grundförutsättningar och grundkrav är att allt befäl på aktiv stat har att verka i två principiella huvuduppgifter – den ena i krigsorganisationen och den andra i fredsorganisationen. Inom båda dessa huvuduppgifter krävs av allt befäl på aktiv stat tre roller nämligen att verka som

- chef och ledare
- yrkesspecialist (fackman) och
- lärare och instruktör (utbildare).

Dessa tre huvudkrav förenar allt yrkesbefäl och gör det berättigat att betrakta yrkesbefälet som en enda grupp, *yrkesofficerare*. Inom ramen för detta gemensamma begrepp behandlar utredningen frågan om man inom denna grupp kan urskilja en naturlig underindelning av yrkesbefälet på kompetensgrupper med hänsyn till ekonomiska förhållanden och praktiska möjligheter. Med begreppet kompetensgrupp (eller befälsgrupp) avser utredningen en grupp av befäl som kännetecknas av en övervägande samstämmighet i fråga om uppgiftsinriktning och med denna sammanhängande rekryteringskrav, kompetensgivande utbildning m. m.

Behovet av yrkesbefäl för skilda uppgifter inom flygvapnet kan i princip tillgodoses på två huvudvägar – *extern rekrytering* (grundrekrytering) dvs. utbildning och anställning av ny personal resp. *intern rekrytering* dvs. vidareutbildning av redan anställd och för andra uppgifter eller uppgiftsnivåer utbildad befälspersonal.

Utredningen finner (kapitel 7) att extern rekrytering bör ske till yrkesfacken flygtjänst, sambandstjänst, striltjänst och teknisk tjänst. Personal till bl. a. räddningstjänsten (flottiljpoliserna) som f. n. rekryteras internt (bland trupputbildare) föreslås ingå i ett nytt, externt rekryterat yrkesfack, motor- och räddningstjänst. Utredningen har särskilt prövat om ett nytt externt rekryterat yrkesfack "bastjänst" bör införas men funnit övervägande skäl tala däremot. Chefspositionerna inom bastjänsten i krig bör, liksom hittills, rekryteras internt. Dock förutsätter utredningen att rekryteringen till dessa i ökad utsträckning sker genom vidareutbildning av personal som bedöms ha särskilda insikter i bastjänst m. m.

Rekryteringssystemet och befälsstrukturen bör enligt utredningen ge möjlighet

- för organisationen att på bästa sätt ta till vara varje enskilds kapacitet, förmåga och erfarenhet samt
- för den enskilde att i kraft av egna förutsättningar nå en häremot svarande ställning i organisationen.

Hänsyn måste tas till att åtskilliga typer av befattningar inom flygvapnets krigs- och fredsorganisation ställer höga krav på innehavaren i fysiskt och psykiskt hänseende och därför måste besättas med ung eller förhållandevis ung personal. Mot bakgrund av ålderskraven är det inte möjligt att införa ett system som helt bygger på enhetlig rekrytering och utbildning. Befälsstrukturen föreslås i stället utformad som en kombination av kategorivis och enhetlig rekrytering med inbyggda, relativt omfattande möjligheter för de därtill lämpade att gå över från en befälsgrupp till en annan. Härför talar också utbildningsekonomiska omständigheter.

Utredningen finner att man inom ramen för gruppen yrkesofficerare bör räkna med att flygvapnets stambefäl även framdeles bör innefatta följande tre undergrupper (kompetensgrupper)

- *regementsofficerare* som utbildas för att förhållandevis snabbt uppnå kompetens för uppgifterna i krig och fred på bataljonschefsnivå och högre nivåer
- *kompaniofficerare* som utbildas i flygtjänst för uppgifter på kompanichefsnivå och ev. senare i marktjänst och i övriga fack för befälsuppgifterna i krig och fred på kompanichefsnivå

- *plutonsofficerare* som utbildas för befälsuppgifterna i krig och fred på troppchefsnivå.

Extern rekrytering bör ske till

- regementsofficersutbildning i flygtjänst och striltjänst
- kompaniofficersutbildning i flygtjänst
- plutonsofficersutbildning i striltjänst, sambandstjänst, det nya yrkesfacket motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst.

Intern rekrytering bör ske till del av regementsofficerspositionerna och till alla kompaniofficersuppgifter utom de i flygtjänst.

1.5 *Yrkesfackens uppbyggnad* (kap. 8)

Som framgått av avsnitt 1.4 föreslår utredningen att nuvarande indelning av yrkesofficerare i yrkesfack (jfr tabell 1.1) ändras. Kategorin trupputbildare föreslås utgå. Ett nytt yrkesfack motor- och räddningstjänst tillkommer.

För flygförarfacket föreslår utredningen att systemet med korttidsanställda flygförare slutligt avvecklas varvid dessa ersätts med en ny kategori kompaniofficerare i flygtjänst. Dessa förutsätts utnyttjas i krigsdivisionerna upp till ca 38 års ålder och därefter huvudsakligen i andra flygtjänstuppgifter (flyglärare, transport-, helikopter- och målflygförare). Fredsdivisionerna förutsätts innehålla 16 förare (20 i spaningsdivision).

Behovet av plutonchefer och instruktörer för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga beräknas till sammanlagt ca 280. Dessa uppgifter fördelas på yrkesfacken i marktjänst. I övriga hänseenden utgår utredningen från de personalbehov som anges i chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag (jfr avsnitt 1.2).

Då trupputbildarfacket avvecklas kommer efter hand nuvarande rekryteringsunderlag för flottiljpoliserna att försvinna. Utredningen föreslår att personal i räddningstjänst får bilda stommen inom det nya yrkesfacket motor- och räddningstjänst. Detta sätts i övrigt samman av plutonsofficerare med fredsuppgifter i sjukvårdstjänst, i drivmedelstjänst (bestrids f. n. av civil personal) samt i transport- och fältarbetstjänst och kompaniofficerare med fredsuppgifter som chefer för flygfälts- och transportplutoner, "brandchef" (utredningens arbetsnamn på nuvarande förste flottiljpolis), utbildningsledare samt lärare i markstridstjänst och befälsutbildning.

Materialet rörande flygvapnets krigs- och fredsorganisationer på 1980-talet pekar i vissa fall tydligt på obalans mellan behovet av stampersonal i krigsorganisationen och beräknat behov av fredsuppgifter. Utredningens förslag när det gäller yrkesfackens uppbyggnad inrymmer en rad åtgärder som bl. a. syftar till att undvika denna obalans. En sådan åtgärd är den nyssnämnda fördelningen av trupputbildaruppgifter till övriga markfack.

Andra åtgärder innebär att kompaniofficerare i striltjänst i fred fullgör vissa stabs- och expeditionstjänstuppgifter samt att plutonsofficerare i striltjänst svarar för huvuddelen av bevakningsuppgifterna vid strilobjekt.

Plutonsofficerare i teknisk tjänst föreslås bestrida dels expeditions- och vakttjänstuppgifter, dels ca 270 uppgifter i verkstadstjänst genom utbyte av f. n. civila tjänster. Utredningen understryker att nämnda utbyte av civila tjänster är nödvändigt om det skall vara möjligt att rekrytera och i fredsorganisationen ha i tjänst de plutonsofficerare i teknisk tjänst som oundgängligen erfordras i krigsorganisationen. Vidare framhålls att utbytet inte bör inverka negativt på möjligheterna till rekrytering eller befordran av annan civil personal inom flottiljverkstäderna.

Utredningen behandlar slutligen också avvägningen mellan intern och extern rekrytering till regementsofficersuppgifterna på bataljonschefsnivån (inkl. högre nivåer) och anser sig därvid böra räkna med att något mer än ca 250 av totalt ca 680 uppgiftshavare bör rekryteras internt genom vidareutbildning av kompaniofficerare.

1.6 *Rekrytering och utbildning av yrkesofficerare* (kap. 9–14)

Rekryteringen av yrkesbefäl föreslås ske inom ramen för värnplikten. Rekryteringen till regementsofficer bör inriktas på dem som är plutonsbefälslämpliga medan övriga linjer i yrkesofficersutbildningen bör bygga på lägst gruppbefälslämplighet.

Utredningen använder begreppet *normalutbildningsgångar* för att beskriva utbildning fram till ett för varje kompetensgrupp och yrkesfack bestämt mål.

Normalutbildningsgångarna till yrkesofficer i skilda kompetensgrupper och yrkesfack bör bygga på rekrytering från lägst 2-årig gymnasieskola. De bör leda fram till befälsnivåer i krig och fred enligt följande

- *regementsofficerare*: kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefs (B-) nivå och högre nivåer,
- *kompaniofficerare*: kompetens för uppgifter i krig och fred på kompanichefs (K-) nivå samt
- *plutonsofficerare*: kompetens för uppgifter i krig och fred på troppchefs (T-) nivå.

Följande normalutbildningsgångar föreslås

- för regementsofficerare i
  flygförartjänst och
  striltjänst,
- för kompaniofficerare i dels
  flygförartjänst, dels markfacken
  striltjänst,
  sambandstjänst,
  motor- och räddningstjänst samt
  teknisk tjänst,
- för plutonsofficerare i markfacken
  striltjänst,
  sambandstjänst,
  motor- och räddningstjänst samt
  teknisk tjänst.

All kompetensbildning bör präglas av systematisk växling mellan *skolmässig utbildning* och *praktisk tjänstgöring* i befattningar såväl inom freds- som krigsorganisationerna. Samordning med värnpliktsutbildningen bör eftersträvas. Yrkesofficersutbildningen bör därför inledas med en gruppchefsskola (GS) eller aspirantskola (AspS) som leder fram till att aspiranten når kompetens för krigsplacering på gruppchefsnivå. Därpå följande skolmässiga utbildning bör delas upp på två eller flera skeden med mellanliggande praktisk tjänstgöring. Skolmässiga skeden benämns plutonsofficersskola (POS), kompaniofficersskola (KOS) eller regementsofficersskola (ROS). Skedena ordnas i nummerföljd t. ex. POS 1, POS 2, POS 3.

Utredningens förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare åskådliggörs i bild 1.1.

Varje normalutbildningsgång bör vidare byggas upp så att yrkesofficeren vid varje tidpunkt av den kompetensgivande utbildningen och efter uppnått mål för utbildningen kan göra en effektiv insats i de tre rollerna chef, fackman och utbildare. Särskild uppmärksamhet ägnas därför åt följande huvudgrupper av utbildning

- fackutbildning,
- allmänmilitär utbildning samt
- ledar- och lärarutbildning.

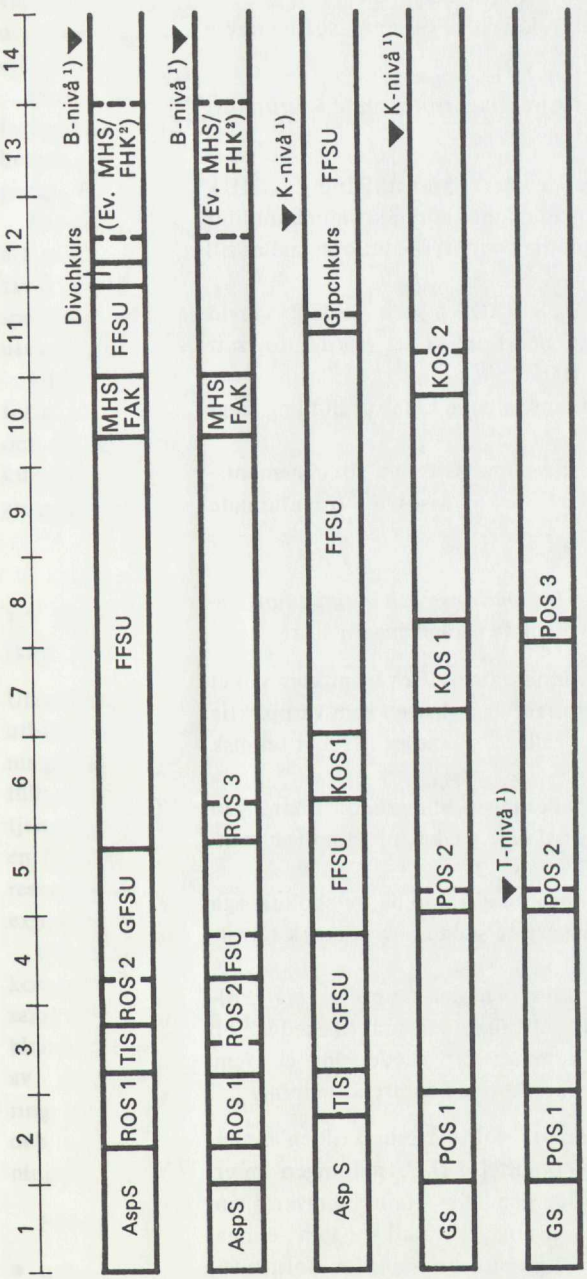
I fråga om fackutbildning bör nuvarande mål och omfattning med vissa smärre justeringar bibehållas. Viss specialutbildning bör föras in i normalutbildningsgångarna. Allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning bör enligt utredningen överlag förstärkas avsevärt.

Utbildningen i allmänna läroämnen kan begränsas under förutsättning att avsedd rekrytering erhålls från gymnasieskolan. Viss komplettering av plutons- och kompaniofficersaspiranters förkunskaper är dock oundviklig och föreslås främst omfatta ämnena svenska och engelska samt i vissa fall matematik och fysik för plutonsofficerare samt historia och samhällskunskap för kompaniofficerare. Utbildningen ges sådan omfattning att plutonsofficeren under utbildningens gång uppnår allmän behörighet för högre utbildning. Undervisningen i samhällsorienterande ämnen i kompaniofficersutbildningen motiveras av att kompaniofficerarna har betydelsefulla uppgifter på K-nivå som chefer och utbildare för värnpliktiga.

Flygförarutbildningen bör enligt utredningen (kapitel 10) bedrivas uppdelad på två normalutbildningsgångar, en regementsofficerslinje och en kompaniofficerslinje. Bl. a. föreslås följande förändringar i förhållande till nuvarande utbildning

- grundläggande flygförarutbildningen (GFU) ges ökat utbildningsinnehåll och omvandlas till aspirantskola (AspS)
- i AspS på kompaniofficerslinjen läggs in erforderlig undervisning i allmänna läroämnen
- kompaniofficerskurs ersätts med kompaniofficersskola och gruppchefskurs tillkommer på kompaniofficerslinjen

Bild 1.1 Utredningens förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare



¹ Pilen anger ungefärlig tidpunkt då befälsnivån uppnås.
² Ingår inte i normalutbildningsgången.

- militärhögskolans allmänna kurs (MHS/FAK) utökas med fem veckor varav tre är avsedda för förstärkt utbildning i krigsstabstjänst och för orientering och diskussion om metodfrågor i samband med utbildning och utbildningsplanering och två för flygtjänstgöring samt
- divisionschefskursen blir obligatorisk för alla regementsofficerare i flygförartjänst.

Föreslagen normalutbildningsgång för *regementsofficerare i striltjänst* (kapitel 11) innebär följande förändringar i stort

- i det inledande skedet, grundläggande marktjänstutbildning (GMU), ersätts utbildningen i allmänna läroämnen med förstärkt allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning varvid skedet omvandlas till aspirantskola (AspS)
- praktikskeden läggs in mellan AspS, ROS 1 och ROS 2 varvid nuvarande fackutbildning måste disponeras om så att viss del, fortsatt strilutbildning (FSU), förläggs efter ROS 2
- ett ytterligare skede (ROS 3) med främst allmän befälsutbildning läggs in i utbildningsgången
- MHS/FAK senareläggs och utökas på samma sätt som för regementsofficerarna i flygförartjänst varvid två veckor avses för orienterande tjänstgöring vid flygförband.

Föreslagna normalutbildningsgångar för *plutons- och kompaniofficerare i markfacken* (kapitel 12) innebär följande förändringar i stort

- rekryteringen till plutonsofficer sker inom ramen för värnplikten vilket förutsätter att den som antas som aspirant är inskriven som värnpliktig och har visat befälslämplighet (detta gäller f. n. endast i facket teknisk tjänst),
- det första skedet i plutonsofficersutbildningen blir grundutbildningen till värnpliktig gruppchef (gruppchefsskola) på härför lämpliga värnpliktsutbildningslinjer (jfr tabell 12.1 i kap. 12),
- den egentliga plutonsofficersutbildningen delas upp på tre skolmässiga skeden (POS 1–POS 3) med mellanliggande skeden av praktisk tjänstgöring,
- kompaniofficersutbildningen senareläggs och delas upp på två skolmässiga skeden (KOS 1 och 2) med mellanliggande praktikskede. För kompaniofficerare i striltjänst tillkommer ett skede om ca fem månader (efter KOS 1) som omfattar utbildning i datastridsledning.

Vidareutbildning och övergång från en yrkesofficersgrupp till en annan (sneddning) är ett led i rekryteringen (kapitel 13). Utredningen anser därför att den som sneddar skall fylla de generella kvalitetskraven i sin nya kompetensgrupp och vara lika allsidigt användbar som övriga yrkesofficerare inom denna. Det är viktigt att prövning av förutsättningarna för sneddning sker på grundval av ådagalagd praktisk duglighet under yrkesutövning efter avslutad normalutbildningsgång. Detta innebär att sneddning i normalfallen blir aktuell för plutonsofficeren tidigast några år efter POS 3 och för kompaniofficeren tidigast några år efter uppnådd K-nivå.

Plutonsofficerare som sneddar bör gå genom KOS 1. De bör dock få tillgodoräkna sig viss praktiktid från tidigare tjänstgöring.

Kompaniofficerare som sneddar bör gå genom MHS/FAK. De bör vidare, för att kunna tillgodogöra sig utbildningen vid allmänna kursen, dessförinnan gå genom en förberedande kurs i taktik m. m. samt få erforderlig komplettering av kunskaper i allmänna läroämnen.

Den f. n. förekommande *specialutbildningen* inom flygvapnet bör i huvudsak bibehållas (kapitel 14). Dock har vissa delar av det som nu betecknas som specialutbildning förts över till de normalutbildningsgångar utredningen föreslagit.

Utredningen föreslår vidare en återkommande *fortbildning* med syfte att yrkesofficerarna skall dels vidmakthålla de kunskaper som inhämtats såväl under den obligatoriska kompetensgivande utbildningen som under specialutbildningen, dels få dessa kunskaper anpassade till pågående utveckling.

Utredningen bedömer preliminärt att denna fortbildning bör äga rum i form av regelbundet återkommande (intervall som bör ligga mellan fem och tio år), centralt organiserade, korta kurser om en–två veckor. Dessa kurser bör i princip bedrivas gemensamt för de olika yrkesofficersgrupperna och yrkesfacken.

1.7 *Rekrytering och utbildning av värnpliktigt och reservanställt befäl* (kap. 16)

Utredningen föreslår inte någon förändring i fråga om nuvarande utbildning av plutons- och kompanibefälsvärnpliktiga. Ytterligare utbildningslinjer för värnpliktigt plutons- och kompanibefäl föreslås dock tillkomma. Utbildning av reservanställt befäl föreslås ske vid en striltjänstlinje, som ersätter nuvarande marklinje, samt vid en markstridslinje, en flyg/striltjänstlinje och en sambandstjänstlinje. Vid ca 40 års ålder bör reservbefälet gå över till uppgifter i underrättelsetjänst, stabs- och expeditionstjänst, personaltjänst och kommandocentraltjänst.

Utredningens förslag innebär att reservanställt befäl rekryteras bland kompanibefälsvärnpliktiga och utbildas under två reservofficerskurser samt under krigsförbandsövningar. Kompanibefälsvärnpliktiga rekryteras bland plutonsbefälsvärnpliktiga och utbildas vid kadettskola. Utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga sker vid plutonsbefälsskola. Rekrytering till flygtjänst/striltjänstlinjen förutsätts kunna ske bland regements- och kompaniofficersaspiranter i flygtjänst som avbrutit flygförarutbildningen.

Förslagen innebär vidare bl. a. att

- utbildningen av flygvapnets plutonsbefälsvärnpliktiga inom tjänstegrenarna markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst delvis bedrivs inom armén,
- reservbefäl i flyg/striltjänst placeras som flygnavigatör till ca 32 års ålder och därefter som biträdande spanings- och attacköervakare till ca 40 års ålder,

- reservbefälets tjänstgöringsskyldighet omfattar ca 170 dagar före utgången av det år vederbörande fyller 36 år och ytterligare 150 dagar före det år han fyller 47 år.

1.8 *Genomförande och konsekvenser* (kap. 17–19)

Utredningen utgår från att det nya utbildningssystemet kan börja tillämpas fr. o. m. ett basår vilket hypotetiskt sätts till år 1976. Aspiranter som antas för utbildning till yrkesofficer under basåret förutsätts följa de föreslagna normalutbildningsgångarna.

Yrkesofficerare och aspiranter under utbildning till yrkesofficerare som under basåret ännu inte avslutat den obligatoriska grundutbildningen enligt nuvarande utbildningsgångar bör föras över till de föreslagna normalutbildningsgångarna. Överföringen görs möjlig genom särskilda anpassade utbildningsskeden under en övergångsperiod.

Yrkesofficerare som före basåret avslutat den nuvarande obligatoriska grundutbildningen bör enligt utredningen ges förstärkt allmän befälsutbildning. För den skull föreslås kompletteringsutbildning som i första hand avses för personal som under basåret inte uppnått 40 års ålder.

Under övergången till nytt utbildningssystem uppstår ett avbrott i tillförseln av nyutbildade kompaniofficerare. Eventuellt uppkomna brister till följd härav får täckas genom ökad rekrytering på sikt. Den föreslagna senareläggningen av MHS/FAK innebär att allmänna kursen får inställas under ett till två år.

Rekryteringen av regements- och kompaniofficerare bör fr. o. m. basåret avpassas så att det föreslagna sneddningssystemet kan komma igång snarast.

Rekryteringen av trupputbildare bör upphöra fr. o. m. basåret och uppkomna vakanta tjänster efter hand fördelas på övriga markfack. Förste flottiljpoliser och flottiljpoliser som inte uppnått 40 års ålder bör föras över till facket motor- och räddningstjänst. Tjänster för flottiljpoliser i övrigt bör efter hand som de blir vakanta föras över till i första hand facket motor- och räddningstjänst så att behovet av tjänster för räddningsledare täcks.

Utredningens förslag i fråga om personalstatsförändringar m. m. måste ses mot bakgrund av det delvis osäkra organisatoriska underlaget. Uppgifterna kan behöva justeras efter noggrannare beräkningar grundade på aktuell organisatorisk ram.

Ca 85 tjänster för kompaniofficersaspiranter i flygtjänst föreslås inrättas varvid i stället ett antal tjänster för fältflygare kan dras in. Ca 800 tjänster för plutonsofficersaspiranter bör inrättas i utbyte mot befintliga tjänster för menig plutonsofficersaspirant och hjälptekniker.

Ytterligare 182 tjänster för kompaniofficerare i flygtjänst, utöver nu befintliga tjänster, bör inrättas efter hand och i utbyte mot befintliga tjänster för fältflygare.

Totalt 305 tjänster för civil personal inom flottiljverkstäder och i drivmedelstjänst föreslås efter hand bytas ut mot tjänster för militär personal.

Utredningen föreslår vidare att antalet tjänster för kommendering resp.

reserv för sjukdom m. m. efter hand anpassas för att täcka i första hand de kommenderingsbehov som följer av utredningens förslag till normalutbildningsgångar och i andra hand behovet av reserv för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m.

Utredningens överslagsberäkningar visar också att lärarbehovet för yrkesofficersutbildningen och utbildningen av värnpliktigt och reservanställt befäl ökar med ca 58 lärare. Av ökningen beror huvuddelen på ökat elevantal och mindre del, ca 20 lärare, på förlängningen av skolor och kurser.

En förutsättning för att övergången till det nya utbildningssystemet skall vara möjlig är att erforderliga resurser i fråga om bl. a. lärare och tjänster för elever efter hand tillförs organisationen fr. o. m. basåret. Dessutom måste resurser som friställs i samband med förestående förbandsindragningar övergångsvis kunna tas i anspråk dels för utbildningsverksamheten, dels om så erfordras för att motverka nedgång i annan verksamhet under genomförandeskedet. Det är vidare nödvändigt att resurser övergångsvis tillförs de myndigheter som har att svara för omläggningen.

De framlagda förslagen beräknas resultera i ökade årliga kostnader om ca 8,5 milj. kr (varav 1,5 milj. kr i ökade värnpliktskostnader) samt 4,5 milj. kr i genomförandekostnader. Beräkningarna hänför sig till ett läge då utredningens förslag är helt genomfört och jämförelse görs med att nuvarande ordning för rekrytering, utbildning och yrkesfackindelning behålls och anpassas till vidtagna organisationsförändringar.

2 Översikt över befälsfrågan

2.1 *Inledning*

Utvecklingen inom försvaret och samhället i övrigt under senare år har lett fram till att det bedömts nödvändigt att sätta i gång arbete på en genomgripande och enhetlig reform av befälsordningen inom krigsmakten. En proposition med förslag i denna riktning framlades i maj 1973. Mot den bakgrunden avstår utredningen från att i detta kapitel lämna en fullständig beskrivning av befälsfrågans utveckling utan begränsar sig till att återge de delar av 1960 års befälsordningsbeslut för armén och av det nya tjänsteställningssystemet som har betydelse för den fortsatta framställningen.

I detta delbetänkande – främst i tabeller och bilder – använda begrepp och förkortningar m. m. redovisas i bilaga 2.

Eftersom framställningen i avsnitten 2.2–2.4 i det följande är referat av tidigare beslut i befälsfrågan används där den terminologi som gällde vid tidpunkten för aktuellt beslut.

2.2 *Kort återblick i befälsfrågan*

Mot bakgrund bl. a. av svårigheterna att tillfredsställande rekrytera arméns befälskårer på aktiv stat under åren närmast efter det andra världskriget gjordes inom försvarsdepartementet under senare delen av 1940-talet en preliminär utredning i syfte bl. a. att föra samman officers- och underofficerskårerna till en befälskår. På grundval härav tillkallade chefen för försvarsdepartementet år 1948 en första utredning (befälsutredning) som enligt direktiven hade att pröva två alternativ för befälsrekryteringen och befälsorganisationen vid armén – i första hand vid infanteriet. Det ena av dessa avsåg att med avskaffande av volontärinstitutionen och därmed den fast anställda underofficerskåren "sammanföra officers- och underofficerskårerna till en enda befälskår" – *enhetsalternativet*, det andra "att genom mer eller mindre långt gående reformer på grundval av det nuvarande systemet med skilda kårer söka åstadkomma en mera tillfredsställande ordning" – *reformalternativet*.

De sakkunniga avgav år 1953 betänkande (SOU 1953: 28) rörande Befälsordningen vid infanteriet. Befälsutredningens majoritet förordade reformalternativet, under det att minoriteten förordade en lösning – enhetsalternativet – som starkt avvek från majoritetens.

I yttrandena över befälsutredningens förslag framträdde stora åsiktsskillnader. I allmänhet angavs att intet av förslagen var ägnat att i oförändrat skick läggas till grund för en befälsreform. Chefen för armén fann, efter granskning av utredningens båda alternativa lösningar, för sin del erforderligt att utarbeta och lägga fram ett eget förslag till befälsordning för hela armén.

Med anledning av vad sålunda förevarit bedömdes ytterligare utredning nödvändig. År 1954 tillkallade chefen för försvarsdepartementet en sakkunnig (1954 års befälsutredning) med uppgift att överarbeta det föreliggande utredningsmaterialet. Därvid skulle närmare prövas de erinringar som förts fram mot såväl majoritetens som minoritetens inom befälsutredningens förslag samt göras en ingående granskning av det förslag till befälsordning som chefen för armén lagt fram i sitt remissyttrande.

1954 års befälsutredning avgav år 1959 betänkande (SOU 1959: 23) rörande arméns befäl (Befälsordningen vid infanteriet med principiell tillämpning på övriga truppslag).

1954 års befälsutrednings betänkande och förslag remissbehandlades i sedvanlig ordning. Över betänkandet avgavs yttranden av bl. a. militära och civila myndigheter och institutioner, av berörda personalorganisationer samt av flertalet politiska ungdomsförbund. Remissinstanserna var genomgående positivt inställda. Sålunda angavs (prop. 1960: 109) att den föreslagna grupperingen av befälspersonalen vid armén i relation till uppgifterna samt utredningens förslag rörande den aktiva befälspersonalens uppgifter, rekrytering och utbildning tillstyrkts eller lämnats utan erinran av det stora flertalet remissinstanser. Departementschefen uttalade härom bl. a.

> Det förslag till befälsordning som nu framlagts av 1954 års befälsutredning har däremot allmänt ansetts framsynt och realistiskt underbyggt och väl ägnat att läggas till grund för ett principbeslut. Ej minst betydelsefullt synes mig härvidlag vara den tillstyrkan som lämnats av överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna liksom den uppslutning kring huvuddelen av förslagen som kunnat inregistreras från de olika befälskorporationernas sida.

2.3 *1960 års befälsordningsbeslut*

Militära tjänstgöringsåldersutredningen redogör i det följande kortfattat för huvuddragen av den befälsordning för armén som efter förslag (SOU 1959: 23) av 1954 års befälsutredning antogs av statsmakterna år 1960 (prop. 1960: 109, SU 113, rskr 290). Härvid läggs huvudvikten på att redovisa uppgiftsgrupper för befälet, hur rekrytering och utbildning sker samt hur befälsstaterna är uppbyggda.

2.3.1 Befälsgrupper

Arméns befäl utgörs jämlikt 1960 års befälsordning av befäl på aktiv stat (yrkesbefäl) och värnpliktsbefäl. En särskilt utvald och utbildad del av värnpliktsbefälet utgör reservbefälet.

Befälet på aktiv stat består av följande *tre grupper*.

En grupp, som i krig för lägst bataljon och som i fred leder utbildningen vid lägst kompani, tidigare benämnd *officerare*[1]; utöver dessa uppgifter måste medlemmarna i denna grupp kunna svara för alla kvalificerade uppgifter på brigadnivå (motsvarande) eller högre inom krigsorganisationen samt för motsvarande, ledande uppgifter inom fredsorganisationen. Dessa innefattar bl. a. planerande, forskande och vidareutvecklande uppgifter.

En grupp, som i fred leder utbildningen av pluton och som i krig för kompani eller bestrider andra viktiga, mot fredsutbildningskompetensen svarande uppgifter, tidigare benämnd *underofficerare*[2].

En grupp, som i fred utbildar grupp eller avdelning och som i krig bestrider i första hand uppgifterna som kvartermästare vid kompani, tidigare benämnd *underbefäl*[3]. Vid arméns specialtruppslag har denna grupp även andra viktiga uppgifter inom krigsorganisationen på en nivå som svarar mot kvartermästarbefattningarna.

Kompetens för placering i krigs- och fredsbefattning erhålls genom teoretisk och praktisk utbildning samt genom praktisk tjänstgöring. Viss utbildning är gemensam för all personal inom resp. befälsgrupp och skall gås genom av all befälsgruppens personal. Sådan obligatorisk utbildning omfattar dels utbildning före inträde i befälsgruppen, dels vidareutbildning under den fortsatta karriären. Härutöver finns utbildning som inte är obligatorisk och som leder till (senare) specialinriktning.

Även om utbildningen till och som befäl på aktiv stat i princip är inriktad mot slutmålet för resp. befälsgrupp placeras dock personalen dessförinnan i krigs- och fredsbefattningar som är lägre än de utbildningen slutligt syftar till. Systemet förutsätter nämligen erfarenhet från lägre nivåer som nödvändig för slutkompetensen. Den skolmässiga utbildningen kan därför schematiskt sägas bestå av två delar. En del – "fjärrförberedelser" – som syftar till de slutliga uppgifterna för resp. befälsgrupp och en del – "närförberedelser" – som avser närliggande krigs- och fredsuppgifter.

2.3.2 Officerare på aktiv stat

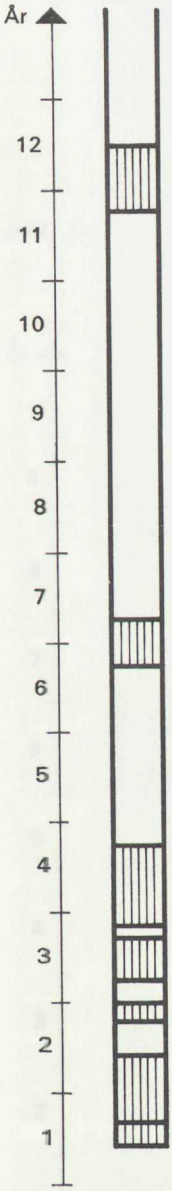
I befälsordningsbeslutet framhölls bl. a. vikten av att officersrekryteringen sker ur hela värnpliktsmassan och inte begränsas till att omfatta endast sådana underofficersuttagna värnpliktiga som vid utbildningens början innehar studentexamen eller motsvarande kompetens. Värnpliktiga som saknar sådan studiekompetens, men som i övrigt bedöms lämpliga

[1] Gruppen har numera benämningen regementsofficerare.
[2] Gruppen har numera benämningen kompaniofficerare.
[3] Gruppen har numera benämningen plutonsofficerare och gruppchefer.

för officersyrket, bereds möjligheter att under utbildningens gång komplettera sina allmänna kunskaper intill den tidigare studentexamensnivån (numera gymnasiekompetensnivå).

Utbildningen till och som officer framgår av bild 2.1.

Bild 2.1 Utbildningen till och som officer[1]



	Utbildningstid (mån) skolmässig	Utbildningstid (mån) praktisk
Trupptjänstgöring		36
Militärhögskola, allmän kurs	8,5	
Tjänstgöring vid förband eller skola		54
Truppslagsofficersskola	6	
Trupptjänstgöring vid förband		24
Officerskurs vid krigsskolan	11	
Trupptjänstgöring		1,5
Officerskurs vid krigsskolan	5,5	
Trupptjänstgöring 2		3
Aspirantskola 2	2,5	
Trupptjänstgöring 1		4,5
Aspirantskola 1	9	
Förberedande plutonchefsskola	3	
Summa	45,5	123

[1] Enligt 1960 års befälsordningsbeslut med sedermera (prop. 1966: 109) vidtagna förändringar p. g. a. nya grunder för värnpliktsutbildningen.

Grundutbildningen omfattar ett inledande skede (förberedande plutonchefsskolan) gemensamt med övriga underofficersuttagna värnpliktiga. Detta skede har numera en längd av ca tre månader. Vid slutet av denna utbildning sker urvalet av elever för den kommande yrkesutbildningen vid en för varje truppslag anordnad aspirantskola.

Vid aspirantskolan, vars längd numera är omkring tolv månader, läggs tyngdpunkten på skolning i truppföring och trupputbildning omfattande grupp och pluton. Taktisk utbildning sker inom kompaniets ram. I anslutning till aspirantskolan fullgör eleverna sammanlagt sex – åtta månaders tjänstgöring som instruktörer vid trupp. De aspiranter som saknar föreskriven studiekompetens går efter aspirantskolan genom försvarets gymnasieskola.

Utbildningen vid krigsskolan (KS) är uppdelad på en yngre och en äldre kurs. Yngre kursen omfattar ca fem månader och äldre kursen (inkl. viss trupptjänstgöring) numera ca 13 månader. Utbildningen vid krigsskolan är i huvudsak gemensam för alla elever oavsett truppslag. I och med utryckningen från krigsskolans äldre kurs är utbildningen till officer avslutad.

Efter avlagd officersexamen vid krigsskolan placeras officeren såsom ställföreträdande utbildningsplutonchef. Under tredje officersåret går han genom utbildning till fältkompanichef vid en ca sex[1] månaders truppslagsofficersskola (OS). Utbildningen vid truppslagsofficersskolan avser även att fullständiga hans kompetens som plutonchef inom utbildningen i fredsorganisationen.

Den obligatoriska utbildningen avslutas med en åtta och en halv månader lång allmän kurs (AK) vid militärhögskolan (MHS). Denna kurs skall enligt befälsordningsbeslutet genomgås under åttonde officersåret. Utbildningsmålet för kursen är att ge eleven formell kompetens som chef för utbildningskompani i fredsorganisationen och formell kompetens som bataljonschef i krigsorganisationen. Full kompetens för de båda uppgifterna ernås efter några års trupptjänstgöring senast vid 34–35-årsåldern.

En officer med normal utbildningsgång kan beräknas få kompetens för krigsplacering på sätt som framgår av bild 2.2.

2.3.3 Underofficerare på aktiv stat

Rekryteringen av underofficerare sker jämlikt 1960 års befälsordningsbeslut liksom tidigare från underbefäl på aktiv stat. Elever som gått genom fackskola har erforderlig studiekompetens i allmänna läroämnen.

Utbildningen till och som underofficer framgår av bild 2.3.

De blivande underofficerarna inriktas tidigt på taktisk utbildning. Utbildningen i truppföring och trupputbildning ges vidgat innehåll i förhållande till tidigare. Vid arméns underofficersskola, där utbildningen pågår under tio och en halv månad, är utbildningen redan från början inriktad på uppgifter som kompanichefs ställföreträdare och kompanichef i krigsorganisationen och som plutonchef i fredsorganisationen.

[1] Vid vissa truppslag är denna skola ca elva månader.

Bild 2.2 Normal kompetenstillväxt för krigsplacering av officer på aktiv stat

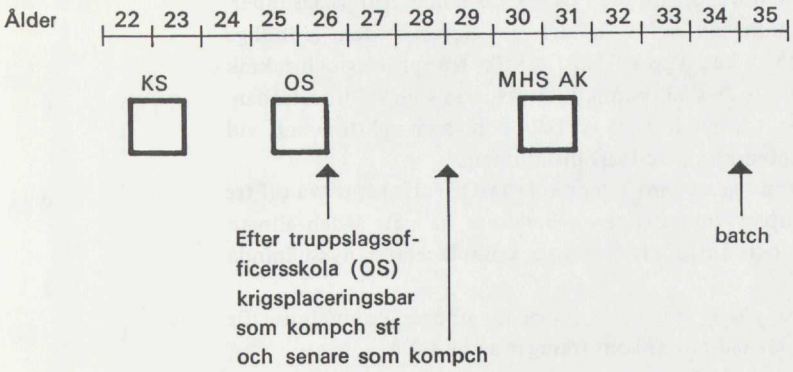
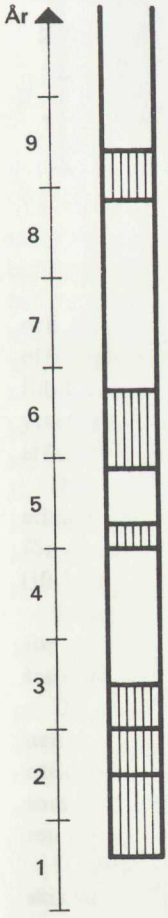


Bild 2.3 Utbildningen till och som underofficer



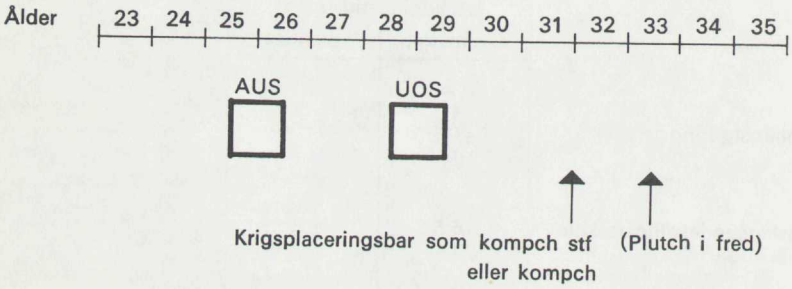
	Utbildningstid (mån) skolmässig	praktisk
Trupptjänstgöring		24–36
Truppslagsunderofficersskola	6,5	
Trupptjänstgöring		25,5
Arméns underofficersskola	10,5	
Trupptjänstgöring		7,5
Instruktörsskola 2	3	
Trupptjänstgöring		24
Instruktörsskola 1	12	
Befälsskola I	11	
Summa	43	87

Efter avlagd underofficersexamen placeras underofficeren som ställföreträdande utbildningsplutonchef. Under tredje underofficersåret går han genom en truppslagsvis organiserad ca sex månaders truppslagsunderofficersskola. Utbildningens syfte är att ge eleverna den grundliga teoretiska och praktiska kunskap i främst taktik, truppföring och teknik som är ett villkor för att de skall kunna krigsplaceras som ställföreträdande kompanichef och kompanichef i fält och som plutonchef vid utbildningsverksamheten inom fredsorganisationen.

Efter avslutad truppslagsunderofficersskola (UOS) erfordras två till tre års praktisk tjänst innan underofficeren beräknas ha nått sådan allmän mognad, erfarenhet och rutin att han kan krigsplaceras i nyssnämnda befattningar.

Underofficeren på aktiv stat skall normalt uppnå kompetens för krigsplacering vid de levnadsåldrar som framgår av bild 2.4.

Bild 2.4 Normal kompetenstillväxt för underofficer på aktiv stat



2.3.4 Underbefäl på aktiv stat

1960 års befälsordningsbeslut innebar i vad avser utbildningen till och som underbefäl på aktiv stat endast smärre avvikelser från tidigare utbildningsgång. En truppslagsunderbefälsskola (tidigare benämnd kvartermästarkurs) om fyra månader infördes såsom obligatorisk utbildning för allt i trupptjänst verksamt underbefäl.

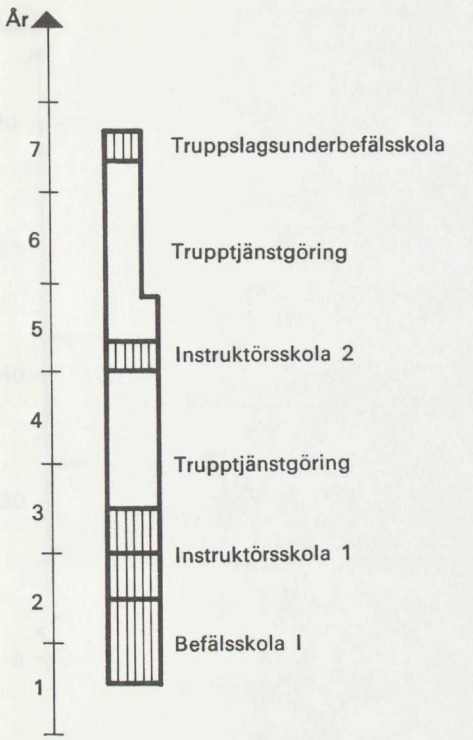
Utbildningen till och som underbefäl framgår av bild 2.5.

I anslutning till att den obligatoriska kvartermästarkursen infördes uttalade departementschefen bl. a. att personal som avses för andra uppgifter på samma nivå inom krigsorganisationen bör erhålla en motsvarande skolning vid arméns fackskolor.

2.3.5 Befälsstaternas uppbyggnad

1960 års befälsordningsbeslut grundades på den principiella uppfattningen att krigets krav bör vara avgörande för befälsstatens utseende såväl i krigsorganisationen som i fredsorganisationen. Behovet av officerare på aktiv stat inom armén beräknas efter *krigsorganisationens behov* av officerare i vissa vitala positioner – bataljonschefer, ställföreträdande bataljonschefer samt häremot svarande kvalificerade positioner på brigad-

Bild 2.5 Utbildningen till och som underbefäl



	Utbildningstid (mån) skolmässig	praktisk
Truppslagsunderbefälsskola	4	
Trupptjänstgöring		24
Instruktörsskola 2	3	
Trupptjänstgöring		24
Instruktörsskola 1	12	
Befälsskola I	11	
Summa	30	48

och högre nivå. Dessa positioner – *det normerande skiktet* – omfattar officerare i åldersläget 35–54 år. Den nedre åldersgränsen (35 år) är en följd av att det krävs 3 1/4 år för att utbilda en aspirant till officer och ytterligare ca 11 år för att utbilda och ge den nyblivne officeren erfarenhet för bataljonschefskap i krig.

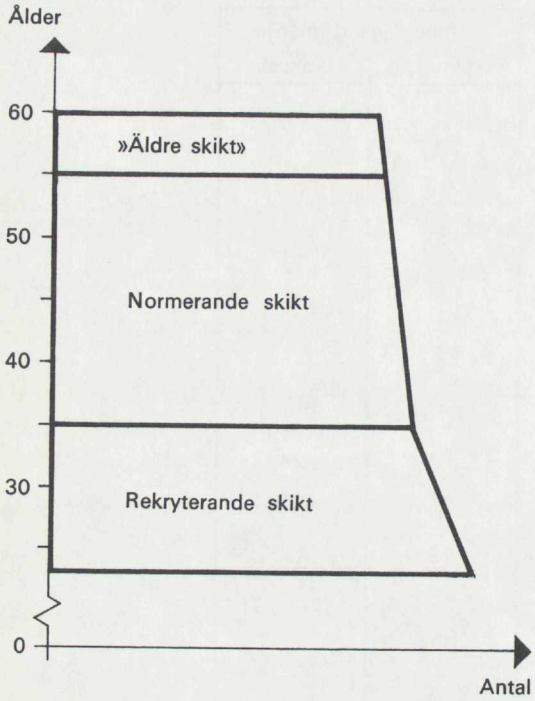
Den yngre officerare som måste vara i ständig tjänst för att kunna erhålla den erforderliga långvariga och kvalificerade utbildning som krävs för de nyssnämnda, vitala uppgifterna benämns *det rekryterande skiktet* (jfr bild 2.6).

Eftersom pensionsåldern numera fastställts till 60 år har MTU valt att för egen del beteckna officerarna i åldersläget 55–60 år, som inte längre tas i anspråk för bataljonschefsuppgifter i krig, som ett "*äldre skikt*".

De yngre officerarna (det rekryterande skiktet) tas i krigsorganisationen i anspråk dels som bataljonsadjutanter, dels jämsides med underofficerare som kompanichefer och ställföreträdande kompanichefer samt som stabspersonal. I befälsordningsbeslutet räknades med att yrkesofficeren normalt uppnår kompetens som fältkompanichef vid 28 års ålder.

I fredsorganisationen tas officerarna tillhörande det normerande skiktet i anspråk för alla officersbefattningar fr. o. m. lägst kompanichefsbefattningarna. Officerarna i det rekryterande skiktet – utom de

Bild 2.6 Principdiagram över officerskår vid armén



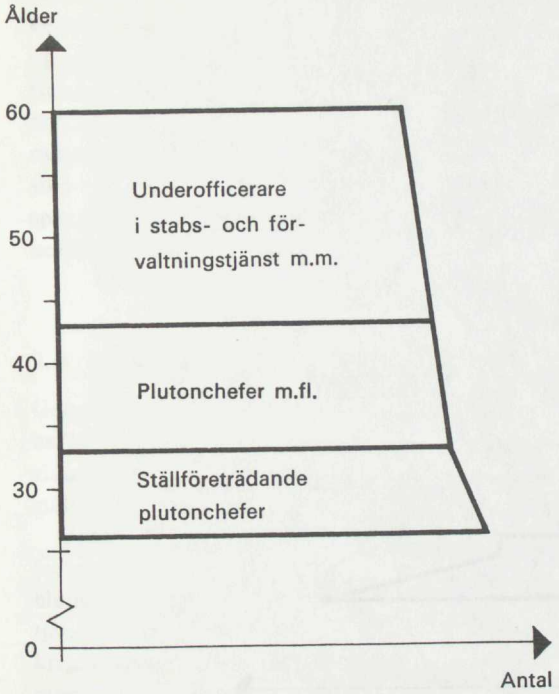
som går genom fortsatt skolmässig utbildning – placeras som plutonchefer. De två yngsta årskullarna officerare skall dock normalt placeras för egen utbildning såsom ställföreträdande plutonchefer.

Övriga plutonchefspositioner skall jämlikt befälsordningsbeslutet tillsättas med underofficerare – fanjunkare (styckjunkare) – på aktiv stat. Behovet av fanjunkare i sådana positioner i fredsorganisationen blir därför avgörande för underofficerskårernas storlek. Det räknades vidare med att arméunderofficeren har uppnått full kompetens för plutonchefsbefattning i fred vid omkring 33 års ålder. Med hänsyn till att huvuddelen av plutonchefsbefattningarna ställer höga krav på fysisk spänst hos innehavarna räknades med att underofficerare äldre än 42 år principiellt inte borde tjänsteplaceras som plutonchefer (jfr bild 2.7). Enstaka befattningar – chefer för vissa specialplutoner – ansågs dock inte så fysiskt krävande utan borde kunna innehas av något äldre underofficerare.

De äldre underofficerarna placeras i fredsorganisationen dels i trupptjänst (i centrala befälsgrupper vid varje förband), dels i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst. De yngre underofficerarna placeras i fredsorganisationen som ställföreträdande plutonchefer.

Som angetts redan i punkt 2.3.1 är yrkesunderofficerarnas huvuduppgift i krigsorganisationen att bestrida kompanichefskap (ställföreträdande kompanichefskap) och andra viktiga uppgifter på samma nivå. Som tidigare framgått avses även subalternofficerare på aktiv stat och reservofficerare för dessa krigsbefattningar.

Bild 2.7 Principdiagram över underofficerskår vid armén



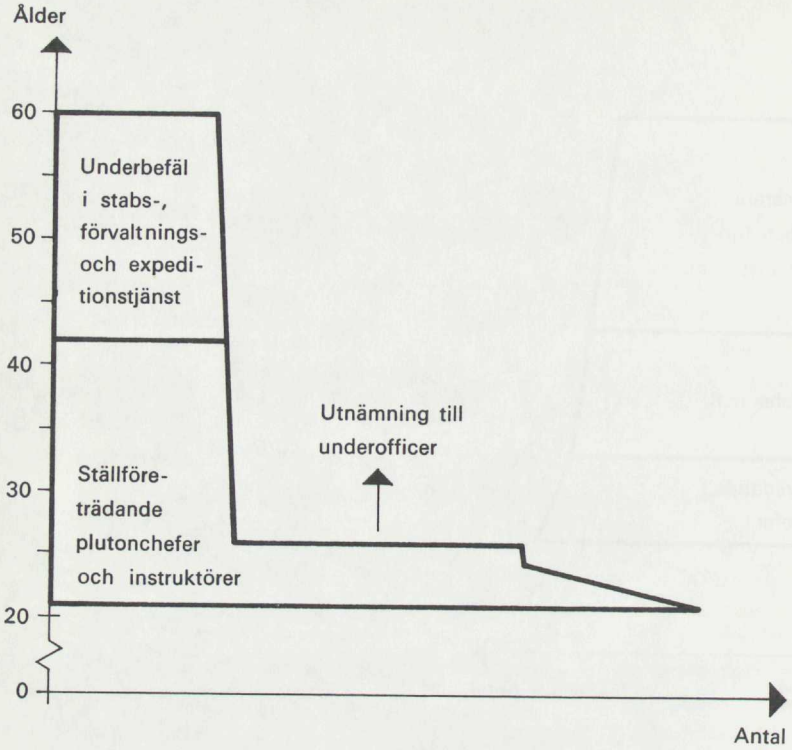
1960 års befälsordningsbeslut innebär att behovet i arméns fredsorganisation av instruktörer inom plutonsenheterna är avgörande för underbefälskårernas storlek. Som framgått av det föregående avses vissa befattningar för ställföreträdande plutonchefer besättas med yngre officerare eller underofficerare. Återstående befattningar för ställföreträdande plutonchefer och samtliga befattningar för instruktörer skall besättas med underbefäl på aktiv stat. Det räknades vidare med att instruktörsuppgifterna kräver högt uppdriven personlig färdighet och ställer höga krav på fysisk spänst och uthållighet hos yrkesunderbefälet. Det ansågs därför inte rimligt att utnyttja underbefälet som instruktörer längre än till 42-årsåldern (jfr bild 2.8). Enstaka instruktörsbefattningar inom specialtjänstens område bedömdes dock kunna bestridas av personal upp till 50-årsåldern.

De äldre underbefälen placeras i fredsorganisationen i s. k. inretjänstbefattningar främst inom stabs-, expeditions- och förvaltningstjänst.

Som framgått av punkt 2.3.1 är huvuduppgiften i krigsorganisationen för arméns yrkesunderbefäl att bestrida befattningar som kompanikvartermästare. För de krigsbefattningar som inte kan besättas med underbefäl på aktiv stat avses reservunderofficerare och värnpliktiga underofficerare.

I befälsbehovsberäkningarna för krigsorganisationen räknades med en viss reserv – mobiliseringsreserv – av personal. För fredsorganisationen räknades – på grundval av framtagen statistik – särskilt behov av tjänster för att täcka behovet av kommenderingar från förbanden om mer än sex

Bild 2.8 Principdiagram över underbefälskår vid armén



månaders längd. Vidare räknades med 5 % reserv av tjänster för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m.

Slutligen bör observeras att 1960 års befälsordningsbeslut innebar personalstatsförändringar i huvudsak endast vid infanteriregementena[1] och kavalleriet. 1954 års befälsutredning hade nämligen inte kunnat erhålla erforderligt underlag för att räkna genom befälsbehoven vid arméns specialtruppslag. I utredningens uppgift ingick inte att göra någon översyn av befälsbehov vid högre staber, arméns utbildningsanstalter eller de s. k. specialkårerna (fortifikations-, fälttyg-, intendentur- och tygtekniska kåren).

För genomräkning av befälsbehoven vid arméns specialtruppslag tillsattes senare en särskild delegation – 1960 års befälsstatsdelegation (jfr punkt 2.3.6).

2.3.6 Befälsordningen vid arméns specialtruppslag

Den i det föregående omnämnda 1960 års befälsstatsdelegation lade år 1966 fram förslag (Stencil Fö 1966:1) rörande Befälsstater vid arméns

[1] Varje infanteriregemente har i personalförteckningarna egen tilldelning av tjänster.

specialtruppslag m. m. Genom beslut år 1967 (prop. 1967: 110, SU 102, rskr 250) bekräftades tillämpningen på arméns specialtruppslag av befälsordningsbeslutets principer i vad avser befälskårernas uppbyggnad, uppgifter, rekrytering, utbildning och organisation. Om befälsstatsdelegationens förslag rörande totala antalet tjänster inom specialtruppslagen anförde departementschefen dock att han med hänsyn till rådande ovisshet om försvarsorganisationens utveckling och omfattning på längre sikt inte var beredd att ta ställning. Personalstaterna för arméns specialtruppslag har av detta skäl inte helt anpassats till 1960 års befälsordningsbeslut.

2.4 *Tjänsteställningssystemet*

Genom 1960 års befälsordningsbeslut fastställdes nya principer för befälsgruppernas uppgifter i krig och fred, rekrytering, grund- och vidareutbildning m. m. I samband härmed aktualiserades också tjänsteställningsproblemen.

Efter förslag av tjänsteställningsutredningen (SOU 1967: 15) och fortsatt bearbetning inom försvarsdepartementet av tjänsteställningsproblemen fastställde Kungl. Maj:t den 27 juni 1969 riktlinjer för ett nytt tjänsteställningssystem inom krigsmakten. Enligt dessa förs – främst med krigsorganisationen som grund – de militära befälsbefattningarna samman till typbefattningar och grupperas i nivåer – *kompetensnivåer* – enligt följande sammanställning i vilken även befälsnivåerna redovisas.

Kompetensnivå		Befälsnivå	
H –	Högre chefer	I.	Generalspersoner och flaggmän
R –	Regementschefsnivå		
F –	Fredsbataljonschefsnivå	II.	Regementsbefäl
B –	Bataljonschefsnivå		
K –	Kompanichefsnivå	III.	Kompanibefäl
P –	Plutonchefsnivå		
T –	Troppchefsnivå	IV.	Plutonsbefäl
G –	Gruppchefsnivå	V.	Gruppbefäl

Till de fem kompetensnivåerna från G t. o. m. B anordnas befattningsinriktad utbildning, som är obligatorisk för all personal inom samma befälsgrupp – *kompetensgivande obligatorisk utbildning*. Militär personal som omfattas av sådan utbildning erhåller tjänstegrad när kompetens har uppnåtts för krigsplacering i den mot graden svarande typbefattningen. Krigsorganisatoriska förhållanden ligger alltså till grund för nyssnämnda fem kompetensnivåer. På nivåindelningen av befattningar över nivå B inverkar däremot såväl freds- som krigsorganisatoriska förhållanden.

Befälsgrupperna i det nya befälssystemet erhöll följande gruppbenämningar.

Tidigare gruppbenämning	*Ny gruppbenämning*
Officerare (stampersonal)	Regementsofficerare
Underofficerare (stampersonal)	Kompaniofficerare
Underbefäl (stampersonal)	
a. äldre delen	Plutonsofficerare
b. yngre delen	Gruppchefer
Reservofficerare	Reservofficerare (kompanibefäl och högre)
Reservunderofficerare	Reservofficerare (plutonsbefäl)
Värnpliktiga officerare	Värnpliktsofficerare (kompanibefäl)
Värnpliktiga underofficcrare	Värnpliktsofficerare (plutonsbefäl)
Värnpliktiga underbefäl	Värnpliktiga gruppchefer

En sammanställning av grad-, grupp- och nivåbenämningar (för armén) i det nya tjänsteställningssystemet samt riktlinjer för tjänsteställningsbefordran återfinns i bilaga 3.

I departementspromemorian angavs att för bl. a. militär och civilmilitär personal inom flygvapnet

skall eftersträvas en tillämpning som nära överensstämmer med vad som angivits för militär personal inom armén. Genom att i vissa fall använda tjänstetiden som grund för tjänsteställningsbefordran (utom urvalsbefordran) skall befordringsvillkoren vara i det närmaste lika oberoende av försvarsgren eller personalkategori.

Det nya tjänsteställningssystemet genomfördes samtidigt för all personal inom hela krigsmakten den 1 juli 1972.

3 Utredningens direktiv och utredningsarbetets bedrivande m.m.

3.1 *Utredningens direktiv m. m.*

Till militära tjänstgöringsåldersutredningen, som enligt de ursprungliga direktiven (jfr Kungl. Maj:ts bemyndigande den 6 december 1963) hade till uppgift att pröva vissa frågor rörande användandet av äldre militär och civilmilitär personal, remitterades genom Kungl. Maj:ts beslut den 12 maj 1966 vissa betänkanden och förslag för utlåtande. Härvid angavs följande.

Kungl. Maj:ts vilja är att militära tjänstgöringsåldersutredningen i dessa ärenden avgiver utlåtande efter att ha verkställt översyn av behovet av befälspersonal inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer.

De till tjänstgöringsåldersutredningen härvid överlämnade handlingarna var följande.

- Det av fältflygarutredningen avgivna betänkandet (Stencil Fö 1963:3) med förslag rörande fältflygares och flygnavigatörers anställningsförhållanden m. m.
- Två av chefen för flygvapnet juli 1963 resp. september 1965 avgivna förslag till ny flygförarkategori vid flygvapnet.
- Det av 1954 års värnpliktsavlöningsutredning avgivna betänkandet (Stencil Fö 1964:3) med förslag angående ekonomiska och sociala förmåner avsedda att underlätta fast anställt underbefäls övergång till civil verksamhet m. m.

Några andra, närmare direktiv för utredningens arbete såsom befälsutredning för flygvapnet har inte lämnats. Utredningen finner det därför nödvändigt att i det följande (avsnitt 3.2) närmare precisera vad utredningsuppdraget innebär samt att klarlägga (avsnitt 3.3) vilken gränsdragning som gjorts till andra pågående utredningar som berör personalområdet.

3.2 *Precisering av utredningsuppdraget*

Under förarbetet på 1960 års befälsordningsbeslut för armén uttalades av chefen för flygvapnet i yttrande den 12 november 1959 över 1954 års befälsutrednings betänkande (SOU 1959:23) bl. a. följande.

Arbetsbetingelserna inom flygvapnet, främst tekniska tjänstens inriktning, skiljer sig avsevärt från de förhållanden, som råder inom armén. Betänkandets tillämplighet för flygvapnet torde därför begränsas till dess mer principiella innebörd.

Överbefälhavaren erinrade i sitt yttrande över befälsutredningens betänkande om att utredningens förslag avsett endast armén, främst infanteriet, men framhöll att den principiella utformningen av arméns befälsordning dock skulle få stor betydelse, i vissa fall vara direkt tillämpbar vid utformningen av befälsordningen även för marinen och flygvapnet. Överbefälhavaren ansåg det önskvärt att befälsordningen inom försvarsgrenarna gavs en så enhetlig utformning som möjligt.

Departementschefen anförde med anledning av remissuttalandena bl. a. följande (prop. 1960: 109).

Jag finner de av överbefälhavaren och cheferna för marinen och flygvapnet anmälda synpunkterna beaktansvärda. Enligt min mening är det både önskvärt och nödvändigt att befälssystemen inom de olika delarna av försvarsmakten bringas till så stor överensstämmelse som möjligt ej minst med hänsyn till vikten av att åstadkomma en effektiv integration inom ramen av ett totalt försvar mellan de olika delarna av försvarsmakten. Det torde emellertid med nu föreliggande underlag icke vara möjligt att ställa några förslag beträffande förändringar inom övriga delar av försvarsmakten i vad avser befälssystemens uppbyggnad. Jag har därför för avsikt att låta verkställa en fortsatt översyn rörande befälssystemet vid övriga försvarsgrenar i syfte att allsidigt få belyst möjligheterna att bringa de olika försvarsgrenarnas befälssystem till största möjliga samstämmighet.

I direktiv (anförande av statsrådet Andersson till statsrådsprotokollet den 13 december 1963) till marinens befälsutredning angavs emellertid att frågan om den principiella utformningen av befälsordningen vid flygvapnet borde anstå ännu någon tid. För marinens befälsutredning lämnades följande direktiv.

Utredningsarbetet rörande befälssystemet vid marinen bör enligt min mening bedrivas med samma utgångspunkter som använts i fråga om arméns befälsordning. I enlighet härmed bör först preciseras befälets uppgifter, formade av de krav som i krig och fred ställs på krigsmakten. Med hänsyn till dessa uppgifter bör utarbetas förslag till en ändamålsenlig befälsordning och till befälets inbördes gruppering, rekrytering, utbildning och utnyttjande. Enligt vad jag erfarit framtages inom marinstaben underlag för en noggrann värdering av arbetsuppgifterna för alla befattningar för aktivt befäl, vilket material utredningen bör ta del av.

Vid utredningsarbetet bör, i enlighet med vad jag anförde redan vid anmälan av frågan om befälsordningen vid armén, eftersträvas att ge marinens befälssystem en utformning som i den utsträckning så befinnes lämpligt och möjligt ansluter till den beslutade ordningen vid armén.

Utredningen bör ha att utarbeta förslag till sammansättning av marinens befälsstater i fråga om aktiv militär personal vid flottan och kustartilleriet som icke är att hänföra till teknisk personal.

Beträffande sistnämnda personalgrupper väntas förslag av 1954 års utredning rörande vissa personalkårer inom försvaret m. m. Den nya utredningen bör beakta de resultat som kan framkomma till följd av dessa förslag.

Utredningen bör även ha att ange behoven av annan befälspersonal – reserv- och värnpliktig – inom marinens krigsorganisation.

Vid utredningsarbetet bör uppmärksammas hur omdaningen av det civila skolsystemet inverkar på rekryteringen och utbildningen av befälspersonalen, i första hand den aktiva.

Genom Kungl. Maj: ts beslut den 30 juni 1965 utvidgades uppdraget för marinens befälsutredning till att omfatta skyldighet för utredningen att utarbeta förslag till sammansättning av marinens befälsstater i fråga

om militär personal på aktiv stat av samtliga kategorier vid flottan och kustartilleriet.

Med utgångspunkt i departementschefens uttalanden i samband med behandlingen av befälsfrågan vid armén (prop. 1960: 109) och i de till marinens befälsutredning meddelade direktiven har tjänstgöringsåldersutredningen ansett att den allmänna inriktningen av arbetet med befälsutredning för flygvapnet bör kunna formuleras enligt följande.

Utredningen skall precisera befälets uppgifter, formade av de krav som i krig och fred ställs på krigsmakten. På grundval härav skall göras upp förslag till en ändamålsenlig befälsordning och till befälets inbördes gruppering, rekrytering och utnyttjande. I uppgiften bör också ingå att göra upp förslag till sammansättning av flygvapnets befälsstater av i princip alla kategorier. Behoven av annan befälspersonal, reserv- eller värnpliktig, för flygvapnets krigsorganisation bör också anges. Vid befälsordningens utformning bör jämförelse ske med den för armén gällande befälsordningen.

Uppmärksamhet måste också ägnas åt att innehållet i olika arbetsuppgifter är utformat på ett sätt som så långt möjligt gör befälstjänsterna i fred attraktiva.

3.3 *Gränsdragning till andra utredningar m. m.*

Av flera skäl kan det synas angeläget med en enhetlig bedömning av kraven i fred och krig på alla flygvapnets personalgrupper. Detta talar för att befälsutredningens arbete borde omfatta i vart fall alla militära och civilmilitära personalgrupper på aktiv stat. Mot ett sådant synsätt står andra rekryterings- och utbildningssamband som föranlett tillkallande av utredningar som berör viss flygvapenpersonal.

I prop. 1973: 27 föreslås att nuvarande civila och militära flygtrafikledningsorganisationer sammanförs i en gemensam organisation som inordnas i luftfartsverket. Tjänstgöringsåldersutredningen har med anledning härav inte anledning att i detta delbetänkande om rekryterings-, utbildnings- och karriärgångar för flygvapnets stambefäl behandla frågor om personal inom den militära flygtrafikledningsorganisationen.

Flygtrafikledningskommittén som närmare utrett flygtrafikledningens organisation och därmed sammanhängande spörsmål har även uppgifter rörande vädertjänsten. I kommitténs direktiv anges nämligen också följande.

Vidare bör frågan om den lämpligaste formen för organisationen av vädertjänsten tas upp till bedömande.

Slutligen anges om arbetsuppgifter för olika personalgrupper bl. a. följande.

Vidare bör undersökas huruvida väderobservationsuppgifter i ökad utsträckning kan skötas av trafikledningspersonal.

Vissa frågor om samordning mellan civil och militär vädertjänst samt mellan arbetsuppgifter för trafikledningspersonal och väderpersonal prövas således av flygtrafikledningskommittén. Med anledning härav har tjänstgöringsåldersutredningen funnit lämpligt att även ta undan meteorologpersonalen från de grupper som behandlas i flygvapnets befälsutredning.

Personalkategoriutredningen (PKU) har till uppgift att se över principerna för förvaltningspersonalens sammansättning (fördelning mellan militär, civilmilitär och civil personal) inom tyg- och intendenturmaterielfunktionen i central, regional och lokal instans. Såväl krigs- som fredsorganisationens krav skall tillgodoses. I den mån övervägandena bedöms få återverkningar på nuvarande militära och civilmilitära personalkårer, skall PKU avge de förslag som betingas därav. PKU har beträffande den inom tyg- och intendenturmaterielförvaltningen verksamma militära och civilmilitära personalen i princip uppgifter av samma slag som befälsutredningen. Av den inom flygvapnet verksamma personalen har – förutom intendenturofficerarna på aktiv stat som inte tillhör flygvapnet och av denna anledning inte omfattas av befälsutredningen – flygingenjörpersonalen sin tjänstgöring så gott som helt förlagd till tyg- och intendenturmaterielförvaltningen. Flygingenjörpersonalens huvuddel tjänstgör också inom försvarets materielverk. Med anledning härav, och eftersom förutsättningarna för att använda militär personal utan kvalificerad teknisk utbildning i uppgifter som ankommer på flygingenjörer får anses begränsade, har utredningarna kommit överens om att flygingenjörpersonalen behandlas av PKU.

Av annan flygvapenpersonal är den civilmilitära mästar- och teknikerpersonalen samt vissa militära befattningshavare, bl. a. officerare i försvarets materielverk och vissa förvaltare på förband, i viss utsträckning verksamma inom tyg- och intendenturmaterielförvaltningen. Mästar- och teknikerpersonalens huvuduppgifter är emellertid att hänföra till bastjänsten där huvuddelen av befälsuppgifterna ankommer på denna personal. Övervägandena rörande mästar- och teknikerpersonalen får därför anses tillhöra de centrala problemen för befälsutredningen. Detta förhållande ändras inte av den omständigheten att tillgodoseendet av personalbehoven inom flottiljs materielavdelning i fred och i verkstadsförband i krig har stor betydelse för ett ändamålsenligt utnyttjande av mästar- och teknikerpersonalen. Dessa frågor faller emellertid även inom PKU arbetsområde. Samråd har därför skett mellan utredningarna i dessa delar.

Försvarets fredsorganisationsutredning (FFU) har genom tilläggsdirektiv den 22 januari 1971 ålagts vissa undersökningar rörande anpassningen av flygvapnets fredsorganisation från mitten av 1980-talet till den krigsorganisatoriska utvecklingen. FFU har för sina överväganden begärt visst underlag från överbefälhavaren, vilken i sin tur infordrat underlag från chefen för flygvapnet. Tjänstgöringsåldersutredningen har i sitt arbete fått orientering om överväganden m. m. som gjorts inom försvars- och flygstaberna i anslutning till framtagande av underlaget till FFU.

Utredningen kan slutligen här anmäla att den inte funnit anledning att i detta betänkande behandla frågor rörande läkar- och tandläkarpersonal.

3.4 *Utredningsarbetets bedrivande m. m.*

Arbetet med flygvapnets befälsordning omfattade inledningsvis främst fakta- och materialinsamling parallellt med utredningens dåvarande huvuduppgift att utreda frågan om tjänstgöringsåldrarna för militär och

civilmilitär personal. Fr. o. m. hösten 1969 – då utredningen lade fram betänkande i tjänstgöringsåldersfrågan (Militära tjänstgöringsåldrar, SOU 1969: 33) – har utredningens arbete odelat kunnat ägnas åt befälsutredningsuppgiften.

Utredningen fann härvid det vara angeläget att tidigt inrikta arbetet på förslag till åtgärder för att förbättra flygförartillgången inom flygvapnet. Utredningen har i denna del av arbetet avgett dels i oktober 1970 en promemoria om långtidsanställning av fältflygare (Stencil Fö 1970: 11), dels förslag (den 23 mars 1971) till åtgärder för att få till stånd en direktrekrytering av piloter till civil luftfart.

Kungl. Maj:t har sedermera (den 16 april 1971) fattat beslut rörande utredningens förslag rörande långtidsanställning av fältflygare (jfr kapitel 4, avsnitt 4.7.2).

Utredningen har under det inledande arbetet på en befälsordning för flygvapnet konstaterat att flygvapnets organisation, såväl krigs- som fredsorganisationen, är i ständig utveckling och omdaning. Det kan här räcka med att peka på att organisationsförändringarna på grundval av 1968 års försvarsbeslut ännu inte är helt avslutade och att de förändringar som föranleds av 1972 års försvarsbeslut f. n. endast delvis är klarlagda. En betydande osäkerhet om flygvapnets framtida organisation råder alltså f. n. Samtidigt kan konstateras att förändringar i en befälsordning – vilka bl. a. kan innebära ändrad inriktning av rekrytering och utbildning – slår igenom med full effekt först på relativt lång sikt. Utredningen har av dessa skäl ansett att det inte bör vara dagens organisation utan den sannolika organisationen i framtiden – på tio års eller längre sikt – som bör tas som utgångspunkt vid utformning av en ny befälsordning för flygvapnet. I detta sammanhang har utredningen också konstaterat att en antalsmässig precisering av behovet av befäl av skilda grupper, på det sätt som skett i fråga om befälsbehoven vid armén, förutsätter exakta uppgifter om freds- och krigsorganisationernas innehåll.

De nyssnämnda förhållandena har föranlett utredningen att i en första etapp av arbetet på en befälsordning för flygvapnet ta fram förslag avseende rekrytering och utbildning för olika befälsgrupper inom flygvapnet. Huvuddelen av utredningens underlag härför har inhämtats hos eller via flygstaben skriftligen eller genom de till utredningen knutna experterna. Det nu föreliggande delbetänkandet utgör resultatet av utredningens arbete i denna del.

Utredningen har under arbetets gång besökt följande myndigheter, förband, skolor och institutioner inom krigsmakten: militärhögskolan, första flygeskaderstaben, Roslagens flygkår, Jämtlands flygflottilj[1], Krigsflygskolan, Västgöta flygflottilj, Svea flygkår med flygvapnets bastjänstskola, Skånska flygflottiljen, Södermanlands flygflottilj, Kalmar flygflottilj[1], Bråvalla flygflottilj, Hallands flygkår, Hälsinge flygflottilj, Upplands flygflottilj, flygvapnets krigsskola, flygvapnets bomb- och skjutskola samt flygvapnets uttagningskommission.

[1] Besöket ägde rum före den 12 maj 1966 och avsåg främst studium av tjänstgöringsåldersfrågor.

Vid studiebesöken vid förband har bl. a. studerats principer för utnyttjande av befälet i freds- och krigsorganisationerna. Härutöver har studiebesök vid krigsorganiserade staber och förband ägt rum.

Utredningen har funnit det vara av värde att få närmare kännedom om befälsordningen inom andra länders flygvapen. Utredningen har därför genom försvarsstaben från försvarsattachéerna i Danmark, Frankrike, Norge, Schweiz, Storbritannien, förbundsrepubliken Tyskland och USA inhämtat uppgifter enligt inom utredningen uppgjorda frågeformulär rörande de olika befälskategoriernas rekrytering, utbildning och användning samt därmed sammanhängande förhållanden. Uppgifterna har inhämtats under år 1967 samt efter en första bearbetning kompletterats under år 1970.

De erhållna uppgifterna har dessutom berikats genom studiebesök i Schweiz den 24–28 och vid amerikanska styrkor i förbundsrepubliken Tyskland den 29–31 oktober 1969.

Det sålunda erhållna, värdefulla materialet om utländska förhållanden har utnyttjats som underlag för dels utredningens tidigare avgivna delförslag, dels bedömanden m. m. i detta delbetänkande. Någon samlad redovisning av materialet lämnas dock inte i det följande. Materialet förvaras i sammanställd form bland utredningens handlingar.

Efter remiss har utredningen till bl. a. chefen för försvarsdepartementet avgett ett antal utlåtanden. Förteckning över dessa är såsom bilaga 4 fogad till detta delbetänkande.

4 Flygvapnets nuvarande befälssystem m.m.

Den beskrivning av nuläget och de sakuppgifter som lämnas i det följande av detta kapitel hänför sig i huvudsak, och där inte annat särskilt anges, till läget den 1 juli 1972. Dock har utredningen valt att så långt detta varit möjligt använda benämningar på skolor, kurser, befattningar m. m. som anpassats till det nya tjänsteställningssystemet. Sålunda används t. ex. benämningarna plutonsofficerskurs 1 och 2 i stället för korpralskola och furirskola trots att de nya benämningarna tillkommit efter den 1 juli 1972.

Omfattande förändringar som berör såväl freds- och krigsorganisationerna som rekrytering och utbildning av yrkesofficerare pågår f. n. inom flygvapnet. Organisationsförändringarnas omfattning belyses i någon mån i avsnitt 4.1 i det följande. Parallellt med utredningens arbete på förslag till rekryterings- och utbildningsgångar för flygvapnets yrkesofficerare och på grundval av bl. a. orienteringar som lämnats under hand om utredningens tankegångar har genom chefens för flygvapnet försorg skett en kontinuerlig översyn för att på en rad punkter åstadkomma förbättringar och bl. a. en anpassning till utredningens i detta betänkande framförda synpunkter och förslag. Nämnda översyn och anpassning pågår alltjämt.

4.1 *Flygvapnets nuvarande organisation*

4.1.1 Allmänt

Flygvapnets organisation och personaluppsättning grundas i princip på 1948 års försvarsbeslut. Sedan dess har emellertid ett stort antal förändringar vidtagits av vilka de viktigare redovisas nedan.

1958 års riksdag beslutade om indragning av F 8 och F 14 som flygande förband. Flygvapnets centrala skolor (FCS) indrogs genom beslut av 1959 års riksdag. Ändringar i F 2 organisation har skett genom riksdagsbeslut åren 1959 och 1960. Stabs- och förvaltningstjänstens organisation vid olika flottiljer har undersökts av statens organisationsnämnd åren 1958–1960 och av statskontoret 1961–1962 och reglerats

genom beslut av Kungl. Maj:t åren 1962 och 1963. Ändringar i stridsledningsoch luftbevakningstjänstens organisation har skett genom ett antal beslut av Kungl. Maj:t åren 1962–1967. Beslut om indragning av F 9 fattades av 1968 års riksdag. Beslut fattades av 1970 och 1971 års riksdagar om avveckling av flottiljadministrationen vid F 3 och kåradministrationerna vid F 2 och F 8. I samband härmed beslutades om indragning av F 18 som flygande förband. Organisationen i stort för utbildningsanstalterna F 14 och F 18 fastställdes av Kungl. Maj:t i juni 1972.

Ytterligare organisationsförändringar är f. n. aktuella. Kungl. Maj:t uppdrog år 1971 åt försvarets fredsorganisationsutredning att inom ramen för en översyn av flygvapnets organisatoriska utveckling på lång sikt lämna förslag till indragning av ytterligare två flottiljadministrationer.

Chefen för flygvapnet har med underdånig skrivelse 1971.03.15 lämnat förslag till organisation och personaluppsättning vid flygvapnets enheter i fred. Förslaget har angetts vara avsett att ligga till grund för bl. a. befälsutredningens överväganden samt chefens för flygvapnet äskanden inom personalområdet. Dess innebörd är en genomgripande förändring av stabsorganisationen vid flottiljerna. Vidare föreslås viss kvalitetshöjning vad gäller militär och civilmilitär personal. Det anmälda personalbehovet överstiger den ram Kungl. Maj:t beräknat i samband med ovannämnda beslut om omorganisation av Stockholms-förbanden.

Sektorstabernas organisation, som t. v. är provisoriskt fastställd, har behandlats av överbefälhavaren i samband med utredningen om ledningsorganisation i lägre regional instans. Slutligen har överbefälhavaren till Kungl. Maj:t inlämnat förslag till personaluppsättning vid F 18.

Hösten 1972 påbörjade chefen för flygvapnet och försvarets rationaliseringsinstitut i samverkan en översyn av flygvapnets fredsorganisation.

4.1.2 Fredsorganisation

Flygvapnet är i fred organiserat på en eskaderstab, 12[1] förband och tre[1] administrativt fristående utbildningsanstalter (se tabell 4.1–2). Antalet anställda (mars 1973) är ca 5 300 på aktiv stat, ca 5 200 civila och ca 1 900 i reserven.

Fredsverksamheten leds på central nivå av chefen för flygvapnet med flygstaben. Regionalt leds viss verksamhet vid förbanden av militärbefälhavarna samt vid attack- och spaningsflottiljerna (förbanden) av chefen 1. flygeskadern. I luftförsvarshänseende är landet indelat i sektorer. Inom varje luftförsvarssektor åvilar ett samordningsansvar vad avser krigsförberedelsearbetet m. m. en särskilt utsedd flottiljchef, sektorflottiljchef.

Utbildningsanstalternas organisation är uppbyggd kring en eller flera skolor. Flygflottiljerna är organiserade på flottiljstab samt bas- och flygförband. I förekommande fall tillkommer robot- och strilförband.

[1] Enheter under indragning oräknade.

Tabell 4.1 Flygvapnets förband i fred

F 1	Kungl. Västmanlands flygflottilj	(jaktflottilj)	Västerås
F 4	" Jämtlands flygflottilj	(jaktflottilj)	Frösön
F 6	" Västgöta flygflottilj	(attackflottilj)	Karlsborg
F 7	" Skaraborgs flygflottilj	(attackflottilj)	Såtenäs
F 10	" Skånska flygflottiljen	(jaktflottilj)	Ängelholm
F 11	" Södermanlands flygflottilj	(spaningsflottilj)	Nyköping
F 12	" Kalmar flygflottilj	(jaktflottilj)	Kalmar
F 13	" Bråvalla flygflottilj	(jaktflottilj)	Norrköping
F 15	" Hälsinge flygflottilj	(attackflottilj)	Söderhamn
F 16	" Upplands flygflottilj	(jaktflottilj)	Uppsala
F 17	" Blekinge flygflottilj	(attackflottilj)[1]	Kallinge
F 21	" Norrbottens flygflottilj	(jakt-, lätt attack- och spaningsflottilj)	Luleå

[1] Under ombeväpning till jaktflottilj fr. o. m. år 1973.

Flottiljstab är organiserad på ett flertal avdelningar av varierande storlek. Störst är materielavdelningen i vilken flygverkstaden är inordnad. Chefen för flygvapnet föreslår i förenämnda organisationsförslag en genomgripande omdisposition i flottiljstabernas organisation.

Basförband består av baskompanier och specialkompanier. Baskompanierna svarar för flygtidsproduktion och yrkesutbildning av värnpliktig personal i teknisk tjänst. Baskompanierna betjänar i regel vart och ett en flygande division. Inom specialkompanierna bedrivs bl. a. beredskaps-, brand- och räddningstjänst samt allmänmilitär värnpliktsutbildning.

Flygförband utgörs av attack-, jakt-, spanings- och transportflygdivisioner samt helikopterenheter. Som regel finns vid varje flottilj endast ett flygslag representerat. Divisionernas organisation och personaluppsättning ger dem i princip karaktär av stående styrkor.

Luftvärnsrobotförband är organiserade i divisioner. Med anledning av att luftvärnsrobotförbanden efter hand kommer att utgå ur flygvapnets organisation behandlar tjänstgöringsåldersutredningen inte frågor om rekrytering och utbildning av personal för dessa enheter. I föreliggande kapitel redovisas uppgifter om luftvärnsrobotförbandens befäl m. m. endast i begränsad utsträckning.

Strilförband är fredsorganiserade strilbataljoner och underrättelseorgan med beredskaps-, jaktstridslednings- och luftbevakningsuppgifter. På strilförband genomförs den icke centraliserade delen av värnpliktigas yrkesutbildning i striltjänst.

Tabell 4.2 Flygvapnets utbildningsanstalter

F 5	Kungl. Krigsflygskolan[1]	Ljungbyhed
F 14	Flygvapnets Halmstadsskolor	Halmstad
F 18	Flygvapnets Södertörnsskolor	Tullinge
F 20	Flygvapnets krigsskola[2]	Uppsala
	Flygvapnets bomb- och skjutskola (FBS)	Stockholm
	Flygvapnets väderskola (VÄDS)[3]	Kalmar

[1] I F 5 ingår Herrevadsklosterskolan i vilken ingår förberedande fältflygarskolan (FÖFS).
[2] I administrativt hänseende ansluten till F 16.
[3] Ingår i F 12.

4.1.3 Krigsorganisation

Fredsförband inom flygvapnet kan antingen övergå direkt i krigsorganisationen eller utgöra kaderförband för enheter inom denna. Den högsta graden av samstämmighet mellan freds- och krigsorganisation föreligger inom flyg- och robotförbanden samt delar av stril- och sambandsförbanden. Den är lägre för basförband och övriga förband.

Av krigsförbandens befäl är en betydande del i tjänst i fredsorganisationen. Relativt sett är andelen yrkesbefäl inom flygvapnets krigsorganisation större än inom övriga delar av krigsmakten. Inom vissa befälsgrupper innehar en del av personalen på aktiv stat i fredsorganisationen samma eller motsvarande befattning som i krigsorganisationen. Många befäl på aktiv stat får dock i krig andra uppgifter.

Luftkrigföringen är nu mindre beroende av väder- och ljusförhållanden än förr. Detta har medfört ökade krav på att verksamhet skall kunna bedrivas dygnet runt för samtliga staber och förband. I krigsorganisationen tillämpas därför omgångsindelning med avlösningsförfarande inom alla väsentliga organisationsenheter.

Högre staber i flygvapnets krigsorganisation är attackeskaderstaben och flygstridsledarstaber på högre regional nivå samt sektorstaber på lägre regional nivå. Attackeskaderns kapacitet fördelas av ÖB till berörd(a) MB. Stabens uppgifter är bl. a. att biträda eskaderchefen med att planlägga och beordra insatser av attackförband inom ramen för av MB ställda uppgifter och att hålla största möjliga antal attackförband insatsberedda. Flygstridsledare med biträde av flygstridsledarstab är direkt underställd MB och svarar för bl. a. erforderlig samordning av den luftoperativa verksamheten. Vidare biträder staben flygstridsledaren med att planlägga och beordra jaktattack- samt spanings- och transportflygföretag. Vid flygstridsledarstaben kan också i vissa fall förekomma ledning av attackförband. Sektorchef med biträde av sektorstab leder under MB verksamheten vid flygvapenförband inom sektorn. Sektorchef luftförsvarar egen sektor. Inom vissa sektorer fullgör sektorchef med sektorstab därutöver flygstridsledares med flygstridsledarstabs uppgifter. De mest kvalificerade befattningarna i dessa staber bestrids av färdigutbildade regementsofficerare. I övrigt utnyttjas yngre regementsofficerare, kompaniofficerare samt civil och värnpliktig personal.

Basförbanden utgörs av basbataljoner och baskompanier m. fl. smärre enheter. Basbataljon är underställd sektorchef och lyder i markoperativt och territoriellt avseende under försvarsområdesbefälhavare. Bataljonen består av en fast del och, beroende på flygbasens uppgifter, en eller flera rörliga delar. Dess uppgift är främst att betjäna flygförband samt att tillsammans med underställda förband ur armén skydda basens anläggningar, materiel och personal. Stommen till basförbanden utgörs i flertalet fall av personal på aktiv stat från fredsorganisationens baskompanier och specialkompanier. Huvuddelen av personalen är värnpliktig.

Flygförbanden har beroende på flygslag varierande organisatoriska lydnadsförhållanden, storlek och uppgifter. De i fred organiserade attack-, jakt- och spaningsdivisionerna övergår i flertalet fall direkt till motsvarande krigsförband. Personalen förstärks i begränsad omfattning

och företrädesvis på äldre flygplantyper med reservpersonal och värnpliktiga f. d. fältflygare. I vissa transportflygförband i krigsorganisationen och vissa sambandsflygförband utnyttjas även civila flygplan med civila besättningar.

Strilförbanden utgörs dels av enheter ingående i stril 60-systemet, dels av enheter ur det äldre stril 50-systemet. Strilorganisationen varierar sektorvis beroende på vilket system som används. I varje sektor finns en ledningsstab – antingen direkt underställd sektorchef eller ingående i en strilbataljon – och en eller flera strilbataljoner vari ingår underrättelseorgan av skilda typer. Inom strilsystemet ingår i de datorberoende delarna främst personal på aktiv stat vartill kommer reserv- och värnpliktig personal. I det mindre komplicerade stril 50-systemet ingår reserv- och värnpliktig personal i större utsträckning. De optiska luftbevakningsförbanden bemannas huvudsakligen av värnpliktig personal och lottor.

Sambandsförbanden utgörs av sambandskompanier och fjärrskriftplutoner. Sambandsförbandens uppgift är att betjäna sambandsmedlen och dirigera sambandstrafiken. Personalen utgörs av regementsofficerare, kompaniofficerare och plutonsofficerare i sambandstjänst samt värnpliktiga, till huvuddelen meniga.

Robotförbanden utgörs av luftvärnsrobotförband direkt underställda sektorchef. Robotförbanden är självständiga rörliga enheter vilkas nyckelpersonal i fredsorganisationen har samma befattningar. Härtill kommer värnpliktigt befäl och meniga.

Verkstadsförbanden utgörs av flygverkstadsbataljoner, markteleverkstadsbataljoner, robotverkstadskompani och vissa rörliga verkstadsdelar. Verkstadsförbanden är direkt underställda sektorchef. Deras uppgifter i stort är att säkerställa flyg-, bas-, stril- och robotförbandens behov av förnödenheter och tjänster avseende flygmateriel. Personalen är till huvuddelen civil och i fred anställd vid försvarets verkstäder.

4.2 *Allmänt om rekrytering och anställning av stambefäl vid flygvapnet*

Uttagning av elever (aspiranter) till stambefälsutbildning vid flygvapnet sker enligt principer som något avviker från dem som tillämpas inom övriga försvarsgrenar. För huvuddelen av "yrkena" sker nämligen rekrytering vid sidan av värnplikten och den grundläggande utbildningen vid sidan av den vanliga värnpliktsutbildningen. För flertalet yrkesgrenar inom flygvapnet sker vidare uttagningen av aspiranter normalt genom försorg av en särskild, i flygstaben inrättad uttagningskommission (UTK). I denna sker uttagningsprövning av sökande till följande "yrken" inom flygvapnet

regementsofficer på aktiv stat,
reservofficer,
flygingenjör[1],
meteorolog[1],
trafikledare[1],

[1] Som framgår av kapitel 3 behandlar MTU i föreliggande betänkande inte denna kategori.

fältflygare,
plutonsofficer på aktiv stat
kompaniofficer[1] på aktiv stat
flottiljpolis[1] samt
mästarpersonal[2].

Sökande till de nämnda yrkesgrenarna inom flygvapnet skall i princip fylla vissa formella grundfordringar men behöver med undantag för regementsofficersaspirant inte vara inskriven som värnpliktig. Antagning av teknikeraspiranter sker däremot vid flottiljerna varvid för antagning bl. a. krävs att den sökande skall ha fullgjort första tjänstgöring som värnpliktig. Denna kan ha fullgjorts i samband med genomgång av flygmekanikerskolan i Västerås (Johannisbergsskolan).

Anställningsformerna är följande:

- Regementsofficersaspiranterna uppnår tjänstemannaställning först vid utnämning till extra löjtnant efter regementsofficersexamen.
- Övriga aspiranter anställs som extra tjänstemän varvid

plutonsofficersaspirant	anställs som menig i Ag 1
teknikeraspirant	anställs som hjälptekniker i Ag 11 och
fältflygaraspirant	anställs på kontrakt som menig i Ag 1 över stat.

4.3 *Allmänt om utbildningen vid flygvapnet*

Tjänstgöringsåldersutredningen finner det nödvändigt att före den följande redovisningen (avsnitt 4.4–4.8) för stampersonalens rekrytering, utbildning och uppgifter kortfattat redovisa vissa grundläggande förhållanden som gäller utbildningen inom flygvapnet.

Inom flygvapnet delas utbildningen in i grundläggande utbildning och specialutbildning varvid följande definitioner gäller.

Grundläggande utbildning syftar till att göra fast anställd personal och reservpersonal skickad att tjänstgöra som regementsofficer, kompaniofficer, plutonsofficer och gruppchef med vederlikar. Utbildningen omfattar utbildning till/av regementsofficerare, kompaniofficerare, plutonsofficerare och gruppchefer med vederlikar, dvs. i princip all obligatorisk utbildning till eller av stambefäl. För värnpliktiga syftar den grundläggande utbildningen till att göra vederbörande skickad att tjänstgöra i avsedd krigsbefattning.

Specialutbildning utgör den vidareutbildning utöver den grundläggande utbildningen som erfordras för viss befattning eller fullgörande av viss arbetsuppgift.

Utredningen lämnar i avsnitten 4.4–4.8 en kortfattad redovisning för främst den grundläggande utbildningen till och av de olika stambefälskategorierna inom flygvapnet. För den omfattande specialutbildningen – som enligt gällande kurskatalog omfattar mer än 650 kurser av vilka ett stort antal är materielkurser – lämnas endast vissa exempel.

[1] Rekryteras genom vidareutbildning av plutonsofficer på aktiv stat.
[2] Rekryteras genom vidareutbildning av flygtekniker.

Utbildningen inom flygvapnet kan med utgångspunkt i flygvapnets verksamhet i krig och fred delas upp i följande tre huvudområden[1]

- flygtjänst
- striltjänst
- bastjänst.

Utöver dessa verksamhetsområden finns ett område – sambandstjänsten – som i vissa hänseenden kan jämställas med de ovan redovisade huvudområdena för utbildningsverksamheten.

Vid flygflottiljerna bedrivs kontinuerligt utbildning i flygtjänst i form av främst antingen grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) eller fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) samt härutöver begränsad flygslagsutbildning (BFSU) och allmän flygträning (AFT). Parallellt härmed måste bedrivas en kontinuerlig flygtidsproduktion och striltidsproduktion i takt med flygtjänsten, utbildning av värnpliktiga under grundutbildning samt repetitionsutbildning av krigsförband.

Den fortsatta allmänna befälsutbildningen i förbandens regi bedrivs i huvudsak dels i direkt anslutning till den dagliga flygtjänsten och striltjänsten för den personal som är placerad i sådan tjänst, dels – för övrig markpersonal – under rubriken allmän bastjänstutbildning (ABU). I denna bastjänstutbildning deltar all personal vid flottilj som ingår i krigsbasförbanden. Under flottiljchef ansvarar fredsbaschefen för ledning i stort och samordning av all bastjänstutbildning.

Växeltjänstgöring enligt den modell som förekommer inom övriga försvarsgrenar praktiseras inte mellan flygvapnets olika tjänstegrenar. Däremot förekommer, främst mellan flygförbanden och strilförbanden, som ett led i utbildningen utöver den allmänna teoretiska undervisningen om varandras verksamhet, kontinuerligt utbyte av erfarenheter, gemensam uppläggning av övningar m. m. För strilpersonal förekommer även viss praktisk utbildning och kortare tjänstgöring vid flygförband.

4.4 *Regementsofficerare*

4.4.1 Rekrytering

För antagning som regementsofficersaspirant krävs att den sökande har gått genom fullständig studiekurs årskurs 3 i gymnasieskolan med medelbetyg lägst 2,3 eller vid gamla gymnasiet avlagt studentexamen eller ingenjörsexamen.

Direkta krav att sökande skall ha gått viss gymnasielinje eller ha viss ämneskombination ställs inte. Sökande bör emellertid ha slutbetyg i matematik och helst även i fysik från någon av gymnasiets linjer och grenar. Sökande som inte uppfyller dessa önskemål om slutbetyg kan ändå bli antagen som aspirant om han i övrigt bedöms vara särskilt lämplig. Kompletteringen av kunskaperna i matematik och fysik sker i sådana fall under utbildningen till regementsofficer (jfr punkt 4.4.2).

[1] Som framgått av punkt 4.1.2 i det föregående finns härutöver f. n. även området robottjänst som emellertid efter hand kommer att utgå.

Högsta antagningsåldern är 24 år, för regementsofficersaspirant i flygförartjänst dock 22 år. Kungl. Maj:t har emellertid i vissa fall gett åldersdispens. Härutöver ställs vissa krav på kroppsbeskaffenhet m. m. för antagning som aspirant.

Del av behovet av regementsofficerare i flygförartjänst tillgodoses genom vidareutbildning av fältflygare som före antagning till regementsofficersaspiranter vid behov vid försvarets gymnasieskola[1] skall ha kompletterat sin skolunderbyggnad med slutbetyg efter tredje årskursen vid gymnasium. Sådan aspirant får då regementsofficersutbildningen påbörjas ha uppnått högst 27 års ålder och skall vara färdig krigsflygförare (ha gått genom grundläggande flygslagsutbildning – GFSU).

Regementsofficerare i sambandstjänst har tidigare till stor del rekryterats genom vidareutbildning av kompaniofficerare som före påbörjandet av regementsofficersutbildningen avlagt studentexamen vid dåvarande försvarets läroverk.

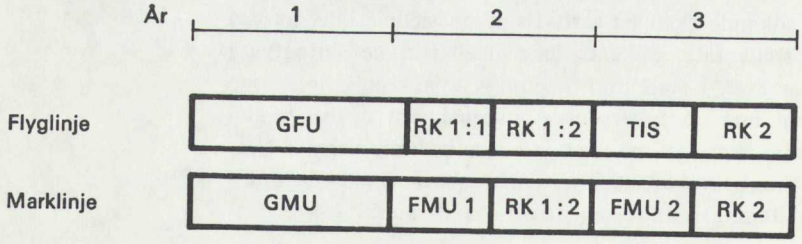
4.4.2 Utbildning

Den tre-åriga *utbildningen till regementsofficer* är uppdelad på två linjer, en flyglinje och en marklinje. Den egentliga utbildningen till regementsofficer äger rum vid flygvapnets krigsskola (F 20) där utbildningen är uppdelad på två perioder om ca sju (för flyglinjen dock ca elva) resp. ca sex månader. Utbildningen under dessa perioder är i huvudsak gemensam för de två linjerna och avslutas med regementsofficersexamen i slutet av juni månad.

Övrig del av den tre-åriga utbildningen till regementsofficer på aktiv stat utgörs för aspirant på flyglinjen av grundläggande flygförarutbildning (GFU) ca 13 månader inlagd före och typinflygningsskede (TIS) om ca sex månader inlagt mellan regementsofficerskurserna (jfr bild 4.1).

För aspirant på marklinjen inleds utbildningen med grundläggande marktjänstutbildning (GMU) om ca 12 månader f. n. förlagd till Roslagens flygkår (F 2). Under GMU ges aspiranterna dels allmänmilitär utbildning, dels grundkunskaper i tekniska ämnen samt om luftbevaknings- och stridsledningstjänst. Denna utbildning följs av fortsatt marktjänstutbildning (FMU 1) under ca fem månader vid sektorflottilj med

Bild 4.1 Utbildningsgången till regementsofficer vid flygvapnet



[1] Tidigare benämnd försvarets läroverk (FL).

bl. a. praktisk tjänst antingen som radarjaktledare (rrjal) eller i luftbevakningstjänst. Mellan regementsofficerskurserna är inlagd fortsatt marktjänstutbildning (FMU 2) vid bl. a. F 2 under ca sex månader med bl. a. stril- och robotsystemutbildning.

Under den andra regementsofficerskursen (RK 2) fullgör kadetterna instruktörstjänst vid flottilj under ca tre veckor.

Vid regementsofficersexamen skall kadetternas kunskaper i matematik och fysik i stort motsvara gymnasieskolans naturvetenskapliga linje. Elever som vid utbildningens början inte har dessa kunskaper (jfr punkt 4.4.1) får komplettera dem under grundläggande flygförarutbildningen (GFU) resp. marktjänstutbildningen (GMU). Härvid bedrivs studierna delvis på fritid.

Fältflygare som tagits ut för vidareutbildning till regementsofficer bedriver, beroende på förkunskaper och andra förutsättningar, under ett eller – hitintills normalt – två år studier vid försvarets gymnasieskolas tre-åriga naturvetenskapliga linje. Under sommarmånaderna mellan studieåren vid gymnasieskolan fullgörs flygtjänst vid förband. Efter genomgångna, godkända gymnasiestudier och efter ytterligare flygtjänst vid förband beordras dessa kadetter till den första regementsofficerskursen (RK 1) vid flygvapnets krigsskola.

Även de kompaniofficerare i sambandstjänst som efter avläggande av studentexamen påbörjat regementsofficersutbildning har gått in i denna fr. o. m. den första regementsofficerskursen vid flygvapnets krigsskola.

Den följande *utbildningen som regementsofficer* kan beskrivas sålunda.

Efter regementsofficerskursen sker fortsatt utbildning till krigsplacering som förare på krigsflygplan resp. i luftbevaknings- och stridsledningsbefattningar i strilorganisationen. Regementsofficeren i flygtjänst går härvid genom grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) om 12–16,5[1] månader. Regementsofficeren på marklinjen går genom en s. k. löjtnantskurs om ca två månader. Denna kurs är uppdelad på en luftbevakningslinje och en stridsledningslinje. Vissa löjtnanter tas emellertid efter regementsofficersexamen ut till robottjänst och går då i stället genom robotutbildning om ca sex månader.

Normalt under femte året efter avlagd regementsofficersexamen går regementsofficerarna genom allmän kurs om ca sju månader vid militärhögskolans flyglinje. Undervisningen vid kursen, som omfattar bl. a. strategi, taktik (främst flygtaktik), stabstjänst och tekniska ämnen, syftar till att ge regementsofficeren formell kompetens för krigsplacering och placering i fred i majorsbefattning, företrädesvis vid flygande förband, strilförband, luftvärnsrobotförband och lägre regionala staber samt kompetens för kommendering till högre kurs vid militärhögskolans flyglinje.

Ett halvt till ett och ett halvt år efter den allmänna högskolekursen kan de regementsofficerare som kvalificerat sig för den högre kursen påbörja denna. Vid militärhögskolans flyglinje ordnas fr. o. m. hösten

[1] GFSU längd varierar och är beroende av flygplantyp. Det lägre värdet gäller för flygplan 32 och det högre för flygplan 35 F. För sistnämnda flygplantyp har GFSU efter hand kunnat minskas från 21 månader.

1971 försöksvis en enhetlig högre kurs[1] om ca 20 månader. Undervisningen vid denna skall främst syfta till utbildning för stabs- och lärarbefattningar i vilka fordras ingående kunskaper om operativ och taktisk verksamhet.

Särskilt kvalificerade regementsofficerare kan gå genom försvarshögskolan. Vid denna bedrivs undervisning som främst avser studier av totalförsvarsfrågor.

Utöver den i det föregående redovisade utbildningen bedrivs inom flygvapnet en omfattande kursverksamhet – benämnd specialutbildning – som syftar till att öka regementsofficerens användbarhet inom krigsorganisationen och i fredsverksamheten. Årligen anordnas t. ex. divisionschefs-[2], basbataljonschefs-[3], motmedels- och teleskydds-[4] samt en rad olika striltjänstkurser (för jaktledare[5] m. fl.) avsedda att främst uppöva resp. vidmakthålla förmågan i olika chefspositioner. Andra kurser t. ex. flyginstruktörskurs, vapenregementsofficerskurs[6] avser främst att öka regementsofficerens instruktörsförmåga och hans taktiska och tekniska insikter i vapenverkan, materielens användning e. d. Flertalet specialkurser är relativt korta.

4.4.3 Uppgifter

Uppgifterna för flygvapnets regementsofficerare på aktiv stat kan föras samman till huvudområdena stabs- och förvaltningstjänst, flygtjänst, stridslednings- och luftbevakningstjänst, sambandstjänst, luftvärnsrobottjänst samt bastjänst. Inom samtliga dessa områden i fred tjänstgör även regementsofficerare som lärare.

De yngre regementsofficerarna på aktiv stat placeras i *krigsorganisationen* dels jämsides med fältflygare som flygförare och senare rotechefer vid division, dels jämsides med kompaniofficerare och reservofficerare i stridslednings- och luftbevakningstjänst samt i robottjänst. Den unge regementsofficeren i flygtjänst uppnår dock inte kompetens för krigsplacering som flygförare på krigsflygplan[7] förrän efter avslutad grundläggande flygslagsutbildning (GFSU). Han är därför under första regementsofficersåret krigsplacerad som förare av sambandsflygplan eller enklare spaningsflygplan – befattningar till vilka han kvalificerar sig under kadett-tiden. Även regementsofficeren i marktjänst bibehåller normalt under huvuddelen av första året efter regementsofficersexamen tidigare under utbildningen innehavd krigsplacering (biträdesbefattning i stabs- eller luftbevakningstjänst) och placeras därefter bl. a. som radarjaktledare eller robotstridsledare. Kaptener krigsplaceras som bl. a. gruppchef vid division och som biträdande jaktledare inom strilbataljon.

[1] Utbildningen på MHS flyglinje bedrevs tidigare på två högre kurser – en stabskurs om ca 18 månader och en teknisk kurs om ca 20 månader.
[2] 13 veckor.
[3] 2 veckor för krigsbefattningen.
[4] Grundkurs 1 vecka. Repetitionskurs 1 vecka årligen.
[5] 4 veckor.
[6] 7–8 veckor.
[7] Med krigsflygplan avser MTU här och i det följande flygplan avsedda för attack-, jakt- eller spaningsuppgifter och som ingår i attack-, jakt- eller spaningsdivision.

De viktigaste befattningarna inom krigsorganisationen – majorsbefattningar och högre – avser kvalificerade uppgifter inom staber på olika nivåer samt vid förband t. ex. divisionschef, chef för stridsledningsbataljon, övriga ledande befattningar inom strilorganisationen, chef för robotkompani samt chef för basbataljon. Enligt beslutet i tjänsteställningsfrågan krävs för samtliga dessa befattningar att vederbörande varit regementsofficer i minst elva år och gått genom militärhögskolans allmänna kurs.

Regementsofficerarnas uppgifter i *fredsorganisationen* är i stort följande.

De yngre regementsofficerarna tjänstgör fram till militärhögskolans allmänna kurs (femte regementsofficersåret) i huvudsak vid flygdivision resp. stridslednings-, luftbevaknings- eller robotförband. De tjänstgör härvid i fredsbefattningar som i allmänhet nära sluter an till deras krigsbefattningar. Regementsofficeren i flygtjänst fullgör härvid fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) som flygförare, senare som rotechef och gruppchef. I uppgifterna för de yngre regementsofficerarna vid förbanden i såväl flygtjänst som stril- resp. robottjänst ingår uppgifter som instruktör (lärare) inom det egna facket.

Regementsofficerens fredstjänstgöring efter militärhögskolans allmänna kurs karakteriseras av mera kvalificerade arbetsuppgifter samt en ökad uppdelning och i vissa fall, fr. o. m. 40-årsåldern, specialisering på uppgifter t. ex. inom sambandstjänst[1] eller förvaltningstjänst. Placering i flygtjänst vid division upphör normalt före 40 års ålder och som flygchef vid flottilj vid ca 45 års ålder. Åtskilliga av flyglinjens regementsofficerare fullgör emellertid allmän flygträning (AFT) vid sidan av ordinarie fredsuppgifter i syfte att bibehålla aktuell flygerfarenhet.

Under 1960-talet har rått viss bristande överensstämmelse mellan antalet tjänster och antalet uppgifter i fredsorganisation för dåvarande kaptener och högre genom att organisationen byggts ut utan att tjänster i motsvarande omfattning tillförts. Detta förhållande i förening med ojämn åldersfördelning och vakansläget har inneburit att regementsofficerare under relativt tidigt skede av karriären måst tas i anspråk för befattningar i staber m. m. och att vissa befattningar vid förbanden inte kunnat besättas eller måst besättas med regementsofficerare som ännu inte uppnått formell kompetens för ifrågavarande befattningar eller med kompaniofficerare.

4.5 *Kompaniofficerare*

4.5.1 Rekrytering

Kompaniofficerare på aktiv stat rekryteras regelmässigt bland plutonsofficerare på aktiv stat. Till kompaniofficersaspirant får antas endast den som med godkända vitsord gått genom utbildning till plutonsofficer på aktiv stat vid flygvapnet och som det år kompaniofficersutbildningen

[1] Som framgått av punkt 4.4.1 har dock en stor del av regementsofficerarna i sambandstjänst rekryterats genom vidareutbildning av kompaniofficerare.

beräknas börja uppnått högst 28 års ålder. I de av Kungl. Maj:t utfärdade provisoriska bestämmelserna för antagning och utbildning till kompaniofficer på aktiv stat vid flygvapnet anges bl. a. att utbildningen till kompaniofficer omfattar utbildning till och tjänstgöring som gruppchef och plutonsofficer på aktiv stat omkring fyra år. För antagning som aspirant krävs vidare att den sökande har en skolunderbyggnad som svarar mot fullständig studiekurs vid två-årig gymnasieskola (i gällande Kbr anges fackskola) och därvid efter andra årskursen erhållit medelbetyg lägst 2,3.

Åren 1965–67 förekom härutöver – efter framställning från chefen för flygvapnet hos Kungl. Maj:t (jfr Kbr den 10 december 1965) – en viss rekrytering av aspiranter till kompaniofficersutbildning (trupputbildare) från värnpliktsbefäl vid armén och kustartilleriet.

4.5.2 Utbildning

Utbildningen till kompaniofficer är uppdelad på tre linjer, en sambandslinje, en trupputbildarlinje och en stridslednings/luftbevakningslinje. Kompaniofficersaspiranter som före den militära utbildningens början inte gått genom två-årig gymnasieskola får före kommendering till kompaniofficerskurs gå genom ett eller två läsår vid försvarets gymnasieskolas två-åriga sociala linje. I anslutning till beslutet om långtidsanställning av fältflygare (jfr punkt 4.7.2 i det följande) organiserades vidare en särskild kompaniofficerslinje för flygförare (fältflygare som valt långtidsanställning).

Den egentliga kompaniofficersutbildningen utgörs av en kompaniofficerskurs 1 om ca fyra och en halv månad förlagd till Flygvapnets Halmstadsskolor (F 14). Denna kurs, som avslutas med utnämning till kompaniofficer, följs – normalt inom samma utbildningsår – av en kompaniofficerskurs 2 om ca två månader. Den obligatoriska utbildningen till kompaniofficer är därmed avslutad.

Utbildningen vid kompaniofficerskurs 1 är i huvudsak gemensam för samtliga linjer. Den nuvarande allmänna målsättningen redovisas närmare i kapitel 12 i det följande.

Utbildningen under kompaniofficerskurs 1 omfattar bl. a. markstridstjänst (med inriktning främst på plutonchefsuppgifter i krig och fred), stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst, bastjänst, psykologi och pedagogik m. m.

Kompaniofficerskurs 2, som bedrivs linjevis – för signalister och trupputbildare vid F 14 samt för stridsledare/luftbevakare vid ett sektorförband[1] – omfattar främst fortsatt yrkesutbildning inom egen yrkesgren och instruktörstjänst.

Utöver här redovisad obligatorisk utbildning förekommer – liksom för regementsofficerare – en rad vanligen relativt korta kurser, specialutbildning, avsedda att ge kompetens för olika befattningar inom krigs- och fredsorganisationerna resp. – främst inom strilorganisationen – för att vidmakthålla kompetens för krigsbefattning.

[1] Plats för flygförarlinjens kompaniofficerskurs 2 är f. n. inte utsedd.

Tabell 4.3 Fördelningen i fred av flygvapnets kompaniofficerare[1]

Verksamhetsområde	Antal	Procent
Stabs- och expeditionstjänst	137	23
Flygförare och simulatorinstruktör	53	9
Flygnavigatör	45	7
Foto- och underrättelsetjänst	13	2
Sambandstjänst	105	18
Stridslednings- och luftbevakningstjänst	159	26
Robottjänst	11	2
Trupputbildning	78	13
Summa	601	100
Förrådstjänst[2]	4	
Kassatjänst[2]	18	
Fortifikationstjänst[2]	18	

[1] Tabellen är uppgjord på grundval av personalförteckningarna för budgetåret 1972/73.
[2] Tillhör intendenturkåren resp. fortifikationskåren. Frågor rörande personal inom dessa kårer behandlas inte av MTU (jfr kap. 3).

För äldre kompaniofficerare anordnas kurser till urvalstjänster inom bl. a. sambands-, intendenturförråds-, kassa- och fortifikationstjänst. Flera av dessa kurser är gemensamma för krigsmakten.

Den fortsatta utbildningen i övrigt som kompaniofficer sker inom ramen för resp. tjänstegren, dvs. inom flyg- resp. striltjänsten samt för övriga kompaniofficerare främst inom den allmänna bastjänstutbildningen (jfr avsnitt 4.3).

4.5.3 Uppgifter

Uppgifterna för flygvapnets kompaniofficerare på aktiv stat kan föras samman till huvudområdena stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst, flygtjänst, fototjänst, sambandstjänst, stridslednings- och luftbevakningstjänst, robottjänst samt markstridstjänst och trupputbildning. Fördelningen i fred av tjänsterna för kompaniofficerare framgår av tabell 4.3.

Kompaniofficerarnas arbetsuppgifter inom flygvapnets fredsorganisation kan i huvudsak sammanfattas enligt tabell 4.4.

Tabell 4.4 Sammanfattning av arbetsuppgifterna i fredsorganisationen för flygvapnets kompaniofficerare

Verksamhetsområde	Exempel på befattningar
Expeditionstjänst	Föreståndare för flottiljstabs expedition Chef stabsgrupp vid bl. a. flottiljs baskompanier och specialkompani Chef värnpliktsdetalj vid mobiliseringsavdelning
Flygförartjänst	Förare av krigsflygplan, transportflygplan och helikoptrar Simulatorinstruktör vid vissa flottiljer
Sambandstjänst	Sambandsbefäl vid bl. a. flygstaben och förbandens tele- och strilavdelningar
Fototjänst	Fotobefäl (endast vid F 11 och F 21)
Stridslednings/luftbevakningstjänst	Befattningar vid sektorflottiljs strilförband
Robottjänst	Robotstridsledare vid robotdivision
Trupputbildning	Utbildningsledare vid flottiljs specialkompani Plutonchef vid flottiljs specialkompani

Inom samtliga verksamhetsområden fullgör kompaniofficerare dessutom tjänst som lärare vid flygvapnets utbildningsanstalter.

I krigsorganisationen placeras kompaniofficerarna på aktiv stat som regel i befattningar inom samma verksamhetsområde som i fred. Övergången till krigsorganisation innebär dock för många kompaniofficerare placering i befattning förenad med större ansvar.

Kompaniofficerare i *expeditionstjänst* tjänstgör i krig som chefer för stabsgrupper vid basbataljon eller andra förband, som expeditionskompanibefäl vid staber eller som kompanichefs ställföreträdare vid sektorlednings stabskompani.

Förare av krigsflygplan, helikoptrar och transportflygplan tjänstgör i samma befattningar i krig under det att flyglärare i regel placeras som förare vid flygsambandsgrupp och på enklare spaningsflygplan.

Kompaniofficerare i *fototjänst* tjänstgör i krig som ställföreträdande chefer för underrättelsepluton.

Robotstridsledarna har samma befattning, i krig dock vid luftvärnsrobotkompani.

Kompaniofficerare i *sambandstjänst* tjänstgör i krig som chef för sambandspluton vid basbataljon och har som sådan ansvar direkt under bataljonschefen för sambandstjänsten vid basen. Andra befattningar är chefer för fjärrskriftpluton, chefer för signaltropp i strilbataljonsstab samt ställföreträdande chefer för sambandskompani i sektorledning.

I *stridslednings- och luftbevakningstjänst* tjänstgör kompaniofficerarna i likartade befattningar som i fred. Strilorganisationen har i krig större omfattning än i fred. Flertalet befattningshavare inom denna får därför i krig vidgade uppgifter. Befattningar inom strilorganisationen som innehas av kompaniofficerare på aktiv stat är chefer för radarförband (tropp, pluton eller kompani), radarövervakare, chefsradarjaktledare, radarjaktledare, målföljningsledare, chefsåterledare och identifieringsledare m. fl.

Flertalet av *trupputbildarna* är i krig placerade vid basbataljons skyddskompani som kompanichefer eller kompanichefers ställföreträdare.

4.6 *Gruppchefer och plutonsofficerare samt flottiljpoliser*

4.6.1 Rekrytering

Ansökan om antagning som befälselev skall om möjligt ske senast den 1 juni det år anställning önskas. Den sökande skall ha gått genom den obligatoriska skolan och kan antas fr. o. m. 16 1/2 års ålder t. o. m. det kalenderår under vilket han uppnår 23 år.

Rekrytering av trupputbildare har i viss utsträckning ägt rum genom anställning av färdigutbildade gruppchefer och plutonsofficerare på aktiv stat från annan försvarsgren (främst armén). Gruppchefer och plutonsofficerare i sjukvårdstjänst har regelmässigt rekryterats genom anställning av gruppchefer och plutonsofficerare i nämnda tjänst från övriga försvarsgrenar.

De civilmilitära flottiljpoliserna rekryteras bland de plutonsofficerare, trupputbildare, som anses lämpliga för och önskar gå över till denna specialtjänst.

4.6.2 Utbildning

Utbildning till gruppchef och plutonsofficer är uppdelad på tre linjer, en sambandslinje, en trupputbildarlinje och en stridslednings/luftbevakningslinje.

Utbildningen inleds med en 12 månaders plutonsofficerskurs 1 som för signalister och trupputbildare är förlagd till F 14 samt för stridsledare/luftbevakare är uppdelad på två skeden, ett vid Herrevadsklosterskolan om nio månader och ett vid F 2 om ca tre månader.

Utbildningsmålet för kursen är att göra signalisten lämpad som chefstelegrafist och som chef för linjegrupp. Stridsledaren/luftbevakaren erhåller dels (under första skedet) undervisning i allmänna läroämnen, orientering om sitt blivande yrke och allmänmilitär utbildning, dels (under andra skedet) en grundläggande yrkesutbildning närmast inriktad på radarobservatörstjänst. För trupputbildarna anges utbildningsmålet för hela gruppchefs- och plutonsofficersutbildningen och inte något delmål för plutonsofficerskurs 1.

Under *plutonsofficerskurs 2*, som omfattar 10–12 månader och är förlagd till F 14 resp. F 2, skall eleverna ges de ytterligare kunskaper och färdigheter som erfordras för att tjänstgöra som gruppchefer och plutonsofficerare inom den egna yrkesgrenen. I denna kurs ingår bl. a. den huvudsakliga utbildningen för instruktörsuppgifter.

Utbildningsmålet för plutonsofficerskursen i sambandstjänst är att göra eleven lämpad som signalist vid radiostation samt som instruktör i trådsignal- och fjärrskrifttjänst. Eleverna i striltjänst bibringas kunskaper om och färdighet i en rad lägre befattningar i stril 60 samt färdighet som instruktör i striltjänst. För trupputbildare anges målsättningen för hela gruppchefs- och plutonsofficersutbildningen vara att ge eleverna kunskaper och färdigheter så att de kan tjänstgöra i fred som instruktör vid enskild utbildning och utbildning av grupp under de värnpliktigas soldatutbildning och i krig som ställföreträdande chef vaktpluton eller transportpluton.

I gruppchefs- och plutonsofficersutbildningen är inlagd undervisning i allmänna läroämnen – svenska, engelska, matematik, samhällskunskap, historia, fysik, ergonomi och etik – om sammanlagt ca 400 eller 900[1] timmar. Denna utbildning syftar till att ge eleverna de kunskaper som erfordras för att de dels under gruppchefs- och plutonsofficersutbildningen skall kunna tillgodogöra sig yrkesutbildningen, dels efter avslutad utbildning skall kunna föra befäl och tjänstgöra som utbildare. Kompletteringsutbildningen för blivande signalister och trupputbildare är uppdelad på de två plutonsofficerskurserna medan den för strileleverna är koncentrerad till det inledande skedet av plutonsofficerskurs 1.

Med plutonsofficerskurs 2 är den obligatoriska utbildningen till gruppchef och plutonsofficer i sambandstjänst resp. trupputbildare avslutad. Plutonsofficerarna i striltjänst påbörjar, under förutsättning att de förklarats lämpliga härför och är villiga, efter ett–två års praktisk tjänstgöring utbildning till radarjaktledare. Denna inleds med en grund-

[1] Kompletteringens omfattning är beroende av elevernas förkunskaper.

läggande kurs om ca tre månader vid F 2 och följs av ca 10 månaders praktisk utbildning i radarjaktledarbefattning vid strilförband. Elever som bedöms ha större anlag för luftbevaknings- än stridsledningstjänst eller som själva väljer luftbevakningstjänst fortsätter i stället sin utbildning under praktisk tjänst i luftbevakningsbefattningar vid förband.

I flottiljpolisutbildningen om totalt ca sex månader har hitintills ingått kurser i polis-, brand- och räddningstjänst samt hundtjänst. Till denna utbildning tas ut trupputbildare som bedöms lämpliga för och som har intresse att gå över till denna specialtjänst.

Den fortsatta utbildningen i övrigt som plutonsofficer sker inom ramen för striltjänsten eller den allmänna bastjänstutbildningen (jfr avsnitt 4.3 i det föregående).

4.6.3 Uppgifter

Uppgifterna för flygvapnets gruppchefer och plutonsofficerare på aktiv stat kan föras samman till huvudområdena expeditions- och förvaltningstjänst, markstridstjänst och trupputbildning, sambandstjänst, sjukvårdstjänst samt stridslednings- och luftbevakningstjänst. Befattningarna inom expeditions- och förvaltningstjänsten har karaktär av inretjänstbefattningar men även inom de övriga verksamhetsområdena finns enstaka befattningar av denna typ. Nu tillämpad fördelning i stort på verksamhetsområden framgår av tabell 4.5.

Tabell 4.5 Fördelningen i fred av flygvapnets gruppbefäl och plutonsofficerare på aktiv stat[1]

Verksamhetsområde	Antal	Procent
Inre tjänst (inkl. chef körcentral)	111	22
Trupputbildning	178	36
Sambandstjänst	67	14
Sjukvårdstjänst	37	8
Stridslednings/luftbevakningstjänst	96	20
Summa	489	100

[1] Tabellen är uppgjord på grundval av personalförteckningarna för budgetåret 1972/73.

Urvalstjänster för plutonsofficer finns inrättade för följande typer av befattningar vid en "normalflottilj".

Specialinstruktör i trupptjänst (två–tre per flottilj),
chef sambandsexpedition och
expeditionsföreståndare vid sjukvårdsavdelning.

Härutöver finns bl. a. följande befattningar som kan räknas som inretjänstbefattningar.

Chef för budcentral,
chef för körcentral[1],
biträde till chef för stabsgrupp vid baskompani resp. specialkompani samt chef för utbildningsmaterielförråd.

Övriga fanjunkare, sergeanter och överfurirer är placerade med hänsyn till yrkesinriktningen i flottiljstabens avdelningar och vid kompanierna. Trupputbildarna är huvudsakligen placerade vid specialkompaniet som instruktörer samt vid luftvärnsrobotdivision som chef för transport- och vakttropp.

Vid sektorflottiljernas strilförband tjänstgör gruppchefer och plutonsofficerare i stridslednings- och luftbevakningstjänst. Urvalstjänster för plutonsofficer finns inrättade för bl. a. radartroppchefer och specialinstruktörer i striltjänst.

Plutonsofficerare ur olika yrkesgrenar tjänstgör dessutom som instruktörer vid flygvapnets utbildningsanstalter.

Vad som tidigare anförts beträffande kompaniofficerare om vidgade uppgifter i krigsorganisationen gäller även för plutonsofficerarna.

Trupputbildare placeras i regel som chefer för vakt- och transportplutoner inom basbataljon eller som chef för transport- och vaktpluton vid robotkompani.

Sambandsbefäl utnyttjas som chef sambandscentraltropp vid basbataljon samt i olika befattningar inom sektorlednings sambandskompani.

Plutonsofficerare i *sjukvårdstjänst* placeras vid basbataljons sjukvårdspluton som chef för stabs- eller sjukvårdsgrupp.

Inom *strilorganisationen* innehar gruppcheferna och plutonsofficerarna olika specialbefattningar inom samma verksamhetsområde som i fred. Exempel på befattningar är chefsobservatör, biträdande radaröverovakare och biträdande målföljningsledare samt analysledare och höjdmätningsledare.

Flottiljpoliserna tjänstgör i fred vid specialkompanis beredskapspluton. De svarar där för vakt-, säkerhets-, ordnings(polis-), brand- och räddningstjänst samt hundtjänst. För den direkta ledningen av flottiljpolistjänsten svarar en förste flottiljpolis (kompaniofficers tjänsteklass) vid varje flottilj.

Flottiljpoliserna har i krig uppgifter som chefer för brandtroppar eller som räddningsledare.

[1] I de av chefen för flygvapnet utfärdade detaljerade personalförteckningarna redovisas tjänsterna för chef körcentral i särskild kolumn och inte i kolumnen "Inretjänstbefattningar".

4.7 *Fältflygare och flygnavigatörer*

4.7.1 Rekrytering

För antagning som fältflygare krävs att den sökande gått genom den obligatoriska skolan. Anställning sker med kontrakt för en tid av sex år och tio månader och får tillträdas tidigast det kalenderår sökanden fyller 17 år och senast det kalenderår han fyller 23 år. Särskilt lämplig sökande kan dock påbörja anställning redan vid 16 års ålder.

Flygnavigatörerna har vid behov rekryterats bland de elever som skilts från flygutbildningen vid krigsflygskolan (F 5). För antagning som flygnavigatör har krävts att den sökande skall ha en skolunderbyggnad som minst svarar mot genomgången förberedande fältflygarskola (FÖFS). För flygnavigatörerna gäller samma anställningsform (kontraktsanställning) som för fältflygarna.

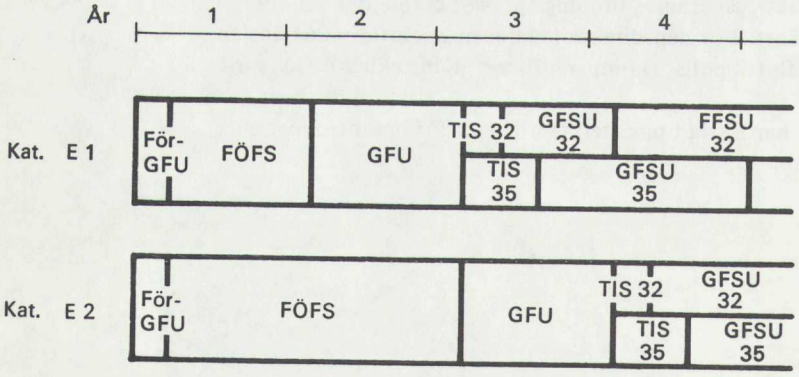
Gällande bestämmelser för fältflygares övergång från kontraktsanställning till långtidsanställning redovisas närmare i följande punkt (4.7.2).

4.7.2 Utbildning

Vid antagning av fältflygare delas eleverna in i fyra kategorier – E 0, E 1/2, E 1 resp. E 2[1]. Kategoriindelningen är beroende av aktuell skolunderbyggnad och innebär för kategori E 1/2 ett halvt års utbildning, kategori E 1 ett-årig utbildning och kategori E 2 två-årig utbildning vid förberedande fältflygarskolan (FÖFS). Kategori E 0 som inte behöver gå genom FÖFS och kategori E 1/2 har tillkommit under senare år och hitintills bestått av endast ett fåtal elever.

Utbildningen till krigsplacering på krigsflygplan genomförs (jfr bild 4.2) som förberedande grundläggande flygförarutbildning (FörGFU; 10 veckor) vid krigsflygskolan (F 5), förberedande fältflygarskola (FÖFS; 0–2 år), grundläggande flygförarutbildning (GFU; 1 år) vid krigsflygskolan (F 5), typinflygning på aktuell krigsflygplantyp (TIS; 3–6[2] måna-

Bild 4.2 Den inledande utbildningen av fältflygare



[1] Preliminär indelning sker vid antagningen, slutlig indelning sker efter godkänd FörGFU.

[2] Det lägre värdet gäller för flygplan 32 och det högre för flygplan 35 F.

der) och grundläggande flygslagsutbildning på aktuell krigsflygplantyp (GFSU; 12–16,5[1] månader) vid jakt-, attack- eller spaningsdivision.

Under FörGFU, som närmast är ett gallringsskede, och under GFU sker all flygutbildning på skolflygplan. Eleverna ges härutöver dels undervisning i ämnen som erfordras i den fortsatta flygförarutbildningen, dels viss allmänmilitär utbildning.

Utbildningsmålet för FÖFS är att eleverna vid skolans slut skall ha kunskaper som motsvarar fullständigt genomgången årskurs 1 av gymnasieskolans naturvetenskapliga linje samt i matematik och fysik större delen av årskurs 2 av samma gymnasielinje. Utöver undervisning i allmänna läroämnen ges eleverna under studierna vid FÖFS viss flygträning samt någon allmänmilitär utbildning.

Den grundläggande flygnavigatörsutbildningen (GNU), som vid behov anordnats bland elever som skilts från utbildningen vid krigsflygskolan (F 5), har ägt rum vid förband och omfattat en fem–sex månaders dels teoretisk utbildning av i stort samma omfattning som vid GFU, dels utbildning på radio- och radarutrustningarnas handhavande i luften. Utbildning till krigsplacering har därefter ägt rum under ca 12–15 månaders grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) vid attack- eller spaningsdivision.

Den färdigutbildade flygföraren och flygnavigatören fullgör fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) som kan sägas ha till syfte att dels vidmakthålla och vidareutveckla den enskilde flygförarens skicklighet, dels samträning inom och mellan förband, med basorganisationer och med stridsledning. I de korttidsanställda fältflygarnas förmåner ingår en särskild kostnadsfri civilanställningsutbildning. Denna äger rum under senare delen av fältflygarens kontraktstid. Av ordinarie arbetstid anslås för denna utbildning 600 timmar. Vid fortsatt anställning efter kontraktstidens slut anslås av ordinarie arbetstid för civilanställningsutbildning 400 timmar/år under de två första åren av fortsatt anställning. För tid därefter får, om särskilda skäl föreligger, sådan utbildning fortgå under ordinarie arbetstid under högst 400 timmar/år (äs dnr 135/69).

Efter förslag i oktober 1970 av militära tjänstgöringsåldersutredningen (PM om långtidsanställning av fältflygare, Stencil Fö 1970: 11) har förordnats (äs den 16 april 1971) att f. n. anställda fältflygare och de fältflygare som anställs fram till tidpunkten för ställningstagande till frågan om flygvapnets befälsordning får erbjudas långtidsanställning i tjänster som inrättas för kompaniofficer och plutonsofficer. Kungl. Maj: t har härvid föreskrivit att civilanställningsutbildning inte får erhållas under tid för ifrågavarande anställning som kompaniofficer eller plutonsofficer.

Fältflygare som bedöms lämpad för sådan utbildning kan tas ut till regementsofficersutbildning (jfr punkt 4.4.2). Uttagning härför kan ske redan under grundläggande flygslagsutbildning (GFSU). Denna skall dock vara slutförd innan vidareutbildningen till regementsofficer påbörjas.

Vissa fältflygare går genom utbildning[2] (flyginstruktörskurs) till flyglärare eller till simulatorinstruktör. Äldre fältflygare (kompanioffice-

[1] Det lägre värdet gäller för flygplan 32 och det högre för flygplan 35 F.
[2] Även yngre regementsofficerare kan gå genom här redovisad utbildning.

rare) kan komma i fråga för utbildning till förare på transportflygplan eller helikopter och har även haft möjlighet få utbildning till trafikledare.

4.7.3 Uppgifter

Fältflygarna tjänstgör efter genomgången grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) som flygförare och rotechefer vid övningsdivisioner i fredsorganisationen. De fullgör härvid fortsatt flygslagsutbildning (FFSU). En del fältflygare tas också i anspråk som flyglärare såväl vid grundläggande flygförarutbildning som vid typinflygningsskeden och skoldivisioner. Ett mindre antal tjänstgör som förare på helikoptrar och transportflygplan.

Tjänstgöringsåldersutredningen pekade i sin förut omnämnda PM om långtidsanställning av fältflygare på möjligheterna att utnyttja de äldre fältflygarna dels som förare av helikoptrar, transport- och målflygplan dels som flyglärare och för uppgifter i marktjänst.

I krig är övervägande antalet fältflygare placerade som flygförare och rotechefer vid divisioner.

Flygnavigatörerna är efter grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) på motsvarande sätt i fred och krig placerade i flygnavigatörsbefattningar vid förband utrustade med två-sitsiga krigsflygplan. Ett fåtal flygnavigatörer tas i anspråk på helikoptrar och transportflygplan. Behovet av flygnavigatörer på krigsflygplan går ned i takt med att flygplan 32 ersätts av flygplan 37.

4.8 *Civilmilitär teknisk personal*

4.8.1 Rekrytering

För antagning som hjälptekniker (teknikeraspirant) krävs att den sökande
a) antingen gått genom verkstadsskola och fullgjort praktisk tjänstgöring vid verkstad under sammanlagt tre år eller
b) under minst tre år förvärvat mot verkstadsskola svarande utbildning samt såsom värnpliktig fullgjort första tjänstgöring företrädesvis i teknisk befattning vid flygvapnet.

Efter förslag i prop. 1968:109 kan blivande flygtekniker – dock endast inom yrkesgrenen flygplan – gå genom den centrala flygmekanikerskolan i Västerås (Johannisbergsskolan) vid vilken utbildningen ordnas som en kombination av yrkesutbildning och värnpliktstjänstgöring (grundutbildning). Denna integrerade utbildning påbörjades budgetåret 1969/70. Utbildningen vid den centrala flygmekanikerskolan i Västerås ingår numera som en gren för flygmekaniker inom den fordonstekniska linjen av den allmänna gymnasieskolan. Eleverna fullgör normalt värnpliktstjänstgöringen efter genomgång av denna skola.

Mästarpersonalen[1] rekryteras bland flygteknikerna. Ansökan om mästarutbildning (mästarkurs) kan ske ca fyra år efter avslutad flygteknikerkurs.

[1] I begreppet mästarpersonal ingår mästare, förste mästare, förste verkmästare och förrådsförvaltare.

4.8.2 Utbildning till och som flygtekniker

Utbildningen till flygtekniker är numera uppdelad på två linjer, en till flygtekniker flygplan och en till flygtekniker elektro. Den grundläggande utbildningen har f. n. olika längd för de elever som fullgjort första värnpliktstjänstgöringen i teknisk befattning vid flygvapnet – nämligen ca ett och ett halvt år – och för de elever som fullgjort värnpliktstjänstgöringen i annan ordning – nämligen ca två år. Eftersom det senare alternativet förekommer i relativt liten utsträckning redovisar utredningen i det följande inte närmare uppgifter härom. De flygteknikeraspiranter (endast flygplan) slutligen som har gått genom flygmekanikerskolan i Västerås (Johannisbergsskolan) eller gymnasieskolans gren för flygmekaniker inom fordonslinjen samt flygtekniker, elektro som genomgått teleteknisk variant av elteknisk gren inom gymnasieskolans två-åriga tekniska linje får f. n. kortare grundläggande utbildning i flygvapnets regi till flygtekniker än övriga teknikeraspiranter.

Utbildningen till flygtekniker av teknikeraspirant (hjälptekniker) som fullgjort första tjänstgöring som värnpliktig i teknisk befattning vid flygvapnet är uppdelad i följande tre eller fyra "skeden"[1] (jfr även bilaga 21).

"*Skede 1*" om ca tre månader omfattar grundläggande utbildning vid flottilj.

"*Skede 2*" utgör första del av flygteknikerkursen och är ett militärt skede omfattande ca 11 veckor.

"*Skede 3*" är en första period av flygteknikerkursens tekniska skede. Denna period omfattar ca 14 veckor för elever ur kategorin flygplan och 17 för elever ur kategorin elektro. Elever med tidigare nämnda gymnasieutbildning går inte genom detta "skede" (period).

"*Skede 4*" är en andra period av flygteknikerkursens tekniska skede omfattande ca 22 veckor.

Den grundläggande utbildningen till flygtekniker är härmed avslutad. Den nyutnämnde flygteknikern har emellertid nu endast allmänna kunskaper om och färdigheter för den tekniska tjänsten. Innan han kan tas i anspråk som flygtekniker i flygtidsproduktionen vid flottilj måste han bibringas ytterligare utbildning – specialutbildning – på den flygplanmateriel som utnyttjas vid hans förband. Denna specialutbildning ges vid *materielkurser* om tre–fem månader direkt efter flygteknikerkursens slut.

Den fortsatta utbildningen som flygtekniker i övrigt sker dels inom ramen för den allmänna bastjänstutbildningen vid förbanden, dels i form av specialkurser av olika slag. Dessa kan avse antingen materielutbildning (vidareutbildning eller omskolning) eller utbildning för viss krigsbefattning – t. ex. ställföreträdande pluton- eller troppchef – inom basorganisationen.

[1] Elever med gymnasieskolans gren för flygmekaniker eller med teleteknisk variant går genom utbildning om tre skeden. Elever med andra förkunskaper går genom utbildning om fyra skeden.

4.8.3 Utbildning till och som mästare

Till mästarutbildning (mästarkurs) beordras härför lämpliga flygtekniker. För kommendering till mästarkurs fordras att flygteknikern – utöver visad lämplighet – har gått genom påbyggnadskurs för flygtekniker (framdeles den förlängda flygteknikerkursen) med godkända vitsord och har fullgjort väl vitsordad tjänst som flygtekniker under minst fyra år.

Mästarkursen, om ca elva månader och förlagd till F 14, omfattar två skeden – ett allmänmilitärt skede och ett tekniskt. Det allmänmilitära skedet om ca två månader omfattar bl. a. allmän befälsutbildning och utbildning i bastjänst med inriktning på chefsbefattningar inom kompani vid basbataljon. Det tekniska skedet om ca nio månader innehåller undervisning i dels tekniska ämnen, dels allmänna läroämnen, främst matematik och fysik. Härutöver ges eleverna undervisning i bl. a. arbetsledning och förvaltningstjänst.

Efter avslutad godkänd mästarkurs utnämns eleven till mästare med fänriks tjänsteklass.

Den fortsatta utbildningen av mästarpersonalen sker dels vid förband inom ramen för den allmänna bastjänstutbildningen, dels i form av specialkurser av olika slag. Dessa kan – liksom för flygtekniker – avse antingen materielutbildning (vidareutbildning eller omskolning på ny materiel) eller utbildning för viss krigsbefattning. Mästarpersonalen går emellertid – i motsats till vad som gäller för flygtekniker – regelmässigt genom någon kurs som förberedelse för krigsbefattning inom basorganisationen, t. ex. som chef för stationskompani, klargöringsplutonchef etc.

4.8.4 Uppgifter

Förrådsförvaltare är chef för flygmaterielförrådet vid flygflottiljs (motsvarande) materielavdelning. Han svarar för redovisning av flygmateriel och ammunition, leder förrådstjänsten vid flottiljens freds- och mobiliseringsförråd samt svarar för krigsplanläggning av nämnda förrådstjänst. I krigsorganisationen ingår förrådsförvaltarna i sektorstabs sektion 2.

Mästarpersonal och tekniker avses för följande huvuduppgifter

- flygtidsproduktion[1] vid baskompanier och verkstäder,
- drifttidsproduktion[1] vid luftvärnsrobotdivisioner,
- utbildning vid flottilj (motsv.) och vid flygvapnets utbildningsanstalter av fast anställd personal och värnpliktiga i tekniska ämnen samt i bas- och robottjänst samt
- mobiliseringsförberedelser och krigsplanläggning.

Vid en flottilj kan denna personal vara placerad enligt följande exempel (tabell 4.6). Det bör observeras att flottiljerna dock inte har likformig organisation.

[1] Flygtidsproduktion resp. drifttidsproduktion innebär klargöring av flygplan resp. robotmateriel, ammunitionstjänst samt service och verkstadstjänst på flygplan resp. robotmateriel.

Tabell 4.6 Normalfördelningen av civilmilitär teknisk personal inom flottilj

Typ av underavdelning	Antal per enhet	
	mästare	tekniker
Baskompani (normalt finns två–tre per flottilj)	5	25
Robotdivision[1]	6	12
Instruktionsverkstad	1	8
Måltropp[1], fältarbetstropp, bastropp[2]	–	6–8
Flygverkstad	7–9	6

[1] Endast vid vissa flottiljer.
[2] En–flera, dock endast vid vissa flottiljer.

Mästarpersonalen och teknikerna är fördelade på yrkesgrenarna flygplan, vapen, elektro och materiel. Vissa befattningar för förste verkmästare är inte bundna till viss yrkesgren. Tjänsternas ungefärliga, procentuella fördelning på yrkesgrenar framgår av tabell 4.7.

Huvuddelen av flygvapnets mästarpersonal tjänstgör i fred i befattningar som ställföreträdande kompanichefer eller i uppgifter på plutonsnivå. Befälsuppgifterna innefattar även rent militära arbetsuppgifter. En del har befattningar med huvudsaklig uppgift att vara arbetsledare för civil personal. Teknikerna tjänstgör bl. a. i befattningar som ställföreträdande troppchef.

I krigsförbanden placeras flertalet av mästarpersonalen som kompanichefer, ställföreträdande kompanichefer, pluton- och troppchefer samt teknikerna som plutonchefer, ställföreträdande plutonchefer, troppchefer, ställföreträdande troppchefer och gruppchefer. Personalens befattningar i krigsorganisationen sammanfaller beträffande teknisk inriktning i stor utsträckning med fredsbefattningarna.

Med befattningarna i krigsorganisationen följer dock ett ökat ansvar och vidgade arbetsuppgifter jämfört med fredsorganisationen. Som exempel härpå kan följande anges. Mästarpersonalen skall som förbandschefer ansvara för underställd personal bl. a. beträffande personaltjänst,

Tabell 4.7 Fördelning på yrkesgrenar av tjänsterna för flygvapnets mästarpersonal och tekniker

Yrkesgren	1. verkmästare	1. mästare/ mästare	Tekniker
Ej bundna till viss yrkesgren	54 %	6 %[1]	6 %[1]
Flygplan	11 %	30 %	62 %
Vapen	9 %	14 %	11 %
Elektro	26 %	36 %	21 %
Materiel	–	14 %	–

[1] Kommenderings- eller utbildningsreserv.

förläggning och viss underhållstjänst. Utöver fredsuppgifterna har de som förbandschefer i krig även uppgifter att föra befäl i samband med verkskydd och markförsvar av visst område. Förbanden i krigsorganisationen är större än motsvarande enheter i fredsorganisationen. En stationsavdelning i fred består t. ex. av ca 65 man medan ett stationskompani i krigsorganisationen varierar i storlek mellan ca 200 och 400 man.

Antalet tjänster för civilmilitär teknisk personal sammanräknat utgör nära 50 % av flygvapnets tjänster totalt sett för militär och civilmilitär personal på aktiv stat.

4.9 *Stampersonalens fördelning på verksamhetsområden (fack)*

Tjänstgöringsåldersutredningen redovisar här en översikt över vilka personalkategorier som normalt återfinns i de olika verksamhetsområdena (facken) för flygvapnets stampersonal.

Flyg(förar)tjänst

Till flyg(förar)tjänst leder två skilda rekryterings- och utbildningslinjer – en regementsofficerslinje och en fältflygar/flygnavigatörslinje. Fältflygare och flygnavigatörer får under sin anställning tjänstegrad först som gruppbefäl och plutonsofficer samt ca tre och ett kvarts år efter avslutad grundläggande flygförar- resp. flygnavigatörsutbildning (GFU resp. GNU) kompaniofficers tjänstegrad. Fältflygarna har numera möjlighet att få långtidsanställning som plutons- och kompaniofficerare.

Huvuddelen av regementsofficerarna i flygförartjänst går över till andra verksamhetsområden inom flygvapnet senast vid ca 40 års ålder. Kompaniofficerare har haft möjlighet att stå kvar i flygförartjänst till 50 års ålder (den tidigare gällande pensionsåldern) varvid de tagits i anspråk som förare på krigsflygplan längst intill ca 40 års ålder och därefter som förare på transportflygplan och/eller helikopter.

Plutonsofficerare i egentlig mening förekommer inte inom detta verksamhetsområde.

Luftvärnsrobottjänst

I luftvärnsrobottjänst – till vilken man inte grundutbildat stambefäl – tjänstgör f. n. ett litet antal regements- och ett fåtal kompaniofficerare samt mästare och flygtekniker. Härutöver finns vid luftvärnsrobotförbanden i fred placerat ett antal plutonsofficerare (trupputbildare) för instruktörsuppgifter i markstridstjänst och för fordonstjänst.

Stridslednings- och luftbevakningstjänst

Till facket stridslednings- och luftbevakningstjänst leder två skilda rekryterings- och utbildningslinjer – en regementsofficerslinje och en plutonsofficerslinje. Kompaniofficerarna rekryteras från plutonsofficerarna.

Huvuddelen av regementsofficerarna går för längre eller kortare tid

över från striltjänst till annan verksamhet – t. ex. till stabstjänst – och kan därefter antingen stanna kvar inom det nya verksamhetsområdet eller återgå till striltjänsten. Huvuddelen av kompani- och plutonsofficerarna i striltjänst torde hitintills ha haft möjlighet att stå kvar i striltjänst intill de före år 1972 gällande pensionsåldrarna. Enstaka kompani- och plutonsofficerare har emellertid gått över från striltjänst till stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst.

Sambandstjänst

Till facket sambandstjänst leder två rekryterings- och utbildningslinjer – en regementsofficers- och en plutonsofficerslinje. Till skillnad från flyg- resp. striltjänst sker emellertid inte grundrekrytering av regementsofficerare i sambandstjänst. Dessa rekryteras i stället genom vidareutbildning av regementsofficerare (hitintills vanligen regementsofficerare från flyglinjen) eller – vilket under en följd av år varit den huvudsakliga rekryteringsvägen – genom vidareutbildning av antingen kompaniofficerare i sambandstjänst eller flygnavigatörer. Kompaniofficerarna i sambandstjänst rekryteras från plutonsofficerarna.

Personalen i sambandstjänst torde hitintills i stor utsträckning ha haft möjlighet att stå kvar inom sitt verksamhetsområde intill de tidigare gällande pensionsåldrarna. Övergång till annat verksamhetsområde – t. ex. stabstjänst – har i första hand skett av regementsofficerare.

Teknisk tjänst

Till facket teknisk tjänst leder en rekryterings- och utbildningslinje. Mästarpersonalen rekryteras från flygteknikerna. Regementsofficerare förekommer inte inom detta verksamhetsområde (fack). De tas emellertid i anspråk som chefer för baskompanier och har därmed ansvar för den tekniska tjänst som bedrivs inom dessa.

Personal inom detta fack går normalt inte över till annat verksamhetsområde för militär eller civilmilitär personal vid flygvapnet. De avgångar som ägt rum har skett antingen till verksamhet utanför flygvapnet eller till civila befattningar i teknisk tjänst vid flottiljs materielavdelning, militära verkstadsenheter i övrigt, centrala verkstäder eller till försvarets materielverk.

Markstridstjänst och trupputbildning

Till facket markstridstjänst och trupputbildning leder en rekryterings- och utbildningslinje. Kompaniofficerarna rekryteras från plutonsofficerarna. Regementsofficerare förekommer inte inom detta verksamhetsområde (fack). De tas dock i anspråk som chefer för specialkompanierna och har därmed ansvar för bl. a. utbildningen inom dessa.

Båda kategorierna trupputbildare går efter hand i relativt stor utsträckning över till befattningar inom stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst. Personalläget inom de senare områdena har ofta medfört att förhållandevis unga kompani- och plutonsofficerare på detta sätt lämnat

trupputbildartjänsten. Vissa befattningar för trupputbildare – t. ex. befattningarna för utbildningsledare, specialinstruktör m. fl. – har hitintills bestridits av personal intill de före år 1972 gällande pensionsåldrarna.

Som framgått av avsnitt 4.6 i det föregående rekryteras också flottiljpoliserna från plutonsofficerarna i markstridstjänst och trupputbildning. I flottiljpolistjänst förekommer endast personalkategorin flottiljpoliser.

Stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst

Till befattningar i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst förekommer inte någon grundrekrytering av militär eller civilmilitär stampersonal. Personalbehoven – utöver civil personal – tillgodoses genom att ta i anspråk vanligen äldre militär och i undantagsfall civilmilitär personal. Vidareutbildning före övergång till befattningar i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst förekommer i vissa fall.

Övriga verksamhetsområden (fack)

Utöver de i det föregående redovisade större verksamhetsområdena finns ett antal fristående verksamhetsområden i vilka tjänstgör ett begränsat antal militära eller civilmilitära befattningshavare. Exempel på sådana fack är trafikledningstjänst, vädertjänst, foto- och underrättelsetjänst samt sjukvårdstjänst. Som framgått av kapitel 3 (avsnitt 3.3) har utredningen ansett att det i detta delbetänkande inte finns anledning att behandla trafikednings- och meteorologpersonalen. I foto- och underrättelsetjänst tjänstgör ett begränsat antal kompaniofficerare som vanligen rekryterats med personal från flygtjänst. Av de inom facket sjukvårdstjänst verksamma personalkategorierna kommer utredningen att behandla endast plutonsofficerarna (jfr kap. 3, avsnitt 3.3, sista stycket).

4.10 *Rekryteringsutfall och personalläge*

Utredningen har valt att begränsa redovisningen av rekryteringsutfall och personalläge till att omfatta endast de personalkategorier som är föremål för utredningens överväganden. Som bakgrund till personalläget redovisas också flygvapnets personalstater (punkt 4.10.1) och vissa uppgifter om förtidsavgångarna från de olika befälsgrupperna (punkt 4.10.3).

4.10.1 Personalstater

Förändringar beträffande antalet stater inom flygvapnet (flygvapnet och flygstaben) framgår av sammanställningen i tabell 4.8 som grundar sig på flygvapnets personalförteckningar[1] för budgetåren 1962/63–1971/72. I tabellen är däremot inte medräknade de tjänster vid gemensamma

[1] Fr. o. m. budgetåret 1966/67: flygvapnets och flygstabens personalförteckningar.

Tabell 4.8 Översikt över antalet tjänster för vissa personalkategorier inom flygvapnet

A. 1963–68

Kategori	1963/64	1964/65	1965/66	1966/67	1967/68
Regementsofficerare[1]	647	644	649	617	608
Kompaniofficerare	585	600	615	617	611
Gruppbefäl och plutonsofficerare	476	493	499	500	499
Fältflygare och flygnavigatör	697	697	697	697	674
Mästarpersonal	582	589	601	613	593
Flygtekniker	2 413	2 369	2 331	2 318	2 254
Flottiljpoliser	255	255	255	255	255
Arvodestjänster	94	112	117	100	84

B. 1968–73

Kategori	1968/69	1969/70	1970/71	1971/72	1972/73
Regementsofficerare[1]	608	591	592	592	605
Kompaniofficerare	611	599	599	617	631
Gruppbefäl och plutonsofficerare	499	484	484	484	489
Fältflygare och flygnavigatör	646	642	642	642	640
Mästarpersonal	576	559	559	560	557
Flygtekniker	2 244	2 127	2 127	2 127	2 096
Flottiljpoliser	255	244	244	244	246
Arvodestjänster	105	98	95	85	67

[1] Exkl. intendenter och e. o. lötjnanter.

myndigheter inom krigsmakten som kan eller skall tillsättas med personal ur flygvapnet. I utredningens betänkande i tjänstgöringsåldersfrågan (SOU 1969: 33, sid. 201) räknades med att flygvapnets andel av sådana tjänster vid gemensamma myndigheter utgör 77 för regementsofficer, 9 för kompaniofficer och 9 för plutonsofficer.

Under förra hälften av 1960-talet medförde strilorganisationens utbyggnad en viss ökning i antalet tjänster. Minskningar i fredsorganisationen och vakantsättning av ett antal flygande divisioner med minskad flygtidsproduktion som följd är de huvudsakliga skälen till nedgången i antalet tjänster under senare år. Den år 1966 genomförda organisationen av krigsmaktens regionala ledning innebar bl. a. en omfördelning av tjänster från flygvapnet till regionala staber.

4.10.2 Rekryteringsutfall

Rekryteringen till befälskårerna på aktiv stat inom flygvapnet har under den senaste tioårsperioden med undantag för år 1970 varit i huvudsak tillfredsställande kvantitativt sett så till vida att de av chefen för flygvapnet uppställda rekryteringsmålen kunnat uppnås. Utvecklingen på den civila arbetsmarknaden påverkar resultatet av rekryteringsverksamheten. Under konjunkturnedgången år 1968 då efterfrågan på civil arbetskraft var låg hade flygvapnet ett särskilt gott rekryteringsår. Av samma skäl kunde den under åren 1969 och 1970 konstaterade nedgången i antalet ansökningar vändas i uppåtgående riktning år 1971.

Särskilda rekryteringsinsatser och informationsverksamhet från flygvapnets sida kan också ha bidragit.

Rekryteringens kvalitativa utfall kan vara svårare att bedöma. En förutsättning är att antalet sökande är tillräckligt stort för att möjliggöra erforderligt urval. I bilagorna 5–11 åskådliggörs förhållandet mellan antal sökande, antal antagna och rekryteringsbehovet[1] för de skilda regementsofficers- och plutonsofficerslinjerna samt för fältflygare och reservofficerare (i marktjänst)[2]. Av bilagorna framgår bl. a. att man vid antagningsprövningarna för flertalet utbildningslinjer gör en hård gallring bland de sökande.

Flygvapnets regementsofficerslinjer uppvisar god rekryteringskraft. Problemen att rekrytera till marklinjen anses av chefen för flygvapnet övervunna sedan yrkesinformationen förbättrats.

Till plutonsofficerslinjerna förefaller det ha varit svårast att rekrytera trupputbildare. Antalet sökande med godtagbar kvalitet har där inte räckt till för att fylla behoven. Vad gäller strilfacket, som i och för sig får bedömas vara attraktivt från rekryteringssynpunkt, har antalet sökande stundom varit lågt. Anledningen härtill kan vara att informationsspridningen kring yrket försvårats av sekretesskäl.

Antalet sökande till fältflygarlinjen har varit relativt stabilt sedan år 1964 med undantag för en bottennotering år 1970. Rekryteringsbehovet har för denna kategori gått ned i takt med minskning i antalet divisioner. Möjligheten för fältflygarkategorin att vinna långtidsanställning väntas öka rekryteringskraften i yrket.

Civilmilitära teknikeraspiranter rekryteras lokalt av varje flottilj för sig. Under de senaste åren har rekryteringen av hjälptekniker begränsats.

4.10.3 Förtidsavgångar

Utredningen behandlade i tjänstgöringsåldersbetänkandet (SOU 1969:33) förtidsavgångar från de militära och civilmilitära personalgrupperna på aktiv stat. Som underlag infordrades och bearbetades ett omfattande material som för huvuddelen av grupperna avsåg perioden 1945–1964. För vissa grupper (bl. a. plutonsofficerare) gällde dock materialet för kortare period. I en sammanställning redovisades följande genomsnittliga förtidsavgångar i procent av medelantalet anställda.

Major och högre	1 %
Kapten (regementsofficer)	1–2,2 %
Kapten (kompaniofficer)	1 %
Löjtnant (regementsofficer)	2,3–2,9 %
Löjtnant (kompaniofficer)	1–1,3 %
Fänrik	1,3 %
Fanjunkare	1–5 %
Sergeant	5 %
Överfurir	15 %

[1] Av chefen för flygvapnet angivna behov.
[2] Motsvarande uppgifter för de lokalt rekryterade flygteknikerna har inte ställts samman.

Flottiljpolis	1–1,5 %
Mästarpersonal	1–2,5 %
Flygtekniker	1–5 %

Vid genomgång och bearbetning av materialet kunde bl. a. följande iakttagelser göras.

A. De relativt höga procenttalen för yngre regementsofficerare hänger samman med att den civila luftfarten rekryterar piloter från flygvapnets flygförarkategorier.

B. Inom de militära och civilmilitära personalgrupperna med i övrigt likartade förhållanden visar sig förtidsavgången vara högst bland den yngre personalen för att sedan avta med stigande ålder bland personalen.

C. Materialet synes ge stöd åt den i arbetsmarknadslitteraturen uttalade åsikten om förtidsavgångarnas konjunkturberoende.

Tjänstgöringsåldersutredningen har för att undersöka om avgångsfrekvensen förändrats under senare år begärt kompletterande uppgifter om förtidsavgångarna för perioden 1964–1971 bland plutonsofficerare och flygtekniker. Av det från flygstaben erhållna materialet framgår att de i SOU 1969: 33 redovisade procenttalen fortfarande är i huvudsak riktiga. Utredningen har därför använt sig av ovannämnda värden för årlig förtidsavgång i diagram m. m. över befälskårerna.

4.10.4 Personalläge

Enligt chefen för flygvapnet har de begränsade personalresurserna i fredsorganisationen framtvingat hård prioritering av uppgifterna vilket lett till att uppsatta mål i flygvapnets verksamhet under budgetåret 1970/71 inte helt kunnat uppnås. Resursbristen har så långt möjligt måst kompenseras genom övertid.

ÖB framhåller i sin årsredovisning bl. a. följande.

> Bristen på aktiv militär personal – i flygvapnet mycket beroende på avsaknad av en fastställd modern fredsorganisation – har under de senaste åren medfört att målen för värnpliktsutbildningen i vissa avseenden icke uppnåtts.

Bristen på personalresurser beror dels på antalet tjänster, dels på den rådande vakanssituationen. Enligt chefen för flygvapnet saknar flygvapnet en stor del av de tjänster organisationen behöver för att kunna fungera. Övertaliga tjänster i samband med förestående förbandsindragningar har därför av chefen för flygvapnet föreslagits få tas i anspråk för att täcka flygvapnets brister av tjänster. Vidare har anförts att arbetstidsförkortningen medför ett ökat behov av tjänster främst för dygnet runtfunktioner.

Personalläget inom flygvapnet i januari 1972 framgår av tabell 4.9. Den är uppgjord på grundval av flygvapnets datalistor över personal. I tabellen har som jämförelse lagts in antalet tjänster enligt flygvapnets och flygstabens personalförteckningar samt flygvapnets andel av tjänster vid gemensamma myndigheter inom krigsmakten.

Tabell 4.9 Personalläget inom flygvapnet januari 1972

Kategori	Tjänster			Personal i tjänst			Tjänstlediga och fören. av tjänst
	andel vid gemensamma mynd.	för FV och FS	summa	vid gemens. mynd.	inom FV och FS	summa	
Regementsofficerare[1]	77	592	669	123	566	689[2]	16
Kompaniofficerare[3]	9	617	626	13	532	545	41
Gruppbefäl och plutonsofficerare	9	484	493	–	413	413	15
Fältflygare och flygnav.[4]	–	642	642	–	464	464	9
Mästarpersonal	–	560	560	13	483	496	162
Flygtekniker	–	2 127[5]	2 127[5]	–	1 703	1 703	407
Flottiljpoliser	–	244	244	–	237	237	5

[1] Exkl. e. o. löjtnanter.
[2] Inkl. 22 extra löjtnanter.
[3] Exkl. flygförare i extra tjänster.
[4] Inkl. flygförare med extra tjänst som kompoff eller plutoff.
[5] I den av chefen för flygvapnet upprättade, detaljerade personalförteckningen (jfr TKF 71086) angavs 141 av dessa tjänster som chefens för flygvapnet utbildningsreserv.

I sin årsredovisning för budgetåret 1970/71 anförde chefen för flygvapnet att kompaniofficersvakanserna är mest kännbara. Vidare har, enligt chefen för flygvapnet, grundutbildningen vid förband främst vad avser den allmänmilitära utbildningen blivit eftersatt p. g. a. bristen på instruktörer.

Rekryteringsunderlaget, dvs. antalet ynglingar i rekryteringsbar ålder kommer att minska under hela 1970-talet. Chefen för flygvapnet har emellertid konstaterat att det finns ett relativt utbrett intresse för vapnets yrken och bedömer utsikterna som goda att framdeles få rekryteringsbehoven tillgodosedda.

4.11 *Tidigare reformförslag*

4.11.1 Allmänt

Tjänstgöringsåldersutredningen redovisar i det följande huvudpunkterna i de förslag till förändringar av befälssystemet för flygvapnet som i olika sammanhang lagts fram. Framställningen i detta avsnitt begränsas emellertid till förslag som lagts fram efter år 1960 dvs. efter fastställandet av befälsordningen för armén.

4.11.2 Reformförslag rörande fältflygare

Tjänstgöringsåldersutredningens förslag (Stencil Fö 1970:11) rörande långtidsanställning av fältflygare föregicks av en rad reformförslag i frågan. Dessa var följande.

I februari 1961 avgav chefen för flygvapnet förslag om att dels

återinföra kategorin långtidsanställda underofficerare[1] i flygförartjänst – som flyglärare vid krigsflygskolan samt som förare av transportflygplan och helikoptrar – dels rekrytera underofficerare i stridsledningstjänst (radarjaktledare) från korttidsanställda flygnavigatörer och fältflygare.

År 1962 tillkallade Kungl. Maj:t en sakkunnig för att utreda vissa frågor om fältflygares och flygnavigatörers anställningsförhållanden – fältflygarutredningen.

Chefen för flygvapnet inlämnade den 17 juni 1963 förslag om ny flygförarkategori vid flygvapnet. Förslaget innebar bl. a. att de korttidsanställda fältflygarna skulle ersättas av långtidsanställda underofficerare på aktiv stat samt att utbildningen av flygförare skulle förlängas.

Den nyssnämnda fältflygarutredningen inarbetade i sitt betänkande (Stencil Fö 1963:3) sitt remissutlåtande över chefens för flygvapnet i det föregående redovisade förslag. Utredningen anförde bl. a. att den funnit övertygande skäl tala för en övergång till anställningsformer som i princip stämde överens med dem som föreslagits av chefen för flygvapnet. Flygvapenchefens förslag borde dock inte genomföras med mindre vissa ändringar gjordes i detsamma.

Den 15 september 1965 överlämnade chefen för flygvapnet en överarbetning av sitt förslag från år 1963 avseende en ny flygförarkategori varvid bl. a. behandlades den civila luftfartens rekryteringsbehov av flygförare och flygvapnets möjligheter att utöver eget behov också utbilda dessa förare.

Efter tjänstgöringsåldersutredningens förslag (Stencil Fö 1970:11) fattade Kungl. Maj:t beslut (äs den 16 april 1971) som innebar att då anställda fältflygare och de fältflygare som anställs fram till tidpunkten för ställningstagande till frågan om flygvapnets befälsordning har möjlighet att vinna långtidsanställning.

4.11.3 Anställning av kvinnlig personal i militära och civilmilitära befattningar

I februari 1969 hemställde chefen för flygvapnet om utredning av behovet av åtgärder för att – enligt vissa angivna grunder – inom flygvapnet få anställa kvinnor i militära och civilmilitära befattningar avsedda för de dåvarande kategorierna officerare, underofficerare och underbefäl. Kungl. Maj:t uppdrog den 7 november 1969 åt överbefälhavaren att utreda frågan om ökade anställningsmöjligheter för kvinnlig personal inom det militära försvaret. Förslag i ämnet har ännu inte redovisats för Kungl. Maj:t.

4.11.4 Underofficersförbundets framställning om utbildningsreform

Svenska Underofficersförbundet avgav i augusti 1969 till försvarsministern en framställning om en utbildningsreform för kompaniofficerare och

[1] Denna flygförarkategori skulle efter beslut av 1946 års riksdag (prop. 1946:120) efter hand ersättas av stamflygförare som senare fick benämningen fältflygare.

civilmilitära vederlikar. Förbundets framställning och förslag innebar i stort följande:

A. Förstärkning av kompaniofficerspersonalens obligatoriska utbildning i ämnena psykologi, pedagogik och sociologi med målsättningen att undervisningen i dessa ämnen inriktas mot fordringarna för ett betyg vid högskola.

I anslutning härtill föreslogs också att den obligatoriska kompaniofficers- och mästarutbildningen skulle ses över samt att lärarorganisationen vid aktuella skolor och kurser skulle granskas bl. a. med syfte att skapa möjligheter för regementsofficerare, kompaniofficerare och vederlikar att nå behörighet att i kompaniofficersutbildningen undervisa på högskolenivå i ämnena pedagogik, psykologi och sociologi.

B. Införande av fortsatt obligatorisk befäls- och lärarutbildning – "fortsatt mästarutbildning" – vid armén.

Förbundet räknade i denna punkt med att pågående befälsutredningar rörande marinen och flygvapnet i sina kommande betänkanden skulle lägga fram förslag om att den fortsatta obligatoriska utbildningen för kompaniofficerare vid dessa försvarsgrenar anordnas i skolor som motsvarar arméns truppslagsskolor.

C. Översyn av nuvarande bestämmelser vid armén rörande kompaniofficers och mästares övergång till regementsofficers- resp. arméingenjörskarriären.

Förbundet utgick även i denna punkt från att befälsutredningarna gällande marinen och flygvapnet i sinom tid skulle lämna förslag rörande övergången vid dessa försvarsgrenar från kompaniofficers- till regementsofficerskarriären (motsv.). I anslutning till sitt förslag om karriärövergång hemställde förbundet att möjligheter öppnas för kompaniofficerare och vederlikar att efter ca tio års tjänst få gå genom lämplig linje vid militärhögskolan samt att komma i fråga för utbildning till "intendent, tygofficer m. fl. befattningar i förvaltningstjänst".

D. Provisoriska åtgärder – utan att avvakta befälsutredningarna gällande marinen och flygvapnet – för att i möjligaste mån snarast utjämna rådande skillnader mellan försvarsgrenarna i kompaniofficerspersonalens utbildning.

Utbildningen borde ges vid tillfälligt organiserade centrala kompanichefsskolor. Dessa skulle ges en målsättning som svarar mot kompaniofficerens på aktiv stat nivåanvändning i freds- och krigsorganisationen enligt principerna i 1960 års befälsordningsbeslut. Vidare framhölls att utbildningen borde vara obligatorisk för kompaniofficer och vederlike som uppnått förslagsvis högst 40–45 års ålder.

5 Utredningens principiella synpunkter på befälsordningen vid flygvapnet

Tjänstgöringsåldersutredningen har funnit det nödvändigt att, innan den går in på frågor rörande befälspersonalens fack- och nivågruppering, rekrytering, utbildning och utnyttjande inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer, redovisa dels vissa väsentliga utgångsvärden för utredningens förslag rörande befälsordningen vid flygvapnet, dels några huvudproblem som utredningen funnit vara förknippade med frågan om utformningen av denna befälsordning. Dessa huvudproblem som utredningen ansett sig behöva särskilt studera och överväga är följande

- hur man inom en fram emot mitten av 1980-talet efter hand minskande fredsorganisation för flygvapnet skall kunna tillgodose befälsbehoven inom en krigsorganisation som inte minskar i motsvarande grad samt
- flygtidsproblematiken och därmed förknippade frågor.

5.1 *Vissa grundläggande utgångsvärden*

5.1.1 Befälsuppgifterna och den militära utvecklingen

Flygvapnets krigsorganisation är uppbyggd kring komplicerade och tekniskt högt kvalificerade vapensystem. Huvuduppgiften för flygvapnets personal i krig är att medverka i och göra möjligt att leda dessa kvalificerade vapensystem på effektivt sätt till snabba och upprepade stridsinsatser.

Den gradvisa förskjutningen mot färre antal divisioner understryker vikten av att tillgängliga enheter kan bemannas och utnyttjas till det yttersta. Antalet flygförare samt personalens kvalitet och utbildning har härvid utslagsgivande betydelse. Flygvapnets inriktning mot och beroende av högt utvecklad och tekniskt komplicerad materiel får inte undanskymma det faktum att det är yrkesskickligheten hos den personal som handhar materielen som har avgörande inflytande på flygvapenförbandens effekt i krig. Personalens kvalitet måste vara lika god som materielens om det skall råda balans i systemet.

Den tekniska utvecklingen inom vårt eget och utländska makters

flygvapen har efter hand medfört att stridsmedlen blivit allt mindre beroende av väder- och ljusförhållanden. De höga flyghastigheterna ger numera mycket små tidsmarginaler för beslutsfattning. Detta gäller inte bara för den enskilde flygföraren utan i lika hög grad för t. ex. personal inom stridsledning och vissa stabs- och andra ledningsenheter. Möjligheterna till operationer dygnet runt och de nyssnämnda tidsförhållandena medför att personalen inom åtskilliga typer av staber och förband i stor utsträckning måste tjänstgöra i avlösningar. Vidare måste ofta operativa och taktiska beslut inom ramen för högre chefs direktiv delegeras på befattningshavare i lägre befälsställning. Den tekniska utvecklingen har också väsentligt ökat kraven på tekniskt kunnande. Dessa förhållanden måste på ett avgörande sätt beaktas då man ställer krav på bl. a. rekrytering och utbildning av flygvapnets befäl.

Det är emellertid också nödvändigt att se befälets roll i ett vidare sammanhang med hänsyn till de uppgifter som flygvapnet jämsides med sina huvuduppgifter mot bakgrund av krigets karaktär måste kunna lösa inom totalförsvaret.

En utförlig redovisning av krigets ändrade karaktär har lämnats av bl. a. 1960 års värnpliktsutredning i dess betänkande Värnplikten (SOU 1965:68). I denna redovisning framhölls bl. a. att kriget ändrat karaktär i väsentliga hänseenden främst genom utnyttjandet av den moderna tekniken i fråga om vapenverkan, transportmedel och teleteknik. Sålunda har transportmedlens utveckling efter hand ökat risken för att stridshandlingar kommer att utsträckas till ytor som omfattar hela stater eller väsentliga delar därav. Striden får ett snabbare förlopp. Kuppanfall kan genomföras lättare. Dessa förändringar, framhöll utredningen, kommer att medföra ökade och delvis nya krav på befäl, enskilda meniga och förband.

Vidare framhölls att strid över större ytor och ett snabbare stridsförlopp innebär skärpta krav på befälets förmåga att fatta självständiga beslut och att omsätta besluten i korta och entydiga order. Utsätts förbanden genom stridens ändrade karaktär för större påfrestningar än tidigare skärps även kraven på befälets förmåga att genomdriva nödvändiga beslut under svåra förhållanden. Dessa skärpta krav berör befäl på alla nivåer vid samtliga försvarsgrenar.

Risken för strid över landets hela yta medför, påpekade utredningen vidare, att alla krigsmaktens förband – oavsett om de har strid till huvuduppgift eller inte – måste kunna medverka i ytförsvaret. Detta innebär att varje förband eller annan enhet måste ha god förmåga att försvara platsen för sin egen verksamhet. Härav följer också att varje befäl måste kunna leda strid i detta avseende.

I prop. 1966:106 underströk departementschefen i sina uttalanden om värnpliktsutbildningen vid flygvapnet bl. a. "att den gällande målsättningen för krigsmakten förutsätter att samtliga krigsmaktens förband kan effektivt medverka i ytförsvaret".

Såvitt kan utläsas av 1972 års försvarsbeslut och det underlag på vilket detta försvarsbeslut grundas bedöms utvecklingen fram mot 1980-talet kännetecknas bl. a. av de i föregående stycken anmälda förhållandena. I 1972 års försvarsbeslut underströks också (jfr prop. 1972:75) att av

betydelse för handlingsfriheten på sikt är en *kvalificerad utbildning av fast anställt och värnpliktigt befäl*[1].

Det har ofta framhållits att krigsmakten måste vara uppbyggd för att svara mot krigets krav. Det moderna krigets karaktär innebär, såvitt tjänstgöringsåldersutredningen kunnat finna, ökade krav på möjligheter till ombasering samt omgrupperingar av förband av skilda typer. Flygvapnets förband måste också, i likhet med förbanden inom övriga försvarsgrenar, inom ramen för sina huvuduppgifter vara omedelbart beredda för försvarsstrid eller annan verksamhet under eller efter en snabb mobilisering för att säkerställa att huvuduppgiften skall kunna fyllas.

Tjänstgöringsåldersutredningen får i denna punkt slutligen återge ett uttalande av 1970 års försvarsutredning (SOU 1972:4, s. 195) som ytterligare framhäver vikten av att flygvapnets befäl och förband förbereds för att kunna verka inom ytförsvaret.

Det militära försvarets förband bör från dessa utgångspunkter organiseras så att de som förband kan verka så länge den organisationsbestämmande materielen är funktionsduglig. Därefter skall övergång kunna ske till enklare enheter och försvaret fortsätta med största kraft. I sista hand skall i förbanden ingående personal, organiserade i större eller mindre grupper eller förband, kunna övergå till det fria kriget.

5.1.2 Beredskapsaspekterna

Vid utformningen av flygvapnets fredsorganisation enligt 1948 års försvarsbeslut – såväl som vid 1942 års – var grundprincipen att flygförbanden skulle ha erforderlig krigsberedskap. Vid beräkningen av personalbehovet räknades för övningsdivisionerna med ett personalbehov som avsågs tillgodose kravet på hög sådan beredskap. För flottiljen i övrigt beräknades personal för att fredstjänsten skulle kunna bedrivas rationellt och effektivt. Den betydelse som beredskapsaspekterna tillmättes framgår bl. a. av ett uttalande av dåvarande statsministern i prop. 1949: 197 angående förstärkning av flottiljerna.

Flygvapnet med sin höga beredskapsgrad och sin stora rörlighet kan betraktas såsom vår första försvarslinje, i all synnerhet vid ett överraskande anfall mot vårt land.

I de senare uttalanden som gjorts om beredskapsaspekterna och beredskapskraven har åter igen betonats flygvapnets betydelse i insatsberedskapen – incidentberedskapen och kuppförsvarsberedskapen – samt kraven på hög mobiliseringsberedskap för flygvapnets förband. Så uttalade t. ex. 1970 års försvarsutredning följande.

Luftförsvaret bör så långt möjligt förhindra att angriparen genom sin bekämpning lamslår väsentliga samhällsfunktioner och fördröjer försvarets mobilisering.

Den viktiga roll som tilldelats flygvapnet i insatsberedskapen har som naturlig följd fått att divisionerna till sin huvuddel samt stridsledningsför-

[1] Kursiverat av tjänstgöringsåldersutredningen.

banden och basbataljonernas stationskompanier till största delen sätts upp med personal på aktiv stat (jfr punkt 4.1.3 i det föregående). Kravet i den tidigare målsättningen för krigsmakten att omedelbart kunna uppta försvar vid överraskande anfall[1] och i den nu gällande målsättningen för totalförsvaret att krigsmakten skall kunna avvisa kränkningar av vårt territorium i fredstid hänger för flygvapnets del också nära samman med att övervakningen av luftrummet i huvudsak åvilar flygvapnet.

Det är också naturligt att kraven på god mobiliseringsberedskap och korta mobiliseringstider ställts särskilt höga på t. ex. flygvapnets stril- och basförband eftersom detta ger förbättrade möjligheter till förnyade insatser av de från början insatsberedda flygande förbanden samt uthållighet.

Det starka framhävandet i skilda sammanhang av insatsberedskapen vid flygvapnet har enligt utredningens mening ibland kommit att något undanskymma att grunden i beredskapssystemet skall utgöras av en hög *långsiktig beredskap*[2] och mobiliseringsberedskap. Betydelsen av god långsiktig beredskap framhölls bl. a. i Kungl. Maj:ts direktiv (den 18 december 1964) för överbefälhavarens utredningsarbete om det militära försvarets fortsatta utveckling vari bl. a. hette:

> Samtliga i krigsorganisationen ingående förband och enheter bör ges ett sådant personellt och materiellt innehåll, att de kan lösa eller medverka till att lösa operativa stridsuppgifter omedelbart efter mobilisering och rustning.

Samtidigt framhölls att insatsberedskapen skall upprätthållas inom ramen för en utbildningsverksamhet, som är avpassad främst med hänsyn till den långsiktiga beredskapen.

Ett betydelsefullt led vid upprätthållande av den långsiktiga beredskapen är en kvalificerad grundutbildning av fast anställt befäl, värnpliktsbefäl[3] och värnpliktiga samt den efter förslag i prop. 1966: 106 införda repetitionsutbildningen i krigsförband vid flygvapnet. Tjänstgöringsåldersutredningen har funnit det vara av särskild vikt att överväga hur kravet på allt befäl på aktiv stat att kunna medverka i en fullgod utbildning för den långsiktiga beredskapen bör tillgodoses. Utredningens granskning och överväganden i denna punkt omfattar såväl den grundläggande utbildningen till och den fortsatta utbildningen för stambefäl, som gällande indelning av utbildningen på linjer eller fack. En nödvändig utgångspunkt för denna granskning är stambefälets dubbla uppgifter som chefer (ledare) inom krigs- och fredsorganisationen resp. som lärare eller instruktörer inom fredsverksamheten.

[1] I nu gällande målsättning för totalförsvaret har denna sats ersatts med de mera allmänt hållna uttalandena: "Totalförsvaret skall vara så utformat att det kan motstå skilda angreppsformer och verka i olika militärpolitiska lägen" och "Totalförsvaret skall snabbt kunna höja beredskapen och utveckla full styrka".

[2] Denna syftar till att fortlöpande hålla krigsmaktens personella resurser på en kvalitativt och kvantitativt så hög nivå, att det inte blir nödvändigt med några väsentliga kompletteringar vid och efter mobilisering.

[3] Utredningen använder i det följande begreppet värnpliktsbefäl som sammanfattande benämning på icke ständigt tjänstgörande befäl – dvs. värnpliktigt befäl och reservbefäl – som tas i anspråk i befattningar t. o. m. nivå K.

5.2 *Den organisatoriska utvecklingen*

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående (kapitel 4) redogjort för flygvapnets nuvarande fredsorganisation, lämnat vissa data om krigsorganisationen samt redovisat vissa beslutade eller förestående förändringar av flygvapnets fredsorganisation. De lämnade uppgifterna om flygvapnets freds- och krigsorganisation hänför sig till läget den 1 juli 1972. Utredningen utgår i den följande belysningen av den organisatoriska utvecklingen fram emot mitten av 1980-talet från det i kapitel 4 beskrivna nuläget. Utredningen vill emellertid betona att utredningens bedömanden av den organisatoriska utvecklingen vilar på osäker grund. Utredningen anser emellertid att vissa utvecklingstendenser ter sig så tydliga att det är möjligt att dra bestämda slutsatser rörande utvecklingens konsekvenser för flygvapnets befälsordning framför allt vad gäller de kvalitativa kraven på befäl.

Såsom framgått av kapitel 4 kommer totala antalet administrationer för förband och självständiga utbildningsanstalter att gradvis minska. Minskningen av antalet flottiljadministrationer hänger nära samman med att antalet kvalificerade attack-, jakt- och spaningsdivisioner efter hand minskar och motvägs inte av att resurser för lätt attack tillkommer. Parallellt med att antalet flygdivisioner i fred minskar går också behovet av personal för bl. a. den fredstida produktionen av flygtid och för sambandstjänst och räddningstjänst samt för de av MTU inte behandlade områdena väder- och trafikledningstjänst ned.

Den fortlöpande tillkomsten av ny materiel av tekniskt komplicerad natur, införandet av ny krigsorganisation vid flygvapnet samt nedläggning av flottiljadministrationer kommer emellertid att innebära bl. a. ett ökat förvaltnings- och mobiliseringsansvar för kvarvarande flottiljer (jfr bl. a. försvarets rationaliseringsinstituts yttrande den 29 februari 1972 över försvarsdepartementets remiss av chefens för flygvapnet förslag till organisation och personaluppsättning vid flygvapnets enheter).

Av kapitel 4 har vidare framgått att luftvärnsrobotförbanden efter hand kommer att utgå ur organisationen. Däremot räknas med att vissa rörliga stridsledningsenheter skall tillkomma i organisationen. Chefen för flygvapnet har härvid förutsatt att de tjänster som f. n. avses för luftvärnsrobotförband framdeles erfordras inom och skall föras över till stridsledningsområdet. Några tjänster för tillkommande nya rörliga strilenheter har inte beräknats.

Inom krigsorganisationen förutses en motsvarande nedgång som i fredsorganisationen av antalet kvalificerade attack-, jakt- och spaningsdivisioner. Ett antal lätta attackdivisioner tillkommer. Antalet förband och enheter för sambandsflyguppgifter, enklare spaningsuppgifter samt för transportuppgifter beräknas däremot förbli i stort oförändrat.

Efter genomförd mobilisering skall flygstridskrafterna ha stor strategisk rörlighet så att förändringar av tyngdpunkten i försvaret kan ske och så att kraftsamlade insatser kan göras i olika riktningar. Härför krävs en relativt stark organisation för såväl stril som krigsbaser. Kraven på strategisk rörlighet blir än mer uttalade i en krigsorganisation med få flygförband.

För stridsledningsförbanden förutses en kontinuerlig anpassning av organisation och personaluppsättning i takt med att äldre materiel ersätts av ny. Som nyss anförts beräknas personalbehoven för tillkommande, rörliga stridsledningsenheter kunna täckas med personal från luftvärnsrobotorganisationen. För övriga delar (huvuddelen) av strilförbanden förutses f. n. inte några förändringar i stort av personalbehoven i krigsorganisationen.

Det ökande behovet att vid minskande antal flygande förband kunna kraftsamla dessa i aktuella riktningar ställer särskilda krav på krigsbasorganisationen. Denna måste vara relativt sett stark. Vidare måste baserna vara lämpligt grupperade. Tidsfaktorerna i krig beräknas vara sådana att några mera omfattande omgrupperingar av basförband inte är möjliga. Som framhållits av 1970 års försvarsutredning (SOU 1972: 4, sid. 204) utgör ett effektivt fungerande jaktförsvar med en *uthållig basorganisation*[1] ett viktigt bidrag till våra försvarsansträngningar i stort.

Den minskande fredsorganisationen för bl. a. produktion av flygtid ställer flygvapnet inför särskilda problem då det gäller att tillgodose krigsbasorganisationen och dess personalbehov. Detta föranleds bl. a. av att det behövliga antalet stambefäl för den fredstida flygtidsproduktionen omkring år 1985 kan beräknas ha minskat med totalt ca 45 % medan krigsbasorganisationens behov av yrkesbefäl i teknisk tjänst vid samma tidpunkt kan beräknas ha gått ned med högst ca 25 %.

Det sker därför en förskjutning i relationen stambefäl – värnpliktiga så att antalet värnpliktiga per stambefäl i krigsorganisationen ökar. Enligt utredningens beräkningar är denna relation i nuläget ca 1 : 10 och i mitten av 1980-talet ca 1 : 12. En väsentlig fråga är hur behovet av stampersonal i teknisk tjänst inom krigsbasorganisationen framdeles skall kunna tillgodoses. Frågan kan emellertid också formuleras enligt följande: Hur skall den för krigsorganisationen oundgängligen erforderliga stampersonalen i teknisk tjänst kunna beredas lämpliga arbetsuppgifter i fredsorganisationen?

I ett underlag avsett att ligga till grund för försvarets fredsorganisationsutrednings överväganden har ÖB angett att följande lösningar kan vara möjliga för att inom ramen för en minskande fredsorganisation tillgodose krigsbasorganisationen

- öka de enskilda fredsförbandens personella innehåll och därmed förmåga att sätta upp krigsbasförband
- öka basförbandens kvantitet på bekostnad av kvaliteten och/eller
- skapa en särskild utbildningsorganisation för basförband.

Tjänstgöringsåldersutredningen vill för egen del framhålla att frågan om hur man framdeles inom ramen för en minskande fredsorganisation skall kunna tillgodose krigsbasorganisationens oundgängliga behov av stampersonal har mycket stor betydelse för flygförbandens effektivitet i krig. En annan fråga som har nära sammanhang med den först nämnda är hur krigsbasorganisationens befäl av skilda kategorier – stam-, reserv- och värnpliktigt befäl – och meniga skall få den för krigsuppgifterna

[1] Kursiverat av tjänstgöringsåldersutredningen.

nödvändiga utbildningen. Även denna fråga måste enligt utredningens mening tillmätas stor betydelse. Utredningen finner nämligen att vårt flygvapen i likhet med våra övriga försvarsgrenar och till skillnad mot flygvapen inom flertalet stater i vår närmaste omvärld är och kommer att förbli i stor utsträckning beroende av värnpliktig personal såväl i befälspositioner som i positioner för meniga.

Utredningen behandlar i avsnitt 5.4 i det följande bl. a. frågor om befälsuppgifternas fördelning i stort på stambefäl och värnpliktsbefäl i krigsbasorganisationen, om stambefälets uppdelning på utbildningslinjer och fack samt frågor om stambefälets allmänna uppgifter som chefer, lärare och instruktörer inom flygvapnets freds- och krigsorganisationer.

5.3 *Flygtidsproblematiken*

Utredningen har i sina tidigare delförslag[1] behandlat frågor som hänger samman med att de moderna krigsflygplanen är konstruerade för ett visst, begränsat flygtidsuttag. Utredningen redovisade i nämnda delförslag bl. a. de skäl som anförts för att ge de flygande divisionerna ett starkt personellt innehåll och samtidigt förbättra det aktuella beredskapsläget (krigsplaceringsläget). I dessa förslag påvisades bl. a. att det i de moderna flygplansystemen totalt möjliga flygtidsuttaget samt flygtidsbehovet för såväl grundläggande som fortsatt flygslagsutbildning utgör begränsande faktorer för möjligheterna att tillförsäkra divisionerna godtagbart personalinnehåll. Förhållandet belystes med följande formel:

$$\text{Antal disponibla förare} = \frac{\text{Totalt möjligt flygtidsuttag}}{\text{Antal flygtimmar per förare}}$$

Antalet flygtimmar per förare är i sin tur avhängigt av följande tre faktorer

a) behovet av flygtimmar under grundutbildningen,
b) behovet av flygtimmar under fortsatt flygutbildning och
c) antal år då förare kan vara krigsplacerad på krigsflygplan.

Utredningen vill med bild 5.1 ytterligare belysa vikten av att ta till vara färdigutbildad förarpersonal och därigenom spara in flygtid för nyutbildning (grundutbildning) av flygförare.

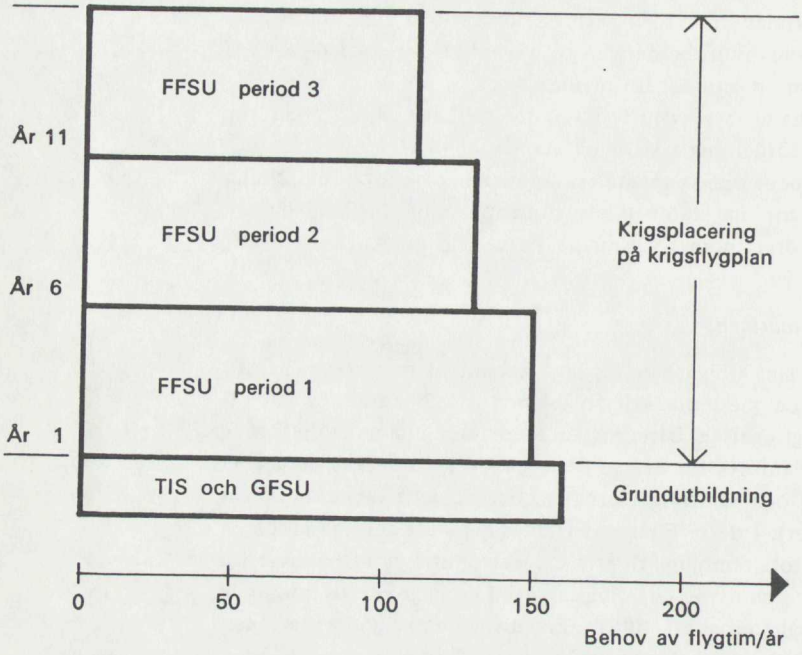
Det sammanlagda flygtidsbehovet under TIS och GFSU för att få fram en krigsanvändbar förare på flygplan 37 beräknas uppgå till 320 flygtimmar[2].

Som framgår av bilden är flygtidsbehovet per år under den grundläggande utbildningen fram till krigsplacering på krigsflygplan och under de första åren efter krigsplacering stort. Flygtidstilldelningen per förare och år bedöms därefter successivt kunna minska i takt med att föraren erhåller rutin. Det kan förtjäna framhållas att här angivna värden för flygtidsbehovet i varje fall under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) synes vara hårt pressade i jämförelse med vad som gäller utomlands.

[1] PM om långtidsanställning av fältflygare (Stencil Fö 1970: 11) och PM (den 23 mars 1971) om flygvapnets flygförarfråga och avgångarna till civil luftfart.

[2] För grundutbildningen erfordras 300 timmar. För erforderligt urval tillkommer ytterligare 20 timmar.

Bild 5.1 Behov av flygtid på krigsflygplan under grundutbildning och fortsatt flygslagsutbildning (FFSU)



I bilden har förutsatts att förarpersonal kan utnyttjas för krigsplacering på krigsflygplan under i genomsnitt 15 år. För varje förare som efter krigsplacering under 15 år lämnar flygtjänsten måste, om systemet skall fungera på avsett vis, finnas en förare som avslutar grundutbildningen (vid GFSU) och påbörjar fortsatt flygslagsutbildning. I annat fall uppstår luckor i krigsflygförbanden. Om några förare lämnar flygtjänsten i förtid (före de 15 krigsplaceringsåren) måste extra förare – utöver det normala omsättningsbehovet – gå genom den flygtidskrävande grundutbildningen för att senare ersätta de i förtid avgångna. I divisionerna kommer efter hand förare med lågt flygtidsbehov (FFSU period 3, jfr bild 5.1) att ersättas av förare med högre årligt flygtidsbehov (FFSU period 1). Dessa två förhållanden tär på den i flygplansystemet totalt tillgängliga flygtiden och medför att förartillgången vid krigsdivisionerna blir lägre än vad som är teoretiskt möjligt och lägre än vad som angetts vara av operativa skäl önskvärt. Utredningen redovisade i sin promemoria den 23 mars 1971 (PM om flygvapnets flygförarfråga och avgångarna till civil luftfart) tre huvudgrupper av förhållanden som medför att förarna inte kan utnyttjas för krigsplacering under 15 år och som därigenom medför minskad förartillgång vid krigsdivisionerna[1]. De olika förhållandena angavs påverka förarantalet enligt följande:

[1] Utredningens beräkningar i nämnda PM grundades på antagandet att för grundutbildning på flygplan 37 erfordras 380 flygtimmar (inkl. erforderligt urval). Behovet beräknas numera till 320 timmar (jfr texten i anslutning till bild 5.1). Reduceringen innebär endast obetydliga förändringar av tidigare anmälda värden för procentuell nedgång av förarantalet.

Förhållande	Procentuell nedgång[1] av förarantalet
korttidsanställningssystemet för fältflygare	24 %
föraravgångarna till civil luftfart	22 %
andra förhållanden[2]	8 %

De angivna värdena gäller för varje faktor tagen för sig. Utredningen framhöll emellertid att vissa kombinationer är möjliga. En kombination av de två sist nämnda faktorerna framhölls medföra en nedgång av förarantalet med 28 %. Värdet för nedgången i förarantalet p. g. a. avgångarna till civil luftfart var framräknat på grundval av antalet fredsdivisioner enligt dåvarande planeringsnivå. Utredningen påpekade samtidigt att om antalet fredsdivisioner framdeles blir lägre än vad som då förutsattes i planeringsnivån kommer en till antalet oförändrad total avgång av förare till civil luftfart att drabba varje division hårdare. Det kan nu konstateras att planeringen som en följd av 1972 års försvarsbeslut inriktats på ett lägre antal divisioner än i tidigare planeringsnivå. Utredningens beräkningar visar att en oförändrad total avgång av förare till civil luftfart fördelad på detta lägre antal divisioner kommer att medföra att den procentuella nedgången i förarantalet ändras från 22 till 32 %.

Som redan framgått av kapitel 4 har utredningens förslag (Stencil Fö 1970: 11), att som engångsåtgärd bereda nu anställda fältflygare m. fl. långtidsanställning, resulterat i åtgärder som kan sägas innebära ett provisoriskt slopande av korttidsanställningssystemet. Utredningen behandlar i det följande av detta betänkande frågan om att slutligt avveckla systemet med korttidsanställning av fältflygare.

Frågan om åtgärder för att i annan ordning än den hittillsvarande tillgodose den civila luftfartens pilotrekrytering är alltjämt olöst. I promemorian om flygvapnets flygförarfråga och avgångarna till civil luftfart redovisade utredningen bl. a. också de konsekvenser för flygvapnets möjligheter att i krig lösa sina uppgifter som fortsatta avgångar till civil luftfart medför. Tjänstgöringsåldersutredningen finner att betydelsen av åtgärder för att få till stånd direktrekrytering av piloter till civil luftfart ökar i takt med att antalet fredsdivisioner inom flygvapnet minskar.

Då utredningen i detta delbetänkande behandlar frågor om rekrytering och utbildning samt karriärgång för personal i flygförartjänst utgår utredningen från att den nuvarande rekryteringsvägen till civil luftfart via flygvapnets stridsflygutbildning framdeles ersätts med någon form av direktrekrytering av piloter till civil luftfart.

Utredningen återkommer i nästa avsnitt till flygtidsproblematiken och dess konsekvenser då det gäller rekrytering och utbildning till samt utnyttjande av flygförarpersonalen.

[1] Nedgången beräknad från det teoretiska maximiantalet förare vid krigsdivision.
[2] Bl. a. viss annan förtidsavgång än förut nämnd, övergång till flyglärar- eller stabstjänst m. m.

5.4 *Utredningens överväganden och slutsatser*

5.4.1 Allmänt

Tjänstgöringsåldersutredningen kan här inledningsvis konstatera att flygvapnets befälsorganisation och utbildning av stambefäl karakteriseras av en långt driven specialisering och tidig inriktning av befälet inom vissa bestämda uppgiftsområden – i det följande benämnda fack. Sålunda sker rekrytering och utbildning av stambefäl till facken flygtjänst, stridsledning- och luftbevakningstjänst (striltjänst), sambandstjänst, markstridstjänst (trupputbildare) och teknisk tjänst. Härutöver finns facken bevaknings-, brand- och räddningstjänst samt sjukvårdstjänst. Personal inom ett fack är normalt inte användbar inom annat fack förrän den gått genom en relativt omfattande ytterligare utbildning eller omskolning. Byte av fack äger heller inte rum annat än undantagsvis. Även inom facken förekommer i vissa fall en specialisering som innebär att personal inom facket inte kan bestrida mer än en del av de uppgifter som åvilar personal inom aktuellt fack. Exempel härpå är bl. a. striltjänsten inom vilken personalen i stort är inriktad på antingen stridsledning eller luftbevakning och den tekniska tjänsten inom vilken mästare och flygtekniker är uppdelade på linjerna flygplan resp. elektro.

Den starka specialiseringen i stambefälsutbildningen och i utnyttjandet av stambefäl inom flygvapnet innebär i och för sig åtskilliga fördelar. Personalen uppnår sålunda en erkänt hög yrkesskicklighet inom den egna avgränsade sektorn av flygvapnets verksamhet samtidigt som kostnaderna för utbildning m. m. kan hållas nere. En stark specialisering innebär emellertid också inte önskvärda begränsningar i möjligheterna att allsidigt utnyttja befälet för uppgifter inom krigs- eller fredsorganisationerna och verkar hämmande på befälets förmåga att lösa uppgifter som normalt åvilar eller bör åvila befälet utöver uppgifter inom specialområdet.

Utredningen finner det vara naturligt att utbildningen till chefspositioner på olika nivåer inom en organisation som är uppbyggd kring materiel med hög teknisk komplicitet kommit att under ett uppbyggnadsskede domineras av den tekniska utbildningen och utbildningen på den kvalificerade materielen. Detta är nämligen en av förutsättningarna för att full stridseffekt skall kunna erhållas av den dyrbara tekniska materielen. Samtidigt ligger emellertid i en långt driven specialisering av utbildningen i tekniskt hänseende faran att det för viss funktion eller verksamhet kan krävas flera olika specialister och att befälsorganisationen därigenom blir mer personalkrävande än som skulle vara fallet om personalen har bred utbildnings- och erfarenhetsbakgrund och därmed är flexibelt användbar inom organisationen.

Utredningen har i det föregående (punkt 5.1.1) tecknat den allmänna bakgrunden till de militära befälsuppgifterna och redovisat sin syn på den framtida utvecklingen. Utredningen vill understryka att det i den sålunda beskrivna krigsmiljön vilar ett ansvar på varje befattningshavare att försvara sin arbetsplats och sig själv. På varje chef – även på chefer för utpräglat tekniskt betonade enheter och förband – vilar i krigsmiljön ett ovillkorligt ansvar för att försvar för skydd av personal och materiel ordnas och att underlydande personal leds och övas i detta försvar. I

detta sammanhang finns anledning understryka att vårt lands stora utsträckning och antalet viktiga skyddsobjekt medför att det inte alltid är möjligt att tilldela särskilda skydds- eller bevakningsförband till varje enhet eller förband ur flygvapnet.

Utredningen finner med anledning av det sagda det nödvändigt att i princip all befälspersonal inom flygvapnets skilda yrkesfack bibringas såväl duglighet i den speciella yrkesgrenen som en allmän förmåga att leda och utbilda personal i markstridstjänst. Markstriden är en funktion som enligt utredningens mening måste behärskas av allt yrkesbefäl inom flygvapnets personalkadrar. I en försvarsordning som den svenska är förmågan att leda och instruera i markförsvar odelbar med den militära yrkesuppgiften som sådan, oavsett specialinriktning i övrigt.

Utredningen har funnit det nödvändigt att ägna särskild uppmärksamhet åt att pröva förutsättningarna att – utan att göra avkall på utbildningen för de fackbetonade uppgifterna inom de skilda yrkesgrenarna (facken) – bredda befälspersonalens allmänna befälskompetens.

5.4.2 Vissa rekryteringsaspekter

Som framgått av kapitel 4 sker vid stambefälsrekryteringen vid flygvapnet för flertalet befälskategorier en särskild uttagningsprövning av sökande. Antagna elever (aspiranter) går därefter genom särskilda befälsskolor av olika slag. Den första delen av den grundläggande utbildningen till stambefäl utgörs i flera fall av kompletterande utbildning i vissa allmänna läroämnen i förening med allmänmilitär utbildning. Detta system synes medge en i och för sig önskvärd och lämplig växling mellan teoretisk (lektionsbunden) och praktisk (soldatutbildningen) verksamhet. Systemet kan av detta skäl te sig pedagogiskt tilltalande. Det synes också innebära att eleverna successivt kan ställa om sig och anpassa sig till en för dem ny miljö. Systemet kan därför te sig tilltalande även från psykologisk synpunkt.

I takt med utvecklingen inom det allmänna skolväsendet – den kraftiga utbyggnaden av den gymnasiala utbildningen – bör emellertid behovet av kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen komma att gå ned. Utredningen, som i kapitel 9 återkommer med en utförligare belysning av frågor rörande rekrytering m. m., vill redan här uttala att det synes angeläget att rekryterings- och utbildningsvägarna för stambefäl byggs upp med tanke på att hushålla med försvarets egna resurser. Härav följer att man bör söka ta till vara den utbildning som ges inom det allmänna skolväsendet på bästa sätt. Man bör därför söka i första hand tillgodose behovet av elever (aspiranter) i stambefälsutbildningen från den eller de linjer i gymnasieskolan som i varje särskilt fall ger det minsta behovet av kompletterande inomverksutbildning.

Mot den här i korthet beskrivna bakgrunden till rekryteringen förefaller det utredningen inte lyckligt att generellt låta någon utbildningslinje som skall föra fram till yrkesanställning som befäl förutsätta en mera omfattande påbyggnad (komplettering) av elevernas kunskaper i allmänna läroämnen redan vid den grundläggande militära utbildningen.

Härtill kommer att det för utredningen ter sig från många synpunkter naturligt att flygvapnets, liksom övriga försvarsgrenars, befälsrekrytering sker inom ramen för värnplikten och att grundutbildningen av stam- och reservbefäl också vid flygvapnet i möjlig utsträckning samordnas med värnpliktsutbildningen.

Enligt utredningens mening innebär en rekrytering av stam- och reservbefäl genom värnplikten samt samordning av dessa gruppers grundutbildning med värnpliktsutbildningen en rad påtagliga fördelar. Från utbildningsekonomisk synpunkt ter sig en sådan samordning önskvärd framför allt för utbildningslinjer som omfattar få aspiranter. Aspiranterna på flertalet utbildningslinjer bör härigenom också utan egentliga merkostnader få en grund av fackkunnande, allmänmilitärt kunnande och grundläggande befälsutbildning till gruppchef som är lämplig för fortsatt utbildning till yrkes- eller reservbefäl. Genom att samordna den inledande delen av stambefälets resp. reservbefälets utbildning med värnpliktsutbildningen bör rekryteringsunderlaget kunna breddas samtidigt som stambefäls- eller reservbefälsaspiranten erhåller utbildning för en krigsbefattning. Denna senare aspekt synes vara av särskilt värde i de fall aspirant inte fullföljer utbildningen fram till anställning som yrkes- resp. reservbefäl. Utbildningen av aspiranter bör således principiellt ges sådan inriktning att förtidsavgången aspirant oavsett kategori på meningsfullt sätt kan tas till vara som värnpliktsbefäl i krigsorganisationen. Eftersom flygvapnet är och bedöms komma att förbli en värnpliktsberoende organisation synes det slutligen vara av värde att erfarenhet av värnpliktigas förhållanden i allmänhet säkerställs bland allt befäl på aktiv stat.

Utredningen anser av här anförda skäl det motiverat att särskilt pröva förutsättningarna att rekrytera flygvapnets stam- resp. reservbefäl inom ramen för värnplikten och anordna grundutbildningen av stam- och reservbefäl inom flygvapnet som värnpliktsutbildning.

5.4.3 Flygtidsproblematiken

I redovisningen i avsnitt 5.3 – som i huvudsak är en sammanfattning av MTU tidigare avgivna förslag i flygförarfrågan – påvisades bl. a. vikten av att ta till vara färdigutbildad flygförarpersonal och härigenom spara in flygtid för nyutbildning av flygförare. I utredningens beräkningar har därvid förutsatts att förarpersonalen kan utnyttjas för krigsplacering på krigsflygplan under genomsnittligt 15 år. Utredningen utgår i det följande liksom tidigare[1] från att förarna kan stå kvar till i genomsnitt 38 år vid divisionerna. Utredningen kan här peka på att de uppgifter utredningen inhämtat från en rad utländska flygvapen tyder på att detta kan vara en lämplig, genomsnittlig övre åldersgräns för krigsplacering på krigsflygplan. Som utredningen i tidigare sammanhang uttalat bör emellertid lämpligheten av denna åldersgräns fortlöpande prövas med ledning av de erfarenheter som erhålls av personalens fortsatta tjänstgöring på krigsflygplan. Härför talar inte minst ekonomiska faktorer.

[1] Jfr SOU 1969:33, s. 198, PM Stencil Fö 1970:11, s. 21 och PM 1971.03.23, s. 7.

Om det skall vara möjligt att inrymma 15 krigsplaceringsår före 38 års ålder för huvuddelen av flygvapnets flygförare är det nödvändigt att dels rekrytera unga aspiranter, dels koncentrera utbildningen från och med aspirantanställningen på flygutbildning. Grundutbildningen av aspiranter bör alltså från denna synpunkt inriktas på att så snabbt som möjligt göra aspiranterna krigsplaceringslämpade som förare på krigsflygplan. Mot detta synsätt kan ställas önskemål att den grundläggande utbildningen inte enbart skall inriktas mot de relativt sett närliggande uppgifterna som krigsflygförare under 15 år utan också bör utgöra en nödvändig förberedelse och erfarenhetsbakgrund för befälsuppgifterna efter 38 års ålder – dvs. befälsuppgifterna under mer än hälften av livskarriären vid nu gällande pensionsålder.

Vid avvägningen mellan dessa två motsatta ytterlighetssynpunkter måste härutöver också andra aspekter beaktas, bl. a. – och kanske främst – behovet att utbilda personal även för chefspositionerna inom de flygande divisionerna.

Utredningen finner det för egen del viktigt att den grundläggande utbildningen till stambefäl i flygförartjänst inriktas på att snabbt förbereda huvuddelen av aspiranterna för krigsplacering som förare på krigsflygplan. Alla flygföraraspiranter bör emellertid härutöver ges den för hela det militära försvaret gemensamma grund som utgörs av den allmänmilitära utbildningen. Detta är, som utredningen redan framhållit i punkt 5.4.2, en grund som allt yrkesbefäl inom flygvapnet behöver. Det är vidare en förutsättning för att aspirant som inte fullföljer utbildningen till stambefäl på ett meningsfullt sätt skall kunna tas till vara som värnpliktsbefäl i krigsorganisationen.

Av det föregående har framgått att det bör eftersträvas att utnyttja de färdigutbildade flygförarna för krigsplacering på krigsflygplan under i genomsnitt minst 15 år. Fortsatt utbildning av och tjänstgöring för den färdigutbildade flygförarpersonalen bör med denna utgångspunkt utformas så att varje flygförare som uppnått krigsplaceringsduglighet fr. o. m. tidpunkten härför under de närmast följande 15 åren kontinuerligt ges fortsatt flygslagsutbildning av den omfattning som redovisats i det föregående (punkt 5.3, bild 5.1), dvs. 150 timmar per år under första, 130 timmar per år under andra och 110 timmar per år under den tredje fem-årsperioden. Ett årligt flygtidsuttag av denna omfattning förutsätter att flygföraren huvuddelen av året tjänstgör vid division. Mot detta kan ställas önskemål om att flygföraren, i likhet med övrigt stambefäl, bör ges den fortsatta utbildning som erfordras för kommande befälsuppgifter dels inom de flygande förbanden, dels efter tjänsten vid division. Vidare finns önskemål att ta i anspråk flygförarpersonal i åldrar under 38 år för befattningar som bl. a. flyglärare eller provflygare. Slutligen finns också ett främst av karriär- och rättvisehänsyn, och med dessa förknippade rekryteringsaspekter, betingat önskemål att ge även relativt unga flygförare möjlighet till högre karriär genom högre utbildning följd av stabstjänstgöring.

Även utformningen av den fortsatta utbildningen (under krigsplaceringstiden som flygförare) av flygförarpersonalen blir en fråga om avvägning varvid följande aspekter måste beaktas

- önskemål om tillräckligt antal flygförare
- önskemål att varje flygförare har erforderlig krigsanvändbarhet samt
- önskemål om fortsatt utveckling av flygförarnas chefs- och ledarförmåga.

Utredningens överväganden av dessa frågor som rör fortsatt utbildningsgång och karriärgång för den färdigutbildade flygförarpersonalen redovisas i kapitel 10.

I anslutning till vad i det föregående anförts om ianspråktagande av flygförarpersonal för uppgifter utanför divisionerna vill utredningen framhålla vikten av att flygförarna stimuleras stanna kvar i flygtjänst vid division med krigsflygplan så länge de alltjämt kan krigsplaceras på sådana flygplan. Utredningen vill således generellt förorda att möjligheten till fortsatt befordran inte skall vara sämre för den som kommer att tjänstgöra vid division intill övre gränsen för krigsplacering på krigsflygplan än för den som relativt tidigt går genom högre kurs vid militärhögskolan och därefter går över till stabstjänst. Utredningen finner det slutligen vara en styrka för systemet om det bland befattningshavare med flygtjänstbakgrund i ledande positioner inom flygvapnet finns ett relativt starkt inslag av personal med flerårig praktisk erfarenhet av divisionschefskap.

5.4.4 Förutsättningarna att utnyttja icke ständigt tjänstgörande befäl

Som redan delvis framgått av kapitel 4 i det föregående tas det ständigt fredstjänstgörande befälet inom flygvapnet i krigsorganisationen i anspråk för uppgifter av ytterst skiftande slag. Många sådana krigsuppgifter kräver aktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet, tekniska kunskaper m. m. Exempel härpå är bl. a. befattningarna för förare på krigsflygplan, radarjaktledare m. fl. befattningar inom stridsledningsorganisationen och befattningar inom den tekniska tjänsten vid krigsbasernas stationskompanier. Andra uppgifter inom krigsorganisationen som f. n. bestrids av flygvapnets stambefäl kan visserligen ställa bestämda krav på skicklighet, erfarenhet och teknisk kunskap, men inte samma höga krav på att denna skicklighet, erfarenhet och kunskap är dagsaktuell och kontinuerligt underhållen.

Tjänstgöringsåldersutredningen anser att det allmänt taget finns möjlighet att utnyttja icke ständigt tjänstgörande befäl (dvs. befäl på reservstat eller i reserv och värnpliktigt befäl) i krigsbefattningar av typen vaktplutonchef, skyddskompanichef m. fl. Utredningen bedömer vidare att det bör vara bättre att i krigsorganisationen ha reserv- och värnpliktigt befäl i nyssnämnda och liknande positioner som f. n. bestrids av trupputbildare på aktiv stat och bibehålla nuvarande antal stambefäl inom t. ex. stationskompanierna än att bibehålla stampersonalen vid vaktplutoner och som skyddskompanichefer och i stället utnyttja reserv- och värnpliktigt befäl inom stationskompanier och i klargöringsplutoner.

Det synes emellertid i detta sammanhang vara av vikt att betona att utnyttjandet av värnpliktig eller reservpersonal i stället för personal på aktiv stat som en förutsättning har att vederbörande kontinuerligt och

konsekvent repetitionsövas i krigsbefattning inom ramen för krigsförband.

Utredningen finner vidare att samma resonemang som i det föregående förts om krigsbefattningar inom stationskompanier resp. vaktplutoner e. d. i viss utsträckning kan föras då det gäller på ena sidan vissa befattningar inom alla yrkesfack och på den andra sidan befattningar i expeditionstjänst.

5.4.5 Stambefälets lärar- och instruktörsuppgifter

Utredningen har i avsnitt 5.2 i det föregående påvisat att den organisatoriska utvecklingen inom krigsbasorganisationen fram mot mitten av 1980-talet medför att antalet värnpliktiga per stambefäl i krigsorganisationen ökar. Samtidigt ökar också antalet värnpliktiga som årligen måste utbildas vid varje enskild flottilj.

Grundutbildningen av värnpliktiga vid flygvapnet är organiserad på två skeden. Det första skedet om ca tre[1] månader upptar huvudsakligen för krigsmakten likformig allmänmilitär utbildning. Härutöver ges de värnpliktiga under detta skede en befattningsutbildning (yrkesutbildning) så att den värnpliktige skall kunna placeras vid baskompani eller motsvarande enhet för fortsatt befattningsutbildning.

Det andra skedet om ca nio[2] månader upptar huvudsakligen befattningsutbildning inom förbands ram (baskompani etc.) och förbandsutbildning. Härutöver ingår viss ytterligare allmänmilitär utbildning.

Den allmänmilitära utbildningen under såväl skede ett som två leds i allt väsentligt av särskilda instruktörer, trupputbildare.

Utbildningsorganisationen är vidare uppbyggd så att de värnpliktiga fördelas på fyra i huvudsak lika stora omgångar som rycker in i början av varje kvartal (jfr bild 5.2).

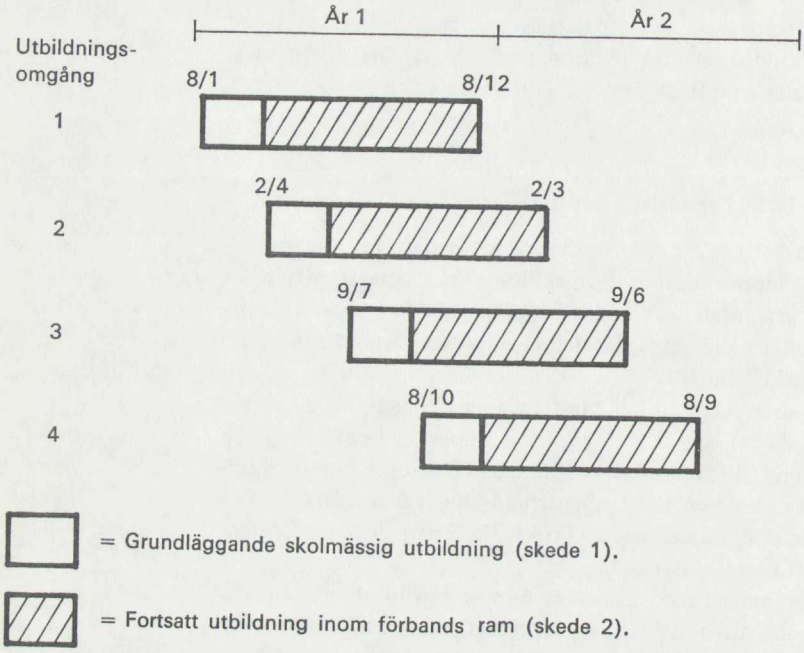
Detta utbildningssystem ger i vissa hänseenden stora fördelar. Bl. a. erhålls en jämn belastning på specialkompaniet vid vilket utbildningen under det första skedet äger rum. Detta gör det möjligt att rationellt utnyttja instruktörspersonalen – trupputbildarna – vid specialkompaniet. Denna personalgrupp leder dessutom den under andra skedet utspridda allmänmilitära utbildningen av de värnpliktiga. Huvuddelen av utbildningen under detta skede – befattningsutbildningen inom förbands ram (baskompani etc.) – och befattningsutbildningen under första skedet leds av befäl inom t. ex. baskompani, dvs. av mästarpersonal och tekniker. Rörande utbildningssystemet under andra skedet uttalade 1960 års värnpliktsutredning bl. a. följande (SOU 1965: 68, s. 450):

> Den allmänmilitära utbildningen under andra skedet sköts i princip av särskilda instruktörer, tillhörande kategorin trupputbildare. Enligt värnpliktsutredningens mening är det emellertid angeläget, att även de värnpliktigas ordinarie befäl deltar i

[1] I CFV principförslag till försök med modifierad värnpliktsutbildning räknas med 2 1/2 månad.

[2] I CFV principförslag till försök med modifierad värnpliktsutbildning räknas med en försöksvis minskning av utbildningen för huvuddelen av de värnpliktiga under detta skede från nio till 8 1/2 månad.

Bild 5.2 Grundutbildningens inpassning[1] för flertalet av de värnpliktiga i allmänhet vid flygvapnet



[1] Enligt CFV principförslag till försök med modifierad värnpliktsutbildning.

främst den allmänmilitära utbildning under ifrågavarande skede som avser tillämpad utbildning i förband. Härför talar två skäl. För det första ger denna utbildning den tekniska stampersonalen möjlighet att få fortlöpande övning i att föra trupp under förhållanden, närbesläktade med dem som råder under krig. Denna personal är i krig förbandschefer och skall som sådana leda sina förband också under nu nämnda förhållanden. Fortlöpande övning torde vara nödvändig härför. För det andra bidrar en sådan ordning till att hos den värnpliktige öka känslan av att han är medlem i ett av befäl och meniga fast sammansatt förband för vars funktion förbandets chef i alla avseenden har ett odelat ansvar; härigenom stärks disciplinen och utbildningsresultatet förbättras. En förutsättning för att den angivna ordningen skall komma till stånd är emellertid att den aktiva militära och civilmilitära personalen själv erhållit och erhåller skolning härvidlag.

Tjänstgöringsåldersutredningen delar värnpliktsutredningens uppfattning i denna fråga och vill härutöver framhålla att ökad förmåga hos bl. a. flygvapnets mästare och tekniker att ha hand om allmänmilitär utbildning av värnpliktiga m. fl. även i andra avseenden bör ha positiv effekt. Sådan ökad förmåga bör enligt utredningens mening innebära en nödvändig, förbättrad kvalitet på dessa befattningshavare eftersom de i sina krigsuppgifter som chefer inom basförbanden måste kunna utbilda sina egna krigsförband. Härtill bör läggas att god förmåga att utbilda förband över huvud taget erfarenhetsmässigt även verkar utvecklande på förmågan att leda förband.

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående konstaterat (jfr

även bild 5.2) att systemet med koncentration av den allmänmilitära utbildningen till första skedet av grundutbildningen i förening med uppdelningen av värnpliktskontingenten på fyra inryckningsomgångar ger jämn belastning på specialkompaniet och rationellt utnyttjande av instruktörspersonalen. Dessa fördelar bör emellertid inte få undanskymma att systemet också innebär vissa nackdelar. Enligt utredningens mening kan nämligen den ständiga upprepningen av i stort samma utbildning och övningar inryckningsomgång efter inryckningsomgång i längden komma att te sig monoton för berörd instruktörspersonal. Härtill kommer att systemet med en utbildningsorganisation för det första skedet och en annan för det andra skedet av grundutbildningen samt med utbildningsansvaret för allmänmilitär utbildning och fackutbildning fördelat på befäl i skilda yrkesfack synes ge befälet relativt små möjligheter att under hela grundutbildningen fortlöpande följa upp de värnpliktigas totala utbildning, utveckling, tjänstgöring m. m. Ett system med bibehållen skedesindelning och utbildningsomfattning m. m. i vilket befäl inom samma yrkesfack under hela grundutbildningen svarar för huvuddelen av all utbildning – såväl allmänmilitär som i teknisk tjänst – för sina värnpliktiga synes i princip ge klarare ansvarsförhållanden samt ge befälet bättre möjligheter att kontinuerligt följa upp de värnpliktiga totalt (såväl allmänmilitärt som fackmässigt) under deras utbildning och tjänstgöring. Någon förändring i uppföljningen av den fackmässiga utbildningen ernås däremot inte.

5.4.6 Slutsatser och sammanfattning

Utredningen har i avsnitt 5.2 pekat på att den organisatoriska utvecklingen inom flygvapnet innebär att antalet flygdivisioner och flottiljadministrationer efter hand minskar. Samtidigt går också behovet av personal för bl. a. produktion av flygtid resp. i sambandstjänst ned. Minskningar av motsvarande omfattning av behovet av personal i dessa fack inom basorganisationen i krig bedöms inte vara aktuella. Det kan således förväntas en gradvis förskjutning i relationerna mellan på ena sidan tillgången i fredsorganisationen på stampersonal i bl. a. sambandstjänst och teknisk tjänst och på andra sidan behovet i krigsorganisationen av motsvarande personal. Frågan uppstår då hur man inom en efter hand minskande fredsorganisation skall kunna tillgodose befälsbehoven inom en krigsorganisation som inte minskar i motsvarande grad.

Utredningen har vidare i avsnitt 5.1 beskrivit krigsmiljön och i punkt 5.4.1 framhållit att det i krig på varje befattningshavare vilar ett ansvar att försvara sin arbetsplats och sig själv samt på varje chef vilar ett ansvar för att försvar ordnas och att underlydande personal leds och övas i detta försvar. Utredningen anser därför det nödvändigt att i flygvapnets olika yrkesfack integrera såväl duglighet i den speciella yrkesgrenen som en allmän förmåga att leda och instruera i markstridstjänst. Utredningens överväganden i denna punkt leder fram till slutsatsen att det är fel att tala om exklusiv markstrid och att det är principiellt felaktigt att ha en särskild personalgrupp som enbart sysslar med markstrid. Denna är i

stället en funktion som måste behärskas av alla yrkesmän inom flygvapnets befälskadrar.

Slutsatsen av utredningens överväganden i dessa delar är att man bör säkerställa kvaliteten i krigsbasorganisationen resp. i sambandsorganisationen och strilorganisationen med personal på aktiv stat som, utöver nuvarande fredsuppgifter inom aktuellt yrkesfack, i fred också har hand om den allmänmilitära utbildningen av de värnpliktiga. Detta innebär att kategorin trupputbildare bör utgå. Samtidigt måste personalstaterna för mästare, tekniker, sambandspersonal och strilpersonal ökas ut så att även de nya arbetsuppgifterna i fred för resp. fack kan bestridas.

I den mån här avsedd ändring av fackindelningen av stambefälet inte visar sig vara tillräcklig för att säkerställa att den för krigsorganisationen oundgängligen erforderliga stampersonalen har arbetsuppgifter i fredsorganisationen bör även andra åtgärder kunna komma i fråga. En sådan kan vara att pröva möjligheterna att utnyttja militär eller civilmilitär personal på aktiv stat för arbetsuppgifter som f. n. bestrids av annan personal.

Den av utredningen här skisserade ändringen av indelningen av stambefälet i yrkesfack förutsätter att befattningshavarna enligt visst system cirkulerar mellan sina specialuppgifter i resp. yrkesfack och uppgifterna att vara instruktörer i allmänmilitär utbildning. Denna fråga behandlas närmare i kapitel 8 i det följande.

I det föregående har utredningen framhållit den avgörande betydelse för utformningen av den flygande personalens utbildning och tjänstgöring som flygtidsproblematiken och kraven på kontinuerlig flygtjänst har. Utredningen finner att den flygande personalen inom flygvapnet måste ha en fullgod markstridsutbildning så att den i ett trängt läge kan försvara sig själv och leda försvar av t. ex. motståndsnästes styrka. Utredningen anser emellertid att det inte är möjligt att med hänsyn till flygtidsaspekterna och behovet av kontinuerlig flygträning för flygförarpersonalen ålägga denna personalgrupp vidgade uppgifter som instruktörer i markstridstjänst under tjänstgöringen som flygförare vid division.

Utredningens slutsatser av sina överväganden i avsnitt 5.4 kan sammanfattas enligt följande:

- Nuvarande indelning av stambefälet i yrkesfack bör ändras varvid kategorin trupputbildare avskaffas och trupputbildarnas uppgifter fördelas på personalen i övriga fack utom flygförarfacket.
- Flygförarpersonalens uppgifter bör i stort förbli oförändrade.
- Önskvärdheten av att finna ytterligare arbetsuppgifter i fredsorganisationen för den för krigsorganisationen oundgängligen erforderliga stampersonalen talar för att förefintliga uppgifter i fredsorganisationen i första hand förbehålls denna personal.
- Rekryteringen av stam- och reservbefäl bör i princip ske genom värnplikten och utbildningen bör inriktas så att förtidsavgångna aspiranter oavsett kategori på meningsfyllt sätt kan tas till vara som värnpliktsbefäl i krigsorganisationen.

5.5 *Vissa konsekvenser m. m.*

Förändringar i enlighet med utredningens slutsatser och ställningstaganden i det föregående medför konsekvenser inom en rad olika områden. Utredningen lämnar i det följande en kortfattad översikt över de viktigaste konsekvenserna och redovisar samtidigt på vilken plats i den följande framställningen den aktuella frågan närmare behandlas.

A. Konsekvenser rörande markstridsutbildningen

Som en följd av att trupputbildarnas uppgifter i markstridstjänsten förs över på personal i övriga fack utom flygförarfacket måste personalen i de övriga facken ha utbildning för de tillkommande uppgifterna som instruktörer i markstridstjänst i fredsorganisationen utöver den utbildning för markstrid som är nödvändig för fyllande av uppgifterna i krigsorganisationen.

Utredningen behandlar denna fråga i kapitel 9.

B. Konsekvenser rörande lärar- och ledarutbildningen

Mot bakgrund av stambefälets uppgifter som lärare och instruktörer dels allmänt, dels i värnpliktsutbildningen finner utredningen nödvändigt att särskilt se över utbildningen främst i ämnena pedagogik och psykologi i stambefälsutbildningen.

Även denna översyn görs i kapitel 9.

C. Vissa följder beträffande fackindelningen

Kategorin flottiljpoliser rekryteras f. n. genom vidareutbildning av plutonsofficerare i markstridstjänst (trupputbildare). Då trupputbildarfacket avvecklas kommer efter hand nuvarande rekryteringsunderlag för flottiljpoliserna (personal i räddningstjänst) att försvinna.

Utredningen behandlar i kapitel 8 bl. a. vissa fackindelningsfrågor som hänger samman med avvecklingen av trupputbildarfacket.

D. Avveckling av trupputbildarfacket

En förändring av fackindelningen av den omfattning som angetts i detta kapitel medför särskilda problem eftersom den nu anställda personalen rekryterats, anställts och utbildats för de uppgifter som f. n. åvilar personalen i resp. fack.

Utredningen behandlar frågor av denna art i kapitlen 17 och 18. Härvid behandlas organisationsfrågor främst i kapitel 17 och utbildningsfrågor i kapitel 18.

E. Tillkomst av eller utökad utbildning till värnpliktsbefäl

Till följd av att trupputbildarfacket slopas och kategorin trupputbildare efter hand försvinner måste trupputbildarnas nuvarande uppgifter i krigsorganisationen efter hand tas över av reserv- eller värnpliktigt befäl.

Utredningen redovisar i kapitel 16 bl. a. uppgiftsförändringarna för värnpliktigt och reservanställt befäl vid genomförande av utredningens i det föregående framlagda förslag och anger samtidigt riktlinjer för utbildning m. m. av dessa kategorier.

6 Nivågruppering m.m. av befälsuppgifterna

6.1 *Allmänt*

Som utredningen framhållit redan i kapitel 3 (avsnitt 3.4) får förändringar i en befälsordning – vilka bl. a. kan innebära ändrad inriktning av rekrytering och utbildning – full effekt först på lång sikt. Utredningen har därför ansett det vara av vikt att som underlag för sina överväganden och förslag i detta delbetänkande få belyst utvecklingen på sikt av flygvapnets krigs- och fredsorganisationer samt få dessas sannolika utformning på tio års eller längre sikt i möjlig mån klarlagd eller förutsagd.

Då det gäller den framtida *krigsorganisationen* har utredningen som utgångspunkt för sitt arbete haft antagandet att de viktigare enheterna inom denna och inom dess skilda system f. n. är kända till uppgifter och innehåll. Därmed kan också de viktigare befattningarna inom den framtida krigsorganisationen och dess olika system analyseras och värderas med avseende på befälsuppgifternas innebörd. Utredningen anser sålunda att kraven framdeles på befattningshavare inom t. ex. flygdivision i krig (divisionschef, gruppchef etc.), strilbataljon, basbataljon, sambandsenheter osv. kan bestämmas med erforderlig noggrannhet så att krigsbefattningar med likartade krav kan föras samman till grupper och så att dessa grupper kan ordnas i förhållande till varandra – nivågrupperas. Viss osäkerhet föreligger däremot om antalet enheter inom den framtida krigsorganisationen och om förutsättningarna att inom en krympande fredsorganisation tillgodose befälsbehoven i krigsorganisationen.

Även då det gäller *fredsorganisationen* har utredningen – trots rådande osäkerhet om dess framtida omfattning och utformning – ansett sig ha underlag för att bedöma vilka huvudsakliga kvalitetskrav som måste ställas på skilda grupper av befäl. Motsvarande analys och värdering som i krigsorganisationen samt nivågruppering av befattningar har därför gjorts för fredsorganisationen i syfte att närmast klarlägga hur de befattningshavare i krigsorganisationen av vilka krävs aktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet, tekniska kunskaper m. m. på lämpligaste sätt bör tas i anspråk i fredsverksamheten.

I ett senare led av arbetet har utredningen därefter prövat behovet av jämkningar och omfördelning av uppgifter för att åstadkomma balans mellan krigs- och fredsuppgifter samt för att så långt möjligt inom ramen för det sakligt rimliga utforma befälsordningen så att befälsuppgifterna i fred ter sig attraktiva. Denna del av arbetet redovisas närmare i kapitel 8.

Innan utredningen i detta kapitel närmare beskriver och exemplifierar befälsuppgifterna i krig för flygvapnets befäl samt lägger fram förslag rörande befälets uppgifter och gruppering på nivåer finner utredningen det nödvändigt att kortfattat redovisa sina utgångspunkter rörande flygvapnets framtida krigs- och fredsorganisationer.

6.2 *Organisatoriska utgångspunkter*

6.2.1 Den framtida krigsorganisationen

Det för utredningen under hand framlagda materialet rörande krigsorganisationens omfattning från mitten av 1980-talet stämmer i allt väsentligt överens med den hypotes beträffande den framtida krigsorganisationen som ligger till grund för chefens för flygvapnet underlag[1] till överbefälhavarens studier och utredningar med anledning av försvarets fredsorganisationsutrednings arbete[2]. Materialet visar i stort följande:

Staber och ledningsförband beräknas i krig framdeles kräva personal ur flygvapnet i ungefär samma omfattning som f. n.

Antalet *flygförband* beräknas enligt två alternativ. I det större alternativet stämmer antalet krigsdivisioner överens med det antal divisioner som angavs i Kungl. Maj:ts tilläggsdirektiv den 22 januari 1971 till FFU. I förhållande till nuläget minskar dock antalet krigsdivisioner i detta alternativ. Det mindre alternativet knyter an till departementschefens uttalande i prop. 1972:75 att planeringen bör riktas in mot ett färre antal divisioner än vad som tidigare planerats. MTU har i detta mindre alternativ räknat med åtta jakt-, sex attack- och sex krigsspaningsdivisioner.

Även för *krigsbasorganisationen* redovisas antalet basförband i två alternativ. Båda alternativen innehåller ett i förhållande till nuläget minskat antal basbataljoner och ökat antal baskompanier.

För *strilförbanden* räknas med fortsatt utbyggnad och materielanskaffning på grundval av bl. a. rekommendationer av strilsystemutredningen (SUS 70).

För *verkstadsförbanden* slutligen räknas i materialet med en viss nedgång i antalet enheter i krigsorganisationen. Denna nedgång svarar mot minskningen i antalet flottiljadministrationer.

I arbetet med analyser, värdering och nivågruppering av befattningar inom krigsorganisationen har tjänstgöringsåldersutredningen utgått från att staber och förband under 1980-talet i stort måste innehålla motsvarande befattningar som de som upptas i de år 1972 gällande

[1] CFV skr 1972.04.27 nr H 3027:6215.
[2] Kungl. Maj:ts tilläggsdirektiv till FFU 1971.01.22 och FFU skr till ÖB 1971.03.31.

mobiliseringstabellerna över personalbehov vid krigsförbanden (P-tabeller behov). Utredningens analyser och värdering av kraven på olika befattningshavare inom krigsorganisationen har skett på grundval av ett omfattande underlag av bl. a. uppgiftsbeskrivningar för aktuella befattningar. Detta underlag har kompletterats med översikts- och detaljstudier under upprepade studiebesök vid alla aktuella typer av staber och förband inom flygvapnets krigsorganisation.

Vid utredningens analyser och värdering av befattningshavarnas uppgifter har särskilt studerats faktorer som t. ex. följande

- grad av självständig beslutsfattning,
- konsekvenser av beslut,
- komplicitet i beslutsunderlag,
- tidspress,
- krav på utbildning och
- krav på tidigare erfarenhet från (tjänstgöring i) viss befattning etc.

Utredningen har under detta analys- och värderingsarbete utgått från att befattningarna inom flygvapnets krigsorganisation bör kunna hänföras till någon av de befälsnivåer som gäller för krigsmakten. Befälsbefattningarna inom flygvapnets krigsorganisation har därför av utredningen efter hand hänförts till någon av följande nivåer:

Nivå B bataljonschefsnivå
Till denna nivå (grupp av befattningar) har utredningen i sina överslagsberäkningar även hänfört alla befattningar på nivåer över B-nivån
Nivå K kompanichefsnivå
Nivå P plutonchefsnivå
Nivå T troppchefsnivå och
Nivå G gruppchefsnivå

Det totala antalet krigsbefattningar på de skilda befälsnivåerna framgår av tabell 6.1.

Tabell 6.1 Krigsbefattningarnas fördelning på befälsnivåer

Nivå	Ungefärligt antal krigsbefattningar
B (och högre)	680
K	1 750
P	1 270
T	3 500
G	11 520

Krigsbefattningar för följande personal är inte medräknade i tabellen
trafikledare,
meteorologer,
kassachefer och krigskassörer,
läkarpersonal,
intendenter,
flygingenjörer samt
flygfältsingenjörer och mätningstekniker.

6.2.2 Den framtida fredsorganisationen

För utredningens överväganden m. m. rörande befälsuppgifterna i den framtida fredsorganisationen har som underlag disponerats dels den f. n. fastställda eller tillämpade organisationen, dels det förslag till organisation och personaluppsättning vid flygvapnets enheter i fred som chefen för flygvapnet avgav med underdånig skrivelse 1971.03.15. Nämnda förslag föranledde inte annan åtgärd än att det av Kungl. Maj:t den 24 mars 1972 överlämnades till tjänstgöringsåldersutredningen "att beaktas vid utredningens undersökningar av behovet av befäl vid flygvapnet".

Chefens för flygvapnet nyssnämnda organisationsförslag byggde på antagandena att bl. a. omorganisationen av stockholmsförbanden (F 2, F 8 och F 18) genomförts och att Östgöta flygflottilj (F 3) dragits in. För F 14 räknades i förslaget med personalbehov som överstiger den personalram som sedermera av Kungl. Maj:t fastställts för denna enhet. F 18 personaluppsättning förväntas komma att fastställas vid senare tidpunkt. I organisationsförslaget hade inte kunnat inarbetas belysning av konsekvenserna av ev. ytterligare organisationsförändringar i enlighet med Kungl. Maj:ts tilläggsdirektiv till FFU[1] – indragning av ytterligare två resp. tre flottiljer. I flygstaben har därför senare för tjänstgöringsåldersutredningens räkning gjorts en överslagsmässig beräkning av personalbehoven i fredsorganisationen för två alternativ – ett större och ett mindre – som knyter an till dels de krigsorganisatoriska förändringarna (jfr punkt 6.2.1), dels de alternativ för antalet flottiljadministrationer som FFU fått i uppdrag att pröva.

Det i det föregående omnämnda materialet har tjänstgöringsåldersutredningen utnyttjat dels för nivågruppering m. m. av befälsuppgifterna i fredsorganisationen, dels för klarläggande av tendenser i utvecklingen av flygvapnets fredsorganisation och av flygvapnets personalstater. De förändringar som ett genomförande av de olika alternativen skulle få i fråga om flygvapnets personalstater framgår närmare av tabell 6.2. I denna har dock inte redovisats den minskning av antalet tjänster för civil personal som beräknas vara möjlig. I CFV fredsorganisationsförslag anges att behovet av tjänster för civilanställd personal beräknas minska med ett par hundra.

Vid utarbetandet av tabell 6.2 har utredningen till gällande personalstater lagt det antal tjänster som skall tillkomma i samband med genomförandet av pensionsåldersreformen (jfr Fö PM 71). Tjänster för flygförarpersonal (utöver regementsofficerare i flygtjänst) har genomgående redovisats tillsammans med kategorin kompaniofficerare.

Som framgår av tabell 6.2 förutsätter chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag och de därur överslagsmässigt framräknade hypotetiska organisationerna år 1980 en relativt omfattande omfördelning av tjänster mellan olika uppgiftsområden (fack). Den av utredningen i kapitel 5 (avsnitt 5.2) i det föregående beskrivna minskningen av organisationen för flygtidsproduktion framgår tydligt av tabellen.

[1] Tidpunkterna för avlämnandet av organisationsförslaget och utfärdandet av tilläggsdirektiven sammanföll i det närmaste.

Tabell 6.2 Procentuell förändring i förhållande till nuläget av antalet tjänster i olika fredsorganisationsalternativ

Kategori	Procentuell förändring i förhållande till nuvarande personalstater för flygvapnet i		
	CFV fredsorganisationsförslag	överslagsmässigt framräknad fredsorganisation år 1980	
		alternativ större	alternativ mindre
Regementsofficerare	+ 15 %	+ 9 %	+ 2 %
Kompaniofficerare	+ 15 %	+ 14 %	+ 11 %
Plutonsofficerare	+ 67 %	+ 23 %	+ 11 %
Mästarpersonal	– 6 %	– 22 %	– 33 %
Flygtekniker	– 31 %	– 40 %	– 49 %
Flottiljpoliser	– 4 %	– 11 %	– 20 %
Totalt	– 1 %	– 11 %	– 21 %

Utredningen återkommer till vissa frågor rörande flygvapnets fredsorganisation i kapitel 8 i det följande.

6.3 *Befälsuppgifterna i krig och fred*

6.3.1 Allmänt

Utredningen har i det föregående (kapitel 5) i stora drag beskrivit den miljö i vilken flygvapnet har att verka i krig. En självklar utgångspunkt för flygvapnets befälsordning finner utredningen vara att den skall utformas så att krigets krav kan tillgodoses. Befälsordningen – dvs. befälets inbördes gruppering, rekrytering, utbildning och utnyttjande – är beroende av de uppgifter befälet ställs inför. Befälsuppgifterna i sin tur formas av de krav som ställs på krigsmakten i krig och de förberedelser härför som erfordras i fred.

Mellan befälsuppgifterna i freds- och krigsorganisationen finns i en mängd fall klara samband. Sålunda krävs i princip av befäl i fredsorganisationen om de effektivt skall fylla en rad väsentliga militära uppgifter i fred att de har dels god allmän kännedom om krigsorganisationen och krigets krav, dels fullgod förmåga och befäst vana att lösa uppgifter inom denna senare organisation. Detta gäller i fråga om såväl stabsuppgifter av planerande eller vidareutvecklande karaktär, som uppgifter inom mobiliseringsarbete, administration och förvaltning. Det är inte minst framträdande för personal som i fredsarbetet skall fullgöra uppgifter som lärare eller instruktörer.

I den motsatta riktningen, dvs. mellan uppgifterna i krig och uppgifterna i fred, föreligger däremot inte alltid ett lika klart samband. För åtskilliga uppgifter inom krigsorganisationen krävs nämligen inte att vederbörande befattningshavare är ständigt tjänstgörande i flygvapnets fredsorganisation. Sådana uppgifter återfinns framför allt inom verksamhetsområden inom vilka man kan tillgodogöra sig personal med viss speciell civil utbildning eller inom vilka visserligen ställs bestämda krav på militär yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet och teknisk kunskap, men inte

krav på att dessa är dagsaktuella och kontinuerligt underhållna genom ständig tjänstgöring.

För en rad vitala befattningar inom flygvapnets krigsorganisation – främst uppgifter på bataljonschefsnivå och högre – krävs emellertid en så omfattande och kvalificerad utbildning att personal som går genom den måste vara i oavbruten tjänst under en lång följd av år. Kompetens för sådana befattningar uppnås emellertid inte genom enbart en grundlig flerårig skolmässig utbildning. En viktig del av utbildningen till fullständig bataljonschefskompetens utgörs av praktisk tjänstgöring vid förband i efter hand alltmer kvalificerade befattningar. För utredningen ter det sig väsentligt och nödvändigt att kompetenstillväxten till bataljonschefs- och högre nivå byggs upp genom fortlöpande växling mellan kvalificerad skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring vid förband.

För andra betydelsefulla befattningar – t. ex. inom stridslednings- och teknisk tjänst – kan i och för sig föreligga krav på att utbildningen till aktuell krigsbefattning är relativt omfattande och högt kvalificerad. I vissa fall torde dessa krav i princip kunna infrias av reserv- eller värnpliktigt befäl i den mån dessa beträffande utbildningen också kan falla tillbaka på kvalificerad civil utbildning. Avgörande omständigheter vid val mellan yrkesbefäl och värnpliktsbefäl för sådana befattningar blir dels kraven på dagsaktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet och tekniska kunskaper, dels de särskilda krav på hög beredskap som måste ställas på vissa staber och förband inom flygvapnet, dels slutligen hur behoven av personal för utbildning, flygtids- eller striltidsproduktion, administration och förvaltning etc. i fredsorganisationen har tillgodosetts med yrkesbefäl. Utredningen får ånyo understryka att den i överväganden om att utnyttja reserv- och värnpliktigt befäl i krigsorganisationen allmänt taget utgått från den förutsättningen att den kompetens för krigsplacering som bibringats personal inom dessa befälsgrupper under grundutbildningen kan bibehållas och befästas under regelbundet återkommande befäls- och repetitionsövningar i krigsförband. Utan en sådan återkommande utbildning saknar systemet med reserv- och värnpliktspersonal trovärdighet då hänsyn tas till de krav som inom ramen för gällande målsättning ställs på krigsmakten.

Utredningen redovisar i de följande punkterna närmare uppgifter om den nivågruppering av befälsuppgifterna i krig och fred som utredningen ansett sig böra utnyttja som underlag för sina överväganden rörande rekryterings-, utbildnings- och karriärgångarna för stambefäl inom flygvapnet. Redovisningen görs först nivåvis varefter utredningen i punkt 6.3.7 lämnar en sammanfattning av nivågrupperingen för olika uppgiftsfält eller yrkesfack. Utöver redovisningen i punkterna 6.3.2–6.3.6 lämnar utredningen också i bilaga 12 en förteckning över befälsbefattningar för flygvapnets personal i krigsorganisationen av vilken bilaga framgår den av utredningen utnyttjade nivågrupperingen.

6.3.2 Befälsuppgifterna på B-nivån och högre nivåer

En första självklar uppgiftsgrupp inom flygvapnet finner utredningen vara de befälsuppgifter inom krigsorganisationen som avser chefskap för bataljon (inkl. uppgifter som ställföreträdande bataljonschef) och högre enheter och som innebär att inom krigsorganisationen svara för den kvalificerade ledningen av förbanden eller bestrida häremot svarande uppgifter inom staber. Som exempel härpå kan nämnas chef och ställföreträdande chef för bas- eller strilbataljon, chef för lednings-, sektor- och attackeskaderstab, sektorchef, chefjaktledare och chefluftbevakningsledare. Vidare finns viktiga positioner för sektions-, avdelnings- och en rad detaljchefer vid operations- (eller luftoperations-), attack-, jakt-, spanings-, stril- och bassektioner (avdelningar eller detaljer) inom högkvarteret, militärområdes-, flygstridsledar- och sektorstab samt attackeskaderstaben som tveklöst bör hänföras till denna grupp. Hit hör också t. ex. sambandschefer inom bl. a. sektor- och högre staber. Kompliciteten i uppgifterna och de förberedelser som krävs i fred för att lösa krigsuppgifterna som chef för attack-, jakt- eller spaningsdivision ger enligt utredningens mening vidare vid handen att även chefskap för flygande division måste hänföras till denna grupp av kvalificerade befälsuppgifter inom flygvapnets krigsorganisation.

Nära sammanhängande med dessa uppgifter inom krigsorganisationen är de uppgifter inom fredsverksamheten som gäller ledning av flygtjänsten vid divisioner och skolor, av striltjänsten vid strilanläggningar och av värnpliktsutbildning resp. av sambandstjänst inom fredsförbanden samt lärarverksamhet vid de olika militära utbildningsanstalterna. Nära sammanhang med krigsuppgifterna har också de kvalificerade stabs- och ledningsuppgifter inom flottiljer, utbildningsanstalter, regionala och centrala staber samt förvaltningar som i fred avser planering, forskning samt vidareutveckling av t. ex. utbildning, taktik och stridsteknik.

Det för tjänstgöringsåldersutredningen framlagda materialet visar att överslagsmässigt ca 680 uppgifter för befäl ur flygvapnet inom krigsorganisationen vid mitten av 1980-talet bör vara att hänföra till bataljonschefsnivå och högre. Under förutsättning att flygvapnets fredsorganisation vid samma tid erhållit den av chefen för flygvapnet föreslagna utformningen och omfattningen skulle inom fredsverksamheten finnas behov av kvalificerad personal i sådan utsträckning att de överslagsmässigt beräknade ca 680 personerna med bataljonschefs- eller högre kompetens för krigsorganisationen skulle kunna finnas anställda i fredstid. Som emellertid framgått av det föregående (punkt 6.2.2, tabell 6.1) förutsätter chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag en relativt omfattande omfördelning av tjänster mellan vissa nuvarande personalgrupper och bl. a. en viss utbyggnad av antalet tjänster för regementsofficer.

6.3.3 Befälsuppgifterna på K-nivån

Till en andra uppgiftsgrupp inom flygvapnet vill tjänstgöringsåldersutredningen föra de befälsuppgifter inom krigsorganisationen som dels avser chef eller ställföreträdare för kompani, dels svarar för andra betydelse-

fulla uppgifter på motsvarande nivå inom krigsorganisationen.

Till denna grupp anser utredningen bör föras uppgifterna som ställföreträdande divisionschef och gruppchef vid krigsdivisionerna. Beträffande uppgifterna för ställföreträdande divisionschef får utredningen dock anmäla att utredningen funnit att befattningshavare som bestrider dessa uppgifter måste ha den teoretiska bakgrund som erfordras för divisionschefskap. Inom strilorganisationen bör med kompanichefsbefattningarna jämställas bl. a. uppgifterna för chefsradarjaktledare och radarjaktledare, radarövervakare, stridsledningsgruppchef, luftbevakningsplutonchef, huvuddelen av uppgifterna för biträdande jaktledare och ett antal uppgifter av närmast stabsmässig karaktär. Till samma nivå som kompanichefsuppgifterna vid sambandsförband finner utredningen böra föras bl. a. sambandsofficersuppgifterna vid stril- och basbataljon samt en rad sambandsbefälsuppgifter inom de staber och ledningsförband som helt eller delvis organiseras av flygvapnet. Inom den tekniska tjänsten kan som exempel på uppgifter på kompanichefsnivå nämnas, förutom chef och ställföreträdare vid stationskompani, chefskap för en rad viktiga enheter som klargörings-, ammunitions- resp. stationspluton samt flygplan-, flygplantele- eller materieltropp.

Utredningen har funnit att av personal som skall bestrida de i det föregående exemplifierade uppgifterna och en rad liknande uppgifter inom krigsorganisationen krävs aktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet, tekniska kunskaper m. m. Personal för dessa krigsuppgifter måste därför vara i ständig tjänst i fredsorganisationen. Det för utredningen framlagda materialet visar att krigsorganisationens behov (inkl. reserv) av befattningshavare för att bestrida här redovisade uppgifter uppgår till ca 1 050 personer. Härtill bör emellertid läggas ca 100 uppgifter för bl. a. chefer för stabskompanier och vissa positioner i staber där det kan vara av livsavgörande betydelse att ha personal med väl befäst och stor rutin omedelbart gripbar för att lösa uppgifter vid oväntad, kuppartad insats mot landet.

Utöver vad som förut angetts finns emellertid ytterligare ett antal uppgifter på kompanichefsnivå inom krigsorganisationen. Det är dels det framtida behovet av förare vid bl. a. lätt attackdivision samt vid transport-, helikopter- m. fl. icke stridande flygförband som företrädesvis bör tillgodoses med yrkesförare som lämnat flygtjänsten vid krigsdivision, dels ett antal uppgifter som bör kunna bestridas av personal som inte är i ständig tjänst inom fredsorganisationen. Sistnämnda uppgifter återfinns huvudsakligen inom staber och ledningsförband (främst uppgifter i stabs- eller sambandstjänst), luftbevakningsorganisationen (chef och stf chef luftbevakningskompani) samt de delar av basförbanden som svarar för betjäningsfunktioner av allmän karaktär (stabstjänst, skydd, intendenturtjänst m. m.). Behovet (inkl. reserv) av icke ständigt fredstjänstgörande personal med kompanichefskompetens har utredningen funnit vara ca 700 personer.

Kravet på aktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet, tekniska kunskaper m. m. i en stor del av krigsuppgifterna på kompanichefsnivån medför att den för krigsorganisationen erforderliga personalen i fredsorganisationen måste vara verksam i uppgifter

som utgör lämplig förberedelse för krigsuppgifterna. Utredningen finner det sålunda vara nödvändigt att förare för krigsdivision kontinuerligt undergår fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) vid fredsdivision, att radarjaktledare kontinuerligt övas i radarjaktledning under så långt möjligt krigsliknande former och att t. ex. klargöringsplutonchef i fred har kontinuerlig kontakt med de tekniska m. fl. frågor som hänger samman med klargöringstjänsten i fred.

Utredningen tar i kapitel 8 i det följande upp frågan om hur balans mellan uppgifterna i krigs- och fredsorganisationerna skall kunna åstadkommas.

6.3.4 Befälsuppgifterna på P-nivån

Som befälsuppgifter på plutonchefsnivå anser utredningen bör räknas en rad uppgifter med högst skiftande innehåll inom flygvapnets krigsorganisation. En betydande del av dessa positioner utgörs av chef resp. ställföreträdare vid skilda typer av plutoner t. ex. kommandocentralpluton, vaktpluton, stabspluton och plutoner för olika delar av underhållstjänsten.

Utredningen anser att man i flertalet av de nyss exemplifierade uppgifterna bör kunna utnyttja värnpliktsbefäl.

Till plutonchefsnivån anser utredningen även i princip bör föras alla flygföraruppgifter vid krigsdivision som inte enligt punkterna 6.3.2–3 är att hänföra till högre nivå. Utredningen anser nämligen att man i princip bör ställa krav på lägst rotechefskompetens hos alla flygförare. Som utredningen senare (kapitel 10) kommer att påvisa bör emellertid med hänsyn till den begränsade tillgängliga flygtiden flygutbildningen prioriteras så att förarna kan utnyttjas för krigsplacering under ett stort antal år. Av dessa skäl är det nödvändigt att acceptera att vissa befattningshavare som formellt inte hunnit längre i kompetenstillväxt än till troppchefsnivån används i flygföraruppgifter vid krigsdivison.

Till plutonchefsnivån bör också föras ett litet antal uppgifter för flygnavigatör vid lätta attackförband samt vid bl. a. transport- och helikopterenheter. Däremot kommer behovet av flygnavigatörer vid attack- och spaningsförbanden att försvinna efter hand som övergång sker till ensitsiga flygplan vid dessa förband. Enstaka uppgifter för flygnavigatör (yrkesbefäl) återfinns också på kompanichefsnivån. Vidare bör med plutonchefsuppgifter jämställas dels vissa striluppgifter såsom återledare, dels ett antal uppgifter inom sambandstjänsten. Till plutonchefsnivå inom den tekniska tjänsten finner utredningen bör räknas ett antal uppgifter för ställföreträdare till befattningshavare på K-nivå främst inom stationskompani.

Här exemplifierade uppgifter för flygförare och i striltjänst samt de omnämnda uppgifterna i sambandstjänst har utredningen funnit böra bestridas av stampersonal. Av flygnavigatörsuppgifterna bör däremot huvuddelen kunna bestridas av icke ständigt fredstjänstgörande befäl.

Det totala antal plutonchefsuppgifter i krig som kräver stambefäl är förhållandevis ringa. Om positionerna i flygtjänst frånräknas uppgår antalet till endast drygt 300.

6.3.5 Befälsuppgifterna på T-nivån

Befälsuppgifterna på troppchefsnivå inom flygvapnets krigsorganisation kräver – liksom fallet är på andra nivåer – till mycket stor del personal som besitter aktuell och kontinuerligt underhållen yrkesskicklighet, yrkeserfarenhet och tekniska kunskaper m. m.

Inom strilorganisationen finner utredningen att bl. a. krigsbefattningar såsom trådjaktledare, radarjaktledarbiträde i stril 60 och biträdande målföljningsledare bör hänföras till troppchefsnivå och bestridas av personal i ständig tjänst i fred. Utredningen anser härvid att ett 70-tal krigsbefattningar som nu bestrids av tekniska biträden principiellt bör bestridas av militär personal. Även inom sambandsförbanden i krig finns ett antal uppgifter på troppchefsnivå som utredningen funnit kräva sådan aktuell väl underhållen yrkesskicklighet, rutin m. m. att för uppgifterna bör svara personal i ständig tjänstgöring. Ett väsentligt större antal uppgifter på denna kompetensnivå inom sambandstjänsten bör emellertid kunna anförtros åt värnpliktsbefäl.

Om den tekniska tjänsten inom bl. a. krigsbasförbanden skall fungera tillfredsställande krävs framdeles liksom f. n. ett relativt stort inslag av stampersonal på troppchefsnivå inom stationskompanier (-plutoner) m. fl. förband som svarar för bl. a. klargöring av flygplan, service, reparationer, förrådshållning etc. Antalet sådana uppgifter i krigsorganisationen på 1980-talet uppgår enligt det till utredningen överlämnade materialet till omkring 1 300.

Till troppchefsnivå bör även hänföras uppgifterna som t. ex. räddningsledare vid krigsbaserna och flygfältsplutonchef vilka uppgifter enligt utredningens mening är av sådan karaktär att de måste bestridas av stampersonal.

Antalet uppgifter som kräver stampersonal på troppchefsnivå i den framtida krigsorganisationen är betydande – totalt ca 1 750.

Uppgifter på troppchefsnivå inom den framtida fredsorganisationen är bl. a. uppgifter som beträffande uppgiftsinnehållet svarar mot krigsuppgifterna inom stril och en rad uppgifter för flygtidsproduktion och instruktörsverksamhet inom den tekniska tjänsten. Till troppchefsnivån bör vidare hänföras ett antal uppgifter för den löpande verksamheten och som instruktörer i sambandstjänst, instruktörsuppgifter i markstridstjänst (nuvarande trupputbildaruppgifter) samt uppgifter som räddningsledare, i vakt- och brandtjänst samt vissa uppgifter inom expeditions- och förvaltningstjänsten. Antalet uppgifter som bör hänföras till troppchefsnivån i den skisserade framtida fredsorganisationen uppgår till ca 1 550. Det till utredningen överlämnade materialet visar således att det kommer att föreligga en betydande obalans mellan behovet av stampersonal i krigsorganisationen och tillgången på uppgifter för yrkesbefäl i fredsorganisationen. Denna obalans hänför sig främst till två områden – striltjänsten och den tekniska tjänsten – inom vilka områden behovet av stampersonal i krigsorganisationen väsentligt överstiger det antal arbetsuppgifter i fredsorganisationen, som kan beräknas föreligga vid oförändrad uppgiftsfördelning i fred. Utredningen återkommer i kapitel 8 till frågan om hur balans mellan befälsuppgifterna på troppchefsnivå inom flygvapnets framtida krigs- och fredsorganisationer kan åstadkommas.

6.3.6 Befälsuppgifterna på G-nivån

Ett relativt stort antal befälsuppgifter inom flygvapnets krigsorganisation kan hänföras till gruppchefsnivå. Gemensamt för dessa befälsuppgifter är att de inte ovillkorligen kräver personal som är i ständig tjänst inom flygvapnets fredsorganisation. Befälsuppgifterna på gruppchefsnivå inom flygvapnets krigsorganisation bör därför generellt kunna lösas av befäl som utbildas och repetitionsövas inom ramen för värnpliktslagens stadganden – dvs. av värnpliktsbefäl.

Det ter sig emellertid naturligt att framdeles liksom f. n. ta i anspråk för uppgifter på gruppchefsnivå i krigsorganisation utöver värnpliktsbefäl även elever under utbildning till yrkes- eller reservbefäl. Såsom utredningen framhållit i det föregående (punkt 5.4.3) bör också utbildningen av stambefäls- och reservbefälsaspiranter i princip och i möjlig utsträckning samordnas med värnpliktsutbildningen. Utredningen återkommer till denna fråga i kapitel 9 Allmänna mål för rekrytering och utbildning.

6.3.7 Fackvis sammanfattning av befälsuppgifterna i krig och fred

Inom samtliga de i föregående punkter (6.3.2–6) beskrivna befälsnivåerna inom freds- och krigsorganisationen finns befälsuppgifter som på ett naturligt sätt kan hänföras till ett bestämt yrkesfack eller yrkeslinje. De fack eller yrkeslinjer som sålunda kan klart särskiljas är enligt utredningens mening följande

- flygtjänst
- striltjänst
- sambandstjänst och
- teknisk tjänst.

Det finns emellertid också en rad befälsuppgifter som antingen inte naturligen hör hemma i något av de nyssnämnda huvudfacken (yrkeslinjerna) eller om vilka tvekan kan råda om de bör hänföras till något av dessa fack eller inte. I den följande framställningen i denna punkt har tjänstgöringsåldersutredningen valt att behandla de befälsuppgifter som inte klart kan hänföras till något av de nyssnämnda yrkesfacken under rubriken "övrig tjänst".

En på dessa grunder gjord, grov uppdelning av stambefälsuppgifterna i krigsorganisationen på huvudfack och befälsnivåer redovisas i tabell 6.3. I anslutning till denna tabell, som i avrundade tal återger det ungefärliga antalet stambefälsuppgifter i krig, får utredningen anföra följande.

Flygtjänst

Till facket flygtjänst har utredningen hänfört samtliga uppgifter för flygförare vid krigsdivisionerna samt vid transport-, helikopter- m. fl. förband. Uppgifter – t. ex. vissa sambandsflygföraruppgifter – som bedöms kunna lösas av elever under utbildning till krigsflygförare har inte tagits med i tabellen. Uppgifter för flygnavigatör har heller inte medräknats.

Tabell 6.3 Antalet stambefälsuppgifter (avrundade tal inkl. mobiliseringsreserv) i krig fördelade på vissa huvudfack och på befälsnivåer

Befälsnivå	Ungefärligt antal stambefälsuppgifter					
	flygtjänst	striltjänst	sambandstjänst	teknisk tjänst	"övrig tjänst"	totalt
B och högre	50	220	40	–	370	680
K	50	390	100	380	130	1 050
P	300	130	30	160	10	630
T	–	290	60	1 330	180	1 860
Summa	400	1 030	230	1 870	690	4 220

Till kolumnen "övrig tjänst" har utredningen hänfört alla de uppgifter inom krigsorganisationen som inte hänförs till flygtjänst men ändå angetts kräva personlig flygtjänsterfarenhet.

Striltjänst

Till facket striltjänst har uteslutande hänförts uppgifter av renodlad stridslednings- och/eller luftbevakningskaraktär. Av dessa uppgifter på bataljonschefsnivå och högre finns emellertid ett 40-tal som med hänsyn till önskemål att inom strilorganisationen i vissa strilbefattningar ha tillgång till personal med flygförarerfarenhet har ansetts böra bestridas av flygutbildad personal.

Inom strilorganisationen finns härutöver ett antal uppgifter som inte innefattar direkta striluppgifter och som kan eller bör bestridas av personal med flygutbildning. Dessa uppgifter redovisas i kolumnen "övrig tjänst". Uppgifterna inom sambandstjänsten i strilorganisationen redovisas i kolumnen sambandstjänst.

Sambandstjänst

Till facket sambandstjänst har hänförts alla positioner som bedömts kräva stambefäl i sambandstjänst oavsett var inom krigsorganisationen uppgifterna skall fullgöras.

Teknisk tjänst

I facket teknisk tjänst ingår alla positioner som kräver stambefäl i teknisk tjänst vid flygförband (färdmekaniker), bas- och verkstadsförband samt strilförband. Härutöver ingår också ett fåtal uppgifter för teknisk personal inom vissa staber.

"Övrig tjänst"

Som framgått av det föregående har till denna kolumn i tabell 6.3 hänförts alla uppgifter som inte klart kunnat hänföras till något av de nyssnämnda huvudfacken. Denna kolumn upptar följaktligen inte något enhetligt

yrkesfack utan uppgifter som från skilda utgångspunkter kan grupperas och föras samman på olika sätt.

Som framgår av tabell 6.3 återfinns huvuddelen av befälsuppgifterna på bataljonschefs- och högre nivå i denna kolumn. Dessa uppgifter kan delas upp i två grupper. Den ena gruppen utgörs av befälspositioner i vilka det i krig krävs eller är önskvärt med flygförarerfarenhet. Den andra gruppen utgörs av uppgifter i krigsorganisationen på bataljonschefs- och högre nivå som bedöms kunna lösas av personal som saknar flygförarerfarenhet. I det underlag som utredningen har haft tillgängligt rörande fredsorganisationen har förutsatts att av uppgifterna på befälsnivåerna B och högre ca 190 skulle besättas med personal med flygförarerfarenhet medan ca 430 uppgifter skulle kunna bestridas av personal med annan erfarenhetsbakgrund än flygförarerfarenhet. Fördelningen av uppgifterna på B-nivå och högre på fack skulle med denna utgångspunkt totalt bli följande

med flygförarerfarenhet	60[1] + 190	= 250
utan "		= 430

Knappt två tredjedelar av befälsuppgifterna på befälsnivå B och högre nivåer skulle alltså enligt här redovisad fördelning kunna bestridas av personal med annan erfarenhetsbakgrund än flygförarerfarenhet. Utredningen utgår från att man inom ramen för den totala massan uppgifter på dessa nivåer bör ha möjlighet att efter hand ompröva de inbördes relationerna mellan personal med och utan flygförarerfarenhet.

Till kompanichefsnivån har utredningen hänfört ett 30-tal uppgifter för äldre flygförarpersonal (flygförare som inte längre uppfyller fordringarna för krigsplacering vid krigsdivision). Dessa uppgifter avser i krig planläggnings- och reservföraruppgifter vid division och i fred uppgifter som divisionsadjutant resp. simulatorinstruktör. Utredningen återkommer i kapitlen 8 och 10 i det följande till behovet av personal för bl. a. nyssnämnda krigs- och fredsuppgifter.

Återstående uppgifter på kompanichefsnivå i kolumnen "övrig tjänst" avser skilda typer av uppgifter – bl. a. för stabskompanichef, chef underrättelsepluton och ett mindre antal uppgifter inom staber – som med hänsyn till kraven på hög beredskap m. m. bör bestridas av stambefäl. Vidare ingår här en del av de fåtaliga flygnavigatörsuppgifter som framdeles måste bestridas av stambefäl.

I uppgifterna på troppchefsnivå ingår bl. a. uppgifterna i räddningstjänst, som flygfältsplutonchef m. fl.

[1] Divisionschefer, flyglärare, flygchefer m. fl.

7 Rekryteringsprinciper och befälsstruktur

7.1 *Allmänt*

Utredningen finner angeläget att inledningsvis peka på vissa väsentliga förutsättningar och grunder för utformningen av befälsordningen och befälsstrukturen.

Av tiden oberoende grundförutsättningar och grundkrav är att allt befäl på aktiv stat har att verka i två principiella huvuduppgifter – den ena i krigsorganisationen och den andra i fredsorganisationen. Inom båda dessa huvuduppgifter krävs av allt befäl på aktiv stat tre roller nämligen att verka som chef, som fackman och som utbildare.

Mellan uppgifterna i krig och i fred finns starkt samband. Krigets krav är ytterst styrande för allt befäls insatser och därmed för kraven på yrkesbefälet. Före ett krigsutbrott och i krig skall stambefälet kunna verka i samtliga nyssnämnda roller i kraft av den utbildning och verksamhet som genomförts i fred.

På sikt (jfr avsnitt 5.1 i det föregående) måste räknas med allt mer utvecklade krav på kvalitet hos personalen. Detta gäller för personal på alla uppgifts- eller kompetensnivåer. Kraven på förmåga till självständigt handlande blir mer framträdande. Det samma gäller kraven på förmåga att instruera, leda och ha kontakt med människor i de mest skiftande och svåra situationer.

Uppgifterna framdeles för yrkesbefälet – oberoende av uppgiftsnivå och oavsett nuvarande ställning som militär eller civilmilitär personal – ställer som nyss nämnts alla *tre huvudkrav.*

Dessa är

- att vara chefer och ledare
- att vara yrkesspecialister (fackmän) och
- att vara lärare och instruktörer (utbildare)

De slutsatser rörande utformningen av befälsordningen som kan dras av här beskrivna förhållanden har redovisats i anförande[1] av statsrådet Sven Andersson:

[1] Anförande vid Försvarsväsendets underbefälsförbunds kongress den 16 maj 1972.

De tre huvudkraven visar att det idémässigt och praktiskt är mera som förenar än som skiljer uppgiftsinnehavarna åt. En ny grundsyn är berättigad: *yrkesbefälet utgörs i stort av en enda grupp, yrkesofficerare*, med gemensam identitet. Den totala mängden uppgifter för yrkesofficerare måste fördelas på innehavare utbildade för att verka inom olika uppgiftsfält och på skilda kompetensnivåer. Inom den helhet yrkesofficerarna bildar måste alltså finnas en ur krigs- och fredsorganisationernas krav härledd underindelning. Denna motiveras av de skilda praktiska möjligheterna att skapa en fungerande befälsordning. Utifrån olika sakliga förutsättningar kan denna kompetensfördelning leda fram till en uppdelning på ett varierande antal kompetensgrupper. Underindelningen i kompetensgrupp är naturlig och självklar både med hänsyn till faktiska förhållanden och ekonomi.

Utredningen söker i det följande klarlägga principerna för rekrytering och hur uppgifterna för yrkesofficerare (yrkesbefäl) kan delas upp på kompetensgrupper med hänsyn till ekonomiska förhållanden och praktiska möjligheter. Begreppet kompetensgrupp anser sig utredningen kunna tolka som en grupp av befäl som kännetecknas av en övervägande samstämmighet i fråga om uppgiftsinriktning och med denna sammanhängande rekryteringskrav, kompetensgivande utbildning m. m. Utredningen använder sig emellertid i det följande oftast av begreppen befälsgrupp eller yrkesofficersgrupp som utredningen anser ha samma innebörd som begreppet kompetensgrupp.

Innan utredningen i de följande punkterna går in på frågor om rekryteringsprinciper i stort – dvs. frågor om extern rekrytering (grundrekrytering) resp. intern rekrytering (vidareutbildning) till skilda typer av befälsuppgifter – och frågor rörande befälsstrukturen finner utredningen det vara nödvändigt att kortfattat redovisa några utgångspunkter för de fortsatta övervägandena.

7.2 *Vissa utgångspunkter*

En självklar utgångspunkt för utredningens överväganden rörande befälsordningen vid flygvapnet är att flygvapnets skilda yrkesfack skall erbjuda livsyrken åt dem som väljer stambefälsbanan. Liksom andra grupper inom samhället måste också flygvapnets yrkesbefäl ha trygghet i anställningen. Utredningen har i sina beräkningar och överväganden rörande flygvapnets befälsstruktur funnit sig böra utgå från att fortsatt anställning som stambefäl vid flygvapnet intill den avgångsålder vid 60 år som numera gäller för huvuddelen av militär och civilmilitär personal på aktiv stat i princip bör erbjudas den som visat sig kvalificerad i samband med den grundläggande yrkesutbildningen.

Utredningen finner det också nödvändigt att i detta sammanhang något beröra de åldersfaktorer som har betydelse för utnyttjandet av befäl på aktiv stat i krig och fred och därmed för befälsstrukturen över huvud taget. Som utredningen redovisat i tidigare betänkande (SOU 1969: 33) finns inom såväl krigs- som fredsorganisationen en rad befälsuppgifter som ställer sådana krav i fysiskt och psykiskt hänseende att normalt endast ung personal kan komma i fråga. Andra befälsuppgifter inom krigs- och fredsorganisationen kan också ställa höga krav på innehavarna i fysiskt och psykiskt hänseende men samtidigt kräva att innehavarna tillägnat sig ett för uppgifternas lösande avpassat mått av

ytterligare utbildning och/eller erfarenhet och rutin. För sådana befälsuppgifter kan normalt inte den allra yngsta eller allra äldsta personalen komma i fråga. Ytterligare andra befälsuppgifter kan ha sådan karaktär att kraven på innehavarna i fysiskt hänseende kan bedömas vara relativt sett låga. Om så är fallet kan – om även andra faktorer (behov av erfarenhet, rutin, arbetsuppgifternas kvalitet etc.) pekar häremot – äldre personal komma i fråga för denna typ av uppgifter.

Det kan alltså konstateras dels att vissa typer av uppgifter inom flygvapnets organisation måste bestridas av yrkesbefäl i ett visst givet åldersläge, dels att yrkesbefäl efter hand måste placeras om från uppgifter som uteslutande kan bestridas av personer i yngre åldrar till uppgifter som även kan uppehållas av äldre personal. Utredningen har i tidigare sammanhang (jfr SOU 1969: 33) kommit fram till vissa åldersnormer för befäl inom flygvapnets krigs- och fredsorganisation. Utredningens förslag till åldersnormer grundades på ett omfattande material. Detta innefattade bl. a. uppgifter om åldersgränser inom en rad utländska krigsmakter. Delvis grundades dessa på krigserfarenheter.

Utredningens normer redovisas här i tabell 7.1.

Tabell 7.1 Åldersnormer för flygvapnets personal

Krigsbefattning m. m.	Övre åldersgräns (median) för krigsplacering
Förare på stridsflygplan[1]	38
Radarjaktledare	45
Flygchef	50
Vissa befattningshavare i staber och stridsledningstjänst	50
Personal inom basbataljon och radartropp	55

[1] Härmed avsåg utredningen flygplan avsedda för attack-, jakt- eller spaningsuppgifter och som ingår i attack-, jakt- eller spaningsdivision.

För åtskilliga befattningar inom flygvapnets fredsorganisation föreligger identitet med krigsbefattningarna. För sådana befattningar måste vad gäller åldersnormer kraven i krig vara styrande. Detta gäller bl. a. för de befattningar som redovisats i tabell 7.1. För vissa specifika fredsbefattningar inom flygvapnets fredsorganisation räknade utredningen med åldersnormer enligt tabell 7.2.

Tabell 7.2 Åldersnormer utöver dem i tabell 7.1 för militär och civilmilitär personal på aktiv stat i flygvapnets fredsorganisation

Fredsbefattning m. m.	Övre åldersgräns (median) för fredsplacering
Plutonchef och instruktör (trupputbildare)	42
Personal i räddningstjänst	42
Utbildningsledare	50

Under utredningens arbete på befälsordningen för flygvapnet har, sedan betänkandet (SOU 1969: 33) i tjänstgöringsåldersfrågan lades fram, inte kommit fram några omständigheter som gett utredningen anledning

räkna med andra åldersnormer för flygvapnets befäl än de här redovisade. Bl. a. ekonomiska skäl och flygsäkerhetsaspekterna gör det angeläget att man efter hand och på grundval av vunna erfarenheter prövar lämpligheten att tillämpa en övre åldersgräns (median) vid 38 år för krigsplacering av flygförare på krigsflygplan.

7.3 *Rekryteringsprinciper*

Behovet av militärt eller civilmilitärt yrkesbefäl för skilda uppgifter inom flygvapnet kan i princip tillgodoses på två huvudvägar – *extern rekrytering* (grundrekrytering) dvs. utbildning och anställning av ny personal resp. *intern rekrytering* dvs. vidareutbildning av redan anställd och för andra uppgifter eller uppgiftsnivåer utbildad militär eller civilmilitär personal. Detta är intet nytt. Sålunda sker f. n. extern rekrytering av t. ex. regementsofficerare i flygtjänst. Intern rekrytering (dvs. vidareutbildning av redan anställd personal) sker t. ex. till regementsofficer i sambandstjänst bland dels regementsofficerare som externt rekryterats i flygtjänst, dels kompaniofficerare i sambandstjänst. De största internt rekryterade grupperna är kompaniofficerarna och den f. n. civilmilitära mästarpersonalen som rekryteras genom urval bland och vidareutbildning av plutonsofficerare resp. flygtekniker.

För någon mindre uppgiftsgrupp kan förekomma en variant av extern rekrytering – anställning av färdigutbildat militärt eller civilmilitärt befäl från annan försvarsgren. Denna rekryteringsväg har kunnat utnyttjas systematiskt endast då det gällt att tillgodose behov av befäl i sjukvårdstjänst. Den har i viss utsträckning kunnat användas för att tillgodose behov av trupputbildare eller av reservbefäl och synes i övrigt endast i enstaka undantagsfall ha kunnat utnyttjas för att tillgodose behov av stambefäl vid flygvapnet. För utredningens fortsatta överväganden rörande rekryteringen av stambefäl vid flygvapnet är denna sistnämnda rekryteringsväg ointressant eftersom endast ett fåtal stambefäl vid flygvapnet framdeles torde kunna rekryteras denna väg. Den kan däremot ha intresse då det gäller rekryteringen av reserv- och värnpliktigt befäl (jfr kapitel 16).

De särskilda krav i fysiskt och psykiskt hänseende som ställs på förare av krigsflygplan och en rad befattningshavare inom strilorganisationen – bl. a. radarjaktledare – gör det nödvändigt att externt rekrytera personal till flygtjänst resp. striltjänst. Det kan, enligt utredningens mening, heller inte råda något tvivel om att även facket teknisk tjänst måste bygga på extern rekrytering till den lägsta yrkesofficersgruppen.

Som framgått av det föregående (avsnitt 6.3) är stambefälsuppgifterna inom sambandstjänsten relativt sett fåtaliga. Med hänsyn härtill och eftersom arméns truppslag utom signaltrupperna tillgodoser behovet av stambefäl i sambandstjänst genom intern rekrytering har utredningen särskilt undersökt om flygvapnets behov av stambefäl i sambandstjänst kan tillgodoses genom en liknande modell. Utredningen har härvid ansett sig kunna konstatera att befälsuppgifterna upp t. o. m. kompanichefsnivå i sambandstjänst inom flygvapnets freds- och krigsorganisation kräver en fackutbildning av sådan omfattning att det ter sig olämpligt att framdeles

räkna med att utbilda personal på troppchefs-, plutonchefs- eller kompanichefsnivå i facken flyg-, stril- eller teknisk tjänst till befälsuppgift på motsvarande nivå i sambandstjänst. Utredningen finner därför att extern rekrytering bör ske även av stambefäl i sambandstjänst. Utredningen återkommer i punkt 7.5 till frågan om hur befälsbehoven på bataljonschefsnivå i sambandstjänst skall tillgodoses och hur befälsstrukturen inom sambandstjänsten bör byggas upp.

Utredningen har i sina principiella överväganden om befälsordningen vid flygvapnet (jfr kap. 5, avsnitt 5.4) bl. a. konstaterat att även markstridsuppgifter måste behärskas av alla yrkesmän inom flygvapnets befälskadrar samt att instruktörsuppgifterna i markstridstjänst bör fördelas på personal i facken stril-, sambands- och teknisk tjänst. Kategorin trupputbildare bör härvid utgå samtidigt som personalstaterna i facken stril-, sambands- och teknisk tjänst byggs ut så att även de nya arbetsuppgifterna i markstridstjänst (de f. d. trupputbildaruppgifterna) kan bestridas.

Då trupputbildarfacket avvecklas kommer emellertid efter hand nuvarande rekryteringsunderlag för personal i räddningstjänst (flottiljpolispersonalen) att försvinna. Som framgått av det föregående (bl. a. p. 6.3.5 och 6.3.7) har utredningen funnit att uppgifterna i räddningstjänst i krig och fred även framdeles måste bestridas av stampersonal. Det är också tydligt att befälsuppgifterna i räddningstjänst är fysiskt och psykiskt krävande och därför (jfr tabell 7.2) bör bestridas av relativt ung personal (övre åldersgräns vid ca 42 år). För utredningen har det därför tett sig nödvändigt att närmare undersöka förutsättningarna för extern rekrytering av personal till räddningstjänsten. I utbildningen till räddningsledare måste ingå bl. a. allmän militärutbildning samt utbildning i motor-, brand- och räddningstjänst. Det synes därför naturligt att till ett nytt externt rekryterat yrkesfack, motor- och räddningstjänst, samla befälsuppgifter i krigs- och fredsorganisationerna för vilka erfordras en utbildning av här skisserad typ. Liksom i övriga yrkesfack inom marktjänsten måste personal inom detta nya fack även behärska markstridsuppgifterna och bestrida instruktörsuppgifter i markstridstjänst. Utredningen återkommer i följande punkt med ytterligare synpunkter på utformningen av facket motor- och räddningstjänst.

Av avgörande betydelse i krig för de flygande förbandens möjligheter till snabba, förnyade insatser är en smidigt fungerande, uthållig basorganisation. Denna kan beräknas bli utsatt för hårda påfrestningar genom bl. a. fientlig motverkan i skilda former. Stora krav måste därför ställas på personalen, inte minst på chefer på olika nivåer, inom basorganisationen. Av särskild betydelse finner utredningen vara att de som i ledande positioner (basbataljonschefer och ställföreträdare samt baskompanichefer) har att svara för den mångskiftande bastjänsten i krig har hög kvalitet och systematiskt övats och förberetts för sina uppgifter. Utredningen har därför prövat förutsättningarna att införa en extern rekryteringslinje syftande mot chefspositioner inom bastjänsten i krig. Utredningens undersökningar i denna fråga har emellertid visat att det inte är möjligt att i fredsorganisationen på ett naturligt sätt bygga in en särskild "bastjänstkarriär" inom vilken befattningshavarna växlar mellan olika

befattningar som ger lämplig erfarenhetsbakgrund för basbataljonschefskap i krig. Extern rekrytering av personal till ett nytt fack "bastjänst" kan enligt utredningens mening av dessa skäl inte införas. Utredningen finner det emellertid vara allmänt angeläget att bredda den bataljonschefskompetenta personalens kunskaper och förmåga inom bastjänst, markförsvar m. m. Detta kan i princip ske antingen genom förbättrad grundutbildning av personal som senare avses för ledande positioner inom krigsbasorganisationen, eller genom vidareutbildning av personal på kompanichefsnivå som bedöms ha särskilda insikter i bastjänst m. m. och förutsättningar för bataljonschefskap. Utredningen lägger i kapitlen 9 och 13 fram vissa förslag i denna fråga.

7.4 *Befälsstruktur*

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående påvisat att stambefälsuppgifterna i krig och fred på grundval av uppgifternas innebörd kan delas upp på ett antal skilda kompetensnivåer från troppchefsnivå till bataljonschefsnivå och högre. Tre av dessa kompetensnivåer – bataljonschefsnivån inkl. högre nivåer, kompanichefsnivån samt troppchefsnivån – omfattar var för sig ett förhållandevis stort antal uppgifter (jfr kapitel 6, tabell 6.2). Antalet stambefälsuppgifter på plutonchefsnivån är däremot relativt sett litet.

Utredningen har också påvisat (jfr tabellerna 7.1 och 7.2) att åtskilliga typer av befattningar inom flygvapnets krigs- och fredsorganisation ställer särskilda krav på innehavaren i fysiskt och psykiskt hänseende och därför måste besättas med ung eller förhållandevis ung personal.

I föregående avsnitt har utredningen också framfört vissa allmänna synpunkter i frågan om till vilka fack extern rekrytering resp. intern rekrytering bör äga rum. För den närmare utformningen av en ändamålsenlig befälsordning är det emellertid nödvändigt att med utgångspunkt i den ur krigs- och fredsorganisationen härledda nivågrupperingen av befälsuppgifterna mera i detalj överväga hur organisationen skall kunna fyllas av ett levande innehåll. Härvid måste man ge möjlighet

- för organisationen att på bästa sätt ta till vara varje enskilds kapacitet, förmåga och erfarenhet samt
- för den enskilde att i kraft av egna förutsättningar med beaktande av individuell mognadstakt nå häremot svarande ställning inom organisationen.

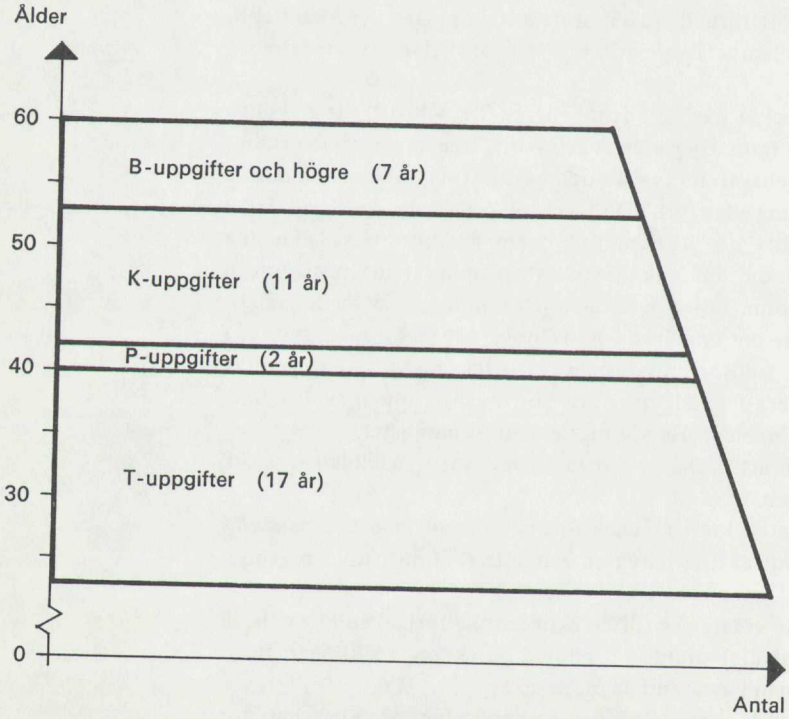
Stor hänsyn måste vidare tas till de ekonomiska förhållandena och till förhållandena i samhället utanför försvaret, särskilt utvecklingen inom det allmänna undervisningsväsendets område.

I prognoser rörande det allmänna undervisningsväsendet har för utbyggnad och utveckling av den gymnasiala utbildningen nämnts tal som skulle göra det möjligt att 85–95 % av all ungdom går genom någon av den sammanhållna gymnasieskolans utbildningslinjer. Det är dock möjligt att det faktiska utfallet kan komma att bli lägre. Vissa tecken tyder f. n. härpå. Det torde dock i varje fall vara säkert att den alldeles övervägande delen av alla ungdomar framdeles kommer att gå genom gymnasial utbildning. Mot bakgrund härav kan det ligga nära till hands att ställa

frågan om det inte numera bör vara möjligt att gå över till enhetlig rekrytering och gemensam utbildning – i varje fall under den grundläggande delen – av allt yrkesbefäl. Därigenom borde också bli möjligt att i vart fall under ett antal år uppnå ett gemensamt utnyttjande av allt yrkesbefäl vilket bl. a. skulle innebära den fördelen att allt befäl skulle få gedigna kunskaper och erfarenheter från verksamhet på lägre befälsnivåer – "gräsrotserfarenhet".

Ett vidareutvecklande av detta resonemang om enhetlig rekrytering, utbildning och utnyttjande av yrkesbefälet kan leda till tankar på att genom en horisontell skiktning av befälsuppgifterna söka skapa garantier för att allt befäl på en viss kompetensnivå har samma rutin och erfarenhetsbakgrund i stort. Om de befälsuppgifter inom flygvapnets krigsorganisation som kräver yrkesbefäl skiktas horisontellt får man en bild (bild 7.1) som bl. a. innebär att den enskilde måste bestrida befälsuppgifter på troppchefsnivån under en 17-årsperiod innan han kan gå vidare till mera krävande uppgifter.

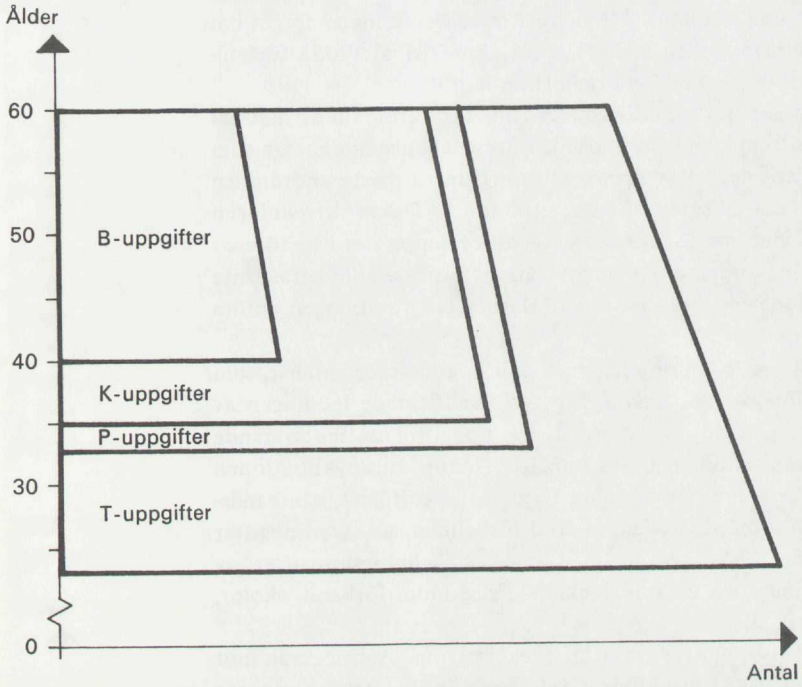
Bild 7.1 Horisontell skiktning av uppgifterna för yrkesbefäl inom flygvapnets krigsorganisation



En skiktning av befälsuppgifterna enligt denna modell är naturligtvis inte rimlig eftersom bl. a. de åldersnormer som redovisats i det föregående (jfr avsnitt 7.2) över huvud taget inte kan tillgodoses då det gäller en rad vitala befälsuppgifter t. ex. från gruppchef och uppåt i flygtjänst, bataljonschef, radarjaktledare etc. Det är därför nödvändigt att skikta om befälsuppgifterna så att åldersnormerna i allt väsentligt kan innehållas. Oavsett hur befälsuppgifterna skiktas måste emellertid hela

tiden antalet uppgifter på de olika kompetensnivåerna förutsättas vara konstant. Redan en omskiktning av uppgifterna så att t. ex. uppgifterna på bataljonschefsnivå besätts vid genomsnittligt 40 års ålder och uppgifterna på kompanichefsnivå vid i genomsnitt 35 års ålder innebär att ett antal befattningshavare står kvar i troppchefsuppgifter intill 60 års ålder. En på dessa grunder uppbyggd befälsstruktur redovisas i bild 7.2.

Bild 7.2 Exempel på omskiktning av befälsuppgifterna



Det bör emellertid observeras att det inte heller i denna befälskonstruktion är möjligt att tillgodose åldersnormerna för t. ex. divisionschef eller för en rad befattningar på kompanichefsnivå i strilorganisationen och basförbanden.

Den i bild 7.2 exemplifierade befälsstrukturen kan därför redan av detta skäl anses orimlig. Det kan emellertid trots detta vara lämpligt att i anslutning till bilden något beröra frågan om enhetlig, gemensam rekrytering till de militära befälsyrkena.

En av utgångspunkterna för resonemangen om enhetlig rekrytering till stambefälsyrkena synes vara de förändringar som inträffat inom det allmänna skolväsendet. Man har därvid, liksom också tidigare, ibland antagit att den militära befälsstrukturen i varje punkt av utvecklingen alltid skulle återspegla indelningen inom det allmänna skolsystemet. Utredningen finner det emellertid angeläget att här peka på att 1972 års riksdags beslut (efter förslag i prop. 1972: 84) om gymnasieskolans kompetensvärde m. m. har en helt annan innebörd. I riksdagsbeslutet framhölls nämligen bl. a. att man måste avpassa behörighetskraven efter den typ av utbildning som skall äga rum. Behörighetsreglerna bör,

framhölls det vidare, vara så utformade att de ger eleverna på gymnasieskolans olika linjer möjligheter att utan alltför omfattande kompletteringar gå vidare till högre utbildning. Utredningen finner att utgångspunkterna för befälsstrukturens utformning ytterst måste vara de krav som befälsuppgifterna på olika nivåer ställer i fråga om utbildning och erfarenhet. Behörighetskraven måste således formas med utgångspunkt i de särskilda förutsättningar och omständigheter som är förhanden inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer så att kompetensbildningen till olika typer av kvalificerade befälsuppgifter blir ändamålsenlig. Utredningen återkommer i kapitel 9 med närmare belysning av frågor om antagningskrav (allmänna behörighetsvillkor, krav på särskilda förkunskaper i vissa ämnen – särskild behörighet) m. m.

Då det gäller frågan om enhetlig, gemensam rekrytering till de militära befälsyrkena får utredningen peka på de speciella omständigheter som talar för att man för en del av stambefälsuppgifterna måste anordna en särskild, målinriktad rekrytering och utbildning. De av utredningen åsyftade omständigheterna är att vissa yrkesofficersuppgifter i sig förenar krav på hög allmän kompetens och prestationsförmåga som oftast inte återfinns hos personalen över viss ålder. Härom får utredningen anföra följande.

Befälsuppgifterna på bataljonschefsnivå och högre nivåer innebär, som framgått av det föregående, ansvar för den kvalificerade ledningen av förbanden eller bestridande av stabsmässiga uppgifter av motsvarande karaktär i krigsorganisationen. Dessa uppgifter inom krigsorganisationen motsvaras i fred av uppgifter att leda flygtjänst, striltjänst, sambandstjänst, värnpliktsutbildning etc. inom fredsförbanden, av läraruppgifter vid högre militära skolor samt av stabs- och ledningsuppgifter av planerande, forskande och vidareutvecklande slag inom förband, skolor, staber och förvaltningar.

Här nämnda befälsuppgifter framstår tveklöst som kvalificerade mot bakgrund av den tekniska utvecklingen, inte minst inom luftkrigföringens område, och den starkt ökade kompliciteten i de försvarsuppgifter som flygvapnet inom ramen för totalförsvaret har att förbereda sig för och att genomföra.

Härav följer att den utbildning som krävs för att ge kompetens att leda bataljon eller bestrida andra uppgifter på motsvarande uppgiftsnivå måste innefatta lång och grundlig teoretisk utbildning varvad med praktisk skolning på högt plan i bl. a. en rad tekniska ämnen och taktik. De uppgifter i fred som avser planering, forskning samt vidareutveckling av t. ex. utbildning, taktik och stridsteknik kräver regelmässigt ingående orientering och kunskaper om förhållanden och utveckling utomlands. Ledning av den mångskiftande verksamheten inom flygvapnet – förband, värnpliktsutbildning, skolor och staber – förutsätter kunskaper om bl. a. sociala och ekonomiska förhållanden inom samhället i dess helhet samt om förvaltning och administration. Befälsuppgifter inom totalförsvaret kräver i minst lika hög grad ingående insikter från nyssnämnda områden.

Kravet på hög allmän kompetens hos de yrkesofficerare som skall bestrida uppgifterna på bataljonschefsnivån och högre nivåer innebär således att utbildningen måste inriktas mot ett obestridligen mer

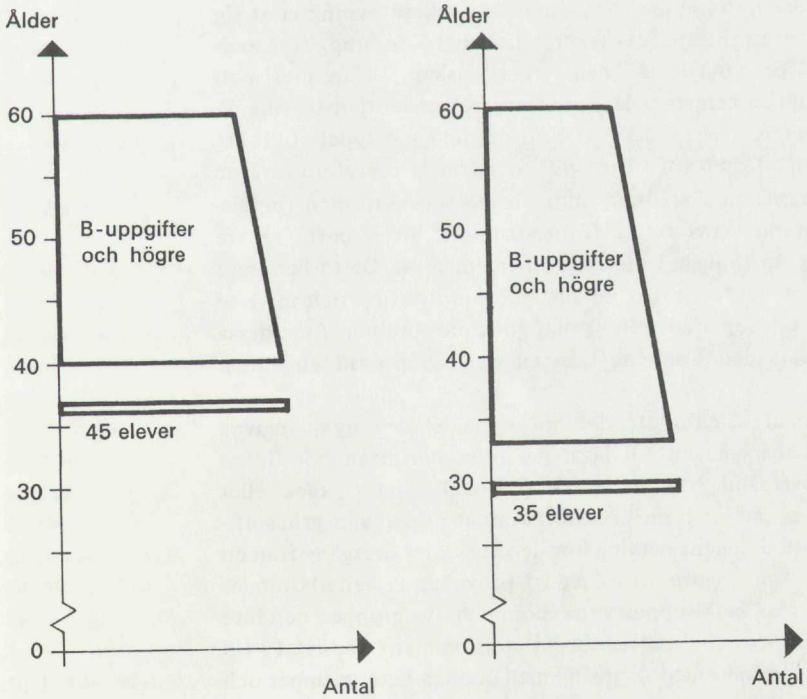
kvalificerat utbildningsmål – detta ligger redan i själva nivågrupperingen av befälsuppgifterna – än utbildningen för övriga befälsuppgifter.

Den andra omständigheten är att man av organisatoriska skäl måste ha vissa bestämda gränser i fråga om levnadsålder för vissa befattningshavare (jfr avsnitt 7.2 i det föregående). Dessa två faktorer sammantagna gör det angeläget att i ekonomins intresse se till att personalen så tidigt som möjligt har de särskilda förutsättningarna att snabbt tillgodogöra sig utbildningen för lägst bataljonschefskompetens. Särskilda behörighetskrav bör därför ställas upp vid rekryteringen av personal för uppgifterna på bataljonschefsnivån och högre nivåer.

Den i bild 7.2 skisserade befälsstrukturen innebär att alla enskilda inledningsvis under ett antal (i bilden ca tio) år fullgör uppgifter på troppchefsnivå. Härunder måste urval och vidareutbildning äga rum av dem som är bäst lämpade för att via plutonchefsuppgifter gå vidare till kompanichefsuppgifter. Samma procedur måste uppenbarligen äga rum ytterligare en gång före övergången till uppgifter på bataljonschefsnivån. Det kan konstateras att, vid givet antal befälsuppgifter och given utbildningstid, en vidareutbildning före övergång till högre nivå drar högre kostnader ju högre upp i åldrarna övergången äger rum (jfr bild 7.3). Detta hänger framför allt samman med att elevantalet måste ökas ut ju senare vidareutbildningen och övergången äger rum.

Det kan alltså konstateras att ett system med enhetligt rekryterat yrkesbefäl som förutsätter att de enskilda först efter ett antal års praktisk

Bild 7.3 Elevantal vid vidareutbildning före övergång till bataljonschefsuppgifter



tjänst på lägre nivå väljs ut och vidareutbildas för uppgifter på högre nivå ofta drar högre kostnader än ett system där de enskilda från början inriktas på och konsekvent utbildas för uppgifter på högre nivå.

Enligt utredningens mening är det inte möjligt att införa ett system som helt bygger på enhetlig rekrytering och utbildning samt utnyttjande av yrkesbefälet upp till en viss given ålder eller befälsnivå. Befälsstrukturen synes i stället böra utformas som en kombination av kategorivis och enhetlig rekrytering med inbyggda, relativt omfattande möjligheter för de därtill lämpade att gå över från en befälsgrupp till en annan.

Utredningen finner således att utbildningen fram till lägst bataljonschefskompetens måste ske konsekvent och snabbt så att personalen uppnår bataljonschefsnivån vid förhållandevis låg levnadsålder. Detta är nödvändigt av såväl ekonomiska skäl som med hänsyn till de krav av fysiskt och psykiskt slag som ställs på personalen (jfr utredningens sammanfattning om åldersnormer i krig och fred i avsnitt 7.2 i det föregående). De som rekryteras för utbildning till lägst bataljonschefsnivån bör därför principiellt redan då de börjar den militära grundutbildningen, och i varje fall före denna grundutbildnings avslutande skede, ha allmänna kunskaper som svarar mot lägst fullständig studiekurs i årskurs 3 i gymnasieskolan. Utredningen finner vidare att stor vikt bör läggas vid den närmare utformningen av denna utbildnings- och karriärgång med avseende på när- och fjärrförberedelser och växling mellan teoretisk och praktisk utbildning och tjänstgöring.

Det finns emellertid också starka skäl för att i befälssystemet ha inbyggda möjligheter till övergång från en yrkesofficersgrupp till en annan. Utredningen finner att dessa skäl kan vara av två skilda slag. Det ena huvudskälet är att det för myndigheten kan te sig önskvärt att i högre positioner kunna dra nytta av personal som i sin yrkesutövning visat sig äga särskilda förutsättningar för verksamhet i högre uppgifter och därigenom också dra nytta av den yrkeskunskap, erfarenhet och yrkesskicklighet som en befattningshavare förvärvat under tjänstgöring på lägre befälsnivå. Det andra huvudskälet är att det ter sig betydelsefullt att varje anställd ges möjlighet att, oberoende av normala rekryteringsvägar och karriärgränser, nå den ställning inom befälsorganisationen (befälsyrket) som motsvarar hans reella förutsättningar. Även detta senare måste i och för sig anses ligga i organisationens intresse. Detta bedömer utredningen ha stor betydelse för de anställdas motivation och intresse och därmed bidra till hög arbetseffekt och goda prestationer. Från dessa synpunkter ter sig sådan övergång från en befälsgrupp till en annan ekonomiskt rimlig.

Utredningen finner således att det vid sidan av den nyss angivna utbildnings- och karriärgången till lägst bataljonschefsnivån bör finnas möjligheter till övergång till denna för personal, oavsett fack eller yrkesinriktning, som påbörjat sin yrkesverksamhet i en annan yrkesofficersgrupp. Enligt utredningens mening bör den enskildes övergång från en befälsgrupp till en annan grundas på en fri prövning av vederbörandes förutsättningar att lösa befälsuppgifterna inom den nya gruppen och inte på krav på formell behörighet. Utredningen återkommer i kapitel 13 till frågor som hänger samman med övergång mellan olika befälsgrupper och

den kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen som den enskilde bör ges tillfälle gå genom så att han i den nya yrkesofficersgruppen får möjlighet att på lika villkor konkurrera med personal som följt en normal utbildnings- och karriärgång.

Eftersom mognad samt tillväxt av erfarenheter kan ske i olika takt för skilda personer synes det utredningen principiellt nödvändigt att den enskilde ges tillräcklig tid för personlighetsutveckling. Även det förhållandet att den enskildes förutsättningar för övergång från en befälsgrupp till en annan måste prövas bl. a. under hans yrkesutövning i den ursprungliga gruppen talar för att den enskilde bör fullgöra väl vitsordad tjänst under åtminstone några år inom denna innan övergång till annan yrkesofficersgrupp är aktuell. Detta innebär samtidigt att yrkesofficer som går över till den utbildnings- och karriärgång som leder fram till bataljonschefskompetens regelmässigt måste förutsättas ha något högre ålder då han uppnår denna kompetens än den som grundrekryterats till denna karriär.

Befälsuppgifterna på *kompanichefsnivån* innebär, som framgått av det föregående, självständigt ansvar för betydelsefulla enheter – kompani och motsvarande – eller verksamhet inom flyg-, stril-, sambands- eller teknisk tjänst inom krigsorganisationen. Dessa viktiga uppgifter inom krigsorganisationen har i många fall nära motsvarighet i liknande uppgifter i fred. Härtill kommer i fred uppgifter att svara för utbildningen av värnpliktiga och en rad läraruppgifter av kvalificerat slag samt administrativa uppgifter inom förband, skolor, staber och ledningsenheter.

Flertalet av uppgifterna på kompanichefsnivån i såväl krig som fred är av sådan karaktär att de inte lämpar sig för personal i de allra högsta åldersläge na (jfr utredningens sammanfattning i tabellerna 7.1 och 7.2 av åldersnormer för flygvapnets personal). Ett mindre antal uppgifter på kompanichefsnivå av administrativ eller stabsmässig karaktär samt inom sambandstjänsten resp. verkstadstjänsten bör emellertid kunna bestridas av personal i högre åldersläge (upp till 60 års ålder).

Den utbildning som krävs för att ge kompetens för kompanichefskap eller att bestrida häremot svarande betydelsefull verksamhet inom krigsorganisationen samt att i fred fullgöra kvalificerad lärarverksamhet bör omfatta såväl grundlig teoretisk skolning som praktisk skolning och tjänstgöring. All personal på kompanichefsnivån oavsett yrkesanställning eller reservanställning måste ha fullgod förmåga både att vara chef och ledare och att bestrida uppgifterna i den egna krigsbefattningen. Av stambefälet på kompanichefsnivån måste härutöver krävas befäst och rutinerad förmåga som kvalificerad lärare inte blott inom eget fack utan även (utom flygande personal) i allmänmilitär utbildning. Utredningen finner det vara av särskild betydelse att de krävande och ansvarsfulla uppgifterna på kompanichefsnivån i krig och fred framdeles liksom tidigare bestrids av personal som besitter stor yrkesskicklighet och grundlig yrkeserfarenhet. Stor uppmärksamhet bör därför ägnas åt urvalet av elever och åt den utbildning som skall föra upp den enskilde till kompanichefsnivån.

Utredningen finner att kraven på dem som i krig och fred skall bestrida uppgifterna på kompanichefsnivån bäst tillgodoses genom urval bland

och vidareutbildning av personal som under grundläggande befälsutbildning varvad med praktisk tjänstgöring såsom dels fackspecialist, dels instruktör i facktjänst och i allmänmilitär utbildning visat prov på särskilt god befälsförmåga och utvecklingsmöjligheter. Rekryteringen till huvuddelen av uppgifterna på kompanichefsnivån bör alltså bygga på urval bland och vidareutbildning av personal på lägre nivå som kan förväntas på fullgott sätt bestrida kommande uppgifter på kompanichefsnivån.

Utredningens här framlagda syn på hur rekryteringen till befälsuppgifterna på bataljonschefsnivån och högre nivåer resp. till kompanichefsnivån bör ske får som naturlig följd bl. a. att de relativt sett fåtaliga stambefälsuppgifterna på *plutonchefsnivån* bör förbehållas befäl under utbildning till kompanichefsnivån. Detta är naturligt eftersom praktisk tjänstgöring i uppgifter på plutonchefsnivån – i de fack sådana förekommer – utgör en omistlig erfarenhetsbakgrund för den som senare under anställningen skall bestrida uppgifter på kompanichefs- eller bataljonschefsnivå.

Befälsuppgifterna på *troppchefsnivån* innefattar, som framgår av det föregående, en rad viktiga och nödvändiga uppgifter inom krigsorganisationen. I dessa är det av stor betydelse att disponera befäl med väl underhållen yrkesrutin och erfarenhet samt med goda kunskaper om det egna kompaniets (motsv. enhets) organisation och verksamhet. Fredsuppgifterna på troppchefsnivån domineras av dels uppgifter som utgör direkta förberedelser för den enskildes krigsuppgifter, dels uppgifter som utbildare (instruktör) såväl inom den renodlade special(fack-)tjänsten som i allmänmilitär utbildning. Inom fredstjänsten finns emellertid också ett antal uppgifter av fysiskt mindre krävande slag för vilka det är av värde att personalen har den rutin och erfarenhet som befälet på troppchefsnivån förvärvar. Sådana uppgifter – bl. a. vissa arbetsledaruppgifter inom verkstadstjänsten, specialinstruktörsuppgifter och uppgifter inom stabs- och förvaltningstjänsten – bedömer utredningen kunna med fördel bestridas även av äldre personal på troppchefsnivån.

Av det föregående (kapitel 6, tabell 6.2) har framgått att antalet uppgifter som måste bestridas av stambefäl på troppchefsnivå är väsentligt mycket större än antalet stambefälsuppgifter på någon annan kompetensnivå. Sålunda utgör uppgifterna på troppchefsnivå nära hälften av det totala antalet stambefälsuppgifter. Inom ett yrkesfack – flygtjänsten – är dock antalet uppgifter på troppchefsnivån förhållandevis litet. Detta innebär att huvuddelen av den personal i detta fack som uppnår troppchefsnivån måste vidareutbildas för och senare gå över till uppgifter på högre kompetensnivå. Dessutom tillkommer en betydelsefull faktor som måste tillmätas avgörande vikt vid utformningen av befälsstrukturen inom detta fack nämligen den begränsade tillgången på flygtid (jfr bl. a. punkt 5.4.3 Flygtidsproblematiken i det föregående). Rekryteringen och utbildningen till flygförare måste därför som tidigare framhållits inriktas på att så snabbt som möjligt göra huvuddelen av aspiranterna lämpade för krigsplacering som förare på krigsflygplan. Detta innebär att krigsflygförarna endast övergångsvis kommer att uppehålla positioner på troppchefsnivå för att så fort utbildningen är avslutad gå över till uppgifter på plutonchefsnivå.

Inom facken striltjänst, sambandstjänst och teknisk tjänst samt i det nya yrkesfack (jfr avsnitt 7.2) motor- och räddningstjänst som utredningen funnit böra tillkomma är däremot antalet uppgifter på troppchefsnivån så stort att endast en del av dem som rekryteras till ifrågavarande fack kommer att kunna väljas ut för vidareutbildning till uppgifter på högre kompetensnivå. Åtskilliga yrkesofficerare som når troppchefsnivå inom nämnda yrkesfack har sålunda ett livsyrke på denna kompetensnivå. Detta förhållande hänger främst samman med att urvalet och vidareutbildningen till huvuddelen av kompanichefsuppgifterna måste ske så tidigt – i allmänhet före 30-årsåldern – att tillräckligt antal kompanichefsuppgifter kommer att bestridas av personal som fyller de krav i fysiskt och psykiskt hänseende som måste ställas på innehavarna av dessa positioner. Utredningen vill emellertid i detta sammanhang betona vikten av att personal på troppchefsnivån som under ett senare skede visar sig väl lämpad för vidareutbildning till kompanichefsuppgifterna också ges denna möjlighet till fortsatt befordran.

Eftersom framdeles den alldeles övervägande delen av den manliga ungdomen beräknas gå genom gymnasial utbildning bedömer utredningen att det bör finnas förutsättningar att i huvudsak tillgodose behovet av elever (aspiranter) för utbildning till positioner på troppchefsnivån med ungdomar som gått genom minst två-årig gymnasieskola. Härigenom bör allmänt sett behovet av kompletterande utbildning i allmänna läroämnen i form av inomverksutbildning kunna hållas nere. Utredningen belyser frågor rörande rekrytering och behovet av kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen närmare i kapitel 9.

7.5 *Slutsatser och sammanfattning*

Enligt grunderna för tjänsteställningssystemet såsom det beskrivits i Kungl. Maj:ts prop. 1972:44 är yrkesbefälet fördelat på grupperna regementsofficerare, kompaniofficerare samt plutonsofficerare och gruppchefer. Utredningen har i detta kapitel inledningsvis (punkt 7.1) återgett de tre huvudkrav som förenar allt yrkesbefäl och som gör det berättigat att betrakta yrkesbefälet som en enda grupp, yrkesofficerare. För utredningens fortsatta framställning är det emellertid nödvändigt att också behandla frågan om man inom denna grupp kan urskilja en naturlig underindelning av yrkesbefälet på kompetensgrupper. En sådan underindelning i kompetens- eller befälsgrupper synes lämpligen böra grundas på att varje grupp tagen för sig kännetecknas av en övervägande samstämmighet i fråga om uppgiftsinriktning och med denna sammanhängande rekryteringskrav, kompetensgivande utbildning m. m.

Som en sammanfattning av vad utredningen i det föregående redovisat finner utredningen att man inom ramen för gruppen yrkesofficerare bör räkna med att flygvapnets stambefäl även framdeles bör innefatta följande tre undergrupper (kompetensgrupper) nämligen

- *regementsofficerare* som utbildas för att förhållandevis snabbt uppnå kompetens att bestrida uppgifterna i krig och fred på bataljonschefsnivå och högre nivåer
- *kompaniofficerare* som utbildas i flygtjänst för att bestrida uppgifter

på kompanichefsnivå i flygtjänst och ev. senare i marktjänst och i övriga fack för att bestrida befälsuppgifterna i krig och fred på kompanichefsnivå

- *plutonsofficerare* som utbildas för att bestrida befälsuppgifterna i krig och fred på troppchefsnivå.

Extern rekrytering och utbildning bör ske enligt följande:

Till *regementsofficersutbildning* som inledningsvis måste vara uppdelad på två yrkeslinjer – en i flygtjänst och en i striltjänst.

Till *kompaniofficersutbildning* i flygtjänst.

Till *plutonsofficersutbildning* som bör ordnas till följande yrkesfack

- striltjänst
- sambandstjänst
- motor- och räddningstjänst samt
- teknisk tjänst.

Intern rekrytering bör ske enligt följande:

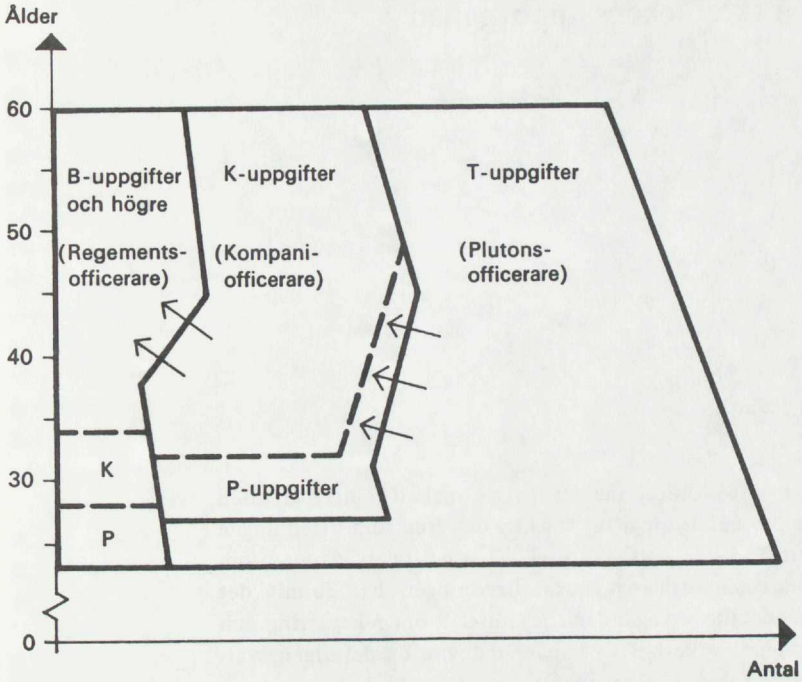
Till *regementsofficer*[1] av kompaniofficer som bedöms ha förutsättningar att tillgodogöra sig utbildning till och lösa uppgifter som regementsofficer. Enligt utredningens bedömning bör det vara möjligt att räkna med att upp till ca 25 % av kompaniofficerarna oavsett yrkesfack visar sig ha sådana förutsättningar att de bör komma i fråga för fortsatt befordran. Det faktiska antal som vid varje tidpunkt kan ges denna möjlighet blir beroende av de organisatoriska behoven. Eftersom flygförare på krigsflygplan under vidareutbildning före övergång till regementsofficer under avsevärd tid endast kommer att ha begränsad användbarhet som förare på krigsflygplan bör emellertid sådan övergång endast undantagsvis medges. Vidareutbildningen och övergången för sådan förare bör i stället förläggas till tidpunkt då föraren av andra skäl inte längre kan bibehållas som krigsflygförare.

Till *kompaniofficer* av plutonsofficer i facken striltjänst, sambandstjänst, motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst som under utbildningen till troppchefsnivå och därpå följande praktiska tjänstgöring visat prov på särskilt god befälsförmåga och goda utvecklingsmöjligheter.

Utredningen finner vidare att den enskildes förutsättningar för vidareutbildning och övergång till annan yrkesofficersgrupp kontinuerligt bör följas upp. Utredningen räknar slutligen med att beslut om den enskildes övergång bör grundas på en sakprövning av hans förutsättningar att lösa uppgifterna inom den nya befälsgruppen.

[1] Behovet av regementsofficerare i sambandstjänst bör framdeles liksom hitintills till del även kunna täckas genom erforderlig specialutbildning av regementsofficerare som lämnar flygtjänsten.

Bild 7.4 Flygvapnets principiella stambefälsstruktur enligt MTU förslag



Den av tjänstgöringsåldersutredningen förordade principiella befälsstrukturen för flygvapnet åskådliggörs i bild 7.4. Det bör emellertid observeras att i diagrammet gjorts vissa förenklingar. Bl. a. har huvuddelen av övergångarna från plutonsofficers- till kompaniofficersgruppen resp. från kompaniofficers- till regementsofficersgruppen schematiserats till sneda linjer kompletterade med pilar för att antyda rörelserna från den ena befälsgruppen till den andra. De organisatoriska förutsättningarna, aktuellt personalläge och den kontinuerliga prövning som bör göras av de enskildas förutsättningar för övergång kan sammantaget leda till att de skilda övergångsfallen kan uppvisa stora variationer i fråga om såväl årlig frekvens som ålder för olika individer.

8 Yrkesfackens uppbyggnad

8.1 *Allmänt*

Utredningen har i det föregående redovisat dels (kapitel 6) den nivågruppering m. m. av befälsuppgifterna i krig och fred som utredningen funnit sig böra utgå från, dels (kapitel 7) sina överväganden om rekryteringsprinciper och befälsstruktur. Utredningen har funnit det nödvändigt att före detaljövervägandena i kapitel 9 om rekrytering och utbildning av flygvapnets yrkesbefäl närmare redovisa en del utgångsvärden och antaganden rörande flygvapnets framtida fredsorganisation. Vidare redovisas resultaten av utredningens prövning av behovet av jämkningar och omfördelning av befälsuppgifter för att åstadkomma balans mellan uppgifterna i krigs- och fredsorganisationerna samt utredningens syn på yrkesfackens principiella uppbyggnad.

Det finns emellertid anledning framhålla att utredningens exempel på de skilda yrkesfacken har tagits fram uteslutande som underlag för utredningens överväganden om stambefälets rekrytering och utbildning. Resultaten av den under hösten 1972 genom försorg av chefen för flygvapnet och försvarets rationaliseringsinstitut gemensamt påbörjade översynen av flygvapnets fredsorganisation har däremot inte kunnat avvaktas. Tjänstgöringsåldersutredningens i det följande framlagda beräkningar och förslag bör därför närmast ses som riktlinjer för den fortsatta utvecklingen av flygvapnets personalstater.

Då utredningen i avsnittet 8.4 i det följande lägger fram sin syn på yrkesfackens principiella uppbyggnad sker detta, som tidigare nämnts, på grundval av ett underlag rörande flygvapnets krigs- och fredsorganisationer på 1980-talet som i många hänseenden är osäkert. Utredningen vill betona att utredningens skisser i fråga om detaljer för de olika yrkesfacken måste tas som exempel på hur den framtida befälsstrukturen kan te sig. Utredningen är däremot av den åsikten att de bärande idéerna bakom skisserna – t. ex. för vilka yrkesfack och kompetensgrupper man framdeles skall grundrekrytera och grundutbilda eller för vilka man skall vidareutbilda redan anställd personal – inte på avgörande sätt torde rubbas av nu inte förutsedda förändringar i fråga om flygvapnets krigs- och fredsorganisationer.

8.2 *Fredsorganisationsutveckling*

8.2.1 Allmänna utgångspunkter

Såsom framgått av det föregående (kapitel 6, punkt 6.2.2) har tjänstgöringsåldersutredningen för sina överväganden rörande flygvapnets framtida fredsorganisation haft till sitt förfogande ett omfattande material bestående av dels den f. n. fastställda eller tillämpade organisationen, dels det av chefen för flygvapnet år 1971[1] framlagda förslaget till organisation och personaluppsättning vid flygvapnets enheter. På grundval av det senare har också för utredningens räkning i flygstaben gjorts en överslagsmässig beräkning av personalbehoven för ett alternativ i fredsorganisationen som knyter an till bl. a. det större av de alternativ för antalet flottiljadministrationer som försvarets fredsorganisationsutredning (FFU) har att pröva. Med ledning av flygstabens överslagsmässiga beräkning av personalbehoven i det större fredsorganisationsalternativet har inom utredningen räknats fram även personalbehoven i det mindre organisationsalternativ som FFU har att pröva.

Tjänstgöringsåldersutredningen har för sina egna överslagsberäkningar och för att klarlägga behovet av jämkningar och omfördelning av arbetsuppgifter för att åstadkomma balans mellan befälsuppgifterna i krig och fred utnyttjat behovsberäkningarna för det mindre organisationsalternativet. I detta har räknats med nio flottiljadministrationer. Antalet flygande förband har antagits vara sex attack-, åtta jakt- och tre fredsspaningsdivisioner samt en lätt attackdivision.

Tjänstgöringsåldersutredningens val av alternativ för sina överslagsberäkningar av befälsbehoven i flygvapnets fredsorganisation får emellertid inte ses som ett ställningstagande till en viss organisation. Utredningens val i detta hänseende är uteslutande betingat av nödvändigheten att ha en angiven utgångspunkt för nämnda beräkningar.

Eftersom utredningens överslagsberäkningar i vissa hänseenden inte har skett med utgångspunkt i det nyssnämnda av flygstaben framräknade fredsorganisationsalternativet utan grundas på utredningens egna detaljberäkningar redovisas dessa närmare i de följande punkterna (8.2.2–6).

8.2.2 Flygförarbehovet

Som utredningen anmälde i sin PM (Stencil Fö 1970: 11) om långtidsanställning av fältflygare hade den redan då funnit att flygförarpersonalen fortsättningsvis borde vara långtidsanställd. Utredningen var emellertid då inte beredd föreslå att systemet med korttidsanställda fältflygare helt skulle ersättas med ett system med långtidsanställda. Bl. a. framhölls att ställning i denna principfråga kunde tas först då frågorna om befälskårernas sammansättning och sammanhangen mellan befälspersonal i olika uppgifter och med skilda rekryteringsgångar närmare klarlagts. I stället föreslog utredningen en ordning som överensstämmer med det f. n. gällande provisoriet som innebär att f. n. anställda fältflygare och de fältflygare som anställs fram till tidpunkten för ställningstagande till

[1] Avgivet med underdånig skrivelse 1971.03.15.

frågan om flygvapnets befälsordning har möjlighet att vinna långtidsanställning (äs den 16 april 1971).

Utredningens beräkningar och överväganden i det följande görs bl. a. med utgångspunkt i att flygvapnets flygförarpersonal skall vara långtidsanställd. Beräkningarna av förarantal m. m. görs vidare med utgångspunkt i förutsättningen att den nuvarande rekryteringsvägen till civil luftfart via flygvapnets stridsflygutbildning framdeles ersätts med någon form av direktrekrytering av piloter till civil luftfart. Som utredningen påvisat i avsnitt 5.3 kommer i annat fall antalet färdigutbildade flygförare i tjänst aldrig att uppgå till mer än två tredjedelar av det möjliga antalet. Detta beror bl. a. på att antalet förare under den flygtidskrävande grundutbildningen till krigsflygförare väsentligt måste ökas ut för att tillgodose behovet av såväl krigsflygförare som civilflygets rekrytering[1] och att divisionerna efter hand kommer att innehålla fler förare med högt flygtidsbehov (FFSU period 1, jfr kap. 5, bild 5.1) och färre förare med lågt flygtidsbehov (FFSU period 3).

Trots att utredningen förutsatt att all flygförarpersonal skall vara långtidsanställd, att nuvarande rekryteringsväg till civil luftfart via flygvapnets stridsflygutbildning framdeles ersätts med någon form av direktrekrytering och att utredningen i det följande (kapitel 10) föreslår vissa andra flygtidsbesparande åtgärder räknar utredningen med att den tillgängliga flygtiden kommer att begränsa antalet utbildade förare vid divisionerna till ca 285 (lätt attack oräknad). Detta innebär att jakt- resp. attack-divisionerna kommer att bestå av ca 16 förare och krigsspaningsdivisionerna av ca 10 förare av vilka 14 resp. 9 beräknas vara i ständig tjänst vid divisionerna. Utrymme för särskild mobiliseringsreserv enligt principer som tillämpas på övriga befälsgrupper inom krigsmakten saknas.

Angivet divisionsinnehåll svarar enligt utredningens mening inte mot ett operativt önskvärt antal förare. Omständigheter som talar för att antalet förare borde vara större än 16 resp. 10 föreligger. Utredningen har därför prövat olika möjligheter att tillförsäkra divisionerna ökade insatsmöjligheter. Utredningen har härvid funnit att införandet av en reservgrupp omfattande divisionsadjutant och simulatorinstruktör (som jämväl synes erforderliga av fredsskäl, jfr den fortsatta framställningen dels i punkt 8.4.3, dels i kapitel 10) samt ännu inte helt färdigutbildade (krigsplaceringsbara) elever skulle kunna öka divisionernas insatskapacitet. Införande av en reservgrupp innebär nämligen dels att de helt utbildade förarna kan avlastas från visst planläggningsarbete före företag, dels att reservgruppens personal kan insättas i enklare flygföretag och vid förflyttningsflygningar. Utredningen behandlar närmare dessa frågor i bilaga 13. Med stöd av vad som anförs däri föreslår utredningen att för varje division beräknas dels en befattning för divisionsadjutant, dels en befattning för simulatorinstruktör. Befattningarna bör besättas med äldre kompaniofficerare som lämnar flygtjänsten vid division. Båda befattningshavarna bör krigsplaceras vid divisionens reservgrupp.

[1] Jfr även utredningens PM den 23 mars 1971 med förslag till åtgärder för att få till stånd en direktrekrytering av piloter till civil luftfart.

Utredningen föreslår härutöver att elever under de ca nio sista månaderna av GFSU krigsplaceras vid divisionernas reservgrupp.

Utredningen har med utgångspunkt i möjligt antal färdigutbildade flygförare för krigsflygplan och den i kapitel 6 redovisade nivågrupperingen av förarpersonalen särskilt övervägt och prövat förutsättningarna att införa en enhetlig flygförarkategori inom flygvapnet. Utredningen har emellertid, såsom också framgår av kapitel 7, kommit fram till att flygförarpersonalen även framdeles bör rekryteras och utbildas på två linjer – en regementsofficerslinje och en kompaniofficerslinje. Av totalantalet flygförare för krigsflygplan har utredningen funnit att ca en tredjedel (drygt 100 förare) bör utgöras av regementsofficerare och ca två tredjedelar av kompaniofficerare.

Antalet kompaniofficerare i flygtjänst har utredningen beräknat till

vid division	ca 180
flyglärare	ca 28

Utredningen har vidare räknat med att drygt hälften av flyglärarbefattningarna för kompaniofficer bör kunna tillsättas med personal över 38 års ålder. Utöver här redovisat behov av kompaniofficerare i flygtjänst föreligger behov av förare även för transport-, helikopter- och målflyguppgifter. Dessa uppgifter bör enligt utredningens mening företrädesvis bestridas av äldre förarpersonal som inte längre fyller medicinska och/eller andra kvalifikationer för placering som förare på krigsflygplan inom division.

Utredningens granskning av förutsättningarna att bereda äldre kompaniofficerare i flygtjänst lämpliga arbetsuppgifter inom flygvapnets fredsorganisation redovisas närmare i punkt 8.4 i det följande.

8.2.3 Personalbehov för allmänmilitär utbildning

Utredningens ställningstagande i det föregående (jfr kapitel 5, punkt 5.4.6) innebär bl. a. att instruktörsuppgifterna i allmänmilitär utbildning av de värnpliktiga fördelas på stampersonalen inom den tekniska tjänsten, sambandstjänsten och striltjänsten samt på personal inom det av utredningen föreslagna nya facket motor- och räddningstjänst varvid kategorin trupputbildare bör utgå. Samtidigt måste också antalet befattningshavare inom de tre förstnämnda yrkesfacken ökas ut så att de nytillkommande arbetsuppgifterna för yrkesfackets personal kan bestridas utan förfång för de tidigare arbetsuppgifterna inom resp. yrkesfack. Som också framgått av kapitel 5 anser utredningen att de uppgifter inom krigsorganisationen som f. n. tilldelas trupputbildarna i huvudsak bör kunna bestridas av reserv- eller värnpliktigt befäl (jfr även kapitel 16 i det följande).

Chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag har tagits fram med utgångspunkt i bl. a. det inkallelsebehov per år av värnpliktiga som föreligger för att omsätta den i början av 1970-talet gällande krigsorganisationen. Krigsorganisatoriska förändringar under 1970-talet kan beräknas medföra vissa förändringar bl. a. avseende det årliga inkallelsebehovet

av värnpliktiga. Dessa förändringar kan i sin tur leda till förändrat behov av stampersonal för bl. a. lärar- och instruktörsuppgifterna i den allmänmilitära utbildningen. Tjänstgöringsåldersutredningen har därför funnit det vara nödvändigt att göra vissa överslagsberäkningar för att klarlägga dels ungefärligt inkallelsebehov per år av värnpliktiga, dels överslagsmässigt behov av stampersonal för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga på 1980-talet.

Utredningens överslagsberäkningar av behovet av stampersonal för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga i 1980-talets fredsorganisation redovisas närmare i bilaga 14. Som framgår av denna har utredningen kommit fram till att behovet kan beräknas vara ca

75 plutonchefer (K-nivå[1]) samt

205 instruktörer varav ca 25 på P-nivå och ca 180 på T-nivå.

Utredningen finner att instruktörsuppgifterna i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga bör fördelas på de övriga yrkesfacken (utom flygförarfacket) i huvudsak i proportion till det antal stambefälsuppgifter i krig som ingår i resp. fack. För facket motor- och räddningstjänst föreslår utredningen dock vissa avsteg. Fördelningsberäkningen framgår av bilaga 15 ur vilken uppgifterna i tabell 8.1 hämtats.

Tabell 8.1 Överslagsmässig fördelning av stambefälsuppgifterna i allmänmilitär utbildning (AMU) av värnpliktiga på yrkesfacken (utom flygförarfacket)

Yrkesfack	Ungefärlig fördelning av uppgifterna som		
	plutonchef	instruktör	
		P-nivå	T-nivå
Striltjänst	26	9	26
Sambandstjänst	8	3	6
Motor- och räddningstjänst	9	10	19
Teknisk tjänst	31	12	119
Summa	74	34	170

Utredningen utgår från att all vid förband placerad personal inom yrkesfacken striltjänst, sambandstjänst, teknisk tjänst samt motor- och räddningstjänst upp till viss ålder kontinuerligt växlar mellan de arbetsuppgifter som ankommer på resp. yrkesfack och uppgifterna i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. Denna åldersgräns kommer att växla något mellan olika yrkesfack, men bör i allmänhet ligga mellan 40 och 45 år. Varje kompani- och plutonsofficer inom nämnda yrkesfack bör sålunda efter viss tids yrkestjänst – enligt utredningens överslagsberäkningar kan denna tid variera för de skilda facken från ca ett upp till ca två år – tjänstgöra ca ett kvartal som plutonchef eller instruktör i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga under första skedet av grundutbildningen. De kompani- och plutonsofficerare som fullgör

[1] Personal i facket motor- och räddningstjänst bedöms dock kunna bestrida plutonchefsuppgifter i AMU redan efter KOS 2, dvs. på P-nivån (jfr kap. 12).

yrkestjänst har i detta nya system att vid sidan av verksamheten inom yrkesfacket också svara för instruktörsuppgifterna i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga under andra skedet av grundutbildningen. Utredningens system förutsätter vidare att den allmänmilitära utbildningen av enskilda och förband under repetitionsutbildning i krigsförband leds och bedrivs av det befäl, främst stambefäl, som är krigsplacerat i olika chefspositioner inom ifrågavarande förband. Tidigare behov att ställa särskilda instruktörer (trupputbildare) till krigsförbandens förfogande för den allmänmilitära utbildningen kommer härvid att i huvudsak försvinna. Främst i de fall krigsförband helt saknar tillgång på krigsplacerad stampersonal kan emellertid förstärkning av resurserna för allmänmilitär utbildning komma att bli aktuell. Flottiljchef (motsv.) kommer emellertid för sådana fall att ha relativt sett stora möjligheter att välja ut tillfällig instruktör att ställa till det repetitionsövande krigsförbandets förfogande eftersom all personal utom flygförarpersonalen i princip bör kunna komma i fråga för att leda den allmänmilitära utbildningen vid krigsförband.

8.2.4 Facket motor- och räddningstjänst

Som framgått av kapitel 7 (avsnitt 7.4) har utredningen funnit det motiverat att föreslå tillkomst av ett nytt grundrekryterat yrkesfack för vilket utredningen valt arbetsbenämningen "motor- och räddningstjänst". Utredningen angav samtidigt att i detta nya yrkesfack bör hållas samman de befälsuppgifter inom krigs- och fredsorganisationerna för vilka erfordras en fackutbildning som innefattar bl. a. utbildning i motor-, brand- och räddningstjänst.

Utredningen föreslår att facket motor- och räddningstjänst sätts samman enligt följande principer.

A. *Plutonsofficerare*

Fackets plutonsofficerare bör i fredsorganisationen bestrida samtliga uppgifter för räddningsledare (f. n. flottiljpolisuppgifter). De bör parallellt härmed enligt ett cirkulationssystem tjänstgöra som instruktörer i allmänmilitär utbildning (jfr punkt 8.2.3 i det föregående) och i motortjänst för värnpliktiga bilförare under första skedet av grundutbildningen. Vissa bör enligt ett cirkulationssystem även tjänstgöra som instruktörer i sjukvårdstjänst.

Till facket bör även hänföras plutonsofficerare i fältarbetstjänst, drivmedelstjänst och transporttjänst som vid sidan av dessa huvuduppgifter i cirkulationssystem bör bestrida uppgifter som expeditionsföreståndare vid sjukvårdsavdelning.

För äldre plutonsofficerare inom detta yrkesfack räknar utredningen med uppgifter i bl. a. stabs- och expeditionstjänst.

Utredningen räknar överslagsmässigt med att plutonsofficerarna i detta fack bestrider följande antal befälsuppgifter inom fredsorganisationen

ca 65 räddningsledare
ca 20 instruktörer i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga[1]
ca 30 i sjukvårdstjänst
ca 35 i drivmedelstjänst
ca 65 i transporttjänst eller fältarbetstjänst samt
ca 30 i stabs- och expeditionstjänst m. m.

Summa 240–250 uppgifter.

Då det gäller räddningsledare har utredningen, i avvaktan på resultatet av pågående överväganden inom flygstaben rörande den s. k. husbrandtjänstens framtida organisation och utan att utredningen tagit ställning i sak, utgått från att det erfordras personal för den egentliga räddningstjänsten – fyra-fem räddningsledare per flottilj – och att den s. k. husbrandtjänsten i framtiden kommer att ombesörjas av kommunernas brandväsen.

Rörande förslaget att plutonsofficerare inom detta fack även skall bestrida uppgifter inom drivmedelstjänsten vill utredningen anföra följande.

I nuvarande organisation ombesörjs drivmedelstjänsten vid fredsflottiljer och krigsbaser av civil personal och värnpliktiga. *Fredstillgången* per flottilj utgörs av en drivmedelsingenjör, en förrådsförman samt ett efter det lokala behovet anpassat antal förrådsmän och värnpliktiga under grundutbildning (bilförare i drivmedelstjänst[2]).

I krigsorganisationen ingår i varje basbataljon en drivmedelstropp om ca 30 man (värnpliktiga). Som chefer för dessa förband tas f. n. i anspråk de civila tjänstemän som i fred finns anställda för drivmedelstjänsten vid flottiljerna. Dessa civila tjänstemän har sålunda att i krig fullgöra uppgifter i krigsorganiserade förband och att därvid föra befäl över värnpliktig personal.

Tjänstgöringsåldersutredningen har redan i sitt betänkande Militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969: 33) framhållit att uppenbara svagheter vidlåder en organisation som förutsätter att befattningshavare utan befälsutbildning, ja kanske t. o. m. utan värnpliktsutbildning, i krig sätts att leda förband som i vissa lägen måste delta i stridsverksamhet. Utredningens studiebesök i anslutning till krigsorganiserade basförband har bekräftat riktigheten av detta tidigare konstaterande.

Utredningen föreslår att den för drivmedelstjänst vid fredsflottiljerna avsedda civila personalen efter hand ersätts med militär personal. Enligt utredningens överslagsberäkningar erfordras inom flygvapnets framtida fredsorganisation ca 35 militära tjänster för personal i drivmedelstjänst vilket innebär att samtliga civila tjänster för drivmedelspersonal bör ersättas med militära. Eftersom befälsuppgifterna i krig och fred i drivmedelstjänst bedöms kräva en befälskompetens som i huvudsak svarar mot troppchefsnivån bör dessa uppgifter kunna bestridas av plutonsofficerare.

[1] Enligt cirkulationssystem, jfr även punkt 8.2.3 i det föregående.
[2] P-tabellbenämning: drivmedelsman.

Utredningen återkommer i kapitel 17 till frågan om bl. a. utbyte av civila tjänster mot militära. Utredningen vill emellertid redan nu framhålla att ett utbyte, såsom här föreslagits, av en hel grupp tjänster i olika lönegrader inte bör inverka menligt på rekryterings- och befordringsmöjligheterna för civil personal i andra uppgifter inom flygvapnets förband.

Utredningen har vidare särskilt övervägt frågan om befälsuppgifterna i drivmedelstjänst bör hänföras till yrkesfacket teknisk tjänst eller motor- och räddningstjänst. Oavsett vilket yrkesfack som väljs är det oundgängligen nödvändigt att personal som skall bestrida befälsuppgifterna i drivmedelstjänst i krig och fred får erforderlig vidareutbildning för dessa uppgifter. Eftersom emellertid befälsuppgifterna i drivmedelstjänst i såväl krig som fred bl. a. innefattar ansvar för och ledning av transportverksamhet synes det vara nödvändigt att drivmedelsbefälet har god utbildning i motortjänst. Detta i förening med förhållandet att högsta åldern för krigsplacering i räddningstjänst bör hållas jämförelsevis låg (40–45 år) gör det enligt utredningens mening naturligt att föra samman drivmedelspersonalen med yrkesfacket motor- och räddningstjänst.

B. *Kompaniofficerare*

Utredningen utgår från att antalet kompaniofficerare i yrkesfacket motor- och räddningstjänst bestäms med utgångspunkt i fredsorganisationens behov av personal för bl. a. följande uppgifter

- chefer för flygfälts- och transportplutoner,
- "brandchefer" (utredningens arbetsbenämning på nuvarande förste flottiljpolis)
- utbildningsledare samt
- lärare i markstridstjänst och befälsutbildning vid utbildningsanstalter.

Utredningen räknar i det följande överslagsmässigt med ett behov (inkl. reserv för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m.) av ca 90 kompaniofficerare i facket motor- och räddningstjänst.

8.2.5 Facket teknisk tjänst

Utredningen har under sina överväganden rörande utbildning och kompetenstillväxt för personal inom facket teknisk tjänst funnit att kompetenstillväxten inom detta fack i princip bör ske enligt samma modell som i övriga fack. Utredningen har också, som närmare framgår av kapitel 6 (punkt 6.3.4), funnit att ett antal uppgifter för ställföreträdare till befattningshavare på kompanichefsnivå inom krigsorganisationens stationskompanier bör hänföras till plutonchefsnivån. Det ter sig för utredningen naturligt att kompaniofficerare som ännu inte uppnått kompanichefskompetens krigsplaceras i dessa befattningar på plutonchefsnivån. Enligt utredningens överslagsberäkningar kommer dock inte alla de krigsbefattningar på plutonchefsnivå – ca 160 befattningar – som redovisats i kapitel 6 (jfr tabell 6.3) att kunna besättas med yngre kompaniofficerare. Ca 30 befattningar kan beräknas behöva besättas med plutonsofficerare.

På motsvarande sätt är det nödvändigt, om kompaniofficerarna i teknisk tjänst skall kunna få en logisk och konsekvent kompetenstillväxt till kompanichefsnivån, att ett antal befattningar i fredsorganisationen som medger denna kompetensuppbyggnad besätts med yngre kompaniofficerare. Utredningen räknar därför med att ca 130 fredsbefattningar, företrädesvis befattningar för ställföreträdande troppchefer, bör bestridas av kompaniofficerare på plutonchefsnivå. Nämnda 130 fredsbefattningar har i chefens för flygvapnet organisationsförslag avsetts för flygtekniker vilket överensstämmer med f. n. gällande organisation och personalstater.

8.2.6 Kommenderingsbehov och befälsreserv

I chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag anförs följande rörande kommenderingsbehov och befälsreserv:

> I föreliggande förslag har någon kommenderingsreserv ej beräknats. Jag har förutsatt att denna fråga kommer att penetreras av befälsutredningen i överensstämmelse med de principer som normalt tillämpas i befälsutredningssammanhang.

Vid utredningens överslagsberäkningar av befälsbehoven i flygvapnets fredsorganisation har utredningen, där inte annat anges, gjort vissa generella antaganden. Utredningen har sålunda räknat med att elever som går genom skolmässiga skeden i den av utredningen i kapitlen 9–13 föreslagna utbildningen inte är disponibla för produktiv tjänst vid förband e. d. En närmare redovisning av det kommenderingsbehov som utredningen med anledning härav räknar med lämnas i kapitel 17. Utredningen har däremot inte tagit ställning till eller gjort beräkningar av kommenderingsbehov för specialutbildning och av utredningen i kapitel 14 föreslagen fortbildning.

Utredningen har vidare utgått från att en viss reserv av yrkesofficerare bör finnas i fredsorganisationen för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m. Denna reserv har, där inte annat anges, generellt beräknats till 5 % dvs. till samma storlek som motsvarande reserv jämlikt 1960 års befälsordningsbeslut (prop. 1960: 109).

8.3 *Balansen mellan krigs- och fredsuppgifter*

8.3.1 Allmänt

Utredningen har i det föregående konstaterat att det framlagda materialet rörande flygvapnets krigs- och fredsorganisationer på 1980-talet i vissa fall tydligt pekar på obalans mellan behovet av stampersonal i krigsorganisationen och beräknad tillgång på fredsuppgifter. Utredningen finner det angeläget att i detta avsnitt och innan utredningen i följande kapitel (kap. 9) behandlar frågor om rekrytering och utbildning skissera åtgärder som kan vara aktuella och som måste vidtas för att skapa balans mellan krigsbehov och fredstillgång av yrkesbefäl vid flygvapnet. De åtgärder som utredningen föreslår är sådana som utredningen funnit vara nödvändiga att vidta även i andra organisationsalternativ än det för vilket utredningen redovisar mera detaljerade beräkningar. Utredningen har

däremot inte funnit anledning behandla något organisationsalternativ som anknyter till de i vissa sammanhang framförda tankarna att skapa balans genom att förstärka fredsorganisationen så att den tillgodoser krigsorganisationens personalbehov.

8.3.2 Regementsofficerare

Som utredningen framhållit i föregående kapitel (punkt 6.3.2) ger det för utredningen framlagda materialet om behov och tillgång på 1980-talet av regementsofficerare med bataljonschefskompetens vid handen att balans mellan behov och tillgång då skulle kunna föreligga. Härvid har emellertid i materialet förutsatts en relativt omfattande omfördelning av tjänster och samtidigt en viss utbyggnad av antalet tjänster för regementsofficer.

Om det sedermera visar sig att förutsättningar saknas för att ha all den för krigsorganisationen erforderliga personalen med bataljonschefs- och högre kompetens anställd i fred och verksam i kvalificerade uppgifter inom fredsorganisationen måste åtgärder tillgripas för att åstadkomma erforderlig balans. Närmast till hands liggande lösning är enligt utredningens mening att ha en viss mindre del av den för krigsorganisationen nödvändiga personalen med bataljonschefs- och högre kompetens anställd på reservstat. Regementsofficer på reservstat som årligen ges förberedelse för och övning i sin krigsuppgift bör nämligen enligt utredningens uppfattning kunna utnyttjas i ett mindre antal positioner på bataljonschefsnivå inom flygvapnets krigsorganisation.

8.3.3 Kompaniofficerare

Av kapitel 7 (avsnitt 7.4, jfr bl. a. bild 7.4) har framgått att det är nödvändigt att utforma karriärgången till uppgifterna på bataljonschefs- och högre nivåer så att personalen på dessa nivåer får erfarenhet av praktisk tjänstgöring på kompanichefs- och lägre nivå. Ett antal positioner på dessa nivåer måste därför bestridas av regementsofficerare under utbildning till bataljonschefsnivån. Detta gäller för positioner i såväl krigs- som fredsorganisationen. Utredningens granskning av förhållandena på kompaniofficerssidan har föregåtts av en sådan avräkning av ett antal positioner på främst kompanichefs- och plutonchefsnivå. Utgångspunkt för utredningens granskning är vidare att befälsuppgifterna i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga fördelas på yrkesfacken på sätt som föreslagits i det föregående (punkt 8.2.3).

Av det föregående (bl. a. kapitlen 5 och 6) har framgått att, om avsedd effekt skall uppnås, de moderna krigsflygplanen kräver förare som kontinuerligt övas i sina uppgifter. Samtliga för krigsorganisationen erforderliga attack-, jakt- och spaningsgruppchefer m. fl. måste således vara placerade i kontinuerlig flygtjänst vid fredsdivisionerna. Förhållandet mellan krigsbehov av och fredstillgång på äldre flygförarpersonal belyser utredningen närmare i sin granskning i avsnitt 8.4 (punkt 8.4.3) av möjligheterna att bereda den äldre flygförarpersonalen lämpliga arbetsuppgifter i fred.

Utredningens material visar vid en jämförelse mellan flygvapnets krigs-

och fredsorganisationer på 1980-talet att all den för teknisk tjänst i krigsorganisationen erforderliga personalen med kompanichefskompetens bör kunna bestrida sådana arbetsuppgifter i fredsorganisationen som innebär lämplig och nödvändig förberedelse för krigsuppgifterna i teknisk tjänst. Utredningen bedömer vidare att den för krigsorganisationen erforderliga stampersonalen med kompanichefskompetens i sambandstjänst också erfordras för arbetsuppgifter i sambandstjänst i fred. Däremot kan förutses att endast drygt hälften av den för kompanichefs- och motsvarande uppgifter i krigsorganisationen erforderliga stampersonalen i striltjänst kan vara ständigt placerad i renodlade striluppgifter i fred.

I flygvapnets fredsorganisation finns f. n. och måste även framdeles finnas en rad uppgifter utanför flyg-, stril-, sambands- och teknisk tjänst som naturligen måste bestridas av personal som uppnått kompetens för kompanichefsuppgifter i krig. Hit hör bl. a. uppgifterna för utbildningsledare, plutonchef i värnpliktsutbildningen och vissa lärarbefattningar rörande vilka utredningen i punkterna 8.2.3 och 8.2.4 lagt fram förslag hur de framdeles bör bestridas. Hit hör också ett antal uppgifter – chefens för flygvapnet till utredningen överlämnade underlag upptar ca 200 sådana fredsuppgifter – huvudsakligen i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst. Om det skall vara möjligt att i krig ha tillgång på stampersonal med kompanichefskompetens i striluppgifter i någorlunda den omfattning som framgår av det underlag utredningen erhållit är det nödvändigt att färdigutbildad, kompanichefskompetent personal inom strilfacket i stor utsträckning i fredstid fullgör uppgifter inom stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänsten. Kompetensen för krigsplacering i strilbefattningar måste för sådana befattningshavare underhållas genom regelbundet återkommande, kortare övningar i striltjänst. Utredningen återkommer till denna fråga i kapitel 14.

8.3.4 Plutonsofficerare

Som redan framhållits i det föregående (punkt 6.3.5) visar jämförelsen mellan utredningens material rörande flygvapnets krigs- och fredsorganisationer på 1980-talet att det på troppchefsnivå kommer att föreligga en betydande obalans mellan behovet av stampersonal i krigsorganisationen och tillgången på uppgifter för yrkesbefäl i fredsorganisationen. Den bristande balansen gäller främst två yrkesfack – striltjänsten och den tekniska tjänsten. Inom dessa områden beräknas behovet av stampersonal i krigsorganisationen väsentligt överstiga det antal arbetsuppgifter i fredsorganisationen som kan beräknas föreligga vid oförändrad fördelning av fredsuppgifterna på yrkesfack.

Utredningen har i det föregående (jfr bl. a. avsnitt 8.2.3) föreslagit att det nuvarande yrkesfacket trupputbildare avskaffas och att instruktörsuppgifterna i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga fördelas på stampersonalen inom teknisk tjänst, sambandstjänst, striltjänst samt motor- och räddningstjänst. Utredningen har också konstaterat (jfr punkt 8.2.5 i det föregående) att ett antal ställföreträdarbefattningar (125 ställföreträdare till befattningshavare på kompanichefsnivån) inom den tekniska

tjänsten i fred bör utnyttjas för att ge kompaniofficerarna i teknisk tjänst en logisk kompetenstillväxt till kompanichefsnivån.

Efter omfördelning av dels instruktörsuppgifterna i allmänmilitär utbildning, dels de ca 125 ställföreträdarbefattningarna i teknisk tjänst från plutons- till kompaniofficerare ger utredningens material rörande beräknat krigsbehov av och beräknad fredstillgång på uppgifter för plutonsofficerare i 1980-talets flygvapenorganisation följande ungefärliga bild (tabell 8.2).

Tabell 8.2 Jämförelse mellan beräknat behov inom krigsorganisationen av och beräknad fredstillgång på uppgifter för plutonsofficerare i flygvapnets organisation omkring år 1980

	Beräknat krigsbehov av resp. beräknad fredstillgång på uppgifter för plutonsofficerare inom olika yrkesfack					
	stril	sambandstjänst	teknisk tjänst	motor- och räddningstjänst	övriga	totalt
Krigsbehov	290	60	1 330[1]	210[2]	0	1 890
Fredstillgång	230[3]	75	935[4]	250[5]	190	1 680
Brist (–)	–60		–395			–455
Överskott (+)		+15		+40	+190	+245[6]

[1] Ca 1 300 på troppchefsnivå och ca 30 (jfr punkt 8.2.5) på plutonchefsnivå.
[2] Inkl. befälsbefattningarna på T-nivå i drivmedelstjänst.
[3] Häri inräknas 70 uppgifter – bl. a. för trådjaktledare (tråjal), radarjaktledarbiträde (rrbi), bordsövervakare (bovak) och instruktör – som f. n. bestrids av tekniska biträden men som enligt utredningens mening principiellt bör bestridas av yrkesofficerare.
[4] Härtill kommer ca 140 befattningar som måste reserveras för plutonsofficerare i åldersläget 55–60 år. De senare kan nämligen beräknas inte längre fylla fordringarna för krigsplacering inom basbataljoner m. m.
[5] Inkl. ca 30 befattningar i stabs- och expeditionstjänst (jfr punkt 8.2.4. A).
[6] Överskottet av fredsuppgifter i facken sambandstjänst samt motor- och räddningstjänst kan inte utnyttjas för att täcka brister inom andra yrkesfack. Överskottet av uppgifter i kolumn "övriga" kan däremot utnyttjas för detta ändamål (jfr den följande kapiteltexten).

Om det skall vara möjligt att i krig ha tillgång på plutonsofficerare på aktiv stat i striltjänst i den omfattning som utredningens underlag utvisar är det nödvändigt att strilplutonsofficerare i fred utöver instruktörsuppgifter under allmänmilitär utbildning även fullgör uppgifter som vaktchefer vid de olika strilobjekten. Enligt utredningens mening bör det finnas förutsättningar för en naturlig växling i det dagliga arbetet mellan striluppgifterna och uppgifterna i vakttjänst. I chefens för flygvapnet organisationsförslag räknas med ca 80 uppgifter för vaktchefer inom strilorganisationen (i tabell 8.2 redovisade kolumn "övriga"). Om huvuddelen av dessa 80 heltidsuppgifter och de i fredstillgången i strilfacket redan medräknade trupputbildaruppgifterna besätts med strilutbildad personal och personalen systematiskt växlar mellan dels striluppgifter och instruktörsuppgifter i allmänmilitär utbildning, dels striluppgifter och vaktchefsuppgifter kommer tillgången på uppgifter för strilutbildade plutonsofficerare i fred att täcka behovet i krig.

Inom facket teknisk tjänst måste emellertid vidtas en rad åtgärder utöver förändringen av fackindelningen och den därmed förknippade utökningen av plutonsofficerarnas i teknisk tjänst arbetsuppgifter i fred med instruktörsuppgifter i allmänmilitär utbildning. Erforderliga åtgärder för att bereda det för krigsorganisationen oundgängligen erforderliga stambefälet på troppchefsnivå i teknisk tjänst lämpliga uppgifter i fred är följande:

- För äldre plutonsofficerare bör tillkomma 120 befattningar inom flottiljverkstäderna (avdelning 6). Dessa befattningar bör tillkomma genom utbyte av civila tjänster mot tjänster för plutonsofficer. Härutöver erfordras att ca 20 äldre plutonsofficerare kan placeras i befattningar i stabs- och expeditionstjänst. Genom dessa två åtgärder bör det vara möjligt att vid jämn åldersfördelning bland plutonsofficerarna i teknisk tjänst bereda dem (ca 140) som är i åldersläget 55–60 år lämpliga arbetsuppgifter i fredsorganisationen (jfr tabell 8.2, not 3).
- Utöver förutnämnda trupputbildaruppgifter bör plutonsofficerare i teknisk tjänst också ta över uppgifter – sammanlagt ca 105 – i vakttjänst samt – utöver de nyssnämnda 20 – även i stabs- och expeditionstjänst. Utredningen förutsätter härvid att personalen i teknisk tjänst systematiskt växlar mellan uppgifterna inom den tekniska tjänsten och upp till ca 42 års ålder uppgifter som instruktörer i allmänmilitär utbildning samt fr. o. m. ca 42 års ålder mellan uppgifter i antingen vakttjänst eller expeditionstjänst.
- Slutligen bör plutonsofficerarna i teknisk tjänst framdeles i fred överta ca 150 uppgifter inom tillsynstjänsten. Detta är arbetsuppgifter som f. n. bestrids av civila flygplanmontörer. Utredningen är medveten om att denna sista åtgärd medför konsekvenser för krigsbasförbanden eftersom även de civila flygplanmontörerna ingår i dessa. Utredningen finner emellertid att det bör eftersträvas att inom en krigsbasorganisation i vilken yrkesofficerarna utgör knappt 7 % av den totala personalstyrkan så många som möjligt av de positioner som måste bestridas av yrkespersonal besätts med personal som är flexibelt användbar i krigsorganisationen. Med det synsättet är det, med hänsyn till organisationens uppgifter, totalt sett att föredra att ha plutonsofficerare i teknisk tjänst framför civila flygplanmontörer.

Utredningen vill understryka att här föreslagna åtgärder är nödvändiga om det skall vara möjligt att rekrytera och i fredsorganisationen ha i tjänst de plutonsofficerare i teknisk tjänst som oundgängligen erfordras i krigsorganisationen. Utredningen har också anledning framhålla att ett utbyte av de civila tjänster som här kommer i fråga[1] mot militära tjänster inte bör inverka negativt på möjligheterna till rekrytering eller befordran av annan civil personal inom flottiljverkstäderna.

[1] Tjänster som kan komma i fråga är inom flottiljverkstäderna t. ex. tjänster för planerings- resp. kalendertidstekniker, teknisk bokförare, tele-, el-, apparat-, motor- resp. vapenmontör samt för fallskärmsförråds-, förste förråds- resp. förrådsförman och inom tillsynstjänsten huvudsakligen tjänster för flygplanmontörer.

8.4 *Yrkesfackens principiella uppbyggnad*

8.4.1 Allmänt

Av utredningens framställning i kapitel 7 har framgått att flygvapnets stambefäl inom ramen för en gemensam identitet – begreppet yrkesofficer – även framdeles bör utgöras av tre huvudgrupper i kompetenshänseende nämligen

- *regementsofficerare* som efter genomförd utbildning bestrider uppgifterna i krig och fred på bataljonschefsnivå och högre nivåer,
- *kompaniofficerare* som efter genomförd utbildning bestrider uppgifterna i krig och fred på kompanichefsnivå samt
- *plutonsofficerare* som rekryteras och utbildas för att bestrida befälsuppgifterna i krig och fred på troppchefsnivå.

Utredningen har samtidigt redovisat sin syn på hur rekrytering och utbildning av stambefäl vid flygvapnet principiellt bör tillgå. Härvid framhölls att flygvapnets behov av yrkesofficerare principiellt bör tillgodoses genom dels

extern rekrytering och utbildning till regementsofficer på två yrkeslinjer (flygtjänst och striltjänst), till kompaniofficer i flygtjänst och till plutonsofficer på fyra yrkeslinjer (striltjänst, sambandstjänst, motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst), dels

intern rekrytering och vidareutbildning till regementsofficer av kompaniofficer och till kompaniofficer av plutonsofficer.

Särskild uppmärksamhet bör enligt utredningens mening ägnas åt avvägningen mellan på den ena sidan extern rekrytering och utbildning och på den andra sidan intern rekrytering och vidareutbildning av redan anställd personal så att organisationen når bästa effekt med de personella resurser som står till förfogande. Härför krävs bl. a. en kontinuerlig uppföljning och sakprövning av förutsättningarna hos var och en enskild att lösa befälsuppgifterna inom en högre befälsnivå.

Då utredningen i följande punkter (8.4.2–7) lägger fram skisser för befälsstrukturen inom de olika yrkesfacken inom flygvapnet sker detta med utgångspunkt i att följande måste tillgodoses

- rekryteringen av stambefäl bör bygga på värnplikt och den inledande delen av stambefälsutbildningen bör i möjlig utsträckning samordnas med värnpliktsutbildningen,
- kompetensbildningen inom normalutbildnings- och normalkarriärgångarna bör byggas upp genom omväxlande skolmässig teoretisk utbildning och praktisk tjänstgöring så att de genom tjänsteställningsbeslutet fastställda tidpunkterna för tjänsteställningsbefordran – och därmed övergångarna från en lägre till närmast högre kompetensnivå – kan innehållas,
- möjligheterna bör vidgas för varje enskild att i kraft av egen kapacitet och förmåga nå häremot svarande positioner inom organisationen varvid den enskildes förutsättningar för vidareutbildning och övergång till annan befälsgrupp bör klarläggas genom kontinuerlig uppföljning och sakprövning.

8.4.2 Regementsofficerare

Befälsuppgifterna i krig och fred på bataljonschefsnivå och högre nivåer är eller bör enligt utredningens mening i stor utsträckning kunna betraktas som möjliga att bestridas av färdigutbildade flygvapenregementsofficerare oavsett utbildningslinje eller tidigare tillhörighet till visst yrkesfack. Vid sidan av dessa befattningar av allmän eller gemensam karaktär finns emellertid ett antal som förutsätter att innehavaren har särskilt grundliga fackkunskaper. Exempel härpå är befattningarna för flygchef resp. vissa befattningar för sambandsregementsofficer.

Eftersom en stor del av uppgifterna för färdigutbildade flygvapenregementsofficerare kan anses obundna av utbildningslinjer och yrkesfack finner utredningen det praktiskt att redovisa den principiella uppbyggnaden av regementsofficersstrukturen gemensamt för hela regementsofficersgruppen inom flygvapnet. De organisatoriska utgångspunkterna för utredningens beräkningar är härvid att antalet uppgifter på B-nivå och högre nivåer i krig är ca 680 samt att tillgång på motsvarande antal kvalificerade uppgifter finns i fredsorganisationen.

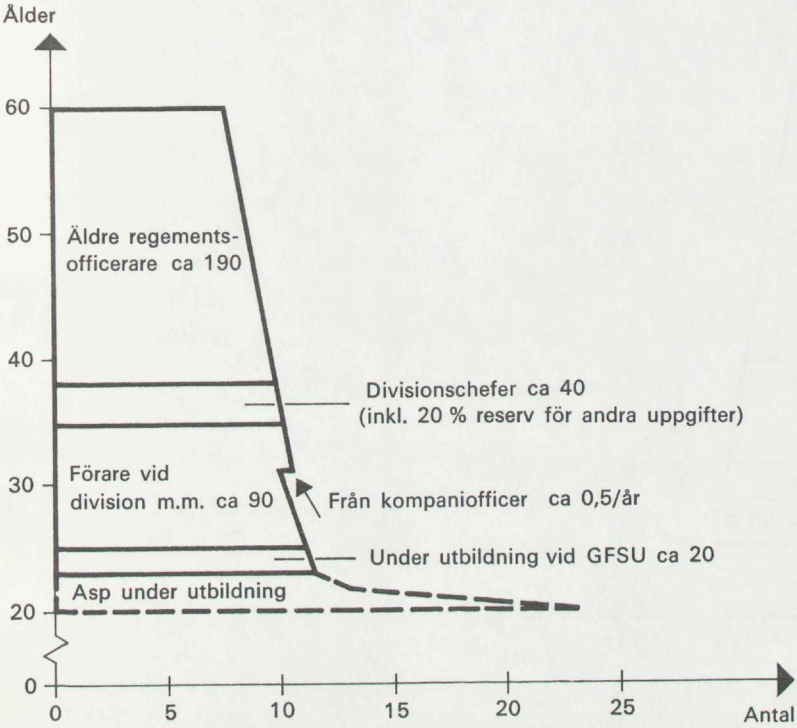
Som framgått av det föregående bör den externa rekryteringen och utbildningen till regementsofficer ske på två yrkeslinjer – en flygförarlinje samt en stridslednings- och luftbevakningslinje (strillinje).

Det primära målet för utbildningen på flygförarlinjen bör vara att bibringa regementsofficeren kompetens för divisionschefsbefattning (jfr kap. 10 i det följande). Som framgått av kapitel 5 måste det eftersträvas att utnyttja de färdigutbildade flygförarna för krigsplacering på krigsflygplan under längsta möjliga tid (under i genomsnitt minst 15 år). Den dyrbara och begränsade tillgången på flygtid på de moderna krigsflygplanen (flygplan 37) gör det nödvändigt att avpassa den årliga antagningen av regementsofficerare i flygtjänst så snävt som möjligt och så att någon egentlig överrekrytering till divisionschefsuppgifterna inte uppstår. Utredningen räknar därvid med att det är nödvändigt att man har en viss valmöjlighet efter bedömningen av de individuella kvalifikationerna för divisionschefsuppgifterna. Av denna anledning har utredningen beräknat att ca 20 % av regementsofficerarna i flygtjänst vid uppnådd B-nivå kommer att tas i anspråk för andra uppgifter än som divisionschef. Med divisionschefsuppgifterna jämställer utredningen i sina beräkningar i det följande ett mindre antal av de totalt ca 20 flyglärarruppgifter som utredningen bedömer böra bestridas av regementsofficerare. Det beräknade behovet av divisionschefer m. fl. (inkl. tillägg om 20 % för andra uppgifter) – totalt ca 40 regementsofficerare på B-nivå – bör ses som normerande skikt för de externt rekryterade regementsofficerarna i flygtjänst.

Utredningen räknar vidare med att övergång från kompaniofficer till regementsofficer i flygförartjänst i enstaka fall, dvs. då kompaniofficeren bedöms ha förutsättningar att senare bestrida uppgift som divisionschef, äger rum före 38 års ålder (jfr kap. 13, punkt 13.2.2 i det följande). Som framhållits i punkt 8.2.2 utgår utredningen vidare från att den civila luftfartens pilotrekrytering inte längre som f. n. sker huvudsakligen från flygvapnets krigsflygförare.

Med dessa utgångspunkter och beräkningsgrunder samt under förutsättning av jämn rekrytering, åldersfördelning och förtidsavgång kan tillgången på huvudsakligen externt rekryterade regementsofficerare inom facket flygtjänst schematiskt åskådliggöras enligt bild 8.1.

Bild 8.1 Diagram över regementsofficerare (huvuddelen externt rekryterad) inom facket flygtjänst

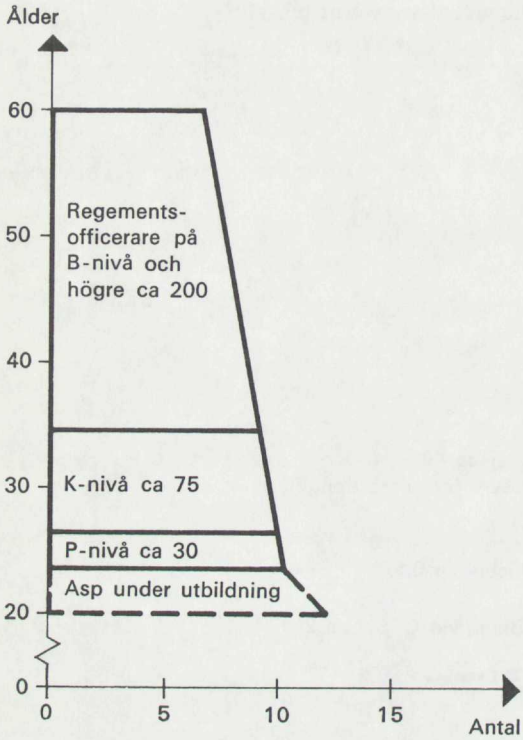


Av de i bild 8.1 angivna ca 90 förarna vid division m. m. bedöms ca 20 behöva tas i anspråk som flyglärare och som provflygare vid försökscentralen. De externt rekryterade regementsofficerarna (inkl. de kompaniofficerare som går över till regementsofficer under krigsplaceringstiden som krigsflygförare) kommer, som framgår av bild 8.1, att kunna bestrida totalt ca (40 + 190=) 230 av regementsofficersuppgifterna på B-nivå och högre nivåer i fredsorganisationen. Återstående ca (680 – 230=) 450 regementsofficersuppgifter på dessa nivåer måste sålunda besättas med externt rekryterade regementsofficerare från strillinjen och genom intern rekrytering.

Efter överväganden och detaljberäkningar av skilda alternativ för omfattning av extern resp. intern rekrytering till de nyssnämnda ca 450 regementsofficersuppgifterna har utredningen ansett sig böra räkna med att ca 200 uppgifter bör rekryteras externt med regementsofficerare från en strillinje. Till återstående ca 250 uppgifter bör enligt utredningens bedömning kunna påräknas intern rekrytering genom vidareutbildning av kompaniofficerare före övergång till regementsofficersgruppen.

Under förutsättning av jämn rekrytering, åldersfördelning och förtidsavgång kan tillgången på externt rekryterade regementsofficerare i facket striltjänst schematiskt åskådliggöras enligt bild 8.2.

Bild 8.2 Diagram över externt rekryterade regementsofficerare inom facket striltjänst



I anslutning till bild 8.2 får utredningen framhålla att bl. a. utbildningsekonomiska skäl talar för att den externa rekryteringen till regementsofficer i striltjänst normalt inte bör underskrida den i bilden angivna storleken.

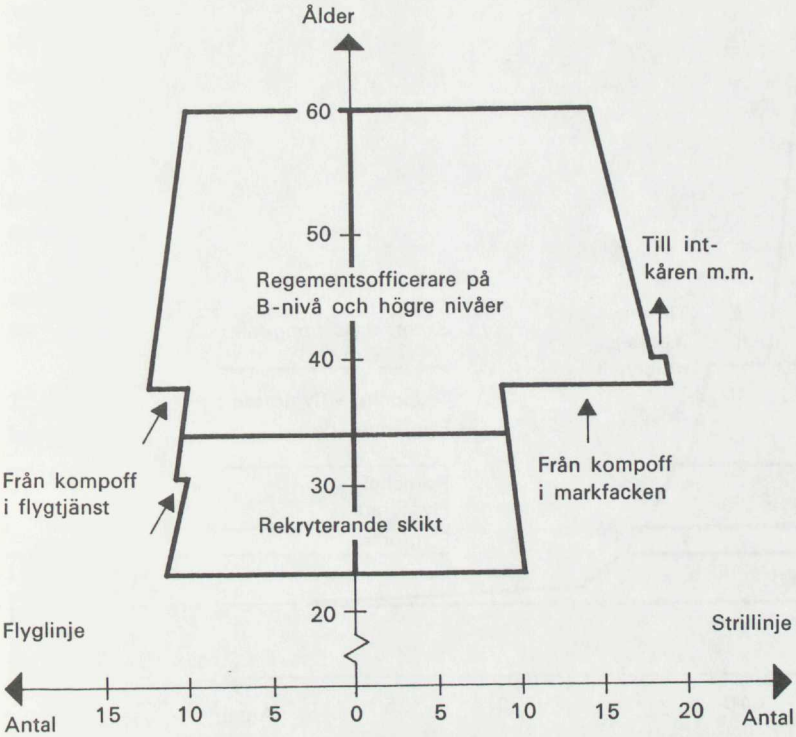
Utredningen redovisar också i bild 8.3 ett diagram över den totala tillgången i fred på regementsofficerare enligt det av utredningen disponerade beräkningsunderlaget. I diagrammet har – till skillnad mot principbilden i kapitel 7 (bild 7.4) – övergången från kompaniofficer till regementsofficer lagts in som en vågrät linje vid en bedömd genomsnittlig levnadsålder. Utredningen använder i bilderna i fortsättningen av detta kapitel samma schematiserade sätt att åskådliggöra övergång mellan olika befälsgrupper.

8.4.3 Flygfacket i övrigt

A. Allmänt

Som framgått av punkt 8.4.2 räknar utredningen med att ca två tredjedelar av antalet färdigutbildade flygförare vid divisionerna bör

Bild 8.3 Diagram över flygvapnets regementsofficerare i fredsorganisationen



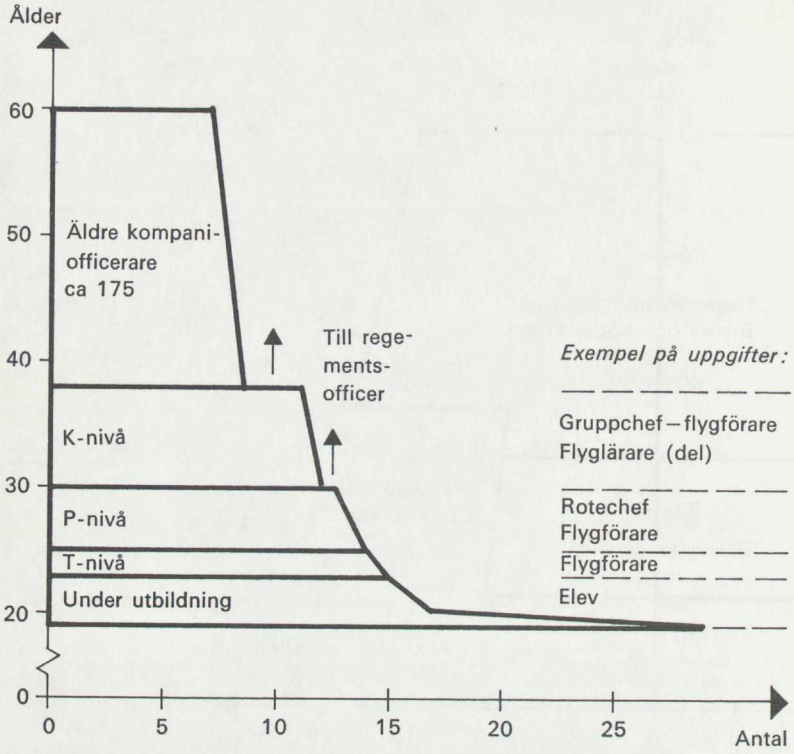
utgöras av kompaniofficerare i flygtjänst och att denna personalgrupp härutöver skall bestrida totalt 28 uppgifter för flyglärare. Under förutsättningen att 12 av de 28 flyglärarbefattningarna normalt tillsätts med kompaniofficer som ännu inte nått 38 års ålder och under förutsättning av jämn rekrytering, åldersfördelning och förtidsavgång kan tillgången på kompaniofficerare inom facket flygtjänst schematiskt åskådliggöras enligt bild 8.4. Ca 180 kompaniofficerare kommer att vara i åldersläget 38–60 år. De har då passerat den av utredningen beräknade genomsnittliga övre gränsen för förare av krigsflygplan[1] (jfr även vad utredningen i punkt 5.4.3 uttalat om det angelägna i att fortlöpande pröva lämpligheten av denna genomsnittliga övre åldersgräns). De bör då i fredsorganisationen beredas arbetsuppgifter som är lämpliga för äldre flygförarpersonal.

B. Arbetsuppgifter för äldre kompaniofficerare i facket flygtjänst

Det ter sig för utredningen naturligt att äldre kompaniofficerare i facket flygtjänst tas i anspråk för uppgifter i annan typ av flygtjänst –

[1] Utredningen räknar dock med att förare vid lätt attackdivision kan vara något äldre – ca 38–42 år.

Bild 8.4 Diagram över kompaniofficerare i flygförarfacket



flyglärare, transport-, helikopter- eller målflygförare, förare vid lätt attackdivision – och för uppgifter med nära anknytning till flygtjänsten t. ex. simulatorinstruktör, inom foto- och underrättelsetjänsten samt divisionsadjutant. Utredningen bedömer att det i flertalet av här aktuella uppgifter finns möjlighet att stå kvar till ca 55 års ålder. Härutöver bör även andra befattningar – t. ex. i stabs-, förvaltnings- eller expeditionstjänst – kunna komma i fråga för äldre flygförarpersonal.

Det organisatoriska läget beträffande de befattningar som är aktuella för äldre flygförare är alltjämt[1] oklart. Chefen för flygvapnet har i olika sammanhang bl. a. till Kungl. Maj:t anmält behov av 156 flygförare för transport-, helikopter- och målflygorganisationerna. Beslut i anledning av dessa förslag föreligger f. n. inte. Efter det att chefens för flygvapnet ursprungliga förslag till utformning av flygtransport-, helikopter- och målflygorganisationerna utarbetades har emellertid vissa beskärningar av flygvapnets fredsorganisation fastställts eller aktualiserats. Det synes numera stå klart att flygtransport- och målflygorganisationerna inte kommer att få den omfattning som tidigare planerats. Enligt underlag som tagits fram av dels försvarets rationaliseringsinstitut och chefen för

[1] Möjligheterna att bereda äldre flygförare lämpliga arbetsuppgifter har tidigare behandlats av utredningen i PM (Stencil Fö 1970:11) om långtidsanställning av fältflygare.

flygvapnet för uppbyggnad av målflygorganisation och flygtransportorganisation vid F 3, dels chefen för flygvapnet för flygtransportorganisation vid F 7 räknas sålunda med lägre antal flygförare vid dessa enheter än tidigare. Om det framräknade antalet flygförare i nämnda underlag kan betecknas som behov på längre sikt skulle behovet av förare för transport-, helikopter- och målflygorganisationerna vara 94. I chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag (1971.03.15) redovisades behov av bl. a. simulatorinstruktör, planerare (kompaniofficer) och flygförberedare (kompaniofficer) vid flottiljs flygavdelning samt behoven av kompaniofficerare i foto- och underrättelsetjänst.

Läget den 1 oktober 1972 i fråga om tjänster och personal samt anmälda behov av tjänster eller personal för transport-, helikopter- och målflyguppgifter sammanfattas i tabell 8.3.

Tabell 8.3 Sammanställning av tillgång på tjänster och personal samt behov av äldre flygförare (utom regementsofficerare)

	Transportflygförare		Helikopterförare	Målflygförare	Summa
I personalförteckning					
upptagna tjänster	13	29[1]	17	0	59
Faktiskt ianspråktagna tjänster	22		28	8	58
Ursprungligen anmält behov	62		52	42	156
Reducerat behov	21		52	21[2]	94

[1] Dessa tjänster (för kompaniofficer) är avsedda för såväl transportflygförare som helikopterförare.

[2] I FRI/CFV organisationsunderlag anges 13 målflygförare med anmärkning att denna behovssiffra förutsätter att AFT-personal härutöver utnyttjas i fred. Vidare anges att vid indragning av flottiljadministrationer och krigsdivisioner ev. övertalig flygande personal kan ersätta AFT-personalen. Chefen för flygvapnet har önskemål om ytterligare åtta förare (utöver 13). Denna utökning har inräknats i behovet 21 förare.

Som framgår av bilaga 13 har utredningen funnit att varje division (utom lätt attackdivision) bör tillföras en befattning för divisionsadjutant samt att det härutöver erfordras simulatorinstruktörer till samma antal som antalet divisioner (lätt attackdivision undantagen). Utredningen anser vidare att divisionsadjutanten i åtskilliga delar bör kunna åläggas arbetsuppgifter som enligt chefens för flygvapnet organisationsförslag kan antas komma att falla på flygförberedare inom flottiljs flygavdelning. Behovet av sistnämnda befattning bör därför enligt utredningens mening i huvudsak försvinna om varje division tillförs en divisionsadjutant.

Liksom då det gäller personalbehoven i övrigt inom flygvapnets fredsorganisationen har utredningen beräknat behovet av flyglärare, divisionsadjutant och simulatorinstruktör enligt det tidigare nämnda mindre organisationsalternativet (jfr punkt 8.2.1). Enligt uppgifter som under hand inhämtats från flygstaben har vidare framkommit att behovet av simulatorinstruktörer i chefens för flygvapnet organisationsförslag beräknats för ett större antal simulatorer än vad som numera beräknas kunna anskaffas. Utredningen räknar därför med följande behov av äldre kompaniofficerare som förare vid lätt attackdivision, flyglärare, divisionsadjutant, resp. simulatorinstruktör

förare vid lätt attackdivision	6
flyglärare	16[1]
divisionsadjutant	17
simulatorinstruktör	17
Summa	56

Utredningen utgår vidare från att ca 50 befattningar för kompanioffi-cerare i det av utredningen framräknade mindre organisationsalternativet (jfr punkt 8.2.1) bör kunna bestridas av äldre kompaniofficerare från facket flygtjänst. Exempel på sådana befattningar är bl. a. kompanioffi-cer i foto- eller underrättelsetjänst, planerare vid flygavdelning m. fl.

För äldre kompaniofficerare i facket flygtjänst skulle därmed stå till förfogande följande antal befattningar

transport-, helikopter- och målflygförare	59 – 156 (94)
förare vid lätt attackdivision, flyglärare, divisionsadjutant, simulatorinstruktör	56
övriga befattningar (bl. a. i stabs- och expeditionstjänst)	ca 50
Summa	ca 165 – 262 (200)

Utredningen utgår från att ytterligare ett antal befattningar (utöver det här angivna lägre antalet – 165) lämpade för äldre flygförarpersonal framdeles kommer att inrättas inom flygvapnet och vill här peka på att målflygorganisationen f. n. över huvud taget inte är tillgodosedd med tjänster och endast i liten utsträckning är tillgodosedd med personal. Med utgångspunkt i detta antagande finner utredningen det möjligt föreslå att nuvarande system med korttidsanställda fältflygare slutligt ersätts med ett system med långtidsanställda kompaniofficerare i flygtjänst. De äldre kompaniofficerarna inom flygförarfacket skulle därmed framdeles komma att utnyttjas enligt principer som åskådliggörs i bild 8.5.

Utredningen får vidare peka på att det beräknade antalet ca 180 äldre kompaniofficerare inom facket flygtjänst inte täcker det totalbehov om 262 (200) äldre förare som erhålls vid summering av samtliga anmälda personalbehov. Om samtliga de anmälda personalbehoven skall tillgodoses är det nödvändigt att grundutbilda personal (eller aspiranter som måste skiljas från fortsatt utbildning på krigsflygplan) för vissa av de anmälda uppgifterna, t. ex. transport- och/eller helikopterförare.

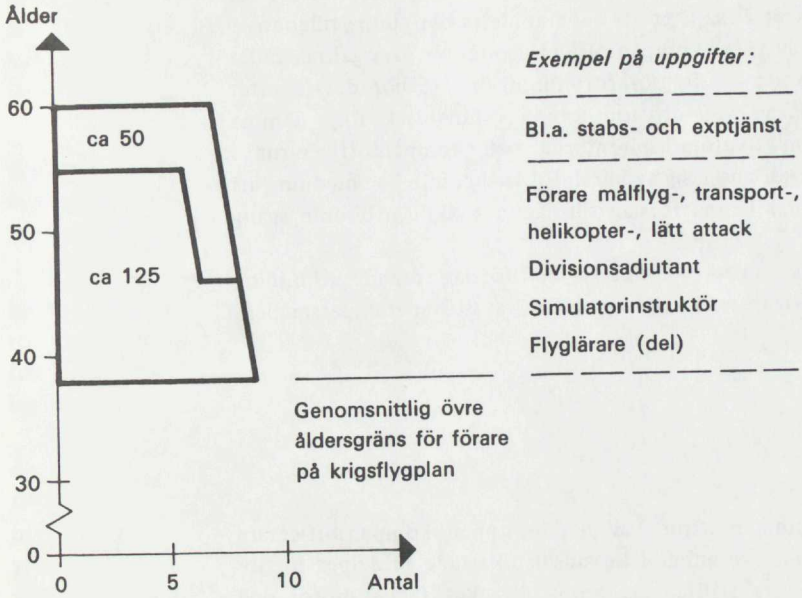
Utredningen får slutligen understryka att beräkningarna och överväganden i denna punkt uteslutande skett för en teoretisk princip- eller normalmodell som bl. a. förutsätter jämn rekrytering, åldersfördelning och förtidsavgång inom flygförarfacket.

C. Flygnavigatörer

Som framgått av kapitel 6 (punkt 6.3.4) kommer det även på 1980-talet och framdeles, trots att attack- och spaningsdivisionerna då har utrustats

[1] Härtill kommer 12 flygförare (kompaniofficerare) under 38 års ålder.

Bild 8.5 Principiellt utnyttjande i fredsorganisationen av äldre kompaniofficerare i facket flygtjänst



med ensitsiga flygplan, att finnas kvar ett mindre behov av flygnavigatörer (yrkesbefäl) för lätt attackdivision samt inom flygtransport-, helikopter- och målflygorganisationerna. Nuvarande tillgång på personal och tjänster samt det av chefen för flygvapnet anmälda behovet i fredsorganisationen av flygnavigatörer framgår av tabell 8.4.

Utredningen har konstaterat att nuvarande tillgång på utbildade flygnavigatörer (kompaniofficerare) i fred bör kunna täcka behovet av flygnavigatörer vid lätt attackdivision ca 15 år framåt (övre åldersgräns vid 42 år) samt vid flygtransport-, helikopter- och målflygorganisationerna ca 20 år framåt (övre åldersgräns vid 55 år).

Tabell 8.4 Sammanställning av tillgång på tjänster och personal samt behov av flygnavigatörer

	Attack- och spanings-divisioner	Lätt attack-division	Flygtransportorganisationen	Helikopterorganisationen	Målflygorganisationen	Summa
I personalförteckning upptagna tjänster[1]	37[2]+(71)	0	6	1+(12)	1+(2)	45+(85)
Faktiskt ianspråktagna tjänster[1]	26[2]+(50)	2	7	13	3+(2)	51+(52)
Anmält behov	1	5	15	15	6	42

[1] Antal utom parentes = kompaniofficer
Antal inom parentes = flygnavigatör (korttidsanställd)
[2] Varav en i E 1 stab.

Om ytterligare ett antal korttidsanställda flygnavigatörer får anställning som kompaniofficerare förbättras utgångsläget ytterligare. Utredningen anser att behovet i fredsorganisationen av kompaniofficerare för flygnavigatörsuppgifter är så litet att det framdeles bör kunna tillgodoses genom omskolning av t. ex. kompaniofficersaspiranter som gallras under ett relativt sent skede av flygförarutbildningen. De bör därvid efter flygnavigatörsutbildning vid division kunna i huvudsak följa samma utbildningsgång som flygföraraspiranterna och kompaniofficerarna i flygtjänst. Utredningen anser sig av här anförda skäl inte ha anledning att närmare överväga eller lämna förslag till någon särskild utbildningsgång för flygnavigatörer.

Utredningen återkommer i kapitel 16 med förslag rörande utbildning m. m. för de flygnavigatörer i krig som erfordras utöver stampersonalen.

8.4.4 Markfacken i övrigt

A. Allmänt

Uppbyggnad och sammansättning av befälsgruppen kompaniofficerare synes generellt kunna ske enligt i huvudsak likartade principer för de skilda markfacken – dvs. strilfacket, sambandsfacket, facket motor- och räddningstjänst samt facket teknisk tjänst. Det samma gäller även för den principiella uppbyggnaden och sammansättningen av befälsgruppen plutonsofficerare inom nyssnämnda yrkesfack. Utredningen redovisar därför i det följande sina förslag rörande kompaniofficerare samlade i en punkt (punkt B) och rörande plutonsofficerare i en punkt (punkt C).

B. Kompaniofficerare

Utredningens organisatoriska underlag ger vid handen att uppbyggnaden av kompaniofficersgruppen i yrkesfacken striltjänst och sambandstjänst måste ske med utgångspunkt i att det i fredsorganisationen måste finnas tillgång till ett visst preciserat antal yrkesofficerare på K- och P-nivå i aktuellt yrkesfack om det skall vara möjligt att tillgodose det krigsorganisatoriska behovet (inkl. mobiliseringsreserv) av yrkesofficerare på nämnda nivåer inom samma yrkesfack. Det ungefärliga antal uppgifter i fredsorganisationen som bör vara disponibelt är härvid följande

för kompaniofficer i facket	på nivå K	på nivå P
striltjänst	ca 320	ca 100
sambandstjänst	ca 95	ca 30

Kompaniofficerarna i yrkesfacket motor- och räddningstjänst föreslås krigsplacerade i befattningar som inte har direkt anknytning till fredsuppgifterna. Sammansättningen av denna befälsgrupp blir följaktligen beroende av fredsorganisationens behov av kompaniofficerare med denna yrkesinriktning. Även för yrkesfacket teknisk tjänst finner utredningen att fredsorganisationens personalkrav blir styrande för

sammansättningen av kompaniofficersgruppen. Utredningens underlag visar nämligen att behovet av kompaniofficerare på K-nivå i fred inom detta yrkesfack överstiger krigsorganisationens behov av yrkesofficerare på denna nivå. Det ungefärliga antalet uppgifter i fredsorganisationen som bör bestridas av kompaniofficerare från de sistnämnda två yrkesfacken är följande

kompaniofficer i facket	på nivå K	på nivå P
motor- och räddningstjänst	ca 65	ca 20
teknisk tjänst	ca 465	ca 130

Utredningen redovisar i tabell 8.5 ett överslagsmässigt exempel på hur kompaniofficerarna i markfacken med de nyssnämnda utgångspunkterna rörande krigs- och fredsorganisationerna kan fördelas på uppgifter i en fredsorganisation med struktur och omfattning som utredningens underlag uppvisar.

Härutöver bör äldre kompaniofficerare från samtliga yrkesfack bestrida ytterligare ca 25 av de totalt ca 200 befattningarna[1] i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst (jfr punkt 8.3.3 i det föregående) inom flygvapnets fredsorganisation vilka inte kan hänföras till visst yrkesfack. Sistnämnda ca 25 uppgifter har av utredningen fördelats på yrkesfacken enligt följande

strilfacket	9
sambandsfacket	3
facket motor- och räddningstjänst	2
facket teknisk tjänst	12

Med de i det föregående redovisade utgångspunkterna och under förutsättning av jämn rekrytering, åldersfördelning och förtidsavgång kan tillgången på kompaniofficerare i markfacken schematiskt åskådliggöras enligt bilderna 8.6–8.9.

Eftersom ett mindre antal av kompaniofficerarna i teknisk tjänst har avgångsålder vid 63 år kommer en schematisk bild över denna befälsgrupp att något avvika från diagrammen för övriga kompaniofficersgrupper. Utredningen räknar vidare med att personal i teknisk tjänst normalt inte går över till t. ex. intendenturkåren eller annan för krigsmakten gemensam specialkår.

Av diagrammet över kompaniofficerare i teknisk tjänst framgår även den ungefärliga proportionen mellan kompaniofficersaspiranter från de två fackområdena flygplan och elektro.

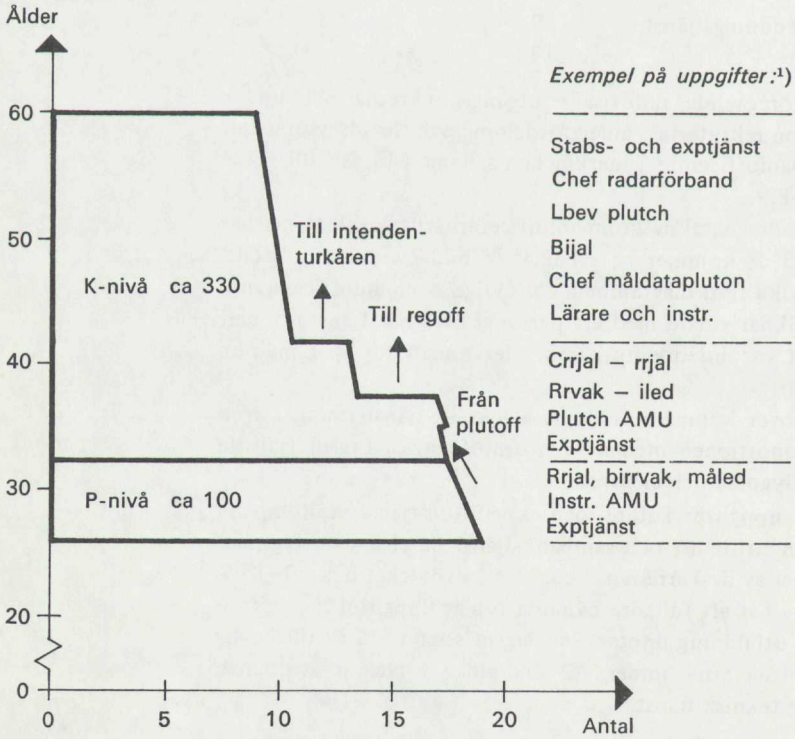
Fördelningen av uppgifter i stabs- och expeditionstjänst på kompaniofficerarna i facken striltjänst och sambandstjänst innebär överslagsmässigt att de under del av livskarriären – ca 30 % i strilfacket och 10–15 % i sambandsfacket – har att fullgöra nämnda typ av uppgifter. Uppgifterna i allmänmilitär utbildning upptar överslagsmässigt 15 % av tillgänglig tid för kompaniofficerarna under 42 års ålder i facken striltjänst, sambandstjänst och teknisk tjänst.

[1] Av dessa återfinns 127 i tabell 8.5 medan ca 50 tagits i anspråk för äldre kompaniofficerare i flygförarfacket (jfr punkt 8.4.3 B i det föregående).

Tabell 8.5 Exempel på kompaniofficerarnas fördelning på uppgifter i fredsorganisationen

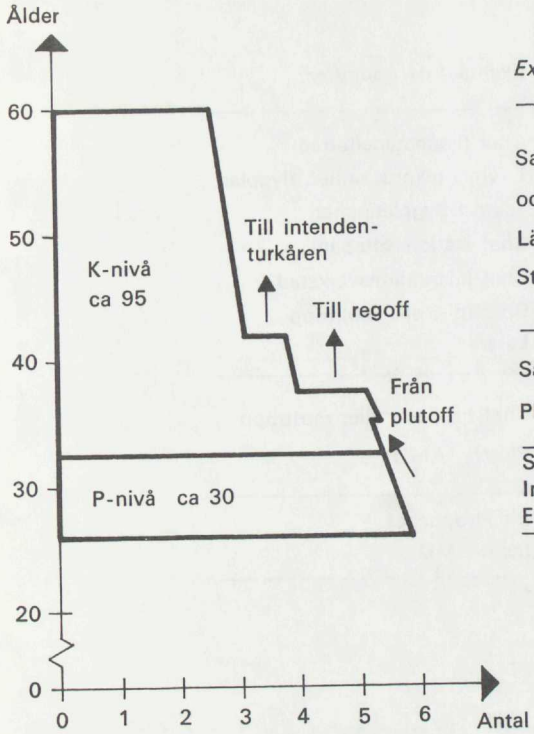
Uppgift m. m. i fredsorganisationen	Antal i yrkesfacket								Antal totalt	
	striltjänst		sambands-tjänst		motor- och räddningstjänst		teknisk tjänst			
På nivå	K	P	K	P	K	P	K	P	K	P
Fackbundna uppgifter (inkl. läraruppgifter)	190	40	77	20	55	18	412	100	734	178
Uppgifter i AMU	26	9	8	3	9		31	12	74	24
Stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst	90	30	4	3	0	0	0	0	94	33
Elever vid skolor	2	18	0	3	0	3	2	12	4	36
Reserv för sjukdom m. m.	12	3	4	1	3	1	20	6	39	11
Summa ca	320	100	95	30	67	22	465	130	950	280
Totalantal kompoff ca	420		125		90		595		1 230	

Bild 8.6 Diagram över kompaniofficerare i facket striltjänst



[1] Förkortningarnas innebörd framgår av bilaga 2.

Bild 8.7 Diagram över kompaniofficerare i sambandstjänst



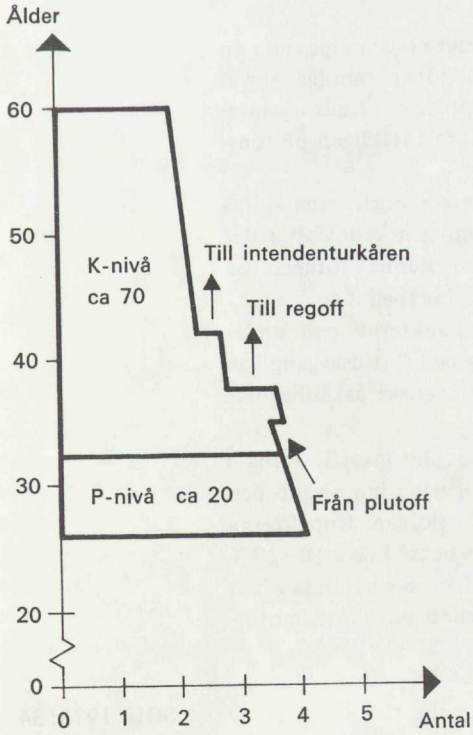
Exempel på uppgifter:

Sambandsbefäl vid staber och förband
Lärare
Stabs- och exptjänst

Sambandsbefäl vid förband
Plutch AMU

Sambandsbefäl vid förband
Instr. AMU
Exptjänst

Bild 8.8 Diagram över kompaniofficerare i facket motor- och räddningstjänst

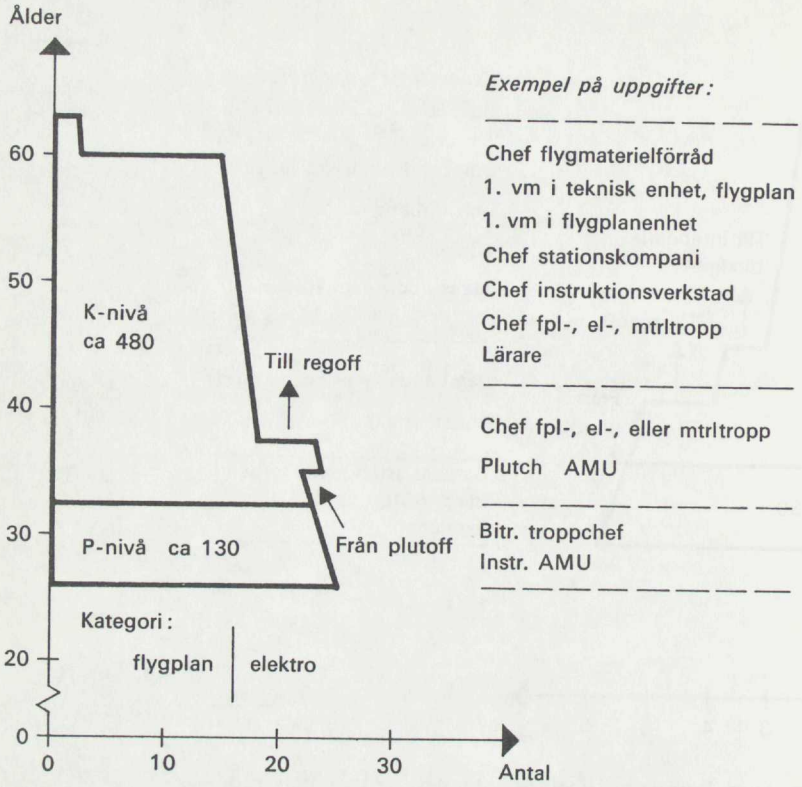


Exempel på uppgifter:

Chef flygfälts- och transportpluton
Utbildningsledare
Brandchef
Lärare i markstrid och befälsutbildning

Plutch AMU
Stf plutch AMU

Bild 8.9 Diagram över kompaniofficerare i facket teknisk tjänst



C. Plutonsofficerare

Som framgått av punkt 8.3.4 i det föregående är det nödvändigt vidta en rad åtgärder för att bereda de för krigsorganisationen oundgängligen erforderliga yrkesofficerarna på T-nivå lämpliga uppgifter i fredsorganisationen. De åtgärder som härvid är aktuella berör huvudsakligen plutonsofficerarna i striltjänst och teknisk tjänst.

Under förutsättning att de i punkt 8.3.4 skisserade åtgärderna vidtas och med de utgångspunkter i övrigt som utredningen redovisat i det föregående bör plutonsofficerarna i markfacken kunna fördelas på uppgifter i fredsorganisationen i stort enligt exempel i tabell 8.6.

Med de i det föregående redovisade utgångspunkterna och under förutsättning av jämn rekrytering, åldersfördelning och förtidsavgång kan tillgången på plutonsofficerare i markfacken schematiskt åskådliggöras enligt bilderna 8.10–8.13.

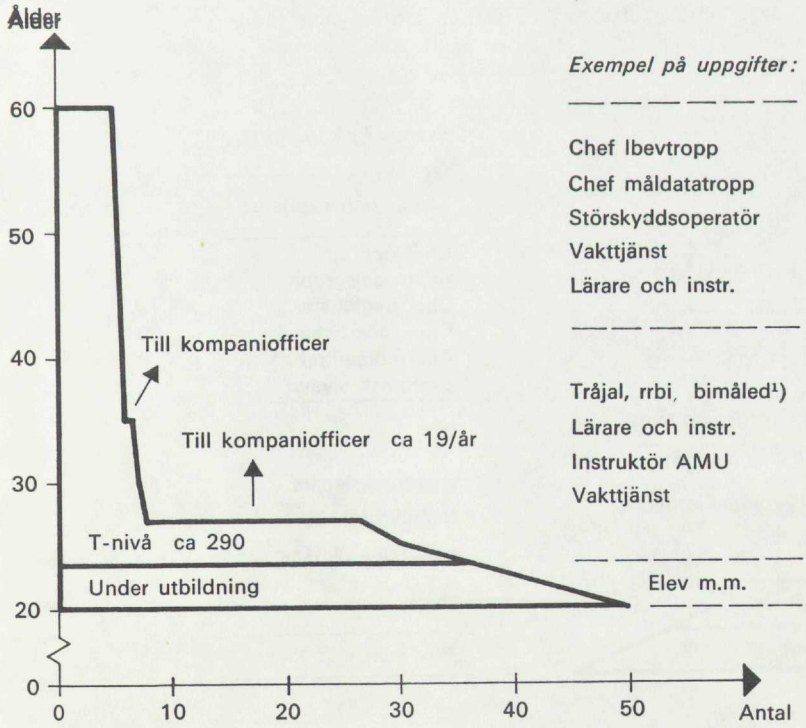
Enligt utredningens överslagsberäkningar måste plutonsofficerarna i strilfacket 10–20 % av tiden på T-nivån fullgöra uppgifter inom vakt- och bevakningstjänsten företrädesvis i anslutning till strilorgan. Uppgifterna som instruktör i allmänmilitär utbildning beräknas också kräva 10–20 % av plutonsofficerens tjänstgöringstid intill 42 års ålder. Sistnämnda gäller även för plutonsofficerarna i övriga yrkesfack – sambandstjänst, motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst.

Tabell 8.6 Exempel på plutonsofficerarnas fördelning på uppgifter i fredsorganisationen

Uppgift m. m. i fredsorganisationen	Antal i yrkesfacket				Antal totalt
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst	
Fackbundna uppgifter (inkl. lärar- och instruktörsuppgifter)	175	57	190	863	1 285
Uppgifter i AMU	26	6	19	119	170
Central tillsyn	–	–	–	150	150
Verkstadstjänst (inom avdelning 6)	–	–	–	118	118
Stabs- och expeditionstjänst	5	2	25	20	52
Vakttjänst	52[1]	0	0	105	157
Elever vid skolor[2]	22	7	6	40	75
Reserv för sjukdom m. m.	11	3	11	55	80
Summa	291	75	251	1 470	2 087

[1] Främst vid strilobjekt.
[2] Elever vid främst KOS 1 och POS 3 (jfr även kap. 12).

Bild 8.10 Diagram över plutonsofficerare i facket striltjänst



[1] Förkortningarnas innebörd framgår av bilaga 2.

Bild 8.11 Diagram över plutonsofficerare i facket sambandstjänst

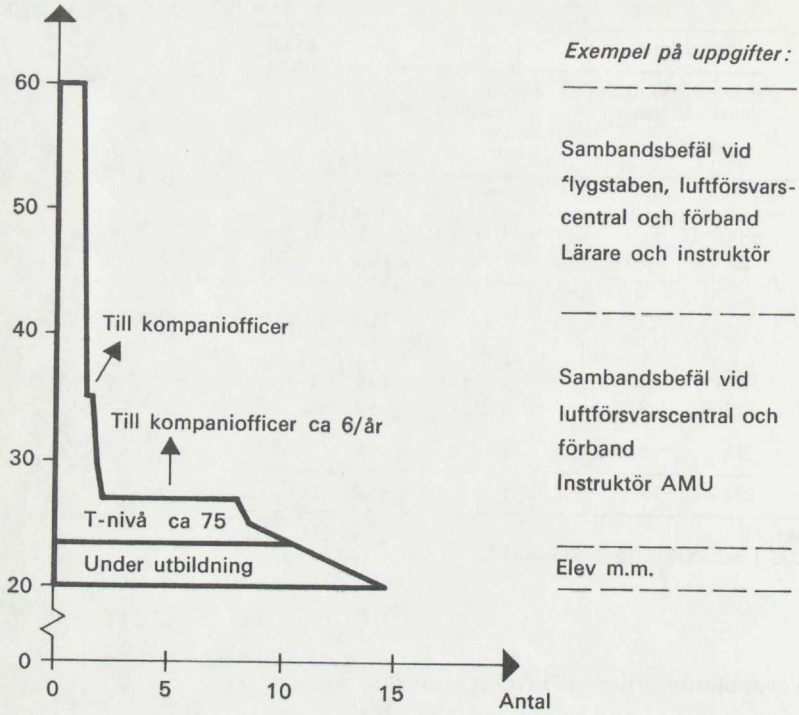


Bild 8.12 Diagram över plutonsofficerare i facket motor- och räddningstjänst

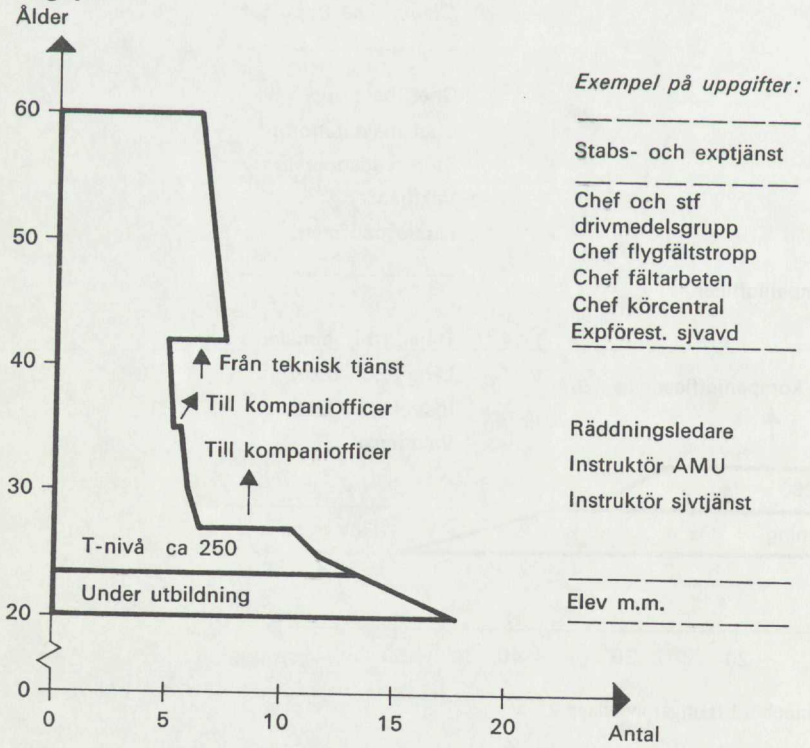
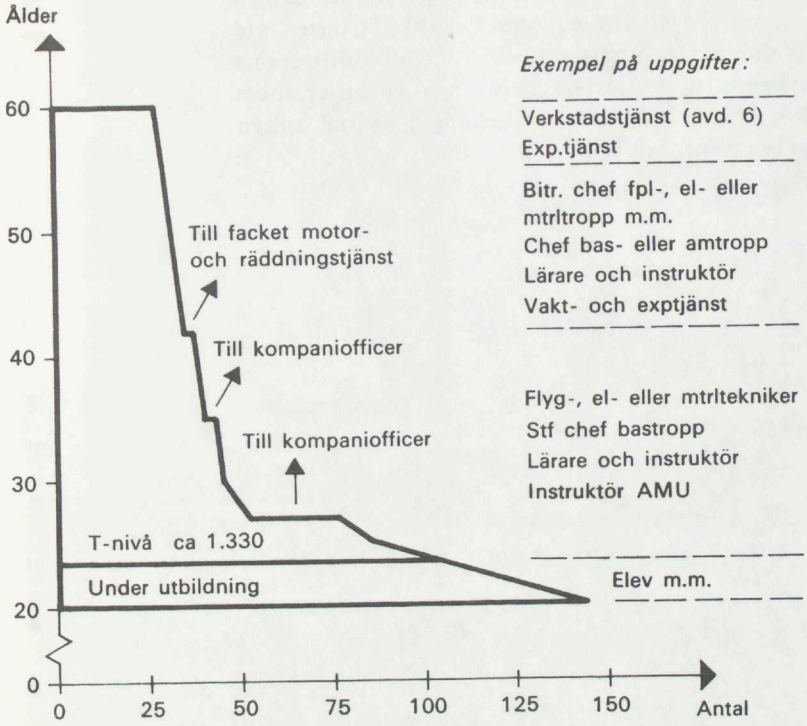


Bild 8.13 Diagram över plutonsofficerare i facket teknisk tjänst



Uppgifterna i fredsorganisationen i transport- och fältarbetstjänst – totalt ca 65 – bör enligt utredningens mening kunna bestridas av plutonsofficer från alternativt facket motor- och räddningstjänst eller teknisk tjänst. I bild 8.12 redovisar utredningen samtliga dessa uppgifter i diagrammet över plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst varvid förutsätts att två-tre plutonsofficerare per år i åldern 40–45 år går över från uppgifter i teknisk tjänst till uppgifter (chef fältarbeten enligt den terminologi som använts i chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag) i transport- och fältarbetstjänst.

Som framgått av punkt 8.3.4 bör äldre plutonsofficerare (i det ungefärliga åldersläget 55–60 år) i facket teknisk tjänst beredas arbetsuppgifter antingen i stabs- och expeditionstjänst – överslagsmässigt ca 20 man – eller inom flottiljverkstäderna (avdelning 6) – ca 120 plutonsofficerare.

Utöver den växling mellan renodlade yrkesfackuppgifter och uppgifter som instruktörer i allmänmilitär utbildning som utredningen föreslår för alla plutonsofficerare intill 40–45-årsåldern tillkommer att plutonsofficerarna i teknisk tjänst också måste växla mellan uppgifter inom denna och uppgifter inom vakt-(bevaknings-) och expeditionstjänst. Sistnämnda växling mellan uppgifter är för plutonsofficerarna i teknisk tjänst aktuell fr. o. m. 40–45 års ålder. Överslagsmässigt kommer plutonsofficerarna i

detta yrkesfack att fullgöra vakt- eller expeditionsuppgifter något mer än 20 % av tillgänglig tid mellan 42 och 55 års ålder.

Uppgifterna i central tillsyn betraktar utredningen som likvärdiga med plutonsofficerarnas uppgifter inom t. ex. den tekniska tjänsten vid baskompanierna. Utredningen förutsätter dock att plutonsofficerarna cirkulerar mellan uppgifterna i baskompanierna och uppgifter inom central tillsyn. Härvid synes lämpligt att placering i central tillsyn begränsas till perioder om två-tre år.

9 Allmänna mål för rekrytering och utbildning

9.1 *Inledning*

9.1.1 Allmänna utgångsvärden

Av utredningens överväganden och slutsatser i kapitel 7 rörande rekryteringsprinciper och befälsstruktur har framgått att rekrytering och utbildning av yrkesbefäl vid flygvapnet, inom ramen för den gemensamma identiteten yrkesofficer, bör ha följande primära mål

- *regementsofficerare:* kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefs(B-)nivå och högre nivåer
- *kompaniofficerare:* kompetens för uppgifter i krig och fred på kompanichefs(K-)nivå samt
- *plutonsofficerare:* kompetens för uppgifter i krig och fred på troppchefs(T-)nivå.

Utredningen har också i kapitel 7 redovisat de faktorer – åldersaspekterna i krig och fred, ekonomiska aspekter m. m. – som gör det nödvändigt att bygga upp en förhållandevis snabb kompetensbildning till uppgifterna i krig och fred på bataljonschefsnivå och högre nivåer. I samma kapitel har också framhållits betydelsen av att personal på kompanichefsnivån besitter stor yrkesskicklighet och grundlig yrkeserfarenhet. Detta leder till slutsatsen att särskild uppmärksamhet måste ägnas åt urval av elever och den kompetensgivande utbildning som skall föra upp eleverna till kompanichefsnivån.

Utredningens slutsatser i kapitel 7 rörande principerna för rekrytering av yrkesofficerare vid flygvapnet kan sammanfattas enligt tabell 9.1.

Tabell 9.1 Principerna för rekrytering av yrkesofficerare vid flygvapnet

Extern rekrytering	Intern rekrytering
Regementsofficerare (huvuddelen)	Regementsofficerare (viss del)
Kompaniofficerare i flygtjänst (alla)	Kompaniofficerare i stril-, sambands-, motor- och räddnings- samt teknisk tjänst (alla)
Plutonsofficerare (alla)	

9.1.2 Vissa definitioner m. m.

Eftersom utredningen funnit att huvuddelen av flygvapnets behov av yrkesofficerare normalt bör tillgodoses genom dels extern rekrytering till regementsofficerare, kompaniofficerare i flygtjänst och plutonsofficerare, dels intern rekrytering till kompaniofficerare i marktjänst finner utredningen det naturligt att för dessa utbildningsgångar använda begreppet *normalutbildningsgångar*[1]. Som framgått av det föregående (jfr kapitel 7 och tabell 9.1) har utredningen vidare funnit att det vid sidan av de normala utbildnings- och karriärgångarna till regementsofficer resp. kompaniofficer måste finnas möjlighet för varje yrkesofficer att nå den ställning inom befälsstrukturen som svarar mot hans verkliga förutsättningar. Varje därtill lämpad yrkesofficer i en lägre kompetensgrupp bör således ha möjligheter att gå över till en högre kompetensgrupp. Denna typ av internrekrytering benämner utredningen i det följande *sneddning*. Den som på så sätt gått från en befälsgrupp till en annan skall dock ha samma kompetens som den som följt normalutbildningsgången. Utredningen återkommer i avsnitt 9.11 med vissa allmänna riktlinjer för sneddning.

De normalutbildningsgångar som utredningen har anledning att behandla är följande:

Till *bataljonschefsnivån (B-nivån)*

i flygfacket: normalutbildningsgång för regementsofficerare i flygförartjänst
i strilfacket: normalutbildningsgång för regementsofficerare i striltjänst.

Till *kompanichefsnivån (K-nivån)*

i flygfacket: normalutbildningsgång för kompaniofficerare i flygförartjänst
i markfacken: normalutbildningsgång för kompaniofficerare i
striltjänst,
sambandstjänst,
motor- och räddningstjänst samt
teknisk tjänst.

Till *troppchefsnivån (T-nivån)*

i markfacken: normalutbildningsgång för plutonsofficerare i
striltjänst,
sambandstjänst,
motor- och räddningstjänst samt
teknisk tjänst.

Innan utredningen i de följande avsnitten närmare går in på frågor rörande normalutbildningsgångarnas principiella uppbyggnad och utbildningsfrågor av gemensam natur finner utredningen det vara lämpligt att

[1] I begreppet normalutbildningsgång innefattar utredningen all utbildning, såväl skolmässig som praktisk, fram till ett för varje kompetensgrupp och yrkesfack bestämt mål.

redovisa innebörden i ytterligare ett antal begrepp som utnyttjas i den fortsatta framställningen.

Utöver och vid sidan av den obligatoriska kompetensgivande utbildningen (jfr föregående avsnitt) förekommer och erfordras även framdeles en omfattande utbildning. Man kan här särskilja utbildning som, utan att ingå i normalutbildningsgång, ändå syftar till höjning av befälsnivån. Sådan kompetensgivande utbildning kan avse antingen utbildning för högre nivå än bataljonschefsnivån (B-nivån) eller utgöra ett villkor för att den enskilde skall kunna gå över från en kompetensgrupp till en annan (villkor för sneddning). Utredningen benämner fortsättningsvis denna typ av kompetenshöjande utbildning *vidareutbildning*. Eftersom utbildningen av plutonsofficer till kompaniofficer är ett led i den normala kompaniofficersutbildningen behandlar utredningen denna del av utbildningen i kapitel 12 Rekrytering och utbildning av övrig personal i markfacken. All utbildning i övrigt som hänger samman med övergång från en befälsgrupp till en annan (sneddning) behandlas däremot samlat i ett kapitel – kap. 13 Vidareutbildning och övergång mellan olika yrkesofficersgrupper (sneddning). Den vidareutbildning av regementsofficerare som äger rum vid högre kurs vid militärhögskolan (MHS/FHK) berörs i kapitel 10 i det följande. På vidareutbildningen av regementsofficerare vid försvarshögskolan (FHS) finner utredningen inte anledning att i det följande framföra några synpunkter.

Inom flygvapnet förekommer en omfattande *specialutbildning* på materielslag eller för byte av befattningar, stundom fördjupad om befattningsbytet även innebär byte av yrkesfack. I begreppet specialutbildning inbegriper utredningen materielutbildning och befattningsutbildning utöver den som bedrivs inom ramen för normalutbildningsgångarna. Utredningen har inte ansett sig ha anledning att detaljstudera specialutbildningen inom flygvapnet. I kapitel 14 i det följande lämnas emellertid en viss översikt över f. n. förekommande utbildning av denna typ. Vidare belyses vilka förändringar i stort som blir aktuella vid genomförande av utredningens förslag rörande normalutbildningsgångarna m. m.

Utredningen anser sig slutligen kunna konstatera att det för all fast anställd personal allmänt erfordras utbildning för att vidmakthålla personalens yrkeskunnande med hänsyn till taktisk, teknisk, administrativ m. m. utveckling. Behovet av sådan utbildning synes mera framträdande bl. a. efter höjningen av avgångsåldrarna för militär personal. Utbildning med detta syfte benämner utredningen i det följande *fortbildning*. Frågor om fortbildning behandlar utredningen i kapitel 14.

9.2 *Extern rekrytering – Antagningskrav*

9.2.1 Allmänt

MTU har i det föregående (kapitel 5) som sin principiella uppfattning framfört att det synes angeläget att bygga upp rekryterings- och utbildningsvägarna för stambefäl så att den utbildning som ges inom det allmänna skolväsendet tas till vara på bästa sätt för att därigenom hushålla med flygvapnets resurser. Vidare har framhållits att det ter sig

naturligt att flygvapnets, liksom övriga försvarsgrenars, rekrytering sker i princip inom ramen för värnplikten.

Målet för rekrytering av aspiranter till yrkesofficersutbildning vid flygvapnet måste sammanfattat vara att säkerställa att flygvapnet får tillräckligt antal sökande med erforderliga befälsanlag, intellektuella och karaktärsmässiga förutsättningar samt lämplig skolmässig bakgrund. Utredningen redovisar i det följande sin syn på vissa frågor rörande rekryteringsunderlaget och rekryteringen. Härmed avses bl. a. kraven på befälslämplighet och förkunskaper främst i allmänna läroämnen samt behovet av rekryteringsbredd för att medge tillräckliga urvalsmöjligheter.

9.2.2 Kraven på befälslämplighet

I befälsuppgiften intar delrollen att vara chef en dominerande plats. Chefskap måste avkrävas varje yrkesofficer inom flygvapnet, oavsett kompetensnivå och yrkesfack. Grunden för chefskap är de naturliga befälsanlag som finns hos individen och som endast till del kan utvecklas genom utbildning. Ett första krav för antagning till flygvapnets olika linjer av stambefälsutbildning är alltså kravet på befälslämplighet. Härmed begränsas emellertid antalet individer som kan komma i fråga för utbildning till stambefäl om samtidigt restriktioner i andra avseenden måste ställas upp. Detta måste motverkas genom att ge rekryteringsbasen sådan bredd att erforderligt urval av befälslämpliga blir möjligt. Den enskildes befälsanlag och befälslämplighet måste emellertid även fortsättningsvis kontinuerligt följas upp och prövas så att ett tillfredsställande urval av befälslämpliga elever (aspiranter) erhålls. Den urvalsprocess som är nödvändig för att vid den grundläggande stambefälsutbildningens slut få erforderligt antal väl kvalificerade yrkesofficerare talar således mot snäva begränsningar av rekryteringsunderlaget, t. ex. i form av oeftergivligt krav att sökande skall ha gått genom en bestämd gymnasielinje.

De synpunkter på befälsanlag och befälslämplighet som utredningen i det föregående framhållit då det gäller stambefälsrekryteringen vid flygvapnet gäller i princip även för reservbefälsrekryteringen och – i tillämpliga delar – uttagningen av övrigt värnpliktsbefäl.

Rekrytering till yrkesbefäl och reservbefäl inom ramen för värnplikten bör för flertalet yrkeslinjer inom flygvapnet kunna ge ett breddat rekryteringsunderlag samtidigt som möjligheter öppnas att stimulera lämpade värnpliktiga att söka stam- eller reservbefälsutbildning. Rekrytering i princip inom ramen för värnplikten och samordning av grundutbildningen av stam- och reservbefäl med värnpliktsutbildningen ger som framhållits i kapitel 5 (punkt 5.4.2) även andra betydelsefulla fördelar. MTU finner skälen för rekrytering inom ramen för värnplikten till yrkesbefäl och reservbefäl inom flygvapnet starka. MTU föreslår därför att flygvapnets stambefäls- och reservbefälsrekrytering sker inom ramen för värnplikten. I anslutning härtill ter det sig naturligt att flygvapnet drar nytta av den prövningsverksamhet i fråga om bedömning av de värnpliktigas befälslämplighet som äger rum vid inskrivningen av värnpliktiga.

Det synes härvid lämpligt att generellt utgå från att rekryteringen till

regementsofficerslinjerna bör inriktas på den del av värnpliktskontingenten som vid inskrivningen eller senare bedöms som särskilt befälslämplig, dvs. på dem som blir bedömda som lämpade som plutonsbefäl.

För övriga linjer i flygvapnets stambefälsutbildning synes rekryteringen i princip böra bygga på lägst gruppbefälslämplighet.

9.2.3 Kraven på förkunskaper i allmänna läroämnen

Utredningen har i det föregående pekat på att det av ekonomiska skäl är angeläget att bygga upp rekryterings- och utbildningsvägarna så att den utbildning som ges inom det allmänna skolväsendet tas till vara på bästa sätt. Samtidigt är det nödvändigt att välja sådan bredd för rekryteringen att flygvapnet tillförsäkras tillräckliga urvalsmöjligheter bland sökande med positiv befälsskattning.

Det svenska skolväsendets utveckling möjliggör att den övervägande delen – ca 90 % – av all ungdom går genom någon av den sammanhållna gymnasieskolans utbildningslinjer. Mot bakgrund härav ter det sig möjligt utgå från att rekryteringen i princip kan grundas på värnpliktiga med genomgången lägst två-årig gymnasial utbildning. Det nya skolsystemet är rikt differentierat, vilket i och för sig ger ökade möjligheter att rekrytera aspiranter från linjer i gymnasieskolan så att behovet av kompletterande utbildning i allmänna läroämnen blir litet. Varje åldersklass värnpliktiga som gått genom gymnasial utbildning måste emellertid förutsättas ha varit fördelad på flertalet linjer av gymnasieskolan. Val av en enstaka gymnasielinje som grund för rekrytering till en viss befälsgrupp eller ett visst militärt yrkesfack kan därför komma att ge ett ganska snävt rekryteringsunderlag. Det kan därför visa sig nödvändigt för att säkerställa stambefälsrekryteringen vid flygvapnet att bredda rekryteringsbasen så att den omfattar flera gymnasielinjer och vid behov även ungdom med enbart genomgången grundskola. Samtidigt måste då accepteras att aspiranterna uppvisar stora variationer i fråga om förkunskaper och att del av aspiranterna måste komplettera dessa.

A. Nuvarande antagningskrav

Enligt nu gällande bestämmelser krävs för antagning som regementsofficersaspirant (oavsett utbildningslinje) genomgången fullständig studiekurs vid årskurs 3 i gymnasieskolan med lägst medelbetyg 2,3. Slutbetyg bör finnas i matematik och fysik. Sökande som inte uppfyller önskemålen om slutbetyg i matematik och/eller fysik kan bli antagen om han i övrigt bedöms särskilt lämplig. Komplettering av kunskaperna sker i sådana fall före regementsofficersexamen (jfr avsnitt 9.9 i det följande).

För antagning till plutonsofficersutbildning eller som fältflygarelev krävs f. n. endast genomgången obligatorisk skola. Som hjälptekniker antas f. n. värnpliktig som med godkända vitsord gått genom verkstadsskola eller fullgjort praktisk verkstadstjänst under sammanlagt minst tre år och fullgjort grundutbildningen vid flygvapnet, eller annan utbildning som chefen för flygvapnet bestämmer. I utbildningsgångarna till plutonsofficer, fältflygare och flygtekniker är f. n. inlagd en relativt omfattande, kompletterande utbildning i allmänna läroämnen (jfr avsnitt 9.9 i det följande).

B. Överväganden och slutsatser

Utgångspunkter för bedömning och klarläggande av vilka krav på eller önskemål om förkunskaper i allmänna läroämnen m. m. som bör ställas på de sökande till yrkesofficersutbildningen vid flygvapnet måste vara de krav befälsyrket sammantaget ställer på kunskaper. Utredningen anser sig här i viss utsträckning kunna skilja mellan krav av allmän natur, som knyter an till yrkesofficerens roller som chef och ledare resp. instruktör och lärare (utbildare), och krav som är avhängiga av yrkesofficerens roll som specialist och fackman.

I chefs- och utbildarrollerna ställer befälsuppgifterna krav främst på en allmän kunskapsbakgrund som kan hänföras till ämnen av typen svenska, historia och samhällskunskap, pedagogik och psykologi m. fl. Yrkesofficerens roll som specialist och fackman ställer inom flygvapnet ofta särskilda krav på kunskaper i matematik och fysik. Goda kunskaper i dessa ämnen är inom vissa utbildningsgångar ett villkor för att eleverna skall kunna tillgodogöra sig utbildningen – främst den tekniskt betonade yrkesutbildningen.

Utredningen har efter ingående undersökningar och överväganden rörande dels kraven på kunskaper för yrkesofficerare på skilda nivåer och i olika fack, dels innehållet i olika gymnasielinjer, dels slutligen kraven på tillräcklig rekryteringsbredd resp. önskemålet om rimlig ekonomi i utbildningen kommit fram till att normalutbildningsgångarna bör bygga på extern rekrytering från de linjer i gymnasieskolan som framgår av tabell 9.2.

Av tabell 9.2 framgår också att utredningens förslag rörande normalutbildningsgångarna till yrkesofficerare vid flygvapnet förutsätter ändrad inriktning av flygvapnets rekryteringsverksamhet mot ungdom som går

Tabell 9.2 Gymnasielinjer som bedöms böra utgöra grund för normalutbildningsgångarna

Normalutbildningsgång för	Normallinje (fullständig studiekurs) vid rekryteringen
Regementsofficerare (oavsett fack)	3-årig naturvetenskaplig eller genomgången årskurs 3 av 4-årig teknisk linje (med lägst betyget 2 i matematik och fysik)
Kompaniofficerare i flygförartjänst	2-årig teknisk (med lägst betyget 2 i matematik och fysik), social eller ekonomisk linje (med lägst betyget 2 i svenska och engelska)
Plutonsofficerare i striltjänst	”
Plutonsofficerare i sambandstjänst resp. i motor- och räddningstjänst	2-årig gymnasielinje oavsett inriktning
Plutonsofficerare i teknisk tjänst	
kategori ”flygplan”	Gren för flygmekaniker inom fordonsteknisk linje
kategori ”elektro”	Teleteknisk variant av elteknisk gren inom 2-årig teknisk linje.

genom gymnasial utbildning. Enligt utredningens mening är detta en åtgärd som från effektivitetssynpunkt bör vidtas från första möjliga tidpunkt i syfte att undvika tidigare rekryteringssvårigheter (jfr kap. 4, punkt 4.10.2). Enligt vad utredningen under hand inhämtat pågår f. n. viss översyn inom flygvapnet av rekryteringsbroschyrer m. m.

Utredningen redovisar i det följande (avsnitt 9.9) behovet i normalutbildningsgångarna av utbildning i allmänna läroämnen för att yrkesofficerarna före den skolmässiga utbildningens slut skall ha nått erforderlig kunskapsnivå i allmänna läroämnen. Utredningens val av gymnasielinjer som grund för de olika normalutbildningsgångarna har, som antytts i det föregående, skett med utgångspunkt i antagandet att en kvantitativt tillräcklig rekrytering för att medge erforderligt, allsidigt urval skall kunna erhållas från dessa gymnasielinjer. Utredningen lämnar i avsnitt 9.3 i det följande sin syn på förutsättningarna för flygvapnet att tillgodose behoven av yrkesofficersaspiranter genom rekrytering från de i tabell 9.2 angivna gymnasielinjerna.

9.2.4 Gränsdragning värnpliktsverket – flygvapnets uttagningskommission

F. n. sker såsom framgått av kapitel 4 uttagning av flertalet elever (aspiranter) till stam- resp. reservbefälsutbildning vid flygvapnet genom försorg av en särskild, i flygstaben inrättad uttagningskommission (UTK). Utredningens förslag i punkt 9.2.1 innebär att antagning av aspiranter vid flygvapnet fortsättningsvis föregås av eller – för dem som före inskrivningen ansöker om yrkesofficersutbildning – sker i samband med inskrivning i värnpliktsverkets regi varvid samtidigt bedömning av den värnpliktiges befälslämplighet äger rum.

F. n. åvilar emellertid UTK även att göra en prövning av den sökandes lämplighet för vissa typer av befattningar eller yrkesuppgifter, t. ex. flygförare eller inom stridsledningstjänst, delvis med hjälp av särskilda anlagstester m. m. som tagits fram för detta ändamål. Särskilt proven före uttagning av flygföraraspiranter är av stor omfattning. Bl. a. ingår begåvningsbedömning, prov på simultankapacitet, koordinations- och reaktionsförmåga, kartläggning av personlighetsegenskaper såsom stabilitet och stresstolerans samt motivationsbedömning. Med ledning av resultaten av nämnda prov m. m. samt övriga data såsom skol- och arbetsbetyg gör UTK en preliminär uttagning av flygföraraspiranter. Godkända sökande går därefter före slutlig antagning genom dels en medicinsk undersökning, dels ett särskilt test av lämpligheten för flygutbildning (Defense Mechanism Test).

Utredningen, som särskilt övervägt frågan om hur gränsen bör dras mellan värnpliktsverket och flygvapnets uttagningskommission då det gäller antagning av aspiranter till stam- resp. reservbefälsutbildning vid flygvapnet, finner det angeläget att flygvapnet systematiskt utnyttjar den information som inskrivningsväsendet kan ge. Det är emellertid enligt utredningens uppfattning nödvändigt att flygvapnet även framdeles har en särskild organisation för anlags- och urvalsprövning av aspiranter. Det förefaller även lämpligt att samma prövningsinstans svarar för erforderlig,

systematiserad uppföljning av aspiranterna och därutöver också har hand om den uppföljning och urvalsprövning som erfordras för att inom den av utredningen förordade befälsstrukturen tillgodose det ökade antalet övergångar (sneddning) mellan olika befälsgrupper.

Utredningen föreslår att flygvapnets externa rekrytering fortsättningsvis sker inom ramen för värnplikten varvid förutsätts att den som antas som aspirant är inskriven som värnpliktig och har bedömts befälslämplig.[1] För de ynglingar som före inskrivningen ansökt eller i samband med denna uttalar önskemål om utbildning till yrkes- eller reservbefäl vid flygvapnet bör antagningsprövningen ske i anslutning till inskrivningsförrättningen. Den särskilda anlags- och urvalsprövning som kan vara nödvändig utöver vad som ingår i inskrivningsförfarandet och som kan avse såväl urval m. m. i anslutning till extern rekrytering som fortsatt uppföljning och urval före karriärövergång (sneddning) bör liksom tidigare ske i flygvapnets regi. För sistnämnda uppgifter synes flygvapnets uttagningskommission väl lämpad.

9.2.5 Sammanfattning m. m.

Utredningen vill sammanfattningsvis framhålla att rekryteringen måste inriktas med hänsyn till yrkets krav. Vid urvalet av sökande måste stor vikt läggas vid den sökandes befälslämplighet samt förutsättningar och förmåga att tillgodogöra sig utbildning och kunskaper.

I yrkesofficerens tre roller krävs – utöver befälsanlag och studielämplighet – förkunskaper i svenska, historia och samhällskunskap för såväl ledarrollen (chefsuppgifterna) som utbildarrollen. I fack- (specialist-) rollen krävs i vissa fack särskilda förkunskaper i matematik och fysik.

Normalutbildningsgångarna bör bygga på rekrytering från gymnasielinjer enligt tabell 9.2 i det föregående.

Målet för rekryteringen bör vara att få aspiranter med

- erforderliga befälsanlag och motivation samt fysiska och övriga psykiska förutsättningar för officersyrket samt
- erforderliga förkunskaper i allmänna läroämnen så att behovet av kompletterande utbildning i allmänna läroämnen kan hållas nere.

Utredningen vill slutligen framhålla att det synes väsentligt att framdeles inrikta rekryteringsansträngningarna mot de linjer i gymnasieskolan som ger de lämpligaste förkunskaperna för yrkesofficersutbildningens skilda utbildningslinjer.

9.3 *Rekryteringsförutsättningar*

Utredningen har i tabell 9.2 under punkt 9.2 i det föregående redovisat vilka linjer i gymnasieskolan som bör ses som normallinjer vid den externa rekryteringen till de skilda yrkesfacken inom flygvapnet. Utredningen lämnar i det följande sin syn på förutsättningarna att

[1] MTU förutsätter här att möjlighet måste föreligga att – liksom hitintills – efter godkänd provtjänstgöring och efter frivilligt åtagande föra över värnpliktig, som inte uppfyllt kraven för uttagning till gruppchefsutbildning eller plutonsbefälsutbildning vid inskrivningen, till gruppchefs- eller plutonsbefälsutbildning.

tillgodose flygvapnets behov av yrkesofficersaspiranter genom rekrytering från dessa gymnasielinjer.

9.3.1 Rekrytering av regementsofficersaspiranter i flygtjänst

Underlag för utredningens bedömning av rekryteringsförutsättningarna har varit rekryteringsutfallet för regementsofficersaspiranter på flyglinjen för antagningsåren 1967–1971. Utredningen har bl. a. undersökt de antagnas gymnasiala bakgrund och genomförd utbildning fram till krigsplacering som krigsflygförare (för de senare åren bedömd utveckling fram till krigsflygförare). Det har härvid visat sig att det hittills aktuella årliga behovet av nytillförsel av regementsofficerare färdiga för krigsplacering som krigsflygförare till något över 40 % kunnat fyllas (beräknas kunna fyllas) med sökande som vid antagning hade en gymnasial bakgrund motsvarande genomgången årskurs 3 av nuvarande naturvetenskapliga/tekniska linjer. Om hänsyn endast tas till de två senaste åren bedöms andelen med sådan bakgrund bli något högre.

Framtida behov av nytillförsel av regementsofficerare färdiga för krigsplacering som krigsflygförare har av utredningen beräknats utgöra 40 % av motsvarande behov för antagningsåren 1967–1971. Detta antal ryms således inom procentandelen krigsplaceringslämpade förare med avsedd gymnasielinje för antagningsåren 1967–1971.

Mot bakgrund av de senaste årens rekryteringserfarenheter och bedömd organisationsutveckling bör enligt utredningens mening kunna förutsättas att huvuddelen av regementsofficerarna i flygtjänst framdeles normalt kan rekryteras med aspiranter med genomgången årskurs 3 av naturvetenskaplig/teknisk gymnasielinje.

9.3.2 Rekrytering av regementsofficersaspiranter i striltjänst

Enligt nuvarande bestämmelser krävs för antagning som regementsofficer på marklinjen genomgången fullständig studiekurs vid årskurs 3 i gymnasieskolan. Slutbetyg bör finnas i matematik och fysik. Utredningen har undersökt rekryteringsutfallet för åren 1970–1972 med avseende på de antagnas gymnasiala grund. Resultatet härav framgår av tabell 9.3.

Av tabellen framgår att nära 90 % (28 av 32) av antalet antagna haft en

Tabell 9.3 Årligt rekryteringsbehov samt gymnasial bakgrund för de som antagits som regementsofficersaspiranter på marklinjen under åren 1970–1972

År	Behov	Antal antagna	Gymnasial bakgrund			
			3 Na/Te	3 Sh	3 Hum	Övrigt
1970	10	9	8	1		
1971	15	13	11	1		1[1]
1972	10	10	8	1	1	
	35	32	27	3	1	1[1]

[1] Reallinjens biologiska gren.

gymnasial bakgrund motsvarande genomgången årskurs 3 av nuvarande naturvetenskapliga/tekniska linjer. Detta motsvarar 80 % av rekryteringsbehovet.

Då behovet inte kommer att öka ger rekryteringserfarenheterna från de studerade åren stöd för utredningens bedömning att tre-årig naturvetenskaplig eller fyra-årig teknisk linje i gymnasieskolan kan utgöra grund för normalutbildningsgången för regementsofficer i striltjänst.

9.3.3 Rekrytering av kompaniofficersaspiranter i flygtjänst

Motsvarande underlag som i punkt 9.3.1 för bedömning av förutsättningarna att rekrytera aspiranter till kompaniofficersutbildningen i flygtjänst föreligger inte. Detta hänger samman med dels de förändringar som skett inom det allmänna skolväsendet, dels de förändringar i rekryteringssituationen som övergång från fältflygarsystemet till ett system med långtidsanställda kompaniofficerare i flygförartjänst bedöms medföra.

De nyssnämnda förändringarna och det framdeles avsevärt minskade rekryteringsbehovet (långtidsanställning och minskad organisation) tyder dock enligt utredningens mening på att tillräckligt rekryteringsunderlag skall kunna erhållas från de två-åriga teoretiskt inriktade gymnasielinjerna (social, ekonomisk, teknisk linje). Härutöver kan ev. påräknas någon sökande med genomgången tre-årig gymnasielinje.

För samtliga kompaniofficersaspiranter (utom ev. aspiranter från 3-årig naturvetenskaplig/teknisk/samhällsvetenskaplig linje) föreligger behov av utbildning i allmänna läroämnen om totalt ca 440 timmar (jfr punkt 9.9.2 D i det följande).

9.3.4 Rekrytering av plutonsofficersaspiranter

I punkt 9.2 i det föregående har utredningen föreslagit att plutonsofficersaspiranter till alla yrkesfack inom flygvapnet skall rekryteras med elever från gymnasieskolan. Detta innebär genomgripande förändringar i förhållande till dagens rekryteringsprinciper.

A. Plutonsofficersaspiranter i striltjänst

Bland dem som rekryterats till plutonsofficersaspiranter i striltjänst de senaste åren har endast ett fåtal som allmän bakgrund haft fackskola eller motsvarande. Flygvapnet har emellertid i sitt rekryteringsarbete inte inriktat sig på ungdom med gymnasial utbildning utan i första hand vänt sig till elever med grundskola som bakgrund. Utredningen anser det inte osannolikt att man bland de enligt skolöverstyrelsens prognos ca 10 000 manliga eleverna på angivna (jfr tabell 9.2) gymnasielinjer skall kunna rekrytera ca 50 plutonsofficersaspiranter i striltjänst.

B. Plutonsofficersaspiranter i sambandstjänst samt i motor- och räddningstjänst

För utbildning till plutonsofficerare i sambands- resp. motor- och räddningstjänst skall enligt utredningens förslag i punkt 9.2 rekryteras elever med fullständig studiekurs på två-årigt gymnasium oavsett linje.

Flygvapnet har tidigare för rekrytering av aspiranter i sambandstjänst i huvudsak vänt sig till elever med grundskola. Facket motor- och räddningstjänst är nytt. Erfarenheter från rekryteringsutfall som kan ligga till grund för bedömning av de framtida förutsättningarna att rekrytera till dessa två yrkesfack saknas därför. Utredningen har i stället valt att grunda sitt bedömande på en jämförelse mellan behovet av aspiranter i de två facken och den av skolöverstyrelsen prognosticerade tillgången på elever som gått genom två-årigt gymnasium på någon av de två-åriga linjerna utom de teoretiska.

Till facket sambandstjänst erfordras med det av utredningen använda organisatoriska underlaget en årlig rekrytering av ca 15 och till facket motor- och räddningstjänst ca 20 aspiranter. Dessa antal skall ställas mot ett årligt antal manliga elever av ungefär 20 000–25 000 vid de aktuella gymnasielinjerna. Utredningen bedömer därför rekryteringsförutsättningarna som goda och att de, jämfört med nuläget, i vart fall inte försämras genom den förändrade inriktningen av rekryteringen.

C. Plutonsofficersaspiranter i teknisk tjänst

Plutonsofficersaspiranter i teknisk tjänst skall enligt utredningens förslag rekryteras från två specificerade gymnasielinjer nämligen till kategorin "flygplan" från fordonsteknisk linje, gren för flygmekaniker och kategorin "elektro" från teknisk linje, elteknisk gren, teleteknisk variant. Till resp. kategori erfordras enligt utredningens beräkningar en årlig rekrytering av ca 110 resp. 35 aspiranter.

I dag förekommer den fordonstekniska linjen, gren för flygmekaniker endast vid en undervisningsanstalt, nämligen vid Johannisbergsskolan i Västerås. Den årliga kapaciteten vid denna skola är ca 80 elever. F. n. finns inte några planer på en utökning av antalet elever vid denna gymnasiegren. Utav de ca 80 eleverna vid skolan har ca 20 beräknats täcka det civila behovet av flygmekaniker. Flygvapnet kan således rekrytera högst ca 60 plutonsofficersaspiranter i teknisk tjänst varje år från denna gymnasiegren. Detta täcker emellertid inte det av utredningen framräknade behovet av ca 110 aspiranter. Åtgärder måste därför vidtas för att täcka bristen.

För utredningen ter det sig angeläget att rekrytering av aspiranter i teknisk tjänst kan ske från denna del av gymnasieskolan. En utbyggnad av utbildningskapaciteten med ytterligare ca 50 elever per år synes härvid vara den bästa lösningen.

Om detta inte är möjligt måste rekryteringen ske från andra delar av gymnasieskolan och kompletteringsutbildning ges i flygvapnets regi. De linjer som närmast uppfyller de krav som ställs på en plutonsofficersaspirant i teknisk tjänst är härvid övriga grenar på den fordonstekniska linjen

och i andra hand vissa grenar på den verkstadstekniska linjen (gren för verkstadsmekaniker och gren för plåt- och svetsmekaniker). Dessa grenar ger ett rekryteringsunderlag av storleksordningen 7 000–8 000 elever från vilka resterande ca 50 plutonsofficersaspiranter skall rekryteras.

Mot denna bakgrund ter sig möjligheterna att få erforderligt antal aspiranter goda. Det måste emellertid observeras att om en utbyggnad av den fordonstekniska linjens flygmekanikergren inte sker kommer ett avsevärt behov av kompletteringsutbildning att föreligga då det gäller aspiranter i facket teknisk tjänst.

Rekryteringen av plutonsofficersaspiranter i teknisk tjänst kategorin "elektro" skall enligt utredningens mening normalt ske från den teletekniska varianten av den eltekniska grenen inom den två-åriga tekniska linjen. Det beräknade antalet manliga elever på specificerade varianter är ca 1 100 per år. Mot detta ställs flygvapnets behov av ca 35 aspiranter per år.

Utredningen bedömer att rekryteringsförutsättningarna ter sig rimliga mot bakgrund av den gymnasiala utbildningens nära anknytning till den kommande utbildningen i flygvapnet och den goda utbildning som "elektro"teknikern får i flygvapnet.

Skulle inte behovet av plutonsofficersaspiranter i teknisk tjänst i kategorin "elektro" kunna fyllas från denna linje synes det utredningen lämpligast att rekrytera resterande behov från den två-åriga el-teletekniska linjen varvid mot bakgrund av elevantalet på denna linje (ca 3 500) rekryteringsförutsättningarna får betecknas som relativt goda. I sådana fall erfordras dock en inom flygvapnet anordnad kompletteringsutbildning.

9.3.5 Alternativa rekryteringsvägar

De i punkterna 9.3.1–9.3.4 gjorda bedömningarna av förutsättningarna för rekrytering från vissa bestämda gymnasielinjer är i viss mån osäkra. Detta hänger bl. a. samman med osäkerhet om framtida elevtillströmning till aktuella linjer i gymnasieskolan samt om flygvapnets framtida organisation och därmed sammanhängande rekryteringsbehov.

Valet av gymnasielinje (jfr tabell 9.2 i det föregående) som grund för utredningens förslag i kapitlen 10–12 till normalutbildningsgångar utesluter dock inte möjligheten att, främst i en bristsituation, anta aspiranter även från gymnasielinjer som ger mera begränsade förkunskaper i de för yrkesofficeren viktigaste läroämnena än de i tabell 9.2 redovisade linjerna eller från grundskolan. Om så blir nödvändigt måste emellertid den antagne aspiranten därvid få en komplettering av förkunskaperna utöver den utbildning i allmänna läroämnen som utredningen lagt in i aktuell normalutbildningsgång. Utredningen belyser bl. a. dessa frågor i avsnitt 9.10 i det följande.

Utredningen finner också att osäkerheten i bedömningarna av rekryteringsförutsättningarna talar för att bestämmelser för antagning av aspiranter till yrkesofficersutbildning utformas så att antagande myndighet har dispensmöjligheter i erforderlig utsträckning.

Även den olösta frågan om den civila luftfartens rekrytering har starkt

samband med flygvapnets rekryteringsbehov. Också denna fråga bidrar till osäkerheten i bedömning av flygvapnets rekryteringsförutsättningar på flygförarsidan. Utredningen finner det nödvändigt att i det följande – och efter framläggande av förslag (i kapitel 10) rörande normalutbildningsgångar för regements- och kompaniofficerare i flygförartjänst – särskilt överväga behovet av åtgärder för att flygvapnet framdeles på bästa sätt skall kunna dra nytta av det faktiska rekryteringsutfallet av flygföraraspiranter. Utredningens överväganden och förslag i detta hänseende redovisas i kapitel 10 (avsnitt 10.7).

9.4 *Normalutbildningsgångar m. m.*

9.4.1 Allmänt

Som framhållits i det föregående måste normalutbildningsgångarna för yrkesbefälet leda fram till följande befälsnivåer i krig och fred för yrkesofficerarna

- regementsofficerare – bataljonschefsnivå (B-nivå)
- kompaniofficerare – kompanichefsnivå (K-nivå) och
- plutonsofficerare – troppchefsnivå (T-nivå)

Kompetensbildningen för yrkesofficerarna bör i princip inriktas så att varje yrkesofficer vid varje tidpunkt av den kompetensgivande utbildningen – i detta begrepp innefattar utredningen såväl skolmässig utbildning som praktisk tjänstgöring – kan göra en effektiv insats i de tre rollerna, chef, fackman och utbildare inom såväl krigs- som fredsorganisationen. Varje normalutbildningsgång måste därför byggas upp så att yrkesofficeren bibringas de kunskaper och den rutin som erfordras för att lösa uppgifterna i var och en av de nyssnämnda delrollerna i såväl krigs- som fredsorganisationen. I varje normalutbildningsgång måste av dessa skäl ingå, och särskild uppmärksamhet ägnas åt, följande huvudgrupper av utbildning

- allmänmilitär utbildning
- ledar- och lärarutbildning och
- fackutbildning.

Som ett stöd för undervisning för ledar- och läraruppgifterna samt ofta för undervisningen i fackämnen kan i vissa fall krävas komplettering av kunskaper som erhållits inom det allmänna skolväsendet. Komplettering kan också erfordras i de fall då aspiranterna inte har den allmänna kunskapsbakgrund som fordras för att de senare på godtagbart sätt skall kunna lösa yrkesofficersuppgifterna i krig och fred. I sådana fall finner utredningen det nödvändigt att i normalutbildningsgången också lägga in utbildning i allmänna läroämnen.

Eftersom utredningen anser att man generellt sett bör ställa samma krav på alla yrkesofficerare på en viss befälsnivå inom flygvapnet i fråga om allmänmilitärt kunnande[1] samt ledar- och lärarförmåga är det naturligt att utredningen behandlar allmänmilitär utbildning samt ledar-

[1] Som redan framgått av kapitel 5 motiverar dock flygtidsaspekterna att vissa avsteg från denna regel görs för flygförarpersonalen.

och lärarutbildningen samlat i detta kapitel (avsnitten 9.5 och 9.6). Vidare framförs i det följande (avsnitt 9.7) vissa allmänna synpunkter på fackutbildningen. Även utbildningen i allmänna läroämnen är av gemensam natur och berör i åtskilliga fall mer än ett yrkesfack. Även denna utbildning behandlas därför samlat i detta kapitel (avsnitt 9.9).

9.4.2 Behovet av "vapenofficersskolor"[1]

Som framgått av det föregående (bl. a. kap. 5) har utredningen generellt funnit att flygvapnets yrkesofficersutbildning bör förstärkas då det gäller allmänmilitär utbildning och ledar- och lärarutbildning. Förstärkningen är enligt utredningens mening aktuell i fråga om såväl teoretiska (skolmässiga) kunskaper som praktisk tillämpning. Utredningen har som närmare framgår av den följande framställningen (avsnitten 9.5–9.9) funnit att det totala utbildningsomfånget inom de skilda normalutbildningsgångarna med de föreslagna förstärkningarna blir så stort att utbildningen framdeles bör delas upp på ett större antal skolmässiga skeden än tidigare. Utredningen föreslår därför i det följande tillkomst av ett antal nya skolmässiga skeden inom normalutbildningsgångarna.

I normalutbildningsgångarna till regementsofficer resp. kompaniofficer har utredningen särskilt övervägt frågan om behovet av en "vapenofficersskola" för att ernå en logisk kompetenstillväxt till slutmålet B- resp. K-nivån för resp. kompetensgrupp. Utredningen har härvid funnit att sådana skolor[2] bör tillkomma i normalutbildningsgångarna för markfacken.

För flygförarfacket har utredningen funnit att krigsflygförarnas behov av kontinuerlig flygträning medför att en i och för sig principiellt önskvärd "vapenofficersskola" inte bör tillkomma. För flygförarfacket föreslår utredningen i det följande (jfr kap. 10) en kompetenstillväxt med obligatorisk divisionschefs- resp. gruppchefskurs under tiden för förarnas krigsplacering vid division. Utbildningsgångarna för flygförare avviker således något från de som gäller för motsvarande kompetensgrupper i markfacken.

9.4.3 Principiell uppbyggnad av normalutbildningsgångarna

Utredningen anser att all kompetensbildning, oavsett inriktning mot nivå, måste präglas av en systematisk växling mellan *skolmässig utbildning* vid ett antal kurser eller skolor och *praktisk tjänstgöring* i befattningar såväl inom freds- som krigsorganisationen.

Varje utbildningsväg som skall leda fram till någon av de nyssnämnda kompetensnivåerna (B, K resp. T) måste alltså omfatta ett antal skeden av omväxlande skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring. Det är i detta sammanhang av vikt att konstatera att den samlade yrkeskompeten-

[1] Med "vapenofficersskolor" avser MTU här närmast en motsvarighet till arméns truppslagsskolor och marinens vapenofficersskolor.

[2] Benämns i det följande regementsofficersskola 3 (ROS 3) resp. kompaniofficersskola 2 (KOS 2).

sen måste sättas samman av dessa två komponenter och att man följaktligen inte kan ge avkall på kravet på praktisk tjänstgöring utan att resultatet i fråga om yrkesskicklighet blir sämre. Behovet att i varje utbildningsgång varva skolmässig utbildning med praktisk tjänstgöring medför att det även för uppgifter som ställer samtidiga krav på kvalificerad kompetens och hög fysisk samt psykisk prestationsförmåga krävs åtskilliga år för att bygga upp erforderlig befälskompetens.

Utredningen finner att den skolmässiga utbildningen inom varje normalutbildningsgång i princip bör fördelas på ett antal skeden med mellanliggande skeden av praktisk tjänstgöring så att utbildningen ger en successiv kompetenstillväxt i lämplig stegringsföljd. Varje skolmässigt skede bör härvid ge ett preciserat tillskott i kompetens för såväl krigs- som fredsuppgifter. Eftersom den fortlöpande utvecklingen ständigt medför förändringar i krigsuppgifterna och därmed också i fredsuppgifterna måste den skolmässiga utbildningen utformas så att den täcker möjliga variationer i befälsuppgifterna på kort sikt. Det är emellertid inte tillräckligt att inrikta varje skolmässigt skede enbart på de efter skedets slut närmast aktuella befälsuppgifterna även om skedet utöver dessa "närförberedelser" också ger en viss reserv av kunskaper för att täcka möjliga uppgiftsförändringar. Ett visst mått av fjärrförberedelser, dvs. kunskaper som erfordras under senare skeden av yrkesofficerens tjänstgöring, synes generellt sett nödvändigt i all yrkesofficersutbildning bl. a. för att ge yrkesofficeren allsidig användbarhet och t. ex. underlätta framtida rollväxling.

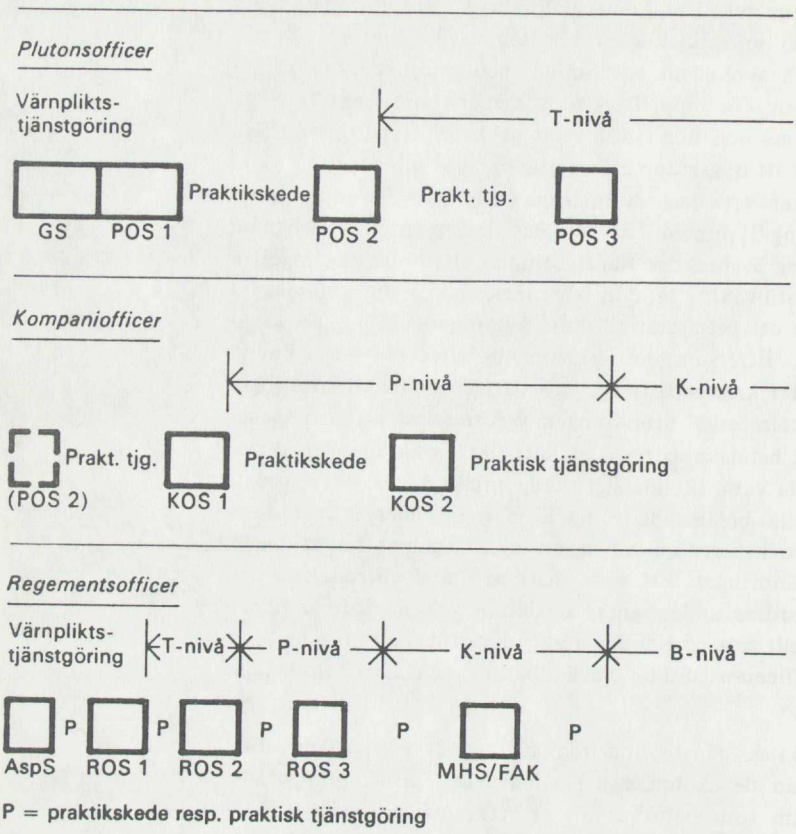
Skedena av praktisk tjänstgöring inkl. deltagande i krigsförbandsövningar m. m. mellan de skolmässiga skedena skall principiellt ge den erfarenhet och rutin som erfordras för att yrkesofficeren självständigt skall kunna bestrida de befattningar i krig och fred till vilka utbildningen syftar.

Som framgår av det föregående (bl. a. kap. 5) anser utredningen att den inledande delen av yrkesofficersutbildningen i möjlig utsträckning bör samordnas med värnpliktsutbildningen. Utbildningen bör av detta skäl inledas med antingen en gruppchefsskola eller en aspirantskola som leder fram till att aspiranten vid utbildningens slut uppnått kompetens för krigsplacering i befattning på gruppchefsnivå (G-nivån). Den skolmässiga utbildningen efter denna inledande värnpliktsutbildning bör delas upp på två eller flera skeden med mellanliggande skede(n) med praktisk tjänstgöring. De skolmässiga skedena benämner utredningen i det följande i enlighet med underindelningen i kompetensgrupper plutonsofficersskola (POS), kompaniofficersskola (KOS) eller regementsofficersskola (ROS). Skedena ordnas i nummerföljd t. ex. POS 1, POS 2, POS 3.

Normalutbildningsgångarnas principiella uppbyggnad åskådliggörs närmare i bild 9.1 i vilken utredningen också redovisar kompetenstillväxten i de skilda utbildningsgångarna.

Utredningen vill särskilt framhålla att bild 9.1 uteslutande åskådliggör principerna för s. k. varvad utbildning i utredningens förslag till normalutbildningsgångar och principerna för kompetenstillväxt. Bilden åskådliggör inte det tidsmässiga förhållandet och omfattningen av skolmässig

Bild 9.1 Normalutbildningsgångarnas principiella uppbyggnad



utbildning resp. praktisk tjänstgöring. Dessa frågor belyser utredningen närmare i de kapitel (10–12) i det följande som mera i detalj behandlar de olika normalutbildningsgångarna. För normalutbildningsgångarna i flygförarfacket finner utredningen nödvändigt föreslå vissa avvikelser från de i bild 9.1 åskådliggjorda principerna. Dessa avvikelser framgår närmare av kapitel 10.

9.5 *Allmänmilitär utbildning*

9.5.1 Inledning

Med begreppet allmänmilitär utbildning (ofta förkortat till AMU) brukar normalt förstås den för krigsmakten gemensamma, likformiga delen av de värnpliktigas grundutbildning. Då emellertid utredningen i föreliggande avsnitt behandlar behovet i yrkesofficersutbildningen vid flygvapnet av allmänmilitär utbildning lägger utredningen i detta begrepp en annorlunda och i vissa hänseenden vidare innebörd än vad som läggs i begreppet då det används i fråga om värnpliktsutbildningen. Utredningen räknar i yrkesofficersutbildningen i det följande under begreppet allmänmilitär

utbildning med dels vad som ingår i allmänmilitär utbildning (AMU) för värnpliktiga utom fysisk träning och orientering (redovisas fortsättningsvis under fysisk träning), dels den utbildning härutöver (markstridsutbildning m. m.) som erfordras för att ge yrkesofficerarna tillräckligt allmänmilitärt kunnande för markstridsuppgifterna i krig och fred.

9.5.2 Nuläge

Nuvarande mål för den allmänmilitära utbildningen i flygvapnets yrkesofficersutbildning redovisas närmare i bilaga 16. Flertalet av *plutonsofficerarna* (inkl. flygteknikerna) skall således bibringas

- någon förmåga som nästeschef i krig samt
- någon förmåga som instruktör vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga under repetitionsutbildning.

Från ovan angivet utbildningsmål avviker målet för utbildningen av trupputbildare och fältflygare på följande sätt. Trupputbildarna skall kunna tjänstgöra som ställföreträdande chefer för vaktpluton och transportpluton i krig samt som instruktörer vid allmänmilitär utbildning i fred, medan fältflygarna bibringas "den allmänmilitära utbildning som erfordras för tjänsten i plutonsofficersgraderna vid flygförband".

Såsom framgår av bilaga 16 ställs målen för den allmänmilitära utbildningen av blivande *kompaniofficerare* något högre än för plutonsofficerarna. För den allmänmilitära utbildningen av blivande *regementsofficerare* är utbildningsmålet f. n. inte så preciserat som för flertalet övriga grupper.

Omfattningen av nuvarande allmänmilitära utbildning i yrkesofficersutbildningen framgår av tabell 9.4 i vilken utbildningstiderna är angivna i arbetsveckor.

Tabell 9.4 Den allmänmilitära utbildningens nuvarande omfattning (i arbetsveckor)

Yrkesfack	Plutoff[1]	Kompoff[2]	Regoff
Flygtjänst	10	10+5,5=15,5	18,5
Striltjänst	13	13+5,5=18,5	18
Sambandstjänst	14	14+5,5=19,5	–
Teknisk tjänst	19,5[3]	19,5+7=26,5	–
Trupputbildning	49	49+5,5=54,5	–

[1] Med plutoff i flygtjänst avses fältflygare och i teknisk tjänst flygtekniker.
[2] Med kompoff i teknisk tjänst avses mästare. I alla summatider ingår den allmänmilitära utbildningen under plutonsofficersutbildningen.
[3] Inkl. AMU under grundutbildningen som värnpliktig.

9.5.3 Utredningens överväganden och förslag

A. Allmänt

Utredningen har i det föregående (kapitel 5) beskrivit krigsmiljön och bl. a. framhållit att det i krig på varje befattningshavare vilar ett ansvar att försvara sin arbetsplats och sig själv samt på varje chef vilar ett ovillkorligt ansvar för att försvar ordnas och att underlydande personal leds och övas i detta försvar. Det framhålls också att markstriden är en funktion som måste behärskas av alla yrkesofficerare inom flygvapnet.

Utredningens överväganden i kapitel 5 ledde fram till slutsatserna att den nuvarande befälskategorin trupputbildare bör utgå och att trupputbildarnas uppgifter i markstridsutbildningen bör övertas av personal inom övriga yrkesfack utom flygförarfacket.

Trupputbildarnas nuvarande uppgifter vad rör allmänmilitär utbildning av värnpliktiga i allmänhet skall alltså framdeles lösas av yrkesofficerarna i facken stril-, sambands-, motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst. Uppgifterna som lärare i markstridstjänst och befälsutbildning vid flygvapnets utbildningsanstalter samt som utbildningsledare vid flottilj (motsv.) bedömer utredningen däremot kräva en så omfattande utbildning att det inte förefaller rimligt att föra upp all personal i markfacken till denna nivå. Utredningen anser att dessa uppgifter lämpligen bör åläggas kompaniofficerarna i facket motor- och räddningstjänst (jfr kapitel 8). Trupputbildarnas nuvarande uppgifter i krigsorganisationen bör som framhållits i kapitel 5, i huvudsak kunna övertas av värnpliktsbefäl.

En sådan fördelning av trupputbildarnas uppgifter innebär att personalen i markfacken tilldelas nya, vidgade uppgifter jämfört med de nuvarande. För att de värnpliktigas allmänmilitära utbildning skall kunna bibehållas på lägst nuvarande nivå är det enligt utredningens mening nödvändigt att målen för den allmänmilitära utbildningen av yrkesofficerare i markbefattningar höjs och att den allmänmilitära utbildningen får större omfattning med tyngdpunkten lagd på att utveckla yrkesofficerens förmåga som lärare och instruktör. Utredningen vill i detta sammanhang också peka på att yrkesofficerarna i markfacken framdeles har att lösa trupputbildarnas uppgifter i den allmänmilitära utbildningen under såväl första skedet (ca tre månader) av de värnpliktigas grundutbildning som andra skedet (f. n. ca åtta och en halv mån.). En utökad allmänmilitär utbildning i flygvapnets yrkesofficersutbildning bör också innebära en nödvändig förbättrad kvalitet på yrkesbefälet i uppgifterna som chefer på olika nivåer inom krigsorganisationen.

Även om det enligt utredningens mening vore önskvärt att föra upp alla yrkesofficerare till en allmänmilitär kunskapsnivå som i stort svarar mot den befälsnivå de i övrigt förs till anser utredningen som nyss nämnts att undantag härifrån måste göras beträffande yrkesofficerarna i flygförarfacket. Anledningen härtill är främst flygtidsaspekterna (jfr kap. 5) och kravet på att flygförarna undergår kontinuerlig flygträning. Detta innebär bl. a. att yrkesofficerarna i flygförarfacket enligt utredningens mening inte bör ges uppgifter som instruktörer vid allmänmilitär utbildning.

B. Utbildningsmål

Utredningen anser att alla *plutonsofficerare* i markfacken bör bibringas en sådan allmänmilitär utbildning att de vid försvar av motståndsområde kan vara nästeschefer samt att de i fred kan tjänstgöra som instruktörer vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga under såväl grundutbildning som repetitionsutbildning.

Målet i stort för den allmänmilitära utbildningen i *kompaniofficersutbildningen* bör vara att kompaniofficeren på K-nivå skall kunna tjänstgöra som chef för motståndsområde i krig och som plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga i fred. Från detta allmänna utbildningsmål bör dock målet för allmänmilitär utbildning av kompaniofficerare i facken motor- och räddningstjänst samt flygtjänst avvika på följande sätt.

Kompaniofficerarna på K-nivån i motor- och räddningstjänst bör i fred kunna tjänstgöra som lärare vid markstrids- och befälsutbildning vid utbildningsanstalter och som utbildningsledare vid flottilj (motsv.). Kompaniofficer i flygförartjänst bör

- kunna tjänstgöra som nästeschef
- bibringas någon förmåga att leda strid i motståndsområde samt
- ha förmåga att som instruktör leda elementär AMU i värnpliktsutbildningen.

En genomgång av befattningarna för *regementsofficerare* på B-nivån ger enligt utredningens mening vid handen att flertalet regementsofficerare på denna nivå har sådana uppgifter att en allmänmilitär utbildning som ger förmåga som chef för motståndsområde i krig och plutonchef i fred vid allmänmilitär utbildning väl täcker behovet. Vissa befattningshavare, t. ex. chefer för grupperingsplatser med flera motståndsområden och lärare vid utbildningsanstalter, behöver dock en mera omfattande allmänmilitär utbildning än flertalet regementsofficerare. I viss utsträckning har sådan utbildning hitintills getts vid olika specialkurser.

Enligt utredningens beräkningar kommer regementsofficerarna normalt att placeras i nyssnämnda befattningar först vid omkring 40 års ålder. Dessutom torde endast ett fåtal regementsofficerare komma i fråga för denna typ av befattningar. Utredningen anser det därför vara förmånligare att endast de regementsofficerare som blir aktuella för här nämnda befattningar ges den erforderliga tilläggsutbildningen vid lämplig tidpunkt före tillträdandet av befattningen. Utredningen återkommer i kapitel 14 i det följande till frågor om bl. a. denna typ av tilläggsutbildning.

Utredningen finner därför att målet för allmänmilitär utbildning i normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst bör vara i stort detsamma som för kompaniofficerare i markfacken.

I normalutbildningsgången till regementsofficer i flygförartjänst bör utbildningsmålet för allmänmilitär utbildning också vara detsamma som för kompaniofficerare i flygförartjänst.

Utredningen redovisar i de följande punkterna hur den allmänmilitära utbildningen bör läggas in i de skilda normalutbildningsgångarna för att medge en lämplig växling mellan skolmässig utbildning och praktisk

tjänstgöring och medge en konsekvent stegring fram till slutmålet för utbildningen i de skilda utbildningsgångarna.

C. Plutonsofficersutbildning

Som framgått av det föregående (avsnitt 9.3) bör normalutbildningsgångarna till plutonsofficer grundas på att plutonsofficersaspiranten fullgjort grundutbildning som värnpliktig och därvid gått genom *gruppchefsskola* (GS) inom aktuellt yrkesfack. Utredningen förutsätter att aspirantens utbildning i denna del sker enligt gällande bestämmelser för grundutbildning av värnpliktiga gruppchefer inom resp. yrkesfack. Plutonsofficersaspiranten kommer härigenom att ha erhållit allmänmilitär utbildning under totalt ca 11 arbetsveckor och i fråga om allmänmilitär utbildning bibringats följande[1]

- vilja och förmåga att ta ansvar som chef för grupp, patrull, arbetslag (motsv.) i vad gäller enklare uppgifter avseende den rutinmässiga tjänsten
- någon förmåga att biträda chef för motståndsnäste att leda förberedelser och strid
- någon förmåga att föra spanings- och bevakningspatrull
- god personlig färdighet.

För den händelse att större förändringar i värnpliktsutbildningen framdeles skulle vidtas kan det bli nödvändigt att se över de följande skedena av plutonsofficersutbildningen så att delmål och slutmål för den allmänmilitära utbildningen inom denna med säkerhet kan innehållas.

Under *plutonsofficersskola 1* (POS 1) som enligt utredningens förslag bör utgöra det första skedet av den egentliga plutonsofficersutbildningen bör den allmänmilitära utbildningen inriktas mot att dels öka aspirantens kunskaper i markstridstjänst, dels ge honom en grundläggande utbildning för kommande instruktörsuppgifter. Delmål för den allmänmilitära utbildningen under POS 1 bör därför vara att eleverna vid skolans slut skall kunna tjänstgöra som

- ställföreträdande nästeschef i krig och
- biträdande instruktör vid allmänmilitär utbildning (AMU) av värnpliktiga.

Enligt utredningens beräkningar erfordras för att nå dessa delmål ca 13 arbetsveckor.

Utredningen finner det vara av vikt att de under POS 1 inhämtade skolmässiga kunskaperna befästs under praktisk tjänstgöring som biträdande instruktör under handledning av rutinerad plutonchef. Plutonsofficersaspiranten bör därför under perioden mellan POS 1 och POS 2 utöver tjänstgöring i sitt yrkesfack varje år tjänstgöra under det första skedet (ca tre månader) av värnpliktsutbildningen som biträdande instruktör i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. Det första skedet som biträdande instruktör bör vidare läggas in snarast efter POS 1.

Den allmänmilitära utbildningen under *plutonsofficersskola 2* (POS 2)

[1] Utbildningsmål jämlikt bestämmelser för grundutbildning av värnpliktiga vid flygvapnet (BUF V Vpl Grund).

bör enligt utredningens mening främst syfta till att höja elevernas trupputbildningsförmåga. Delmål för denna skola bör alltså i allmänmilitär utbildning vara att göra aspiranten lämpad som instruktör. Utredningen räknar med att det krävs ca fyra arbetsveckor främst avsedda för skolning i trupputbildning för att nå detta delmål. Härtill kommer tid för undervisning i pedagogik m. m. (jfr avsnitt 9.6 i det följande).

Under perioden mellan POS 2 och POS 3 bör plutonsofficeren tjänstgöra som instruktör för värnpliktiga vid allmänmilitär utbildning (AMU) dels under en tremånadersperiod varje eller vartannat år, dels under facktjänstgöringen (det andra skedet av värnpliktsutbildningen). Den första tjänstgöringen som instruktör bör läggas in snarast efter POS 2.

Under *plutonsofficersskola 3* (POS 3) bör plutonsofficeren få den fortsatta allmänmilitära utbildning främst i fråga om taktik och stridsteknik som erfordras för att han skall kunna tjänstgöra som nästeschef i krig. Utredningen beräknar att det för att nå detta delmål krävs ca fyra arbetsveckor allmänmilitär utbildning i POS 3.

Efter genomgången POS 3 bör plutonsofficeren fortsätta som instruktör i ungefär samma omfattning som under skedet mellan POS 2 och POS 3. Instruktörstjänsten bör pågå tills plutonsofficeren uppnått ca 42 års ålder. Enligt utredningens mening bör vidare växlingen mellan fackuppgifter och uppgifterna som instruktör i allmänmilitär utbildning planeras så att alla plutonsofficerare får likvärdiga erfarenheter från de olika verksamhetsområdena.

Utredningen sammanfattar i tabell 9.5 sina förslag rörande delmål för och omfattning av den allmänmilitära utbildningen i normalutbildningsgångarna för plutonsofficerare. Eftersom utredningen inte avger några förslag rörande värnpliktsutbildningen redovisas i tabell 9.5 den allmänmilitära utbildningen under gruppchefsskolan (GS) inom parentes.

Tabell 9.5 Förslag rörande delmål för och omfattning av allmänmilitär utbildning för plutonsofficerare

Skola	Delmål: Eleverna skall kunna tjänstgöra som	Ungefärligt antal arbetsveckor
(GS	chef för grupp, patrull, arbetslag	11)
POS 1	ställföreträdande nästeschef i krig och biträdande instruktör vid AMU av värnpliktiga.	13
POS 2	instruktör vid AMU av värnpliktiga	4
POS 3	nästeschef i krig	4

Förändringarna beträffande omfattningen av den allmänmilitära utbildningen i plutonsofficersutbildningen framgår av tabell 9.6.

D. Kompaniofficersutbildning för markfacken

Som redan framhållits bör aspiranter till kompaniofficersutbildningen i markfacken väljas ut bland plutonsofficerare som efter genomgång av plutonsofficersskola 2 (POS 2) och därpå följande praktisk tjänstgöring

Tabell 9.6 Omfattningen (i arbetsveckor) av allmänmilitär utbildning för plutonsofficerare i nuläget och enligt utredningens förslag

Yrkesfack	Omfattning (i arbetsveckor)		Föreslagen ändring
	i nuläget	enligt MTU förslag[1]	
Flygtjänst	10[2]	–[3]	[3]
Striltjänst	13	32	+19
Sambandstjänst	14	32	+18
Motor- och räddningstjänst	–	32	nytt yrkesfack
Teknisk tjänst	19,5[1]	32	+12,5
Trupputbildare	49	–	facket utgår

[1] Inkl. allmänmilitär utbildning under grundutbildningen som värnpliktig (totalt ca 11 veckor). Jfr även vad som anförts om behov av översyn för det fall att större förändringar vidtas i värnpliktsutbildningen.
[2] I nuvarande fältflygarutbildning.
[3] Behandlas under punkt E i det följande.

under några år visat sig lämpliga för fortsatt utbildning till kompaniofficer. Den allmänmilitära utbildning som erfordras i kompaniofficersutbildningen bör därför bygga på att kompaniofficersaspiranten bibringats förmåga att tjänstgöra som ställföreträdande nästeschef i krig (jfr föregående punkt). Aspiranten har härutöver erhållit viss praktisk övning som instruktör i AMU under värnpliktstjänstgöringen.

Som framgått av punkt B i det föregående bör målet för den allmänmilitära utbildningen i kompaniofficersutbildningen vara att kompaniofficeren på K-nivå skall kunna tjänstgöra som chef för motståndsområde i krig och som plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga i fred.

Den allmänmilitära utbildningen i normalutbildningsgångarna till kompaniofficer i facken stril-, sambands- och teknisk tjänst bör enligt utredningens mening ordnas på följande sätt.

Under *kompaniofficersskola 1* (KOS 1) bör delmålet för den allmänmilitära utbildningen vara att bibringa eleverna förmåga att tjänstgöra som nästeschefer i krig. Den allmänmilitära utbildning, främst i taktik och stridsteknik, som erfordras för att nå detta delmål beräknar utredningen – liksom för POS 3 – kräva ca fyra arbetsveckor.

Under perioden mellan KOS 1 och KOS 2 bör kompaniofficerens rutin som instruktör i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga befästas genom varje år återkommande tjänstgöring som instruktör under ett tre-månaders skede av värnpliktsutbildningen.

Den allmänmilitära utbildningen under *kompaniofficersskola 2* (KOS 2) bör syfta till att ge kompaniofficeren den ytterligare formella skolning som erfordras för uppgifterna som chef för motståndsområde (kompanichef) i krig och som utbildare (plutonchef) under allmänmilitär utbildning av värnpliktiga i fred. Utredningen räknar med att för denna utbildning erfordras ca nio arbetsveckor.

Utredningen bedömer emellertid att kompaniofficeren efter genomgången KOS 2 ännu inte är slutligt förberedd för uppgifterna i krig som chef för motståndsområde (kompani) och i fred som plutonchef i

värnpliktsutbildningen. Härför erfordras ytterligare övning under de närmaste två till tre åren dels under krigsförbandsövning, dels som ställföreträdande plutonchef vid allmänmilitär utbildning under ett tre-månadersskede per år, dels slutligen parallellt med facktjänstgöringen under andra skedet av de värnpliktigas grundutbildning.

Kompaniofficerarna i facket *motor- och räddningstjänst* bör som utredningen i det föregående framhållit avses för bl. a. befattningar som lärare i markstridstjänst och befälsutbildning vid utbildningsanstalter samt som utbildningsledare vid flottilj (motsv.). För dessa uppgifter erfordras en mera omfattande allmänmilitär utbildning än den som övriga kompaniofficerare behöver för sina uppgifter. Utredningen anser att den allmänmilitära utbildningen för kompaniofficerare i detta yrkesfack närmast kan betraktas som fackutbildning (jfr även punkt 9.7.2 och kapitel 12).

Förändringarna beträffande omfattningen av den allmänmilitära utbildningen i normalutbildningsgångarna till kompaniofficerare i markfacken framgår av tabell 9.7.

Tabell 9.7 Omfattningen (i arbetsveckor) av allmänmilitär utbildning för kompaniofficerare i markfacken i nuläget och enligt utredningens förslag

Yrkesfack	Omfattning (i arbetsveckor)[1]		Föreslagen förändring
	i nuläget	enligt MTU förslag	
Striltjänst	13+5,5=18,5	28+13 =41	+22,5[4]
Sambandstjänst	14+5,5=19,5	28+13 =41	+21,5[4]
Motor- och räddningstjänst	—	28+39[2]=67	nytt yrkesfack
Teknisk tjänst	19,5[3]+7=26,5	28+13 =41	+14,5[4]
Trupputbildare	49+5,5=54,5	—	facket utgår

[1] Före tecknet + anges den utbildning som ingår i plutonsofficersutbildningen t. o. m. POS 2 resp. för nuläget t. o. m. PK 2.
[2] Denna utbildning (varav ca 11 arbetsveckor avsedda för utbildning till stabskompanichef i krig) kan närmast betraktas som fackutbildning för detta yrkesfack (jfr även kap. 12)
[3] Inkl. AMU under grundutbildningen som värnpliktig.
[4] Inkl. förändringar i normalutbildningsgången t. o. m. POS 2 till plutonsofficer.

E. Utbildning i flygförarfacket

Den allmänmilitära utbildningen i normalutbildningsgångarna till kompaniofficer resp. regementsofficer i flygförartjänst bör, som framgått av det föregående, inordnas i utbildningen under hänsynstagande till de särskilda förhållanden som är förknippade med flygtidsaspekterna. Utredningen har därför funnit att huvuddelen av utbildningen bör ges aspiranterna innan utbildningen på krigsflygplan påbörjas dvs. under den inledande aspirantskolan. Återstående del av den allmänmilitära utbildningen bör ges aspiranterna vid kompaniofficersskola 1 (KOS 1) resp. regementsofficersskola 1 och 2 (ROS 1 och ROS 2).

Utredningen finner att målet för allmänmilitär utbildning vid aspirantskolorna för flygförare bör vara att ge eleverna

- förmåga att leda förberedelser och strid i motståndsnäste samt
- förmåga att som biträdande instruktör leda elementär allmänmilitär utbildning.

Enligt utredningens beräkningar erfordras för att nå dessa delmål ca 25 arbetsveckor av allmänmilitär utbildning i aspirantskolorna.

Utredningen anser vidare att slutmålet för den allmänmilitära utbildningen i flygförarfacket i princip bör uppnås under kompaniofficersskola 1 (KOS 1) resp. regementsofficersskola 1 (ROS 1). Eleverna bör därför under dessa skolor – utöver viss repetition av tidigare under aspirantskolan inhämtade kunskaper – ges fördjupade kunskaper i allmänmilitär utbildning som ger dem någon förmåga som chef för motståndsområde. Det synes utredningen härutöver vara väsentligt att eleverna under dessa skolor ges tillfälle till praktisk tillämpning av de skolmässiga kunskaperna i allmänmilitär utbildning. Eleverna bör därför under ca fyra veckor tjänstgöra för egen utbildning som biträdande instruktörer vid grundläggande värnpliktsutbildning vid flottilj. Aspiranterna bör under denna instruktörstjänst få handledning av erfaret befäl. De bör dessutom under ca en vecka deltaga i tillämpningsövning avseende flygbasförsvar.

Utredningen räknar med att för allmänmilitär utbildning under KOS 1 resp. ROS 1 och ROS 2 erfordras sju till åtta arbetsveckor.

Förändringarna beträffande omfattningen av den allmänmilitära utbildningen i normalutbildningsgångarna för flygförarfacket åskådliggörs i tabell 9.8.

Tabell 9.8 Omfattningen (i arbetsveckor) av allmänmilitär utbildning för kompani- och regementsofficerare i flygförartjänst i nuläget och enligt utredningens förslag

Normalutbildningsgång till	Omfattning (i arbetsveckor)		Föreslagen förändring
	i nuläget	enligt MTU förslag	
regementsofficer	18,5	33	+14,5
kompaniofficer[1]	10+5,5=15,5	32	+16,5

[1] I nulägeskolumnen redovisas omfattningen i fältflygarutbildningen + vad som f. n. ingår i den provisoriska utbildningen till kompaniofficer.

F. Regementsofficersutbildning i strilfacket

Utredningens överväganden rörande behovet av allmänmilitär utbildning i normalutbildningsgången till regementsofficer i striltjänst har som tidigare (punkt B) angetts lett fram till att slutmålet för utbildningen bör vara i stort detsamma som för kompaniofficerarna i markfacken. De i det föregående framförda synpunkterna rörande delmål för och omfattningen av den allmänmilitära utbildningen ger då de tillämpas på normalutbildningsgången till regementsofficer i striltjänst vid handen att utbildningen lämpligen bör utformas enligt förslag i tabell 9. 9.

Tabell 9.9 Förslag rörande delmål för och omfattning av allmänmilitär utbildning för regementsofficerare i striltjänst

Skola	Delmål: Eleverna skall kunna tjänstgöra som	Ungefärligt antal arbetsveckor
Asp S	ställföreträdande nästeschef samt biträdande instruktör vid AMU av värnpliktiga	19
ROS 1	nästeschef samt instruktör vid AMU av värnpliktiga	13
ROS 2	ställföreträdande områdeschef samt ställföreträdande plutonchef vid AMU av värnpliktiga	4
ROS 3	områdeschef samt plutonchef vid AMU av värnpliktiga	5

Under de praktiska skedena mellan AspS och ROS 1 samt mellan ROS 1 och ROS 2 bör aspiranterna tjänstgöra som biträdande instruktör resp. instruktör under första skedet av de värnpliktigas grundutbildning.

Utredningen anser slutligen att regementsofficerarna i striltjänst efter genomgången ROS 3 måste få tillfälle att praktiskt tillämpa de inhämtade kunskaperna som plutonchef under minst ett första skede av de värnpliktigas grundutbildning.

9.5.4 Sammanfattning

Utredningen sammanfattar i tabell 9.10 sina i det föregående framlagda förslag rörande omfattningen av den allmänmilitära utbildningen i de skilda normalutbildningsgångarna till yrkesofficer.

Tabell 9.10 Föreslagen omfattning (i arbetsveckor) av allmänmilitär utbildning i normalutbildningsgångarna

Fack	Plutoff	Kompoff[1]	Regoff
Flygtjänst	–	32	33[2]
Striltjänst	32[3]	28+13=41	41
Sambandstjänst	32[3]	28+13=41	–
Motor- och räddningstjänst	32[3]	28+39=67[4]	–
Teknisk tjänst	32[3]	28+13=41	–

[1] Inkl. utbildningstiden under GS, POS 1 och POS 2.
[2] Varav ca 1 arbetsvecka under ROS 2 för vidmakthållande utbildning.
[3] Inkl. ca 11 veckor under grundutbildningen som värnpliktig.
[4] Härav är ca 11 arbetsveckor avsedda för utbildning till stabskompanichef i krig. Den merutbildning om (67–41=) 26 veckor som föreslås för detta fack kan närmast betraktas som fackutbildning (jfr även kap. 12).

9.6 *Ledar- och lärarutbildning*

9.6.1 Nuläge

I gällande utbildningsbestämmelser är målet för ledar- och lärarutbildningen i regel inte konkret angivet. Av målsättningen i stort och av utbildningsinnehållet framgår att en generell målsättning i stort för nuvarande utbildning kan anges på följande sätt:

Efter genomgången skola eller kurs skall eleven kunna

- utöva chefskap i enlighet med för skolan (kursen) angivet utbildningsmål i stort,
- planera och genomföra undervisning inom eget kompetensområde samt
- tillämpa grundläggande regler för ledarskap.

Omfattningen av nuvarande ledar- och lärarutbildning uttryckt i antal arbetsveckor framgår av tabell 9.11.

Tabell 9.11 Omfattningen (i arbetsveckor) av nuvarande ledar- och lärarutbildning

Yrkesfack	Plutoff	Kompoff	Regoff
Flygtjänst	0[1]	0 +1,5=1,5	9,5
Striltjänst	0[1]	0 +1,5=1,5	10,5
Sambandstjänst	3	3 +1,5=4,5	–
Teknisk tjänst	3,5	3,5+4 =7,5	–
Trupputbildning	0[1]	0 +1,5=1,5	–

[1] Redovisas inte separat. Ingår huvudsakligen i den allmänmilitära utbildningen.

Som framgår av tabellen har det i några av utbildningsplanerna inte avsatts särskild tid för ledar- och lärarutbildning. För t. ex. trupputbildarna ingår sådan utbildning i delämnena truppföring och trupputbildning och för t. ex. personalen i striltjänst även i yrkesutbildningen.

9.6.2 Utredningens överväganden och förslag

A. Allmänt

Utredningen har i det föregående framhållit att av varje yrkesofficer måste avkrävas förmåga att fullgöra uppgifter som chef och ledare och som lärare och instruktör (utbildare) samt att varje utbildningsgång måste byggas upp så att yrkesofficeren bibringas erforderliga kunskaper och rutin för dessa uppgifter.

Ledarutbildningen bör enligt utredningens mening anpassas dels till de chefsuppgifter som yrkesofficerarna tilldelas efter en genomgången skola, dels till de i slutmålet för den obligatoriska utbildningen angivna chefsuppgifterna, vilka i regel hänförs till en bestämd befälsnivå.

I rollen som utbildare har yrkesofficeren uppgifter att utbilda både fast anställda och värnpliktiga. Utredningen har utgått från att rekryteringen av fast anställda i huvudsak skall kunna ske bland värnpliktiga som genomgått gymnasieskolan. Av prognoserna för den framtida allmänna skolan anser utredningen det framgå att även flertalet av de värnpliktiga

framdeles kommer att ha gått genom gymnasieskolan. Det ter sig naturligt för utredningen att yrkesofficerarnas förmåga som utbildare (instruktör och lärare) bör vara av allmänt sett motsvarande standard som den som eleverna mött under sin tidigare skolutbildning.

Av utbildningen inom flygvapnet utgör yrkesutbildningen huvuddelen och den allmänmilitära utbildningen en mindre del. Enligt utredningens mening bör lärarutbildningen främst inriktas mot yrkesutbildning men även väl fylla de krav den allmänmilitära utbildningen ställer på lärarförmåga.

B. Utbildningsmål i stort

Yrkesofficerarna hänförs allt efter sina befälsuppgifter till olika befälsnivåer. Förutsättningen för att en yrkesofficer skall placeras på en viss befälsnivå är att han med stöd av fackkunnande har kompetens att utöva befäl på nivån i fråga. Utredningen anser därför att målet i stort för ledarutbildningen bör vara att bibringa eleverna en god förmåga att tjänstgöra som chef på den befälsnivå som utbildningen syftar till.

Yrkesofficerarna tilldelas allt mera krävande läraruppgifter efter hand som deras allmänna kompetens växer. Målet för lärarutbildningen bör därför enligt utredningens mening anpassas till de läraruppgifter som normalt återfinns inom de olika kompetensområdena. Det grundläggande målet för lärarutbildningen bör dock vara att bibringa yrkesofficerarna förmåga att undervisa svenska värnpliktiga med 11-årig skola som genomsnittlig bakgrund.

Utredningen föreslår att målet i stort för ledar- och lärarutbildningen bör vara att yrkesofficeren skall kunna

- tjänstgöra som chef enligt följande
  regementsofficer på B-nivån,
  kompaniofficer på K-nivån och
  plutonsofficer på T-nivån
- planera och genomföra undervisning inom eget kompetensområde rörande såväl yrkesutbildning som allmänmilitär utbildning.

C. Omfattning

Utredningen har kunnat konstatera, att det enligt nuvarande utbildningsbestämmelser anslås olika mycket tid för ledar- och lärarutbildningen inom de olika yrkesfacken. I en del fall bedrivs denna utbildning huvudsakligen i samband med allmänmilitär utbildning. I andra fall har särskild tid avsatts för ledar- och lärarutbildningen.

Utredningen bedömer att den i dag avsatta tiden för ledar- och lärarutbildningen i allmänhet är för knapp för att syftet med utbildningen skall kunna tillgodoses. Enligt utredningens mening bör ledar- och lärarutbildningen avsevärt förstärkas, främst genom att omfattningen av den grundläggande ledar- och lärarutbildningen ökas ut.

För flygförarfacket anser sig utredningen, som påvisas i det följande, dock ha anledning att i viss utsträckning frångå denna princip.

Vid utbildningen i ledarskap bör enligt utredningens mening yrkesof-

ficerarna få grundläggande kunskaper i främst psykologi, pedagogik och sociologi men även i arbetslagstiftning, arbetarskydd och ergonomi. Ledarutbildningen bör utöver dessa grundläggande kunskaper även omfatta särskilda övningar i ledarskap under vilka särskilt övas förmågan att i olika situationer och under växlande betingelser tillämpa de inhämtade grundkunskaperna.

Lärarutbildningen bör enligt utredningens mening ge yrkesofficerarna erforderliga kunskaper i främst pedagogik och metodik. Utbildningen bör även omfatta röst- och talvård. I lärarutbildningen bör utöver nyss nämnda grundläggande ämnen även ingå undervisningsövningar och undervisningsträning.

Enligt utredningens mening bör – utöver den för ledar- och lärarutbildning schemalagda tiden – varje tillfälle under all övrig utbildning och praktisk tjänstgöring tas tillvara för ledar- och lärarutbildning.

Utredningen föreslår att ledar- och lärarutbildningen utökas till att omfatta det i tabell 9.12 angivna antalet arbetsveckor.

Tabell 9.12 Förslag rörande omfattning (i arbetsveckor) av ledar- och lärarutbildningen

Yrkesfack	Plutoff	Kompoff	Regoff[1]
Flygtjänst	–	7,5	12
Striltjänst	10,5	7,5+8=15,5[2]	15,5
Sambandstjänst	10,5	7,5+8=15,5[2]	–
Motor- och räddningstjänst	10,5	7,5+8=15,5[2]	–
Teknisk tjänst	10,5	7,5+8=15,5[2]	–

[1] Inkl. utökning med 1–2 veckor vid MHS/FAK (jfr tabell 9.15).
[2] Inkl. utbildningstiden under GS, POS 1 och POS 2.

Utredningens förslag innebär att omfattningen av ledar- och lärarutbildningen ökar jämfört med omfattningen av nuvarande utbildning. Ökningen uttryckt i antal arbetsveckor framgår av tabell 9.13.

Som framgår av tabell 9.13 föreslår utredningen endast relativt obetydliga förändringar av ledar- och lärarutbildningen för flygförarfacket. Av tabell 9.12 framgår att denna utbildning för flygförarfacket kommer att få väsentligt mindre omfattning än för övriga yrkesfack. Utredningen får härom anföra följande.

I dagens utbildning får en del av personalen i flygtjänst ledar- och lärarutbildning under divisionschefskurs för regementsofficerare och under utbildningen av kompaniofficerare till rote- och gruppchefer. Den senare utbildningen sker under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU).

Tabell 9.13 Ökningen (i arbetsveckor) av ledar- och lärarutbildningen

Yrkesfack	Plutoff	Kompoff	Regoff
Flygtjänst	–	6	1
Striltjänst	10,5	14[1]	5
Sambandstjänst	7,5	11[1]	–
Motor- och räddningstjänst	[2]	[2]	
Teknisk tjänst	7	8[1]	–

[1] Inkl. utökningen under GS, POS 1 och POS 2.
[2] Nytillkommet fack.

Utredningen kommer i sina överväganden och förslag i det följande (kap. 10) rörande utbildningsgång för personal i flygtjänst fram till att divisionschefskursen bör vara obligatorisk för regementsofficerarna samt att en obligatorisk gruppchefskurs bör tillkomma i utbildningsgången för kompaniofficerare.

I dessa två obligatoriska kurser ligger enligt utredningens mening en så omfattande ledar- och lärarutbildning att omfattningen av sådan utbildning kan begränsas vid skolorna (AspS, KOS 1, ROS 1 och ROS 2) i utbildningsvägarna för personal i flygtjänst. Utredningen har emellertid inte ansett sig kunna i de föreslagna nya obligatoriska kurserna göra en strikt uppdelning mellan ledar- och lärarutbildning och annan utbildning. Tabellerna 9.12 och 9.13 ger därför inte en till alla delar rättvisande bild av omfattningen och förändringarna i ledar- och lärarutbildningen för flygförarfacket.

D. Delmål och inplacering

För varje skola i de av utredningen föreslagna utbildningsvägarna redovisar utredningen i kapitlen 10–12 ett utbildningsmål i stort. Av detta framgår till vilka chefs- och läraruppgifter utbildningen skall leda. Utredningen anser att ledar- och lärarutbildningen vid varje skola dels bör anpassas till de chefs- och läraruppgifter som anges i utbildningsmålet för skolan, dels som fjärrförberedelser bör inriktas mot slutmålet för den obligatoriska utbildningen för berörd kompetensgrupp. Utredningen har därför inte funnit anledning att föreslå särskilda delmål för ledar- och lärarutbildningen.

Omfattningen av ledar- och lärarutbildningen vid de olika skolorna i utbildningsvägarna för plutons- och kompaniofficerare i markbefattningar föreslår utredningen till det i tabell 9.14 angivna ungefärliga antalet arbetsveckor.

Tabell 9.14 Föreslagen omfattning (i arbetsveckor) och inplacering av ledar- och lärarutbildning i plutonsofficers- och kompaniofficersutbildningen

Skola	Plutoff	Kompoff
POS 1	4	(4)
POS 2	3,5	(3,5)
POS 3	3	–
KOS 1	–	3
KOS 2	–	5

Utbildningen under gruppchefsskolan (GS) bör enligt utredningens mening ske enligt gällande bestämmelser för grundutbildning av värnpliktiga gruppchefer inom de olika facken och har därför inte redovisats i tabellen.

Den föreslagna sammanlagda tiden (7,5 arbetsveckor) för ledar- och lärarutbildning för kompaniofficersaspiranter i flygtjänst bör fördelas på ca två arbetsveckor på AspS och ca fem och en halv på KOS 1.

Ledar- och lärarutbildning i regementsofficersutbildningen bör placeras in i utbildningsvägarna enligt tabell 9.15. Omfattningen anges i antal arbetsveckor.

Tabell 9.15 Föreslagen omfattning (i arbetsveckor) och inplacering av ledar- och lärarutbildning i regementsofficersutbildningen

Skola	Flyg	Stril
AspS	2	1
ROS 1	5,5	3
ROS 2	3	3
ROS 3	–	7
MHS/FAK	1–2	1–2

Under de praktiska skedena mellan och efter skolorna fram till den tidpunkt då slutmålet uppnåtts bör ledar- och lärarutbildningen pågå i form av övervakad praktisk tillämpning av de under föregående skola inhämtade kunskaperna.

9.7 *Fackutbildning*

9.7.1 Allmänt

I begreppet fackutbildning inbegriper utredningen i den följande framställningen all utbildning som erfordras för att ge yrkesofficeren kompetens att bestrida uppgifterna i rollen som yrkesspecialist och fackman. I t. ex. flygförarfacket utgörs fackutbildningen av flygtjänsten med för denna erforderlig utbildning i bl. a. flygtaktik, flygteknik, flygtjänstreglementen, luftnavigation, väderlära, säkerhetsmaterieltjänst och flygmedicin. I strilfacket utgörs fackutbildningen av utbildning i stridslednings- och luftbevakningstjänst osv. Ytterligare klarläggande av vad utredningen räknat till fackutbildningen för de skilda facken synes erforderligt endast då det gäller yrkesofficersutbildningen i facket motor- och räddningstjänst. Utredningen återkommer till denna fråga i punkt 9.7.2 i det följande.

Utredningen har då det gäller fackutbildningen i allmänhet funnit nuvarande obligatoriska utbildning väl fylla kraven för att yrkesofficerarna i de skilda yrkesfacken skall uppnå fullgod kompetens för uppgifterna som yrkesspecialister och fackmän. Utredningen har därför endast undantagsvis ansett sig ha anledning föreslå förändringar då det gäller mål för eller omfattning av den obligatoriska fackutbildningen. Eftersom utredningens förslag i det föregående (avsnitt 9.5 och 9.6) innebär väsentliga förstärkningar av den allmänmilitära utbildningen och ledar- och lärarutbildningen för flygvapnets yrkesofficerare är det emellertid nödvändigt att i vissa fall föreslå ändringar i fråga om delmål för och inplacering av fackutbildningen i olika skeden eller avsnitt av yrkesofficersutbildningen. Utredningen har också i några fall funnit starka skäl tala för att utbildning som f. n. ges i form av specialutbildning vid smärre kurser framdeles inordnas i fackutbildningen inom normalutbildningsgångarna. Även det förhållandet att utredningen funnit att normalutbildningsgångarna konsekvent och systematiskt bör byggas upp under växling mellan skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring leder i något fall till att delmål för eller inplacering av fackutbildningen bör ändras jämfört med vad som f. n. tillämpas.

Utredningens överväganden och förslag rörande fackutbildningen återfinns i de kapitel (10–12) i det följande i vilka utredningen behandlar de olika normalutbildningsgångarna.

9.7.2 Fackutbildning i facket motor- och räddningstjänst

Som framgått av det föregående (kap. 7) har utredningen funnit det naturligt att till ett nytt, externt rekryterat yrkesfack motor- och räddningstjänst samla de befälsuppgifter på troppchefs-, plutonchefs- och kompanichefsnivå i krigs- och fredsorganisationerna som knyter an till bl. a. motor- och räddningstjänst.

I utbildningen till räddningsledare i krig och fred måste ingå – utöver den för alla yrkesofficerare i prinicp gemensamma allmänmilitära utbildningen samt ledar- och lärarutbildningen – bl. a. utbildning i motor-, brand- och räddningstjänst. Fackutbildningen i detta nya yrkesfack bör enligt utredningens mening omfatta dessa ämnesområden.

Yrkesofficerarna på kompanichefsnivå inom detta nya av utredningen föreslagna yrkesfack avses utöver vissa uppgifter i motor- och räddningstjänst även bestrida uppgifter i krig som stabskompanichefer och i fred som dels lärare i bl. a. markstrids- och befälsutbildning, dels utbildningsledare vid flottilj. Fackutbildningen för kompaniofficerarna i detta yrkesfack bör av dessa skäl huvudsakligen utgöras av sådant slag av utbildning som närmast kan hänföras till allmänmilitär utbildning (inkl. utbildning till stabskompanichef i krig).

9.8 *Övrig utbildning m. m.*

9.8.1 Övrig militär utbildning

Under rubriken övrig militär utbildning redovisar utredningen i de kapitel (10–12) i det följande i vilka utredningen behandlar de olika normalutbildningsgångarna en rad ämnen och utbildning som inte direkt knyter an till någon av de föregående ämnesgrupperna (allmänmilitär utbildning, ledar- och lärarutbildning eller fackutbildning). Exempel på ämnen m. m. som utredningen hänför till rubriken övrig militär utbildning är taktik och teknik som inte kan hänföras till renodlad fackutbildning, viss utbildning i ämnen av allmän karaktär såsom försvarskunskap, mobiliseringstjänst, bas- och underhållstjänst, stabstjänst, förvaltningslära, vissa tillämpningsövningar, studiebesök etc.

Vad utredningen i det föregående (avsnitt 9.7.1) uttalat om förändringar i stort av mål för eller omfattning av den obligatoriska fackutbildningen gäller för vissa yrkesfack även i fråga om de ämnen som utredningen behandlar under rubriken övrig militär utbildning. För andra yrkesfack leder utredningens överväganden fram till förslag till förstärkningar av utbildningen i ämnen under denna rubrik. Så är fallet för facket teknisk tjänst för vilket utredningen föreslår utökning av bastjänstutbildningen. För facket sambandstjänst och för utbildningsgången till plutonsofficer i striltjänst föreslås också utökningar av bl. a. utbildningen i taktik, vapenteknik m. m. samt i sambandsfacket också bastjänstutbild-

ning. Av bl. a. dessa skäl och med anledning av förändringar inom andra huvudgrupper av utbildning har utredningen funnit det nödvändigt att i flera fall föreslå ändringar i fråga om delmål för och inplacering av övrig militär utbildning i olika skeden eller avsnitt av normalutbildningsgångarna.

Utredningens överväganden och förslag rörande övrig militär utbildning återfinns i förekommande fall i de kapitel (10–12) i det följande i vilka utredningen behandlar de olika normalutbildningsgångarna.

9.8.2 Fysisk träning och inre tjänst

I de olika normalutbildningsgångarna har utredningen för de skolmässiga skedena räknat med behov av fysisk träning och inre tjänst enligt i huvudsak samma normer som de som tillämpas i närmast motsvarande skeden i f. n. organiserad skolmässig utbildning. I allmänhet har härvid räknats med sammanlagt tre timmar fysisk träning och inre tjänst per utbildningsvecka. För flygande personal har dock räknats med något större antal timmar per vecka för dessa ändamål.

9.8.3 Reservtid

I f. n. befintliga utbildningsgångar för yrkesofficerare avsätts i allmänhet under skolmässiga skeden 5–10 % av utbildningstiden som reserv. Tjänstgöringsåldersutredningen räknar för de i följande kapitel (10–12) behandlade normalutbildningsgångarna generellt ca 5 % reserv av totala antalet timmar under skolmässiga skeden av utbildningen.

9.9 *Utbildning i allmänna läroämnen*

9.9.1 Nuläge

I nuvarande utbildningsgångar till stambefäl vid flygvapnet är inlagd en relativt omfattande utbildning i allmänna läroämnen för komplettering av aspiranternas förkunskaper. Denna utbildning i allmänna läroämnen är f. n. utformad med utgångspunkt i det tidigare skolsystemet och bygger därför för många befälskategorier på komplettering av grundskolekompetens till högre kompetens.

Utredningen lämnar i bilaga 17 en närmare redovisning av principerna för den utbildning i allmänna läroämnen som f. n. är inlagd i flygvapnets stambefälsutbildning. Sammanfattningsvis kan konstateras att komplettering av aspiranternas förkunskaper i allmänna läroämnen i stort sker till följande nivåer

regementsofficer	3-årig gymnasieskola, naturvetenskaplig linje
kompaniofficer	2-årig gymansieskola, social linje
plutonsofficer	förstärkt grundskolekompetens, i vissa ämnen ungefär halvvägs till 2-årig social linje

fältflygare	årskurs 1 av gymnasieskolans naturvetenskapliga linje samt i matematik och fysik större delen av årskurs 2 av samma gymnasielinje
mästare	förstärkningen – främst i matematik och fysik – kan inte direkt beskrivas som någon linje i gymnasieskolan.

9.9.2 Utredningens överväganden

A. Allmänt

Utredningen har inledningsvis anledning konstatera att de krav befälsyrket sammantaget ställer på kunskaper i allmänna läroämnen måste utgöra en av utgångspunkterna för överväganden om behovet i yrkesofficersutbildningen av undervisning i allmänna läroämnen. En annan utgångspunkt är de förkunskaper som aspiranterna inhämtat inom det allmänna undervisningsväsendet. Skillnaden mellan kravet på kunskaper och de förkunskaper som aspiranterna medför från den civila skolan utgör vad som måste tillföras av kunskaper under yrkesofficersutbildningen.

Utredningen har redan i det föregående (punkt 9.2.3) framhållit att befälsuppgifterna i chefs- och utbildarrollerna ställer krav främst på en allmän kunskapsbakgrund som kan hänföras till ämnen av typen svenska, historia och samhällskunskap, pedagogik och psykologi m. fl. Utredningen har också i det föregående (avsnitt 9.6) redovisat sin syn på behovet av förstärkning av ledar- och lärarutbildningen för flygvapnets yrkesofficerare. Denna innebär bl. a. att ökad vikt måste läggas vid utbildningen i psykologi och pedagogik. Denna utbildning bör också få större omfattning. En förutsättning för att utbildningen i dessa ämnen skall ge flygvapnets yrkesofficerare ökad förmåga i ledar- och läraruppgifterna synes vara att aspiranterna har förutsättningar och förmåga att inhämta och behärska det kunskapsstoff som måste ges under ledar- och lärarutbildningen.

Utredningen finner vidare att en av grundförutsättningarna för att yrkesofficeren skall kunna verka effektivt i rollerna som chef (ledare) och utbildare (instruktör eller lärare) är kunskaper och förmåga att kort, klart och entydigt meddela sig med andra, dvs. behandla svenska språket. Det kan gälla att i chefsuppgiften ge en order eller anvisning som inte kan missförstås. Det kan gälla att som instruktör ange hur eleven skall handla, skälen härför och att sedan effektivt inöva förfaringssättet. Det kan också gälla att förklara invecklade tekniska system. Eller det kan gälla läraren som genom sin muntliga framställning skall väcka elevernas intresse och stimulera deras självverksamhet m. m.

B. Plutonsofficerare

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående (avsnitt 9.2) funnit att normalutbildningsgångarna för plutonsofficerare vid flygvapnet bör byggas upp med utgångspunkt i att plutonsofficersaspiranterna gått genom fullständig studiekurs vid någon av gymnasieskolans två-åriga

linjer. Flertalet av dessa gymnasielinjer ger enligt utredningens uppfattning inte eleverna i alla hänseenden den teoretiska grund som yrkesofficeren behöver i rollerna som chef och utbildare. Sålunda ger flertalet av de två-åriga gymnasielinjerna utbildning i svenska endast under ett år. Undervisningen i svenska har dessutom annan inriktning än t. ex. undervisningen på två-årig social linje. Förhållandet belyses också av det förhållandet att av gymnasieskolans totalt 16 två-åriga linjer endast två linjer utan kompletteringar ger allmän behörighet för högskolestudier. Om engelska väljs inom ramen för det fria tillvalet ger ytterligare tre linjer sådan behörighet (UbU 1972:31, s. 5). Elever från flertalet två-åriga gymnasielinjer måste komplettera minst en årskurs svenska (prop. 1972:84, s. 95).

Mot bakgrund av det nyss anförda och mot bakgrund av de krav på kunskaper som innefattas i begreppet allmän behörighet för högre utbildning finner utredningen det lämpligt att i normalutbildningsgångarna till plutonsofficer lägga in undervisning i allmänna läroämnen så att alla plutonsofficerare får allmän behörighet för högre utbildning. Utredningens ställningstagande i denna fråga och utredningens utgångspunkter för rekryteringen till plutonsofficersutbildningen (jfr avsnitt 9.2, tabell 9. 2) innebär att i varje normalutbildningsgång till plutonsofficer måste läggas in undervisning i svenska och engelska så att elevernas kunskaper i dessa ämnen lägst motsvarar två årskurser på social linje i gymnasieskolan. Enligt utredningens beräkningar erfordras härvid undervisning i svenska om ca 200 och i engelska om ca 240 timmar dvs. totalt ca 440 timmar.

Utredningen har här anledning konstatera att det beräknade tillskottet av undervisning i svenska och engelska innebär att plutonsofficerarna i dessa två ämnen framdeles kommer att uppnå en högre kunskapsnivå än i nuvarande utbildningsgång. Eftersom undervisningen i allmänna läroämnen under plutonsofficersutbildningen endast bedöms behöva omfatta två ämnen finner utredningen att undervisningen inte längre bör anordnas i form av ett avgränsat utbildningsblock av typ nuvarande kompletterings- eller påbyggnadsutbildning (jfr bilaga 17). En sådan koncentrerad undervisning i endast två ämnen torde nämligen av bl. a. pedagogiska skäl vara olämplig. Undervisningen bör i stället fördelas på lämpligt sätt på skedena i plutonsofficersutbildningen. Utredningen återkommer i det följande (punkt F) till frågan om hur denna utbildning bör placeras in i normalutbildningsgångarna till plutonsofficer.

För facket striltjänst har utredningen funnit att eleverna, för att tillfredsställande kunna tillgodogöra sig fackutbildningen, måste ha kunskaper i matematik och fysik som i huvudsak motsvarar kunskaperna från två-årig teknisk linje i gymnasieskolan. Av de gymnasielinjer som utredningen i tabell 9. 2 angett som normallinjer för rekrytering till plutonsofficerare i striltjänst fyller endast den tekniska linjen dessa krav. Elever från övriga linjer måste i erforderlig grad komplettera kunskaperna i matematik och fysik. För elever från dessa linjer bortfaller dock kompletteringsbehovet i svenska och engelska. Utredningen bedömer att för den kompletterande utbildningen i matematik och fysik erfordras 440 timmar.

Utredningen bedömer emellertid att kunskaperna inte behöver vara inhämtade före POS 1 början utan att de kan meddelas successivt under den övriga utbildningens gång.

C. Kompaniofficerare i markfacken

Utredningens ställningstagande till behovet av utbildning i allmänna läroämnen under plutonsofficersutbildningen innebär också att normalutbildningsgångarna för de internt rekryterade kompaniofficerarna – dvs. kompaniofficerarna i markfacken – kan bygga på att kompaniofficersaspiranterna uppfyller de allmänna behörighetsvillkoren. Utredningen bedömer att kompaniofficersaspiranterna därmed har de förkunskaper i bl. a. svenska och engelska som erfordras dels för att tillgodogöra sig övrig undervisning under kompaniofficersutbildningen, dels för yrkesrollerna som chef (ledare) resp. utbildare (instruktör och lärare).

I de betydelsefulla uppgifter som chefer och utbildare som kompaniofficerarna har att bestrida i krig och fred är det enligt utredningens mening av vikt att befattningshavarna har särskilda insikter i samhällsorienterande ämnen – främst historia och samhällskunskap. Inte minst kompaniofficerarnas uppgifter på K-nivå som chefer och utbildare för värnpliktiga motiverar enligt utredningens mening att yrkesofficeren ges en kunskapsnivå i dessa ämnen som i huvudsak svarar mot de värnpliktigas kunskapsnivå.

I flertalet två-åriga gymnasielinjer är undervisningen i samhällsorienterande ämnen (historia och samhällskunskap) antingen av relativt obetydlig omfattning eller obefintlig. Utredningen finner det därför vara nödvändigt att i kompaniofficersutbildningen lägga in undervisning i samhällsorienterande ämnen (historia och samhällskunskap) för att säkerställa att kompaniofficerarna får erforderlig kunskapsnivå i dessa ämnen. Utredningen har efter ingående överväganden rörande utbildningens omfattning kommit fram till att antalet timmar bör begränsas till ca 300. Undervisningen i samhällsorienterande ämnen synes böra specialutformas varvid huvuddelen bör ägnas ämnet samhällskunskap. Detta innebär en väsentlig förstärkning av utbildningen i samhällsorienterande ämnen jämfört med nuvarande mästarutbildning men en viss reduktion av antalet timmar jämfört med nuvarande kompaniofficersutbildning för markfacken i övrigt.

Utredningen vill i anslutning härtill peka på att de av utredningen föreslagna förändringarna i kompaniofficersutbildningen vid flygvapnet på väsentliga punkter innebär en kvalitetshöjning i förhållande till nuvarande utbildning. Flygvapnets kompaniofficerare i den av utredningen föreslagna nya indelningen av markfacken skall alla fullgöra uppgifter som kvalificerade yrkesmän inom tekniskt betonade fack. Av utredningens framställning i det föregående (avsnitt 9.7) har framgått att något avkall på nuvarande fackutbildning inte kan göras. Utredningen anser sig snarare hävda att föreslagen systematisk växling mellan skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring leder till högre kvalitet än i nuvarande utbildningsgång även då det gäller den renodlade fackutbildningen. Utredningen har också i det föregående föreslagit väsentliga

förstärkningar av den allmänmilitära utbildningen (avsnitt 9.5) samt ledar- och lärarutbildningen (avsnitt 9.6) under såväl plutonsofficers- som kompaniofficersutbildningen. Utredningens förslag att lägga in utbildning i allmänna läroämnen i plutonsofficersutbildningen till allmän behörighet innebär slutligen viss förstärkning i utbildningsgången för personal i teknisk tjänst jämfört med nuläget. Utredningen bedömer alltså att kompaniofficerarna i markfacken med här föreslagen utbildning blir väsentligt bättre rustade för yrkesofficersuppgifterna i krig och fred än nuvarande kompaniofficerare i motsvarande yrkesfack.

D. Kompaniofficerare i flygförarfacket

Rörande behovet av utbildning i allmänna läroämnen i normalutbildningsgången till kompaniofficer i flygförarfacket vill utredningen framhålla följande.

Normallinjer vid rekryteringen till kompaniofficer i flygförartjänst bör som framgår av det föregående (avsnitt 9.2) vara den två-åriga gymnasieskolans sociala, ekonomiska eller tekniska linje. Av dessa gymnasielinjer fyller endast en – den två-åriga tekniska linjen – de krav på förkunskaper i matematik och fysik som måste ställas för att aspiranten skall kunna tillgodogöra sig flygutbildningen på moderna krigsflygplan. Aspiranter från den sociala eller ekonomiska linjen måste få undervisning i matematik och fysik om totalt ca 440 timmar innan den grundläggande flygutbildningen (TIS och GFSU) på krigsflygplan påbörjas.

Aspiranter från den två-åriga tekniska linjen har däremot inte allmän behörighet för högre studier eftersom denna gymnasielinje inte ger tillräckliga kunskaper i svenska och engelska. Utredningen finner det därför vara lämpligt att elever från den tekniska linjen ges undervisning i svenska och engelska så att de i likhet med övriga kompaniofficerare har allmän behörighet för högre studier. Även för denna utbildning räknar utredningen med behov av totalt ca 440 timmar.

De utbildaruppgifter som åvilar dessa externt rekryterade kompaniofficerare synes åtminstone under tiden som flygförare vara av relativt underordnad betydelse. De gäller dessutom endast i obetydlig omfattning utbildning av värnpliktiga. Med anledning härav och med hänsyn till flygtidsaspekterna (jfr kap. 5, punkt 5.4.3) finner utredningen inte erforderligt att i utbildningsgången för kompaniofficer i flygförartjänst lägga in någon utbildning i samhällsorienterande ämnen.

E. Regementsofficerare

Som framgått av det föregående (avsnitt 9.2) räknar utredningen med att den externa rekryteringen till regementsofficer skall kunna ske från gymnasieskolans tre-åriga naturvetenskapliga eller årskurs 3 av dess fyra-åriga tekniska linje. Utredningen anser att aspiranter från dessa gymnasielinjer med lägst betyg 2 i matematik och fysik har erforderliga förkunskaper för att tillgodogöra sig regementsofficersutbildningen och för kommande uppgifter som regementsofficer. Med anledning härav

bedömer utredningen inte erforderligt att lägga in någon utbildning i allmänna läroämnen i normalutbildningsgångarna till regementsofficer.

F. Inplacering i utbildningsgångarna

Utredningen finner att utbildningen i allmänna läroämnen i de skilda utbildningsgångarna i princip bör placeras in så att all utbildning är slutförd före utnämning till plutonsofficer eller kompaniofficer.

Av punkt B i det föregående har framgått att i normalutbildningsgångarna till plutonsofficer bör läggas in totalt ca 440 timmar undervisning i allmänna läroämnen (svenska och engelska) så att plutonsofficeren får allmän behörighet för högre studier. Vidare har i punkt C angetts att i normalutbildningsgångarna till kompaniofficer i markfacken bör läggas in totalt ca 300 timmar undervisning i samhällsorienterande ämnen (historia och samhällskunskap). Det har vidare av punkt B framgått att en undervisning som endast omfattar två allmänna läroämnen inte rimligen bör läggas in som ett avgränsat utbildningsblock enligt nuvarande modell för kompletterings- eller påbyggnadsutbildning för plutonsofficerare. Utbildningen bör i stället fördelas antingen på skedena av praktisk tjänstgöring eller skolmässig utbildning i resp. normalutbildningsgångar.

Om nyssnämnda undervisning i allmänna läroämnen läggs in i skede av praktisk tjänstgöring mellan de skolmässiga skedena förutsätter detta att utbildningen sker vid de skilda flottiljerna m. m. Undervisningen för plutonsofficersaspiranterna borde då läggas in i skedet mellan plutonsofficersskolorna 1 och 2 (POS 1 resp. POS 2). För kompaniofficersaspiranterna borde undervisningen läggas in i skedet före kompaniofficersskola 1 (KOS 1). Utredningen finner det emellertid vara olämpligt att lägga in denna undervisning decentraliserat i skeden av praktisk tjänstgöring. Undervisningen skall nämligen ges alla aspiranter inom samma kompetensgrupp oavsett yrkesfack. Det kan härvid förutses bli svårt att praktiskt anordna undervisningen utan att rycka sönder aspiranternas praktiska tjänstgöring (i yrkestjänst, som instruktörer i allmänmilitär utbildning och under krigsförbandsövningar) och samtidigt undvika spilltid. Antalet "klasser" i undervisningen blir vidare större än om undervisningen bedrivs under skolmässigt skede vid central utbildningsanstalt inom flygvapnet. För plutonsofficersutbildningen ter det sig härutöver som en nackdel för utbildning och undervisning under POS 1 om elevernas kunskapsnivå i allmänna läroämnen skulle höjas först efter detta skedes slut.

Utredningen vill därför i stället förorda att nämnda undervisning inordnas i de skolmässiga skedena av plutonsofficersutbildningen resp. i kompaniofficersskola 1 (KOS 1). Detta medför visserligen den nackdelen att utbildningen vid samtliga POS 1 kommer att omfatta ca 48 arbetsveckor och att utbildningen vid KOS 1 för yrkesfacket teknisk tjänst kommer att omfatta ca 52 arbetsveckor. POS 1 kommer därigenom att kräva ett kalenderår, medan KOS 1 kommer att överskrida kalenderåret med ca två arbetsveckor. Utredningen anser att härmed förknippade svårigheter kan lösas genom att förlägga inryckningsdatum för nämnda skolor till mitten av sommaren varigenom eleverna kan ta ut semester före och efter resp. skola. Utredningen bedömer också att det bör vara

möjligt att schematekniskt m. m. klara en dubbelbeläggning under två arbetsveckor vid KOS 1 (jfr även kap. 12, punkt 12.4.4. D i det följande). Här anförda nackdelar med inplacering av undervisningen i allmänna läroämnen synes under alla förhållanden vara mindre än de som är förknippade med inplacering av undervisningen under skede med praktisk tjänstgöring.

Undervisningen i svenska och engelska i plutonsofficersutbildningen bör fördelas ungefär lika på POS 1 och POS 2 varvid målet bör vara att under POS 1 bibringa eleverna kunskaper motsvarande årskurs 1 av den två-åriga gymnasieskolans sociala linje och under POS 2 kunskaper motsvarande årskurs 2 av samma linje.

Utredningen bedömer att den erforderliga kompletteringen i matematik och fysik för plutonsofficersaspiranter i striltjänst som rekryteras från de 2-åriga sociala och ekonomiska gymnasielinjerna kan fördelas på POS 1 och POS 2 i samma proportioner som engelska och svenska för elever från den 2-åriga tekniska linjen. Om fackutbildningen inom strilfacket skall kunna bedrivas effektivt bör dock utbildningen i matematik och fysik genomföras under ett tidigt skede av POS 1 resp. POS 2.

I normalutbildningsgången för kompaniofficerare i flygförartjänst bör undervisningen i allmänna läroämnen placeras in i den inledande aspirantskolan. Eftersom erforderligt antal timmar är i stort lika för aspiranter från social eller ekonomisk linje (ca 440 timmar i matematik och fysik) och aspiranter från teknisk linje (ca 440 timmar i svenska och engelska) kan undervisningen bedrivas parallellt för aspiranter ur skilda gymnasielinjer. Utredningen anser vidare att undervisningen bör genomföras under en ca sex månader lång period under aspirantskolan. Härigenom ernås bl. a. lämplig fördelning mellan lektioner i allmänna läroämnen och övrig utbildning bl. a. flygutbildningen.

9.9.3 Förslag

Sammanfattningsvis föreslår utredningen rörande utbildning i allmänna läroämnen i normalutbildningsgångarna till yrkesofficer följande

- i plutonsofficersutbildningen läggs in undervisning i svenska och engelska om totalt ca 440 timmar fördelade ungefär lika på POS 1 och POS 2 varvid målet är att plutonsofficeren vid POS 2 slut skall nå allmän behörighet för högre studier,
- för elever i plutonsofficersutbildningen i facket striltjänst rekryterade från två-årig social eller ekonomisk linje byts undervisningen i svenska och engelska ut mot undervisning i matematik och fysik,
- i kompaniofficersutbildningen för markfacken läggs in i KOS 1 undervisning i samhällsorienterande (historia och samhällslära) ämnen om totalt ca 300 timmar samt
- i kompaniofficersutbildningen för flygförarfacket läggs i aspirantskolan in undervisning för elever från den två-åriga gymnasieskolans sociala eller ekonomiska linje om totalt ca 440 timmar i matematik och fysik samt för elever från teknisk linje om totalt ca 440 timmar svenska och engelska.

9.10 *Särskild kompletteringsutbildning*

9.10.1 Allmänt

Som framgått av det föregående (avsnitt 9.2) bygger utredningens förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare på antagandet att tillräckligt antal yrkesofficersaspiranter för att medge erforderligt urval skall kunna erhållas från vissa bestämda gymnasielinjer. De gymnasielinjer som härvid bedömts böra utgöra grund för normalutbildningsgångarna har även redovisats (jfr tabell 9.2 i avsnitt 9.2). Som också framhållits utesluter detta inte möjligheten att – vid brist på aspiranter med lämplig ("rätt") kunskapsbakgrund – anta aspiranter även med andra förkunskaper än de som redovisas i tabell 9.2. I sådana fall blir det emellertid nödvändigt att, utöver den utbildning som ingår i aktuell normalutbildningsgång, ge den antagne aspiranten en komplettering av hans förkunskaper. I avvaktan på erfarenheter av rekryteringsutfallet kan det därför finnas anledning iaktta försiktighet i att avhända sig möjligheterna att internt meddela aspiranter undervisning i allmänna läroämnen.

Målet för denna särskilda kompletteringsutbildning bör i princip vara att ge aspiranten det tillskott av kunskaper som erfordras för att han skall fylla antagningskraven för den normalutbildningsgång till vilken han prel. antagits. Det är emellertid utredningens uppfattning att man härvid bör kunna begränsa den särskilda kompletteringsutbildningen till att omfatta undervisning och utbildning endast i sådana ämnen som är av särskild betydelse för att aspiranten skall kunna tillgodogöra sig utbildningen i aktuell normalutbildningsgång. Av allmänna läroämnen kommer härvid främst i fråga svenska, engelska, matematik och fysik samt historia och samhällskunskap. För aspiranter i facket teknisk tjänst kan särskild kompletteringsutbildning vara aktuell i fråga om arbetsteknik och fackteori (för aspiranter till fackområdet flygplan och vapen) resp. tekniska ämnen (för aspiranter till fackområdet elektro).

Det nya skolsystemets rika differentiering ger, som tidigare anförts, i och för sig ökade möjligheter att rekrytera aspiranter från linjer i gymnasieskolan så att behovet av kompletterande utbildning i allmänna läroämnen blir litet. I de fall då det blir nödvändigt att anta aspiranter som inte till alla delar fyller de av utredningen föreslagna antagningskraven innebär emellertid den rika differentieringen att dessa aspiranter kan inneha högst varierande förkunskaper. Den särskilda kompletteringsutbildning som kan visa sig erforderlig bör naturligen i möjlig utsträckning anpassas efter aspirantens aktuella förkunskaper. Eftersom dessa kan uppvisa stora variationer kommer också behovet av särskild kompletteringsutbildning att variera i motsvarande grad. Utredningen finner det varken möjligt eller nödvändigt att belysa alla de varianter av särskild kompletteringsutbildning som framdeles kan bli aktuella utan lämnar i det följande endast vissa synpunkter på hur särskild kompletteringsutbildning vid behov bör anordnas. Utredningen utgår från att det från fall till fall får bedömas och tas ställning till vilken kompletteringsutbildning som bör bibringas den enskilde aspiranten.

9.10.2 Vissa synpunkter

A. Regementsofficersaspiranter

Mot bakgrund av det kunskapsstoff som måste bibringas aspiranterna i normalutbildningsgångarna synes det principiellt nödvändigt att den särskilda kompletteringsutbildningen är avslutad för regementsofficersaspirant före regementsofficersskola 2 (ROS 2) slut.

Regementsofficersaspirant som i f. n. gällande utbildningsgång inte fyller antagningskraven i ämnena matematik och/eller fysik genomför sådan särskild kompletteringsutbildning i dessa ämnen huvudsakligen genom fritidsstudier före regementsofficerskurs 2 (RK 2) slut. Enligt vad utredningen under hand inhämtat är erfarenheterna härav då det gäller aspiranter som måste komplettera en eller flera årskursers stoff i dessa ämnen inte goda. Sådana aspiranter har nämligen p. g. a. den extra arbetsbörda som åvilat dem haft svårt att parallellt tillgodogöra sig såväl ordinarie utbildning som denna komplettering av förkunskaper. Utredningen anser att en kompletteringsutbildning av den omfattning som erfordras för att ge regementsofficersaspirant med t. ex. den tre-åriga gymnasieskolans samhällsvetenskapliga eller ekonomiska linje erforderliga kunskaper i matematik och fysik principiellt inte bör ske i form av fritidsundervisning vid sidan av regementsofficersutbildningen. Utredningen belyser i kapitel 10 (avsnitt 10.7) närmare hur regementsofficersaspirant från nyssnämnda gymnasielinjer bör bibringas de för regementsofficersutbildningen nödvändiga kunskaperna i matematik och fysik.

Särskild kompletteringsutbildning av mindre omfattning – t. ex. komplettering av svagt betyg i ett eller i undantagsfall två läroämnen[1] – bör däremot i förekommande fall kunna ges aspiranten vid sidan av och parallellt med annan skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring i normalutbildningsgången. Utredningens förslag till utbildningsgång för regementsofficerare (jfr kap. 10, bild 10.9 och kap. 11, bild 11.6) innebär att utbildningen t. o. m. regementsofficersskola 2 (ROS 2) totalt kräver något längre tid än nuvarande utbildning t. o. m. regementsofficerskurs 2 (RK 2). Det bör därför framdeles finnas minst samma förutsättningar som f. n. att vid behov anordna särskild kompletteringsutbildning för regementsofficersaspirant som har svaga kunskaper i enstaka ämne (företrädesvis matematik eller fysik).

B. Övriga aspiranter

I de fall då det kan bli nödvändigt att anta kompaniofficersaspiranter i flygtjänst eller plutonsofficersaspiranter som inte fyller de av utredningen i avsnitt 9.2 (tabell 9.2) angivna antagningskraven kan som inledningsvis framhållits förekomma stora variationer i fråga om behovet av särskild kompletteringsutbildning. Om behovet är så stort att erforderlig utbildning inte rimligen kan delges aspiranten som fritidsundervisning eller då en höjning av aspirantens kunskapsnivå bedöms erforderlig för att han

[1] T. ex. för regementsofficersaspirant med rätt gymnasielinje men med lägre betyg än 2 i matematik eller fysik (jfr tabell 9. 2).

skall kunna tillgodogöra sig den utbildning som ingår i avsedd normalutbildningsgång bör den särskilda kompletteringsutbildningen lämpligen ges som ett sammanhållet utbildningsblock. Detta bör principiellt läggas in mellan värnpliktstjänstgöringen och det därpå följande skolmässiga skedet i resp. normalutbildningsgång. I t. ex. plutonsofficersutbildningen bör alltså ev. erforderlig särskild kompletteringsutbildning läggas in mellan gruppchefsskolan (GS) och plutonsofficersskola 1 (POS 1). I den mån erforderlig särskild kompletteringsutbildning inte helt fyller ut det mellanrum som måste anordnas för aspiranten mellan GS och POS 1 bör han övrig tid mellan nämnda utbildningsskeden fullgöra praktisk tjänstgöring inom sitt yrkesfack. Han bör vidare anställas som aspirant vid gruppchefsskolans (GS) slut trots att han ännu inte påbörjat POS 1. Aspirantanställningen kommer i sådant fall att bli längre än i normalfallet.

Utredningen får i övrigt hänvisa till vad som i kapitel 12 (punkt 12.2.2) uttalas om antagning av plutonsofficersaspiranter från inryckningsomgångar som tidsmässigt inte ansluter till början (POS 1) av den egentliga plutonsofficersutbildningen.

Utredningen får slutligen lämna några synpunkter på rekryteringen till plutonsofficerare i facket teknisk tjänst och behovet av särskild kompletteringsutbildning för aspiranter i detta yrkesfack. Utredningen bedömer att det finns viss sannolikhet för att det framdeles inte blir möjligt att helt tillgodose det årliga behovet av plutonsofficersaspiranter i detta yrkesfack med rekrytering från befälslämpliga värnpliktiga i teknisk tjänst som har följt de i tabell 9.2 angivna linjerna[1] i gymnasieskolan.

Utredningen anser därför att rekryteringen till detta yrkesfack i sådant fall måste ske från ett bredare rekryteringsunderlag än det nyssnämnda även om utbildningen till plutonsofficer för vissa aspiranter härigenom blir längre än för dem som följer normalutbildningsgången.

Utredningen finner att rekrytering av aspiranter till kategorin flygplan även bör kunna ske bland värnpliktiga som gått genom annan gren av fordonslinjen än den för flygmekaniker eller – om så erfordras – två-årig verkstadsteknisk linje. Aspiranter till kategorin elektro bör enligt utredningens mening även kunna rekryteras bland värnpliktiga som gått genom två-årig el-teleteknisk linje i gymnasieskolan.

För plutonsofficersaspiranter i facket teknisk tjänst med nyssnämnda gymnasiala bakgrund eller – i undantagsfall – andra förkunskaper erfordras särskild kompletteringsutbildning främst i arbetsteknik och fackteori (för aspirant till fackområdet flygplan och vapen) resp. tekniska ämnen (för aspirant till fackområdet elektro). Utbildningen bör i princip ha samma innehåll och omfattning i stort som nuvarande centraliserade teoretiska utbildning för hjälptekniker samt nuvarande första period av flygteknikerkursens tekniska skede. Härför erfordras ca 22 arbetsveckor (fem och en halv månad). Utredningen föreslår att denna särskilda

[1] gren för flygmekaniker inom fordonsteknisk linje (för kategorin "flygplan") resp. teleteknisk variant av elteknisk gren inom 2-årig teknisk linje (för kategorin "elektro").

kompletteringsutbildning benämns förberedande plutonsofficersskola 1 (För POS 1). Vad utredningen i det föregående uttalat om praktisk tjänstgöring m. m. i det mellanrum mellan gruppchefsskola (GS) och plutonsofficersskola 1 (POS 1) som vid behov måste anordnas för att bereda plats för särskild kompletteringsutbildning gäller även för facket teknisk tjänst.

9.11 *Synpunkter på övergång mellan olika yrkesofficersgrupper (sneddning)*

Utredningen har i det föregående (punkt 9.1.2) klarlagt bl. a. vilken innebörd utredningen lägger i begreppen normalutbildningsgång resp. sneddning – övergång från en yrkesofficers(kompetens-)grupp till en annan. Utredningen har därefter i huvuddelen av detta kapitel behandlat frågor som närmast hänger samman med normalutbildningsgångarnas principiella uppbyggnad. Eftersom utredningen finner det nödvändigt att mera i detalj behandla de olika normalutbildningsgångarna – detta sker i kapitlen 10–12 – innan utredningen (i kapitel 13) tar upp frågan om sneddning kan det finnas skäl att som allmän bakgrund till den fortsatta framställningen ge vissa synpunkter på sneddning.

Utredningen vill då först framhålla att den av utredningen föreslagna befälsstrukturen för flygvapnet innebär att det framdeles skall finnas två vägar att uppnå kompetens för uppgifter på dels B-nivån, dels K-nivån. Den ena vägen är normalutbildningsgången. Den andra är den som utredningen benämner sneddning. Möjligheter till sneddning – dvs. övergång från en kompetensgrupp till en annan – bör enligt utredningens mening i princip inte vara beroende av den enskildes tillhörighet till visst yrkesfack utan enbart av hans bedömda personliga förutsättningar – kapacitet, förmåga, erfarenhet m. m. – att fullgöra uppgifter på en högre befälsnivå (inom annan yrkesofficersgrupp). Utredningen måste emellertid till detta foga ett bestämt förbehåll. En ovillkorlig förutsättning för att en sneddning i ett aktuellt fall skall kunna komma till stånd är att den fyller ett organisatoriskt behov. För den personalplanerande och anställande myndigheten gäller det härvid att avväga rekryteringen och utbildningen genom normalutbildningsgångarna så att i ett normalfall bägge rekryteringsvägarna tillämpas.

Utredningen finner det vara självklart att den som går över från en yrkesofficersgrupp till en annan efter övergången skall ha samma reella kompetens för befälsuppgifterna inom den nya gruppen som den som följt normalutbildningsgången. Det primära målet (jfr punkt 9.1.1) för utbildning av "sneddaren" bör alltså vara detsamma som det som redovisas för personal i aktuell normalutbildningsgång. En mångårig yrkeserfarenhet från lägre befälsnivå kan dock i vissa fall medföra att del av den skolmässiga utbildningen för "sneddaren" kan begränsas till tiden eller kan ges ett annat innehåll än i normalutbildningsgången.

Utredningen behandlar frågor om sneddning utförligare i kapitel 13.

10 Rekrytering och utbildning av flygförarpersonal

10.1 *Utbildningsmål*

Som framgått av det föregående (kap. 9) har utredningen funnit att det i flygförarfacket erfordras två rekryterings- och utbildningsvägar (normalutbildningsgångar) nämligen en för regementsofficerare och en för kompaniofficerare.

Av det föregående (kap. 5) har också framgått att det måste eftersträvas att utnyttja de färdigutbildade flygförarna för krigsplacering på krigsflygplan under längsta möjliga tid (under i genomsnitt minst 15 år). Principerna för regements- resp. kompaniofficerarnas i flygtjänst utnyttjande efter tjänstgöringstiden som krigsflygförare har även redovisats i det föregående (kap. 8).

Kravet att flygförarpersonalen utnyttjas som krigsflygförare vid divisionerna under längsta möjliga tid innebär att personalen bör bibringas

- en grundläggande fackutbildning i flygtjänst som snarast för fram till kompetens för krigsplacering som flygförare på krigsflygplan
- en kontinuerlig fortsatt fackutbildning i flygtjänst för att dels utveckla och vidmakthålla den personliga flygskickligheten, dels medge vidareutbildning till mera kvalificerade befattningar som rotechef, gruppchef, ställföreträdande divisionschef och divisionschef.

Jämsides med fackutbildningen måste flygförarpersonalen bibringas övrig erforderlig utbildning. Mål för utbildningen bör i de två skilda normalutbildningsgångarna vara att

- *regementsofficeren* når kompetens för divisionschefsbefattning och för annan befattning på lägst bataljonschefsnivå för senare övergång till annan uppgift på denna eller högre nivå
- *kompaniofficeren* når kompetens för befattning vid division som gruppchef och för annan befattning på lägst kompanichefsnivå för senare övergång till annan uppgift på denna nivå.

Nuvarande mål för den grundläggande och den fortsatta fackutbildningen i flygtjänst har av chefen för flygvapnet utformats i preciserade prestationskrav anpassade till flygslag och flygplantyp. Utredningen har

inte funnit skäl att detaljstudera dessa prestationskrav utan förutsätter att av chefen för flygvapnet angivna mål är anpassade till gällande uppgifter.

När det gäller övrig utbildning har utredningen däremot, såsom framgår av kapitel 9, ansett sig kunna konstatera att flygförarpersonalen – för att den skall kunna svara upp mot vad som krävs på olika befälsnivåer – måste ges en förstärkt utbildning. Detta gäller främst den allmänmilitära utbildningen samt ledar- och lärarutbildningen.

Flygtidsproblematiken har såsom utredningen närmare framhållit i kapitel 5 avgörande betydelse för utformningen av den flygande personalens utbildning och tjänstgöring och därmed också för hur målen skall kunna uppnås. Utredningens överväganden och förslag härvidlag redovisas närmare i det följande.

10.2 *Rekrytering*

Utredningen har i kapitel 9 (avsnitt 9.2) redovisat dels nuvarande bestämmelser för antagning av regementsofficers- och fältflygaraspiranter, dels överväganden rörande krav på befälslämplighet och förkunskaper i allmänna läroämnen samt behovet av rekryteringsbredd för att medge tillräckliga urvalsmöjligheter bland de sökande till yrkesofficersutbildning i allmänhet. Utöver de grundförutsättningar i fråga om befälslämplighet och erforderlig skolning i allmänna läroämnen som måste vara infriade hos alla yrkesofficersaspiranter tillkommer för flygföraraspiranten ett ovillkorligt krav på anlag för flygning.

I avsnitt 9.2 framhölls också att rekryteringen till regementsofficerslinjerna bör inriktas på den del av värnpliktskontingenten som vid inskrivningen eller senare bedöms som särskilt befälslämplig, dvs. på dem som är plutonsbefälslämpliga. Vid rekryteringen av kompaniofficersaspiranter i flygförartjänst bör man, som framgår av avsnitt 9.2, kräva befälsskattning för uttagning till gruppbefäl.

Utredningens undersökningar och överväganden rörande vilka linjer i gymnasieskolan som bör utgöra grund för normalutbildningsgångarna har, som också framgår av avsnitt 9.2, gett vid handen följande för flygförarfacket

- regementsofficersaspirant bör ha gått genom fullständig studiekurs årskurs 3 vid tre-årig naturvetenskaplig eller fyra-årig teknisk linje i gymnasieskolan.
- kompaniofficersaspirant bör ha gått genom fullständig studiekurs årskurs 2 vid två-årig teknisk, social eller ekonomisk linje i gymnasieskolan.

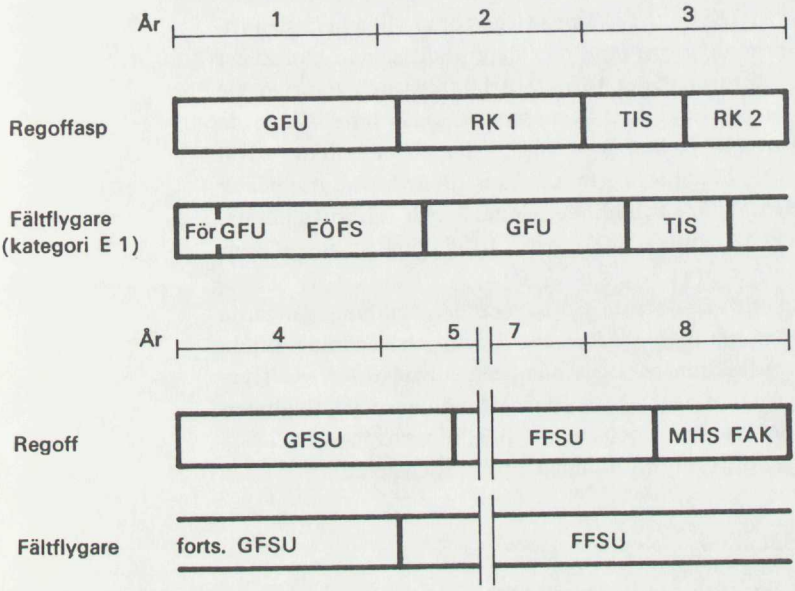
Utredningens bedömning av vilka gymnasielinjer som bör utgöra grund för normalutbildningsgången för kompaniofficer i flygförartjänst får som följd att det är nödvändigt att i normalutbildningsgången till kompaniofficer i flygförartjänst lägga in utbildning i allmänna läroämnen om totalt ca 440 timmar (jfr punkt 9.9.2 D).

10.3 *Utbildningsgångarnas principiella uppbyggnad*

10.3.1 Nuläge

Den nuvarande utbildningen till krigsflygförare är som framgått av kapitel 4 uppdelad på två linjer – en regementsofficerslinje och en fältflygarlinje. Utbildningsgångarnas nuvarande principiella uppbyggnad åskådliggörs i bild 10.1.

Bild 10.1 Principiell uppbyggnad av nuvarande utbildningsvägar till krigsflygförare[1]



[1] I bilden inritade utbildningstider gäller vid utbildning på flygplan 35 F. Vid utbildning på flygplan 32 är TIS och GFSU något kortare (jfr kap. 4, punkt 4.7.2). I bilden har inte lagts in den utbildning av närmast provisorisk karaktär till kompaniofficer (kompaniofficerskurs) som organiserats i anslutning till beslutet om långtidsanställning av fältflygare.

Vissa skeden av utbildningen till krigsflygförare är lika eller i det närmaste lika inom de skilda utbildningsvägarna. Helt lika är typinflygningsskedet (TIS) och grundläggande flygslagsutbildning (GFSU). Den grundläggande flygförarutbildningen (GFU) är i huvudsak lika och har samma mål på de båda linjerna. Den egentliga skillnaden mellan utbildningsvägarna i fråga om GFU är att fältflygarlinjen inleds med FörGFU, som närmast är ett gallringsskede, varigenom GFU kan göras ca en månad kortare än GFU för regementsofficersaspiranter.

Under den praktiska tjänstgöringen vid division under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) i befattningarna som enskild förare och rotechef genomför krigsflygförarna i princip samma övningar och fullgör samma uppgifter oavsett rekryterings- och utbildningsväg. Regementsofficeren inriktas emellertid efter hand konsekvent på befattningar som gruppchef och högre vid division samt på mera kvalificerade läraruppgifter inom divisionens ram.

Den avgörande skillnaden mellan dagens fältflygarutbildning och regementsofficersutbildningen i flygtjänst är att den senare under en relativt tidig del av utbildningsgången innehåller två väsentliga block av skolmässig utbildning – regementsofficerskurs 1 och 2 (RK 1 och RK 2) – samt under en senare del innehåller ett block skolmässig utbildning vid militärhögskolans allmänna kurs (MHS/FAK). De två förstnämnda utbildningsblocken – regementsofficerskurs 1 och 2 (RK 1 och RK 2) – är inlagda innan regementsofficersaspirantens fackutbildning till krigsflygförare avslutats. Regementsofficersaspiranten i flygtjänst erhåller vid dessa kurser bl. a.[1] dels de allmänna kunskaper och färdigheter som fordras för att han som regementsofficer efter genomgången grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) skall kunna tjänstgöra i olika befälsbefattningar i flygtjänst inom divisions ram, dels de grundläggande kunskaper och färdigheter som fordras under fortsatt utbildning och tjänstgöring som regementsofficer. Dessa kurser kan således sägas innehålla både närförberedelser och fjärrförberedelser. De innehåller vidare såväl fackutbildning som utbildning som kan hänföras till de huvudgrupper av utbildning – allmänmilitär utbildning, ledar- och lärarutbildning, utbildning i allmänna läroämnen samt övrig utbildning m. m. – som utredningen behandlat i kapitel 9.

Utredningen kan konstatera att de två nuvarande utbildningsgångarna till krigsflygförare är uppbyggda efter två i viss utsträckning skilda principer. I fältflygarutbildningen läggs nämligen huvudvikten vid flygförarutbildningen, medan i regementsofficersutbildningen på flyglinjen utbildningen till chef (ledare) och lärare inledningsvis ges ett visst utrymme före den egentliga förarutbildningen på krigsflygplan.

10.3.2 Vissa utgångspunkter

Utredningen har i det föregående (kap. 5) pekat på den avgörande betydelse för utformning av den flygande personalens utbildning och tjänstgöring som flygtidsproblematiken och kraven på kontinuerlig flygtjänst har. Utredningen har också pekat på behovet att ge även flygförarpersonalen förstärkt allmänmilitär utbildning och förstärkt ledar- och lärarutbildning. Förstärkningar av utbildningen inom dessa områden har bedömts nödvändiga inte bara för befälsuppgifterna inom division (inkl. chefskap för division) utan även för de befälsuppgifter på kompanichefs- resp. bataljonschefsnivå som krigsflygförarna har att lösa under senare delen av anställningstiden som yrkesofficer.

Av det föregående (kap. 5) har också framgått att den närmare utformningen av såväl den grundläggande utbildningen till yrkesofficer i flygförartjänst som den fortsatta utbildningen under krigsplaceringstiden som krigsflygförare måste bli en fråga om avvägning mellan sins emellan delvis motstridiga önskemål bl. a.

- om tillräckligt antal flygförare,
- att varje flygförare har erforderlig krigsanvändbarhet samt

[1] En utförligare redovisning av mål m. m. för regementsofficerskurserna lämnas i avsnitt 10.5.

- om konsekvent och logisk stegring av flygförarpersonalens förmåga som chefer (ledare) och lärare såväl inom som utom det egentliga fackområdet (flygtjänsten).

Utredningen har också i det föregående (kap. 9) lagt fram förslag rörande erforderliga förstärkningar i fråga om allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning för flygförarpersonalen. Dessa förslag sammanfattas i tabell 10.1.

Tabell 10.1 Föreslagen omfattning (i arbetsveckor) av allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning i normalutbildningsgångarna för flygförarpersonal

Huvudgrupp av utbildning	Kompaniofficer	Regementsofficer
Allmänmilitär utbildning	32	33
Ledar- och lärarutbildning	7,5[1]	10,5[1]

[1] Intill tidpunkt för krigsplacering som förare på krigsflygplan.

Utredningens överväganden rörande utbildningsgångarnas principiella uppbyggnad inom flygförarfacket har skett med utgångspunkt i följande antaganden[1] i stort:

- Huvuddelen av förstärkningen i fråga om allmänmilitär utbildning förläggs till flygförarutbildningen (GFU). Erforderlig utökning beräknas till fyra månader vilket medför att GFU kommer att omfatta ca 17[2] månader. Skolan förutsätts vidare få benämningen aspirantskola (AspS).
- I kompaniofficersutbildningen tillkommer en kompaniofficersskola (KOS 1) om ca 10 månader. Mål för utbildningen vid denna skola och dess ämnesinnehåll antas vara i huvudsak lika med mål för och ämnesinnehåll i regementsofficersskola 1 (ROS 1).
- Övriga utbildningsskeden i utbildningsgångarna antas vara följande

benämning	*ungefärlig längd*
typinflygningsskede (TIS)	6 månader
grundläggande flygslagsutbildning (GFSU)	18 ”
regementsofficersskola 2 (ROS 2)[3]	6 ”
allmän kurs vid MHS[3]	8 ”

Under praktisk tjänstgöring vid division efter godkänd GFSU förutsätts flygföraren bedriva fortsatt flygslagsutbildning (FFSU).

10.3.3 Utredningens överväganden

A. Allmänt

Utredningen finner det lämpligt att här i ett sammanhang lämna en relativt uttömmande redovisning av sina överväganden rörande den

[1] Utredningens överväganden rörande förändringar inom olika skeden av utbildningen redovisas närmare i de följande avsnitten 10.4–10.6.

[2] I de följande något förenklade resonemangen bortses från att aspirantskolan för kompaniofficersaspiranter i flygtjänst även bör innefatta erforderlig utbildning i allmänna läroämnen om totalt ca 440 timmar (jfr punkt 9.9.2.F). Denna aspirantskola måste därför bli ca fyra månader längre eller totalt ca 21 månader.

[3] Endast i regementsofficersutbildningen.

principiella uppbyggnaden av normalutbildningsgångarna inom flygförarfacket.

Som framgått av punkt 10.3.1 är betydande delar av utbildningen till krigsflygförare – GFU, TIS och GFSU – f. n. praktiskt taget identiska inom fältflygarlinjen och regementsofficerslinjen. De två flygförarkategorierna fullgör också under den första tiden som färdigutbildade krigsflygförare praktisk tjänstgöring under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) sida vid sida inom samma division. För tjänstgöringsåldersutredningen har det därför legat nära till hands att närmare pröva förutsättningar för och undersöka konsekvenser av olika modeller för sammanförande eller samordning av flygförarutbildningen. I anslutning härtill har utredningen också övervägt samordning i vissa av de granskade modellerna av rekryteringen till flygförare. I nyssnämnda prövningar och undersökningar har särskild uppmärksamhet ägnats flygtidsaspekterna och dessas konsekvenser beträffande divisionernas personalinnehåll, förarnas krigsanvändbarhet m. m.

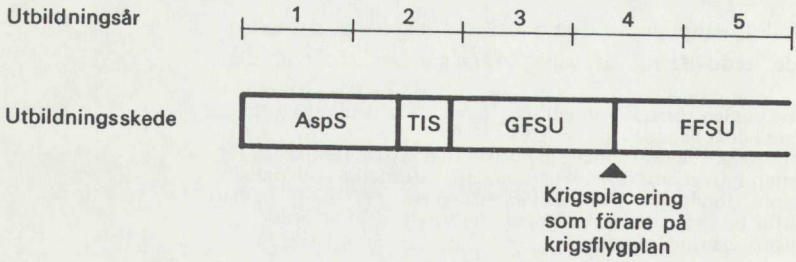
De olika modellerna bygger på den gemensamma grundtanken att yrkesofficeren i flygförartjänst oavsett prövad utbildningsmodell måste i sig förena samma krigsanvändbarhet som flygförare (på aktuell befälsnivå), som chef (ledare) samt som lärare. Modellerna skiljer sig åt i fråga om inbördes inplacering av och ordningsföljd mellan olika skeden av flygförarutbildning och allmän befälsutbildning. I en modell ges flygförarutbildningen inledningsvis visst utrymme före den allmänna befälsutbildningen – utredningen benämner detta "prioritering av flygförarutbildningen". I en annan modell ges utbildningen till befäl inledningsvis visst utrymme före den egentliga förarutbildningen på krigsflygplan – utredningen benämner detta "prioritering av utbildningen till befäl".

B. Sammanhållen utbildning med prioritering av flygförarutbildningen

En modell (med ett antal varianter) som prövats av utredningen är en utbildningsgång med sammanhållen utbildning av alla flygföraraspiranter varvid delmål för utbildningen är att snabbt bibringa aspiranterna kompetens för krigsplacering som förare på krigsflygplan. Utredningen åskådliggör i bild 10.2 de inledande skedena av en sådan utbildningsgång.

Som framgår av bilden krävs, med de förutsättningar utredningen utgått från (AspS om 17 månader, TIS om 6 månader och GFSU om 18

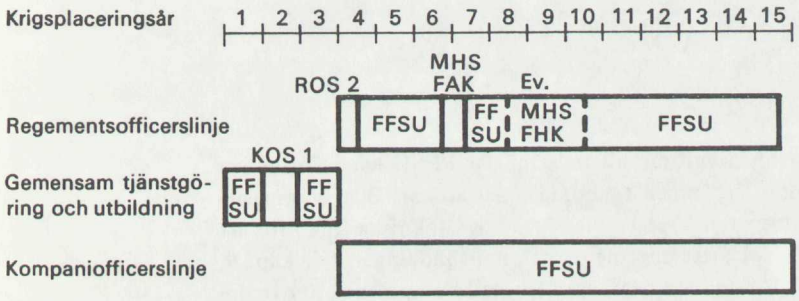
Bild 10.2 Exempel på inledande skeden vid prioritering av flygförarutbildningen



månader) totalt nära 3,5 års utbildning innan föraren uppnår kompetens för krigsplacering som förare på krigsflygplan. I anslutning till bild 10.2 finns anledning påpeka att den skisserade utbildningsgången förutsätter att alla flygföraraspiranter vid aspirantskolans början har erforderliga förkunskaper i matematik och fysik (lägst motsvarande fullständig studiekurs årskurs 2 vid gymnasieskolans två-åriga tekniska linje, jfr avsnitt 9.9.2.D i det föregående) för att tillgodogöra sig utbildningen på moderna krigsflygplan. Enligt utredningens mening är det tveksamt om rekrytering av flygföraraspiranter med genomgången gymnasieskola årskurs 3 av naturvetenskaplig eller teknisk linje eller årskurs 2 av två-årig teknisk linje ger tillräcklig rekryteringsbredd för urval av erforderligt antal aspiranter med anlag för flygning och erforderlig befälslämplighet.

Krigsflygförarens praktiska tjänstgöring och fortsatta utbildning fr. o. m. tidpunkten för krigsplacering som krigsflygförare kan i här studerad modell tänkas utformad enligt exempel i bild 10.3.

Bild 10.3 Exempel på fortsatt utbildning vid prioritering av flygförarutbildningen



Här skisserat exempel på utbildningsgång skulle innebära att flygförarnas utbildning och tjänstgöring skulle kunna hållas samman t. o. m. den praktiska tjänstgöring under FFSU som bedrivs under tredje krigsplaceringsåret, dvs. under totalt (3,5[1] + 3 =) 6,5 år.

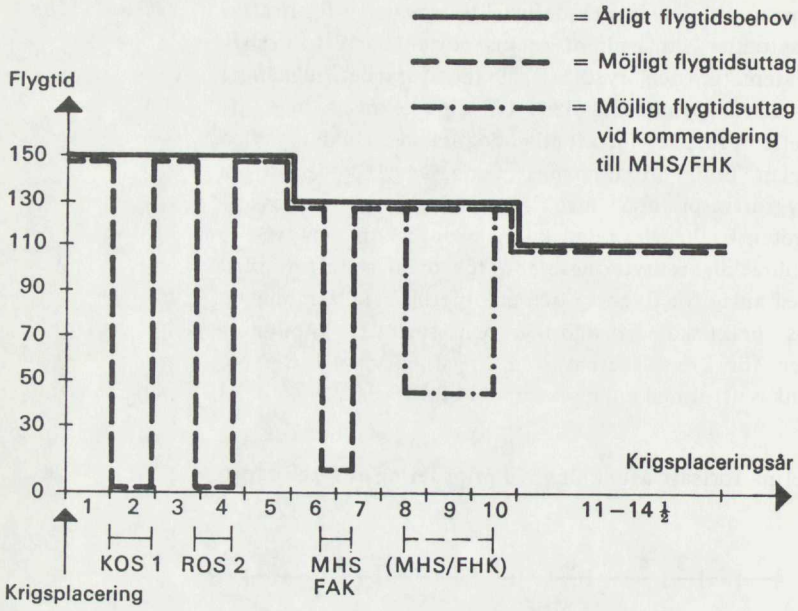
Den skisserade utbildningsgången skulle bl. a. kunna ge ett säkert underlag för urval av förare till regementsofficersutbildningen samtidigt som förare med låg formell kompetens principiellt ges stor möjlighet att gå över till regementsofficersgruppen.

Den i bild 10.3 skisserade utbildningsgången till regementsofficer medför emellertid samtidigt stora brister i uttagbar flygtid och i kontinuiteten i flygtjänsten. Utredningen belyser dessa förhållanden med bild 10.4.

Utredningen har härvid utgått från att det för fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) på krigsflygplan erfordras en årlig flygtid som enligt chefens för flygvapnet beräkningar för den första fem-årsperioden uppgår till 150 timmar, den andra fem-årsperioden till 130 timmar och den tredje fem-årsperioden till 110 timmar (jfr kap. 5, bild 5.2). I bilden förutsätts

[1] Jfr bild 10.2.

Bild 10.4 Möjligt flygtidsuttag på regementsofficerslinjen vid prioritering av flygförarutbildningen

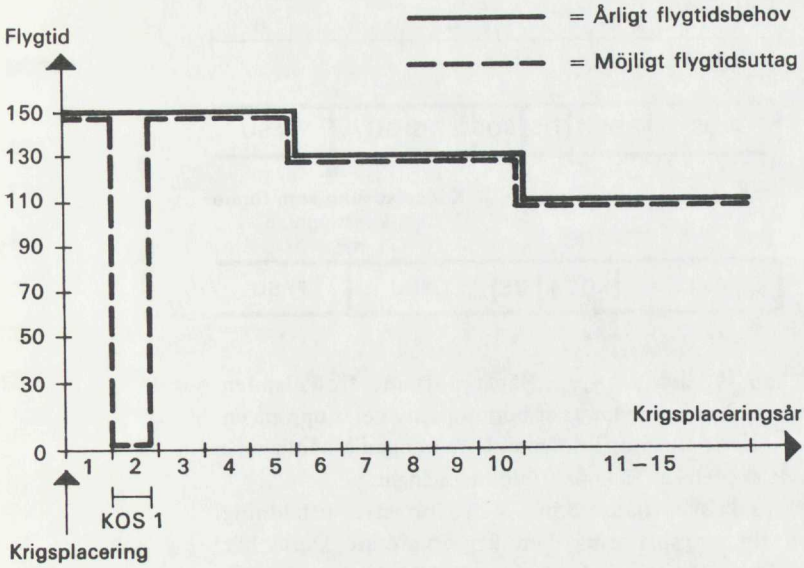


vidare att den enskilde flygföraren som påbörjar FFSU har erforderliga kunskaper i allmänna läroämnen (genomgången årskurs 3 av gymnasieskolans tre-åriga naturvetenskapliga eller fyra-åriga tekniska linje) för att tillgodogöra sig den fortsatta regementsofficersutbildningen (jfr kap. 9, avsnitt 9.2). Om flygförare med begränsad formell kompetens efter tredje krigsplaceringsåret (jfr bild 10.3) väljs ut för regementsofficersutbildning torde behöva räknas med att han ges tillfälle komplettera sina kunskaper i allmänna läroämnen före påbörjandet av regementsofficersskola 2 (ROS 2). Inläggande av sådan kompletterande utbildning i allmänna läroämnen i utbildningsgången minskar ytterligare möjligheterna att utnyttja föraren vid division och ge honom den av chefen för flygvapnet beräknade, erforderliga flygträningen under fortsatt flygslagsutbildning.

Utredningen finner att den i bilderna 10.2 och 10.3 skisserade utbildningsgången med prioritering inledningsvis av flygförarutbildningen för regementsofficerslinjen medför (jfr bild 10.3) stora svårigheter att ta ut erforderlig flygtid och erhålla kontinuitet i flygtjänsten. Utredningen bedömer därför att förarna på regementsofficerslinjen i denna utbildningsgång under en följd av år inte når godtagbar användbarhet som krigsflygförare. Utredningen belyser i punkt 10.4.5.B i det följande vilken inverkan på förarnas krigsanvändbarhet som uppehåll eller avbrott i flygtjänsten har.

Den i bilderna 10.2 och 10.3 skisserade utbildningsgången till kompaniofficer synes däremot ge åtskilliga fördelar eftersom den innebär den snabbaste vägen till krigsplacering som krigsflygförare. Därigenom ernås att flygförarna kan utnyttjas vid division under längsta möjliga tid.

Bild 10.5 Möjligt flygtidsuttag på kompaniofficerslinjen vid prioritering av flygförarutbildningen



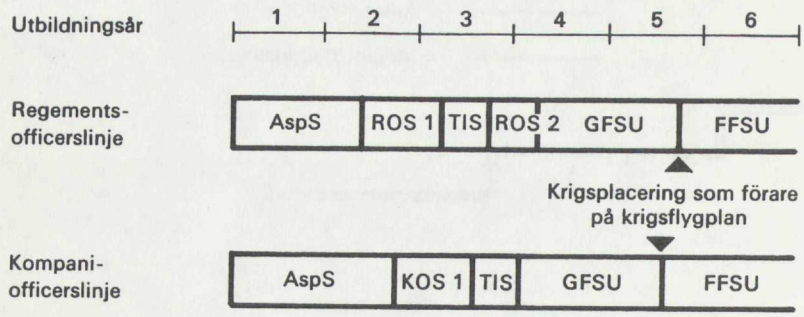
Utredningen belyser i bild 10.5 det möjliga, årliga flygtidsuttaget i denna utbildningsgång för kompaniofficer.

Även för denna utbildningslinje inträffar således en nedgång i flygtidsuttaget vilken dock är begränsad till en enda tidsperiod – kompaniofficersskolan.

C. Delad utbildning med prioritering av utbildningen till befäl

Eftersom den i föregående punkt redovisade utbildningsgången (och de varianter av denna som utredningen prövat) med sammanhållen utbildning av alla flygföraraspiranter medför väsentliga begränsningar av regementsofficerarnas användbarhet som krigsflygförare har utredningen även undersökt ett antal utbildningsgångar i vilka inledningsvis flygförarnas utbildning till befäl ges företräde. I dessa utbildningsgångar förläggs all utbildning som begränsar möjligheterna till kontinuerlig flygtjänst eller att ta ut flygtid för att befästa och vidareutveckla flygförmågan i möjlig utsträckning till tiden före krigsplacering vid division. Utredningen har härvid funnit att såväl kompaniofficersskola 1 (KOS 1) som regementsofficersskola 1 och 2 (ROS 1 och ROS 2) bör läggas in före grundläggande flygslagsutbildning (GFSU). Som utredningen framhållit i det föregående är det vidare tveksamt om de linjer i gymnasieskolan som ger tillräckliga kunskaper i matematik och fysik för flygföraryrket samtidigt ger tillräckligt antal flygföraraspiranter. Rekrytering av aspiranter till kompaniofficersutbildningen i flygtjänst bedöms därför böra ske från ett antal gymnasielinjer (jfr punkt 10.2.2). Detta medför behov att i kompaniofficersutbildningen, lämpligen i aspirantskolan (AspS) lägga in erforderlig utbildning i allmänna läroämnen om totalt

Bild 10.6 Exempel på inledande skeden i flygförarutbildningen vid prioritering av utbildningen till befäl



fyra månader (jfr kap. 9, avsnitt 9.9). Här redovisade förhållanden medför att flygförarutbildningen redan från början måste delas upp på en regementsofficers- och en kompaniofficerslinje. Utredningen åskådliggör i bild 10.6 de inledande skedena av sådana utbildningsgångar.

Krigsflygförarnas praktiska tjänstgöring och fortsatta utbildning fr. o. m. tidpunkten för krigsplacering som krigsflygförare kan i här studerade modeller tänkas utformad enligt exempel i bild 10.7.

Av bild 10.7 framgår direkt att den skisserade utbildningsgången för kompaniofficer medger att kraven på uttag av flygtid och kontinuitet i flygtjänsten kan tillgodoses under hela krigsplaceringstiden. Belysning av motsvarande förhållanden på regementsofficerslinjen lämnas i bild 10.8.

Som framgår av bilden medger den i denna punkt skisserade utbildningsgången för regementsofficer att kraven på uttag av flygtid och kontinuitet i flygtjänsten kan tillgodoses bättre än i den tidigare i punkt B redovisade utbildningsgången.

Såväl regements- som kompaniofficerare uppnår vid prioritering av utbildningen till befäl kompetens för krigsplacering som krigsflygförare ca ett år senare än den i punkt B skisserade utbildningsgången. Därmed kommer också den tid under vilken förarna kan krigsplaceras på krigsflygplan att bli ca ett år kortare vid prioritering av utbildningen till befäl än om flygförarutbildningen ges företräde enligt exemplet i punkt B. Såsom redan klargjorts i kapitel 5 (avsnitt 5.3) medför bl. a. dessa

Bild 10.7 Exempel på fortsatt flygförarutbildning m. m. vid prioritering av utbildningen till befäl

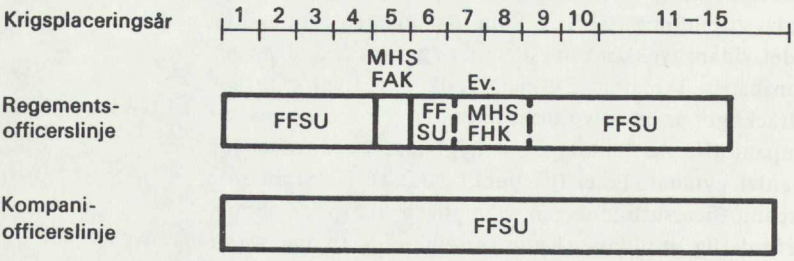
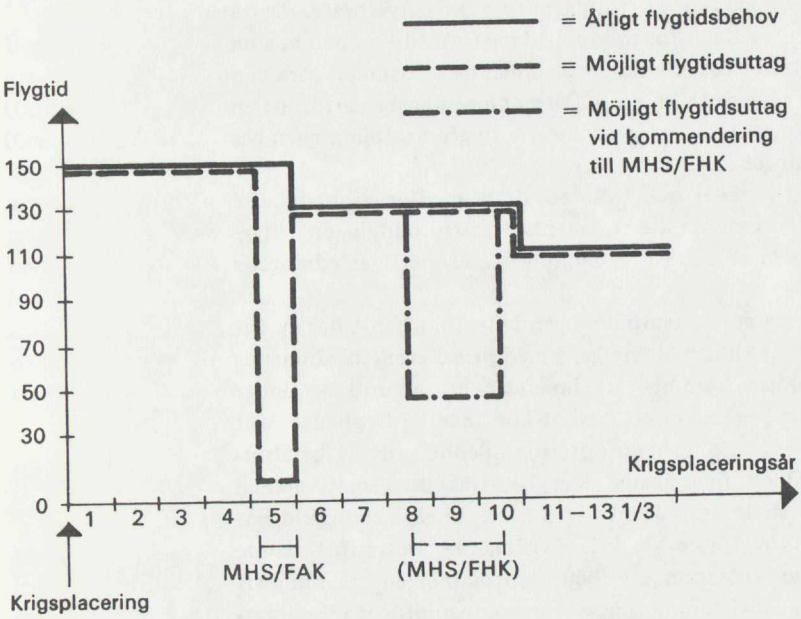


Bild 10.8 Möjligt flygtidsuttag på regementsofficerslinjen vid prioritering av utbildningen till befäl



förhållanden lägre möjligt antal förare vid divisionerna. Utredningens beräkningar visar att det kan röra sig om ca tio regementsofficerare och lika många kompaniofficerare.

Utredningen har också prövat ett antal utbildningsgångar som på ett eller annat sätt utgör kompromisser mellan de i punkterna B och C redovisade utbildningsgångarna. Härvid har emellertid inte framkommit några omständigheter som ger utredningen anledning att närmare redovisa eller förorda någon sådan kompromisslösning.

D. Slutsatser och förslag

Som framgått av det föregående kan enhetlig rekrytering och utbildning av flygförarpersonalen från vissa synpunkter te sig tilltalande. Utredningens undersökningar och överväganden leder emellertid fram till att rekryteringsförutsättningarna även framdeles kommer att vara sådana att det vid enhetlig rekrytering av flygföraraspiranter för vissa av dessa måste läggas in undervisning i allmänna läroämnen i flygförarutbildningen i relativt betydande omfattning. Förhållandet medför särskilda problem med att ordna en enhetlig utbildning av alla aspiranter fram till krigsplacering som flygförare på krigsflygplan. Detta är dock en fråga som i och för sig skulle kunna lösas genom att bibehålla någon form av kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen innan den grundläggande flygutbildningen påbörjas.

En enhetlig utbildningsgång inriktad på att så snabbt som möjligt ge alla flygföraraspiranter kompetens för krigsplacering på krigsflygplan

medför, efter senare nödvändig uppdelning på kompaniofficers- och regementsofficerslinje, att förarna på regementsofficerslinjen under en följd av år inte når godtagbar förmåga som krigsflygförare. Detta förhållande blir än mer uttalat för förare med låg formell kompetens som ges tillfälle komplettera sina kunskaper i allmänna läroämnen före den egentliga regementsofficersutbildningen. Utredningen anser därför att en enhetlig utbildningsgång i vilken inledningsvis flygförarutbildningen ges företräde inte bör införas.

Utredningen anser i stället och trots att detta medför något mindre personalinnehåll i divisionerna att regementsofficersutbildningen i flygförartjänst bör utformas så att utbildningen till befäl inledningsvis prioriteras.

Då det gäller kompaniofficersutbildningen i flygförartjänst har av det föregående framgått att en utbildningsgång med prioritering inledningsvis av flygförarutbildningen kommer att innefatta ett avbrott – under kompaniofficersskola 1 – under en i övrigt kontinuerlig flygtjänst. Mot detta står utbildningsgången med prioritering inledningsvis av befälsutbildningen enligt vilken flygtjänsten kan bedrivas utan motsvarande avbrott men som i stället ger ca ett år kortare krigsplaceringstid per förare och därmed färre förare vid krigsdivisionerna. Detta förhållande leder utredningen till slutsatsen att flygförarutbildningen inledningsvis bör prioriteras i normalutbildningsgången för kompaniofficer i flygförartjänst. Detta innebär att tillväxten i befälskompetens i nämnda utbildningsgång senareläggs till förmån för tidig krigsplacering. Utredningen räknar med att man bör kunna förhöja effekten i denna utbildningsgång genom att lägga in viss flygtjänstgöring i kompaniofficersskolan och på det viset begränsa nedgången i flygförarnas krigsanvändbarhet. Detta är däremot inte möjligt om man inte konsekvent prioriterar flygutbildningen och uppskjuter tillväxten i befälskompetens.

Utredningen föreslår sålunda att regementsofficersutbildningen i flygförartjänst utformas så att utbildningen till befäl inledningsvis prioriteras och att kompaniofficersutbildningen utformas så att flygförarutbildningen inledningsvis ges företräde (jfr även bilderna 10.9 och 10.10 i senare avsnitt av detta kapitel). Denna principiella uppbyggnad av normalutbildningsgångarna i flygförartjänst utgör enligt utredningens uppfattning den lösning i vilken den sammantagna effekten i krigsorganisationen med avseende på antalet förare och kvaliteten hos dessa totalt sett bäst tillgodoses om samtidigt kostnadsaspekterna på ett avgörande sätt skall kunna beaktas.

Utredningen behandlar i närmast följande avsnitt (10.4) de skeden av flygförarutbildningen som är likartade eller helt identiska för de två utbildningslinjerna för att i därpå följande avsnitt (10.5–10.6) gå in på dels de skeden i normalutbildningsgångarna som är särpräglade för de två linjerna, dels normalutbildningsgångarnas uppbyggnad mera i detalj.

Osäkerheten i bedömningen av de framtida rekryteringsförutsättningarna gör – som framgått av kapitel 9 (avsnitt 9.3) – det nödvändigt att i ett därpå följande avsnitt (10.7) behandla frågor om bl. a. åtgärder för att åstadkomma smidig anpassning till ett faktiskt rekryteringsutfall.

10.4 *För flygförarpersonalen likartad utbildning och tjänstgöring*

10.4.1 Allmänt

Utredningen behandlar i de följande punkterna de skeden i nuvarande utbildningsgångar som benämns grundläggande flygförarutbildning (GFU), typinflygningsskede (TIS), grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) och fortsatt flygslagsutbildning (FFSU). Dessa skeden av flygförarpersonalens utbildning och tjänstgöring upptas f. n. i stor utsträckning av fackutbildning i flygtjänst. Denna kan delas upp i grundläggande fackutbildning med mål att föra fram flygföraraspiranten till kompetens för krigsplacering som förare på krigsflygplan och fortsatt fackutbildning. Mål för den senare är dels att utveckla och vidmakthålla den personliga flygskickligheten, dels att vidareutbilda flygförarna till de mera kvalificerade befattningarna som förbandschefer inom divisionens ram.

10.4.2 Grundläggande flygförarutbildning (GFU) – Aspirantskola (AspS)

Nuvarande mål för och omfattning av skedet grundläggande flygförarutbildning (GFU) redovisas i bilaga 18. Av denna framgår att eleverna under GFU utöver fackutbildning också erhåller bl. a. allmänmilitär utbildning, viss ledarutbildning samt viss undervisning i allmänna läroämnen.

Som framgått av bl. a. kap. 9 föreslår utredningen förstärkningar i fråga om allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning för flygförarpersonalen varvid huvuddelen av förstärkningen i fråga om allmänmilitär utbildning bör förläggas till utbildningens inledande skede – den grundläggande flygförarutbildningen (GFU). Erforderlig utökning av GFU beräknas till ca fyra månader vilket medför att GFU kommer att omfatta ca 17 månader.

Med föreslaget utökat utbildningsinnehåll kommer GFU att delvis ändra karaktär från en mera fackinriktad utbildning i flygtjänst till att också omfatta en större del av annan erforderlig utbildning till regementsofficer resp. kompaniofficer. Skolan bör i enlighet härmed benämnas aspirantskola (AspS).

Utbildningen i allmänna läroämnen under nuvarande GFU omfattar för regementsofficersaspiranterna 80 timmar flygengelska och 30 timmar matematik. Utbildningen i flygengelska bör kvarstå, medan utbildningen i matematik bör kunna utgå eftersom regementsofficerarna i flygförarfacket beräknas framdeles normalt bli rekryterade med aspiranter med genomgången årskurs 3 av naturvetenskaplig/teknisk gymnasielinje.

Såsom framgått av punkterna 9.9.2 D och F bör i aspirantskolan för kompaniofficersaspiranter i flygförartjänst läggas in undervisning i allmänna läroämnen om totalt ca 440 timmar. Undervisning i allmänna läroämnen varvad med annan utbildning under en sex-månadersperiod medför enligt utredningens mening en godtagbar fördelning (ca 18 timmar allmänna läroämnen per vecka uppdelade på två ämnen, matematik och fysik resp. svenska och engelska). Utredningen förordar

därför en sådan inplacering av undervisningen i allmänna läroämnen i aspirantskolan på kompaniofficerslinjen.

Nuvarande GFU genomförs med tidsmässigt skilda inryckningsomgångar för att minska belastningen på flygutbildningsresurserna. En sådan tidsförskjuten flygutbildning har bedömts önskvärd även framdeles och skulle i princip innebära en sommar- och en vinterinryckningsomgång. Detta medför ett halvt års försening för vinteromgångens krigsplacering och innebär med hänsyn till flygtidsproblematiken ett minskat personalinnehåll i krigsdivisionerna samt medför dessutom ett från rekryteringssynpunkt inte önskvärt uppehåll mellan gymnasieskolans slut och påbörjandet av yrkesofficersutbildningen (aspirantskolan). Om undervisningen i allmänna läroämnen för kompaniofficersaspiranter förläggs till början av aspirantskolan kan önskad principiell förskjutning i flygutbildningen ernås vid sommarinryckning för alla elever till aspirantskolan. Undervisningen bör härvid föregås av en inledande period (för prövning och urval av elever) med 10 veckors grundläggande flygförarutbildning under vilken huvuddelen av de elever som inte kan tillgodogöra sig flygutbildningen beräknas bli gallrade. Under sex-månadersperioden med undervisning i allmänna läroämnen bör viss flygtjänst bedrivas så att de under den inledande periodens grundläggande flygförarutbildning vunna färdigheterna kan upprätthållas.

Sammanfattningsvis föreslår utredningen följande rörande utbildningens inledande skede

- GFU ges ökat utbildningsinnehåll och omvandlas till aspirantskola (AspS),
- utbildningsmålet görs gemensamt för regementsofficers- och kompaniofficersaspiranter, dock att i kompaniofficersaspiranternas utbildning även läggs in erforderlig undervisning i allmänna läroämnen,
- målet för den allmänmilitära utbildningen utökas så att det efter komplettering under den fortsatta utbildningen till regements- resp. kompaniofficer leder fram till kompetens att leda styrka av plutons storlek vid försvarsstrid samt till att som instruktör leda elementär allmänmilitär utbildning,
- ledarutbildningen utökas med viss utbildning i pedagogik och psykologi,
- aspirantskolans (AspS) längd bestäms till ca 65 arbetsveckor på regementsofficerslinjen och ca 80 arbetsveckor på kompaniofficerslinjen. Den jämfört med nuvarande GFU utökade utbildningstiden utnyttjas främst för att förbättra den allmänmilitära utbildningen och – på kompaniofficerslinjen – för undervisning i allmänna läroämnen.

Utredningen redovisar exempel på utbildningens omfattning i aspirantskolan på regementsofficerslinjen i tabell 10.2 och på kompaniofficerslinjen i tabell 10.3.

10.4.3 Typinflygningsskede (TIS)

Typinflygningsskedet (TIS), dvs. inflygning på aktuell typ av krigsflygplan, genomförs vid särskilda TIS-divisioner och omfattar f. n. för såväl regementsofficersaspiranter som fältflygare ca sex månader (på flygplan 35).

Tabell 10.2 Exempel på utbildningens omfattning vid AspS för regementsofficersaspiranter (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Antal timmar	Förändring jämfört med nuläget
Fackutbildning		
a) Flygtjänst	700	
b) Övrig fackutbildning	325	
Allmänmilitär utbildning	1 025[1]	+ 625
Ledarutbildning	75	+ 35[2]
Allmänna läroämnen	80[3]	– 30[4]
Fysisk träning, inre tjänst	325	+ 35
Reserv	130	– 5
Summa	2 660	+ 660

[1] Viss del av utbildningen förläggs till första delen av utbildningen och till för flygtjänst mindre lämpliga väderperioder.
[2] Utökning av utbildningen i pedagogik/psykologi.
[3] Flygengelska.
[4] Matematik har utgått.

Målet för utbildningen är att bibringa eleverna

- de grundläggande kunskaper och färdigheter som erfordras för att flyga krigsflygplan
- färdighet i flygning enligt vissa preciserade krav.

Utbildningen omfattar till övervägande del fackutbildning (flygtjänst och övrig fackutbildning i anslutning till denna). Chefen för flygvapnet har till utredningen anmält att han räknar med oförändrat omfång av fackutbildningen under TIS vid övergång till flygplan typ 37.

Utredningen finner inte skäl föreslå några ändringar vad gäller TIS.

Tabell 10.3 Exempel på utbildningens omfattning vid AspS för kompaniofficersaspiranter (angiven periodindelning och angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Ungef. antal timmar under			
	gallringsperiod ca 10 arbetsveckor	kompletteringsperiod ca 24,5 arbetsveckor	resterande AspS ca 45,5 arbetsveckor	totalt ca 80 arbetsveckor
Fackutbildning				
a) Flygtjänst	90	100[1]	610	800
b) Övrig fackutbildning	50		275	325
Allmänmilitär utbildning	190	310	525[2]	1 025
Ledarutbildning			75	75
Allmänna läroämnen		440[3]	40[4]	480
Fysisk träning, inre tjänst	50	60	225	335
Studietid		120		120
Reserv	20	50	90	160
Summa	400	1 080	1 840	3 320

[1] Upprätthållande av vunna färdigheter.
[2] Viss del av utbildningen förläggs till för flygtjänst mindre lämpliga väderperioder.
[3] För elever med 2/So: 200 tim. matematik, 240 tim. fysik.
För elever med 2/Ek: 160 tim. matematik, 280 tim. fysik.
För elever med 2/Tk: 200 tim. svenska, 240 tim. engelska.
[4] Flygengelska.

10.4.4 Grundläggande flygslagsutbildning (GFSU)

Grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) genomförs vid divisionerna och har tidigare för såväl regementsofficerare som fältflygare omfattat ca 21[1] månader. GFSU har numera förkortats till ca 17[1] månader.

Målet för GFSU är att bibringa eleverna färdigheter för krigsplacering som flygförare i enskilt uppträdande flygplan och som rotetvåa.

Angivet mål innebär inte att eleverna beräknas helt kunna uppfylla chefens för flygvapnet grundläggande krav på förare vid krigsdivision. Dessa krav är av chefen för flygvapnet angivna i särskilda målsättningsskrivelser för jakt-, attack- resp. spaningsförband. I dessa skrivelser anges grundläggande och konkreta krav på besättningar och förband för att de med bibehållen flygsäkerhet skall kunna utnyttja vapensystemens prestanda med hänsyn till bedömda operativa krav. Härvid anges att de fastställda grundläggande kraven skall kunna uppfyllas efter genomgången grundläggande flygslagsutbildning och ett års FFSU.

Utbildningen under GFSU omfattar till övervägande del fackutbildning (flygtjänst och övrig fackutbildning i anslutning till denna). Utredningen finner inte skäl föreslå några principiella ändringar i utbildningsgången under GFSU. I beräkningar m. m. har utredningen emellertid utgått från att GFSU vid utbildning på flygplan 37 kommer att omfatta 18 månader. Som framgår av kapitel 8 (jfr även bilaga 13) anser utredningen vidare att eleverna under de nio sista månaderna av GFSU bör krigsplaceras i divisionernas reservgrupp.

10.4.5 Fortsatt flygslagsutbildning (FFSU)

A. Nuläge

Under praktisk tjänstgöring vid division fullgör den färdigutbildade krigsflygföraren fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) som till huvuddelen utgörs av fortsatt fackutbildning (jfr punkt 10.4.1). Flygföraren placeras i FFSU-tjänst då han efter GFSU nått kompetens för krigsplacering på krigsflygplan och kvarstår i FFSU-tjänst intill dess han lämnar tjänsten vid division. Viss begränsning i flygslagsutbildningen sker under den tid föraren kommenderas som elev till utbildningsanstalt e. d. eller går genom den för fältflygare f. n. förekommande civilanställningsutbildningen.

Målet för FFSU är att förarna skall dels utveckla och befästa vunnen färdighet att uppträda under krigsmässiga förhållanden, dels vidareutbildas som grund för de mera kvalificerade befattningarna som chefer inom divisionens ram (rotechef, gruppchef, ställföreträdande divisionschef, divisionschef). Chefens för flygvapnet krav på förarna och förbanden är angivna i samma målsättningsskrivelser som omnämnts i föregående punkt (10.4.4) om GFSU. Efter det att de grundläggande kraven

[1] Gäller för flygplan typ 35 F.

uppnåtts skall vidareutbildning ske i avsikt att ytterligare förbättra och utveckla förarnas och förbandens förmåga att maximalt utnyttja vapensystemen med hänsyn till operativa krav och den ständigt pågående utvecklingen.

Omfattningen av utbildningen är inte detaljreglerad av chefen för flygvapnet. Av de allmänna anvisningarna för utbildningens bedrivande synes följande vara av särskilt intresse (utdrag ur chefens för flygvapnet anvisningar för jaktutbildning – AJU):

- "Strävan bör vara att genomföra utbildningen under så tillämpade förhållanden som möjligt. Ff[1] bör om möjligt ständigt hållas i så hög flygtrim, taktiskt och flygsäkerhetsmässigt, att en tillämpad övningsuppläggning möjliggöres.
- Planlägg och genomför utbildningen mot bakgrund av att div ingår i den större enheten, luftförsvarssystemet. Tag hänsyn till bas- och strilsidans krav och möjligheter. Tag vara på alla tillfällen till fortlöpande, ömsesidig orientering och utbildning mellan flyg – bas och flyg – stril.
- Ff bör ges tillfälle att även under längre perioder verka från andra baser, framför allt från ordinarie krigsbas, men även inom andra sektorer, med andra stridsledningsoch trafikledningsmöjligheter. Ff bör beredas möjlighet att sammanträffa med representanter för andra flygslag och tjänstegrenar.
- Uppmuntra ff intresse för vidareutveckling av taktik, flygsäkerhetsfrämjande åtgärder m. m.
- Marktjänsten bör främst inriktas på taktikdiskussioner och analyser tillsammans med representanter för andra tjänstegrenar.
- Utbildning till rote- och gruppchef bedrives genom att ff under erfaren ledning successivt övas och prövas som förbandschef."

B. Vissa iakttagelser och synpunkter

Utredningen anser sig i fråga om FFSU kunna konstatera att om utbildningsmålet skall kunna innehållas krävs förutom ett visst årligt flygtidsuttag även att flygtjänsten bedrivs kontinuerligt.

Utredningen har redan i kap. 5 behandlat behovet av årlig flygtid under FFSU vilket bedöms vara 150 timmar/år under den första fem-årsperioden och 130 resp. 110 timmar/år under de härpå följande fem-årsperioderna[2]. Utredningen har också i kap. 5 framhållit behovet av att flygtjänsten bedrivs kontinuerligt.

Som ytterligare belysning av utredningens framställning i punkt 10.3.3 B i det föregående och som underlag för de följande överväganden om normalutbildningsgångarna för kompaniofficer och regementsofficer i flygförartjänst finner utredningen lämpligt att beträffande FFSU närmare klarlägga följande två förhållanden

- vilken inverkan på användbarheten som förare vid krigsdivision som

[1] Ff = flygförare.
[2] Grundat på behovet vid jakt- och attackförbanden. Vid spaningsförbanden bedöms behovet vara 10 timmar lägre per år.

uppehåll eller avbrott i flygtjänsten har samt

- FFSU-tjänstens närmare innehåll och dess inverkan på förarnas allmänna kompetenstillväxt.

Förarens användbarhet som krigsflygförare under uppehåll i FFSU-tjänsten är beroende av bl. a. dels omfattningen av hans tidigare flygtjänst (rutin), dels om han bedriver någon form av flygtjänst under uppehållet. Chefen för flygvapnet har bedömt att förare vid uppehåll i FFSU-tjänsten kan kvarstå krigsplacerade med begränsad användbarhet enligt normerna i tabell 10.4.

Tabell 10.4 Normer för bibehållen krigsplacering som förare (begränsad användbarhet) vid uppehåll i FFSU-tjänsten[1]

Flygbakgrund		Kan kvarstå antal månader vid	
		ingen flygtjänst under uppehållet	någon form av flygtjänst under uppehållet[2]
< 1 års	FFSU	4 månader	8 månader
1–5 års	”	5 ”	10 ”
> 5 års	”	6 ”	12 ”

[1] Se även bilderna 10.4, 10.5 och 10.8
[2] Flygtjänst på krigsflygplan anges vara önskvärd men inte nödvändig.

Enligt vad utredningen inhämtat återvinner föraren full krigsanvändbarhet efter ett uppehåll i flygtjänsten snabbare ju fler FFSU-år (och därmed mera rutin) han har som bakgrund.

Det anses vidare klarlagt att en nedgång i förarförmågan börjar redan efter kort uppehåll i flygtjänsten. En bedömning av sådan nedgång ligger till grund för de flygsäkerhetsmässiga begränsningar som, vid instrumentinflygning för landning vid låg molnhöjd eller nedsatt sikt, åläggs förare efter flyguppehåll. Som exempel kan nämnas att vid F 13, utrustat med flygplan typ 35 F, generellt gällande minimivärde[1] efter två veckors, fyra veckors och två månaders flyguppehåll höjs med ca 25 %, 67 % resp. 100 %.

För att få underlag för bedömning av förarnas allmänna kompetenstillväxt har utredningen närmare studerat verksamheten vid attackdivision under FFSU. Studien har visat att

- huvuddelen av divisionens flygverksamhet bedrivs som tillämpade företag i form av attackföretag som så nära som möjligt skall återspegla attackuppdrag under verkliga förhållanden,
- utbildningen i taktik[2] och andra ämnen av betydelse för krigsuppgifterna är till stor del inordnad i flygtjänsten i form av planläggning och förberedelser före samt genomgång efter flygning,
- samtlig personal vid divisionen deltar i och ansvarar för skilda delar av planläggningen av och förberedelserna för företag,
- taktiska och tekniska förutsättningar kontinuerligt förändras vilket medför krav på ständigt pågående utbildning och utveckling av eget uppträdande,

[1] Den flyghöjd på vilken landningsförsöket senast skall avbrytas om föraren inte dessförinnan erhållit marksikt.

[2] Taktikutbildningen bedöms totalt omfatta ca 430 timmar per år.

- divisionen med hänsyn till de omfattande uppgifterna organiseras i tjänstedetaljer (taktik-, vapen-, operations-, flygsäkerhets- m. fl. detaljer) så att varje man vid divisionen blir delansvarig i uppgifternas lösande och får en stabsmässig och utbildande uppgift samt att flertalet uppgifter är av arbetsledande och organisatorisk karaktär,
- byte sker periodiskt mellan tjänstedetaljerna för att bredda personalens arbetsfält,
- personalens uppgifter inom olika tjänstedetaljer kräver omfattande utbildning vilken i huvudsak meddelas av specialister inom divisionen eller flottiljen.

Studierna av FFSU-utbildningen har enligt utredningens uppfattning sammanfattningsvis visat att även relativt korta uppehåll i den kontinuerliga flygtjänsten snabbt inverkar negativt på förarförmågan. Denna inverkan är störst i början av FFSU-tjänstgöringen innan förarna erhållit rutin. Tjänstgöringen under FFSU bedöms förutom vidareutveckling av förarskickligheten även ge

- en allmän kompetenstillväxt genom att samtlig personal deltar i planläggning i samband med flygföretag (i huvudsak av tillämpad karaktär) och i arbete inom de olika tjänstedetaljerna samt genom att de ständigt pågående förändringarna i taktiska och tekniska förutsättningar ställer krav på kontinuerlig utbildning av FFSU-divisionens personal och utveckling av metodik,
- en kompetenstillväxt i befäls- och ledarförmåga genom personalens ansvar för arbetet inom olika tjänstedetaljer, läraruppgifter i samband härmed och genom den praktiska vidareutbildningen till och som rote- och gruppchefer.

Utredningen återkommer i de närmast följande avsnitten (10.5–10.6) till vissa frågor rörande flygförarpersonalens praktiska tjänstgöring under FFSU.

10.5 *Normalutbildningsgång för regementsofficerare*

10.5.1 Allmänt

Utredningen har i det föregående (avsnitt 10.3) redovisat hur normalutbildningsgången för regementsofficerare i flygförartjänst principiellt bör utformas. Utredningen har därefter i föregående avsnitt (10.4) behandlat och i förekommande fall avgett förslag rörande de skeden i regementsofficersutbildning som är likartade eller identiska med motsvarande skeden i kompaniofficersutbildningen.

I de följande punkterna behandlar utredningen de skeden i regementsofficersutbildningen som är särpräglade för denna. Dessa skeden skall efter hand leda fram till målet

- kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefsnivå (B-nivå) och högre nivåer.

10.5.2 Regementsofficersskolorna

Nuvarande mål för och omfattning av regementsofficerskurserna på flyglinjen redovisas i bilaga 19.

Utredningen har i det föregående (avsnitt 10.4) förordat en normalutbildningsgång som i likhet med nu gällande utbildningsgång innebär att typinflygningsskedet (TIS) genomförs mellan de två regementsofficersskolorna (ROS 1 och ROS 2). Detta medför ett i och för sig inte önskvärt uppehåll i flygslagsutbildningen (GFSU). Utredningen har därför undersökt möjligheterna att genomföra ROS 1 och ROS 2 som en sammanhängande skola följd av TIS och därefter GFSU. En sådan ändring har dock inte visat sig möjlig främst med hänsyn till det starka önskemålet om samordning av regementsofficersutbildningen på flyglinjen med den på marklinjen. Frågor om samordning i övrigt med dels regementsofficersutbildningen på marklinjen, dels kompaniofficersutbildningen i flygförarfacket behandlar utredningen i samband med att dessa utbildningsgångar behandlas (jfr kap. 11 resp. avsnitt 10.6 i det följande).

Rörande *målet för regementsofficersskolorna* vill utredningen framhålla att detta bör ses som delmål i ett större sammanhang nämligen i en konsekvent kompetensuppbyggnad till bataljonschefskompetens. Som ett led i denna kompetensuppbyggnad bör regementsofficersskolorna ingå som fjärrförberedelse så att regementsofficeren efter allmän kurs vid militärhögskolan och erforderlig specialutbildning kan tjänstgöra som ställföreträdande divisionschef och därefter som divisionschef (motsvarande) samt i högre befattningar inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer. Det mera detaljerade delmålet för regementsofficersskolorna bör därför kunna anges t. ex. enligt följande.

Allmänt delmål för utbildningen är att eleverna skall ges de kunskaper och färdigheter som fordras för att de som regementsofficerare efter genomgången GFSU och efter komplettering med erfarenheter från praktisk FFSU-tjänst skall kunna tjänstgöra som rote- och gruppchefer samt som biträdande lärare vid TIS och GFSU.

Utredningens förslag i det föregående rörande breddning av *den allmänmilitära utbildningen* innebär att huvuddelen av denna utbildning bör genomföras under aspirantskolan (AspS). Den allmänmilitära utbildningen under regementsofficersskolorna bör därför omfatta erforderlig komplettering främst vad gäller tjänstgöring som instruktör vid grundläggande värnpliktsutbildning samt tillämpad övning i flygbasförsvar. Utredningen räknar med att härför erfordras något kortare tid (ca en halv vecka) än vad som f. n. anslås till allmänmilitär utbildning i regementsofficerskurserna. Denna komplettering bör med hänsyn till eventuell samordning med kompaniofficersutbildningen ske under ROS 1.

Utbildningsmålet i allmänmilitär utbildning föreslås vara att bibringa eleverna

- god kunskap om principerna för markförsvaret i stort vid flygvapnets krigsförband,
- god förmåga att leda förberedelser och strid i motståndsnäste, patrull och postering,
- någon förmåga att leda strid i motståndsområde samt
- förmåga att som instruktör leda elementär utbildning.

Utredningen har i det föregående också framhållit önskvärdheten av att all flygvapnets befälspersonal erhåller god ledarutbildning. Enligt

nuvarande kursplan för regementsofficerskurserna omfattar den direkta ledarskapsutbildningen ca 225 timmar uppdelade på ledarskapsövningar samt undervisning i pedagogik och sociologi. Härutöver förekommer emellertid en omfattande ledarutbildning i anslutning till flygtjänst, allmänmilitär utbildning, fysisk träning, tillämpningsövningar och gruppstudier. I detta sammanhang är även att märka att utbildningsinnehållet vid regementsofficerskurserna år 1968 genomgripande förändrades bl. a. i avsikt att förbättra ledarskapsutbildningen. Utredningen finner därför inte anledning nu föreslå några ändringar i denna.

Utredningen redovisar i tabell 10.5 ett exempel på utbildningens omfattning vid regementsofficersskolorna efter genomförande av utredningens i denna punkt framförda förslag.

Tabell 10.5 Exempel på utbildningens omfattning vid ROS 1 och ROS 2 (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Antal lektionstimmar[1]			Förändringar jämfört med nuläge
	ROS 1	ROS 2	Summa	
Fackutbildning (flygtjänst)	260	145	405	
Allmänmilitär utbildning	315[2]	20	335	– 20
Ledar- och lärarutbildning	145	80	225	
Allmänna läroämnen		30	30	
Övrig militär utbildning	630	525	1 155	
Bundna gruppstudier[3]	145	80	225	
Fysisk träning	175	95	270	+ 20
Reserv	85	50	135	– 20
Summa	1 755[4]	1 025[4]	2 780	– 20

[1] Lektionstid 40 min.
[2] Varav dels fyra veckor tjänstgöring som biträdande instruktör vid grundutbildning av värnpliktiga vid flottilj, dels en vecka tillämpningsövning i flygbasförsvar vid flygvapnets basbefälsskola vid F 14.
[3] Huvudsakligen inom ämnet ledar- och lärarutbildning.
[4] Motsvarar ca 38,5 resp. 22,5 arbetsveckor vid lektionstid 40 min. (jfr not 1).

10.5.3 Praktisk tjänstgöring

Efter regementsofficersskolorna bör regementsofficeren i flygförartjänst liksom f. n. gå genom grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) vid division för att uppnå kompetens som krigsflygförare (jfr avsnitt 10.4.4). Härefter fullgör regementsofficeren praktisk tjänst under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) vid division (jfr avsnitt 10.4.5). I princip kvarstår regementsofficeren i FFSU-tjänst under sin fortsatta krigsplacering som förare vid division.

Normalt under femte året efter regementsofficersutnämning går regementsofficeren genom allmän kurs vid militärhögskolans flyglinje (MHS/FAK). Ett halvt till ett och ett halvt år efter MHS/FAK kan de regementsofficerare som kvalificerat sig för sådan utbildning påbörja högre kurs vid militärhögskolans flyglinje (MHS/FHK).

Utöver utbildningen vid militärhögskolan förekommer en omfattande specialutbildning i form av smärre kurser i syfte att öka regementsoffice-

rarnas användbarhet inom krigs- och fredsorganisationen. Omfattningen av dessa kurser varierar från någon vecka upp till ca tre månader.

Den enda obligatoriska skolmässiga utbildningen efter regementsofficersutnämningen utgörs f. n. av MHS/FAK. Utbildningen skiljer sig härvid från förhållandena vid t. ex. armén där regementsofficerarna går genom en obligatorisk truppslagsskola[1] ca två år efter avlagd regementsofficersexamen. Utredningen finner det angeläget att regementsofficerarna vid flygvapnet får en utbildning som är likvärdig med utbildningen vid övriga försvarsgrenar. En utökad skolmässig utbildning måste dock vägas mot önskemålet att varje flygförare skall ha högsta möjliga krigsanvändbarhet, vilket medför krav på kontinuerlig flygtjänst. Utredningen har därför som framgått av avsnitt 10.4.5 närmare granskat verksamheten under FFSU-tjänsten för att bl. a. få en uppfattning om hur denna påverkar förarnas kompetenstillväxt.

Utredningen anser att FFSU-tjänsten har sådan karaktär att den är kompetenshöjande men att den inte innehåller samma förutsättningar för en kompetenstillväxt som en tjänstgöringsgång innefattande såväl praktisk tjänst som formell skolning vid centralt organiserad gemensam truppslagsskola eller vapenofficersskola. Chefen för flygvapnet har försöksvis låtit genomföra en kortare specialkurs i taktik för jaktförare. Utredningen anser att en sådan specialkurs ger ökade förutsättningar för en likformig kompetenstillväxt varför det synes önskvärt att sådan specialutbildning genomförs även fortsättningsvis. Med hänsyn främst till den nedgång i krigsanvändbarheten som ett längre avbrott i den kontinuerliga flygtjänsten skulle innebära anser utredningen att den kompetenstillväxt som FFSU-tjänsten medför bör godtas och att en särskild "vapenofficersskola" inte bör tillkomma på flyglinjen (jfr även punkt 9.4.2). En förutsättning för detta ställningstagande är att FFSU-tjänsten kan bedrivas enligt de riktlinjer som tidigare beskrivits i avsnitt 10.4.5. Enligt utredningens uppfattning är detta möjligt endast under förutsättning att divisionerna i fred förstärks med personal för simulatorinstruktörstjänst och för vissa andra uppgifter som åvilar divisionerna. Utredningen har behandlat behovet av personaltillskott vid divisionerna närmare i bilaga 13.

10.5.4 Allmän kurs vid militärhögskolan

Den allmänna kursen på militärhögskolans flyglinje (MHS/FAK) omfattar f. n. ca 27 arbetsveckor. Häri ingår flygtjänstgöring som äger rum på ordinarie krigsflygplan under en sammanhängande period om två veckor.

Målet för utbildningen[2] är att

- ge formell kompetens för krigsplacering och placering i fred i majorsbefattning, företrädesvis vid flygande förband, strilförband, lägre regionala staber och flottiljstaber
- ge kompetens för kommendering till högre kurs på militärhögskolans flyglinje (MHS/FHK).

[1] Vid marinen benämns motsvarande skola vapenofficersskola.
[2] Läget 1973.01.01.

Utbildningen omfattar främst ämnena strategi, taktik (huvudsakligen flygtaktik), teknik, stabstjänst och administration. Även viss utbildning i allmänna läroämnen ingår.

Huvuddelen av regementsofficerarna i flygförartjänst kommer att placeras som divisionschefer. Före sådan placering erhåller de f. n. särskild utbildning vid divisionschefskurs. Viss del av regementsofficerarna kommer dock att något eller några år efter MHS/ FAK och samtliga regementsofficerare kommer efter uppnådda ca 38 års ålder att gå över till uppgifter utanför divisionerna. Härvid erhåller regementsofficeren endast i vissa fall specialutbildning för sin nya uppgift.

Enligt utredningens mening bör den allmänna kursen vid MHS ha sådant innehåll att den tillsammans med den komplettering som erhålls genom efterföljande divisionschefskurs och praktiska tjänstgöring leder fram till slutmålet för regementsofficersutbildningen. Utredningen anser därför att regementsofficerarna under MHS allmänna kurs bör ges något ökade fjärrförberedelser för kommande uppgifter utanför divisionernas ram. Enligt utredningens mening är förstärkningar härvid önskvärda i fråga om utbildning och övning i krigsstabstjänst. Vidare ter det sig angeläget att inom den allmänna kursen ge utrymme för orientering och diskussion om metodfrågor i samband med utbildning och utbildningsplanering. Utredningen anser därför att den allmänna kursen vid MHS flyglinje bör ökas ut med ca tre veckor (ca 90 timmar) för förstärkt utbildning i krigsstabstjänst och för vissa utbildningsfrågor.

Utredningen anser vidare att nuvarande flygtjänstgöring under MHS/FAK inte är tillräcklig för att eleverna skall kunna upprätthålla erforderlig krigsanvändbarhet som flygförare vid division. Om man vill vidhålla kravet att regementsofficeren skall krigsplaceras som förare efter den allmänna kursen bör man tillse att eleverna kan vidmakthålla sådan standard i fråga om flygskicklighet att de enligt de grunder som eljest tillämpas får godtagbar krigsanvändbarhet. Utredningen anser för sin del att flygtjänstgöringen bör ökas ut med två veckor. Utredningen anser således att MHS/FAK bör ökas ut från 27 till 32 veckor. Efter utökningen kommer sammanlagt fyra veckor att kunna användas för flygtjänstgöring på ordinarie krigsflygplan.

Utredningen finner vidare att genomgången allmän kurs vid militärhögskolan är en nödvändig förberedelse för placering i befattning som ställföreträdande divisionschef. Sådan befattning blir enligt utredningens beräkningar aktuell fr. o. m. nionde året efter regementsofficersutnämning. Med hänsyn till den övriga särskilda utbildning som erfordras efter den allmänna kursen och före placering som ställföreträdande divisionschef anser utredningen att den allmänna högskolekursen bör genomgås under det sjunde året efter regementsofficersutnämning.

10.5.5 Divisionschefskurs

Nuvarande divisionschefskurs räknas som specialutbildning och genomgås i nuläget endast av dem som beräknas komma att bli placerade som divisionschefer. Kursen är f. n. inte fast inplacerad i utbildningsgången till divisionschef. För vissa elever har kursen kommit före allmän kurs vid

militärhögskolan, för andra elever har den kommit efter denna. Valet av tidpunkt – före eller efter den allmänna högskolekursen – för beordrande av elev till divisionschefskurs synes främst ha skett med utgångspunkt i aktuellt behov att utbilda nya divisionschefer.

Divisionschefskursen omfattar f. n. ca tre månader. Utbildningsmålet i stort är att ge eleverna sådan utbildning att de efter ett halvt års kompletterande praktisk tjänst kan bli divisionschefer i krig och fred. Kursen är uppdelad i två ungefär lika långa skeden omfattande praktisk resp. teoretisk utbildning. Under den praktiska utbildningen genomför eleverna flygtjänst på krigsflygplan i olika befattningar inom divisionens ram. Vid den teoretiska utbildningen läggs huvudvikten på verksamheten vid division.

Utredningen finner att divisionschefskursen bör ses som ett led i en logisk och konsekvent uppbyggnad av regementsofficerens i flygtjänst kompetens för uppgifter på B-nivån. Med denna grundsyn ter det sig för utredningen naturligt att alla regementsofficerare i flygförartjänst, oavsett om de senare placeras som divisionschefer (ställföreträdande divisionschefer) eller inte, ges de ökade kunskaper om och vidgade erfarenheter av flygtjänstens ledning och dess speciella krav som genomgång av en på divisionschefsuppgifterna direkt inriktad kurs bör innebära. Utredningen föreslår därför att divisionschefskursen görs obligatorisk för alla regementsofficerare i flygförartjänst.

Eftersom divisionschefskursen utgör ett nödvändigt led i uppbyggnaden av regementsofficerens kompetens för divisionschefsuppgifter skulle ett sammanförande av denna kurs med den allmänna kursen på militärhögskolans flyglinje vara naturlig. Utredningen finner emellertid att detta av praktiska skäl inte är möjligt. Bl. a. måste nämligen krävas att eleverna är i hög flygtrim under divisionschefsutbildningen som genomförs på krigsflygplan. Vidare måste utbildningen under den allmänna kursen i stor utsträckning vara gemensam för regementsofficerarna i flygförartjänst och i striltjänst. Divisionschefskursen bör i stället genomgås ett halvt till ett år efter avslutad allmän kurs vid militärhögskolan. Den senare delen av kompetensuppbyggnaden till divisionschefsskap bör i enlighet härmed ske enligt följande

- allmän kurs vid militärhögskolan (under sjunde året efter regementsofficersutnämningen)
- FFSU vid division (under ett halvt till ett år)
- divisionschefskurs
- tjänstgöring som ställföreträdande divisionschef (under ca två år).

Vid bifall till utredningens förslag bör regementsofficeren uppnå kompetens som ställföreträdande divisionschef under nionde året och som divisionschef under elfte året efter regementsofficersutnämningen.

10.5.6 Övriga synpunkter och sammanfattning

Den högre kursen vid militärhögskolans flyglinje kan inte räknas in i normalutbildningsgångarna för regementsofficerare. I enlighet med de i kapitel 9 (punkt 9.1.2) lämnade definitionerna borde den närmast betecknas som vidareutbildning av regementsofficerare. Utredningen

finner det dock lämpligt att i det följande lämna några synpunkter på utbildningen vid denna kurs innan utredningen sammanfattar sina förslag rörande normalutbildningsgång för regementsofficerare i flygförartjänst.

A. Högre kurs vid militärhögskolan

Vid slutet av den allmänna kursen på militärhögskolan tas det antal elever ut som erfordras för fortsatt högre stabsutbildning vid högre kurs vid militärhögskolans flyglinje (MHS/FHK). Kursen genomförs fr. o. m. år 1971 försöksvis som enhetlig kurs[1]. Den omspänner ca två år och omfattar 86 arbetsveckor. Häri ingår 17 veckor flyg- och stabstjänstgöring. I samband med sommaruppehåll under första läsåret fullgör eleverna således flygtjänst under två veckor och tjänstgör vid central och regional stab under sammanlagt sju veckor. Utöver de två veckorna fullgör eleverna flygtjänst under återkommande 3–5-dagarsperioder. Totalt flygtidsuttag beräknas komma att uppgå till ca 90 timmar.

Utbildningen vid den högre kursen skall främst ge kompetens för stabs- och lärarbefattningar i vilka fordras ingående kunskaper om operativ och taktisk verksamhet. Undervisning bedrivs främst i ämnena strategi, taktik, stabstjänst och teknik.

Utredningen kan konstatera att den högre kursen omspänner så lång tidsrymd att elever i flygförartjänst – trots att flygtjänst bedrivs under kurstiden – inte kan vidmakthålla godtagbar krigsanvändbarhet som flygförare under den senare delen av kursen och att de då följaktligen inte heller är krigsplacerade vid division. Vid tidigare högre kurser (MHS/FSK och MHS/FTK) fullgjorde eleverna flygtjänst dels vid återkommande korta perioder, dels vid en längre sammanhängande period (för FSK 16 och för FTK 10 veckor) i samband med sommaruppehåll. Totalt flygtidsuttag utgjorde ca 125 resp. 100 timmar. Vid en längre tids begränsad flygtjänstgöring är det av stor betydelse för krigsanvändbarheten att personalen genomför en längre sammanhängande flygtjänstperiod. Omläggningen från 10–16 veckors sammanhängande flygtjänst till två veckors flygtjänst och sju veckors tjänstgöring vid central och regional stab bedömer utredningen allvarligt nedsätta elevernas krigsanvändbarhet som flygförare. Motivet för omläggningen har varit att praktisk tjänstgöring vid staberna ansetts utgöra ett värdefullt, nytt led i utbildningen med hänsyn till att den övervägande delen av eleverna efter kursen bedömts bli placerad vid dessa. Tjänstgöringen vid staberna har dessutom ansetts som produktionsfrämjande för stabsarbetet.

Utredningen anser att samtliga förare av flygtidsskäl bör stå kvar så länge som möjligt i tjänst vid division. Normalt bör därför regementsofficer som går genom högre kurs före 38 års ålder efter kursen återgå till tjänstgöring vid division och först vid ca 38 års ålder föras över till stabsbefattningar (motsvarande). Med hänsyn härtill anser utredningen att tillräckliga skäl inte föreligger för den stabstjänstgöring som genom-

[1] Tidigare bedrevs två skilda kurser – en stabskurs (MHS/FSK) och en teknisk kurs (MHS/FTK).

förs under uppehållet i MHS/FHK. Uppehållet bör för krigsplacerade förare i stället utnyttjas (liksom tidigare varit fallet vid MHS högre kurser) för flygtjänst, varigenom elevernas krigsanvändbarhet som flygförare kan vidmakthållas.

Mellan den allmänna kursen och den högre kursen vid MHS bör utrymme finnas för en längre tids FFSU-tjänst samt för övrig erforderlig specialutbildning för senare befattning som ställföreträdande divisionschef resp. divisionschef. Den högre kursen bör därför normalt påbörjas tidigast ca ett och ett halvt år efter den allmänna kursens slut. Eftersom den högre kursen medför en betydande nedgång i den omedelbara krigsanvändbarheten som flygförare vore det önskvärt om kursen kunde senareläggas till efter den tidpunkt (ca 38 år) då regementsofficeren av åldersskäl normalt måste lämna tjänsten vid division. Utredningen anser därför att elever som kvalificerat sig för högre kurs skall ha möjlighet välja att gå genom kursen först efter ca 38 års ålder och att ett sådant val inte negativt skall inverka på förutsättningarna för fortsatt befordran. Utredningen har i sina beräkningar av rekryteringsbehov m. m. utgått från att omkring hälften skall välja att gå genom den högre kursen vid denna senare tidpunkt.

B. Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår utredningen följande rörande normalutbildningsgången för regementsofficerare i flygförartjänst:

- Utbildningen skall leda fram till kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefsnivå (B-nivå) och högre nivåer (jfr 10.1).
- Utbildningen inleds med en aspirantskola (AspS) om 17 månader i vilken läggs in huvuddelen av erforderlig förstärkning av den allmänmilitära utbildningen (jfr 10.4.2).
- Utbildningsgången efter aspirantskolan fram till krigsplacering som krigsflygförare föreslås omfatta följande skeden

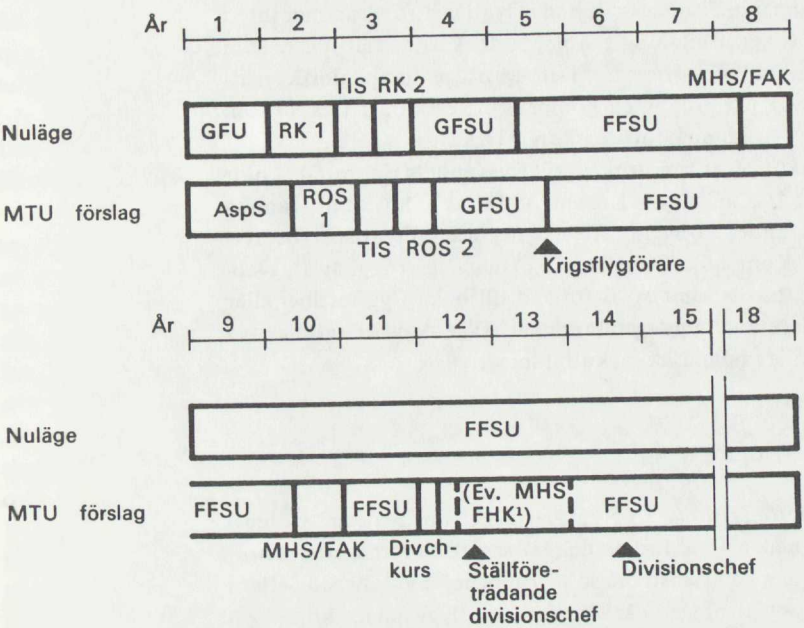
regementsofficersskola 1 (ROS 1)	10	månader
typinflygningsskede (TIS)	6	”
regementsofficersskola 2 (ROS 2)	6	”
grundläggande flygslagsutbildning (GFSU)	18	”

(jfr 10.3, bild 10.6)

- Regementsofficersskolorna (ROS 1 och ROS 2) förkortas med totalt en månad jämfört med nuvarande regementsofficerskurser (RK 1 och RK 2).
- MHS/FAK senareläggs och genomgås under sjunde året efter regementsofficersutnämning.
- MHS/FAK utökas till att omfatta ca 32 arbetsveckor. Utökningen utnyttjas främst för utökad utbildning i krigsstabstjänst m. m. och för två veckors ytterligare flygtjänstgöring på krigsflygplan.
- Samtliga regementsofficerare i flygförartjänst går genom divisionschefskurs. Kursen genomförs ett halvt till ett år efter MHS/FAK.
- Efter GFSU fullgör regementsofficeren FFSU mellan de skolmässiga skedena.

En jämförelse mellan nuvarande utbildningsgång och den av utred-

Bild 10.9 Normalutbildningsgång för regementsofficer i flygförartjänst i nuläget och enligt MTU förslag



[1] Ingår inte i normalutbildningsgången.

ningen föreslagna normalutbildningsgången för regementsofficer i flygförartjänst görs i bild 10.9.

Rörande den högre kursen vid militärhögskolan föreslår utredningen följande:

- Kursen bör genomgås (av därtill kvalificerade) tidigast ca ett och ett halvt år efter den allmänna kursens slut. Efter frivilligt val skall kursen kunna uppskjutas till tidpunkt då tjänstgöring vid division upphört.
- Flygtjänst under den högre kursen bör bedrivas i sådan utsträckning att krigsanvändbarheten som flygförare kan upprätthållas.

10.6 *Normalutbildningsgång för kompaniofficerare*

10.6.1 Allmänt

Utredningens förslag till principiell uppbyggnad av normalutbildningsgången för kompaniofficerare i flygförartjänst framgår av avsnitt 10.3. De skeden av kompaniofficersutbildningen som är likartade eller identiska med motsvarande skeden i regementsofficersutbildningen har också närmare övervägts i det föregående (avsnitt 10.4).

För kompaniofficersutbildningen särpräglade skeden och förhållanden behandlas närmare i efterföljande punkter. Dessa skeden skall leda fram till utbildningsmålet

kompetens för uppgifter i krig och fred på kompanichefsnivå (K-nivå).

10.6.2 Kompaniofficersskola

A. Nuläge[1]

Någon egentlig kompaniofficersrekrytering i flygtjänst förekommer inte i nuläget. Kompaniofficersutbildning genomgås dock av de fältflygare som får anställning som kompaniofficerare. Den egentliga kompaniofficersutbildningen har därvid utgjorts av en kompaniofficerskurs 1 (Kk 1) som planerats bli följd av en kompaniofficerskurs 2 (Kk2).

Kompaniofficerskurs 1 är f. n. förlagd till flygvapnets Halmstadsskolor och omfattar ca 4 1/2 månader. Kursen omfattar i huvudsak samma utbildning som för andra kompaniofficerskategorier. Flygtjänst bedrivs inte under kursen. Kompaniofficerskurs 2 planeras gå i regi av flygvapnets bomb- och skjutskola samt avses förlagd till olika flygflottiljer eller F 5 beroende på elevernas flygslagstillhörighet. Den avses omfatta ca två månader och innehålla i huvudsak fackutbildning.

B. Överväganden och förslag

Målet för kompaniofficersskola 1 i flygförarfacket bör ses som ett led i kompetensuppbyggnaden (fjärrförberedelser) så att eleverna efter erforderlig specialutbildning kan tjänstgöra som gruppchefer vid division eller i andra motsvarande befattningar på K-nivå inom flygvapnets krigs- och fredsorganisation. Det mera detaljerade delmålet för kompaniofficersskola 1 i flygförarfacket föreslås uttryckt t. ex. enligt följande:

Allmänt delmål för utbildningen är att eleverna skall ges de kunskaper och färdigheter som fordras för att de som kompaniofficerare

- skall kunna tjänstgöra som biträdande lärare vid TIS och GFSU
- efter komplettering med erfarenheter från praktisk tjänstgöring (FFSU-tjänst) skall kunna tjänstgöra som rotechefer.

Utbildningsmålet i allmänmilitär utbildning föreslås vara att bibringa eleverna

- god kunskap om principerna för markförsvaret i stort vid flygvapnets krigsförband,
- god förmåga att leda förberedelser och strid i motståndsnäste, patrull och postering,
- någon förmåga att leda strid i motståndsområde samt
- förmåga att som instruktör leda elementär utbildning.

Som framgått av det föregående (jfr avsnitt 10.3) kommer i fråga om flygtjänsterfarenhet och förarförmåga, utgångsläget för flygföraraspiranterna vid påbörjande av regementsofficersskola 1 resp. kompaniofficersskola att vara olika. Regementsofficersaspiranterna har vid denna tidpunkt endast gått genom aspirantskolan medan kompaniofficersaspiranterna gått genom utöver aspirantskolan även typinflygningsskede (TIS) och grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) samt fullgjort praktisk tjänstgöring under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) under ca ett och ett halvt år. De senare är då krigsplacerade som förare vid

[1] Läget 1972.07.01.

krigsdivision. Detta innebär att flygtjänsten under kompaniofficersskolan inte bör bedrivas på samma sätt som under regementsofficersskola 1. Under regementsofficersskola 1 bör flygtjänsten bedrivas på flygplan typ SK 60 medan elev i kompaniofficersskolan bör fullgöra flygtjänst på den typ av krigsflygplan på vilken han är krigsplacerad för att bibehålla krigsanvändbarheten. Härför krävs en relativt omfattande flygutbildning (jfr punkt 10.3.3.D) som utredningen beräknar till totalt ca åtta veckor. Denna flygtjänst måste med hänsyn till flygtidsproduktionen bedrivas vid flottilj och utföras under återkommande perioder.

Av utredningens framställning i det föregående har framgått att aspirantskolan i huvudsak skall ha samma ämnesinnehåll i de två normalutbildningsgångarna. Aspirantskolan för kompaniofficersaspiranter har dock föreslagits innehålla en relativt omfattande undervisning i allmänna läroämnen. Eftersom utbildningsinnehållet under aspirantskolan i allt väsentligt blir lika för regements- och kompaniofficersaspiranter och eftersom flygförarna under tjänstgöring vid division inledningsvis har likartade uppgifter anser utredningen det naturligt att kompaniofficersskolan inom åtskilliga ämnesområden bör kunna få samma omfattning och ämnesinnehåll (jfr tabell 10.5) som regementsofficersskola 1. Kompaniofficersaspiranterna har dock före KOS 1 under GFSU och FFSU genomfört vissa av de tillämpningsövningar och studiebesök som är inräknade i utredningens förslag för ROS 1. KOS 1 kan därför i dessa hänseenden och även totalt göras något kortare än ROS 1. I vilken utsträckning samläsning mellan ROS 1 och KOS 1 är möjlig främst av schematekniska skäl – olikheterna i flygtjänstens bedrivande och olika längd på skolorna – måste studeras i detalj. Utredningen anser att detta bör ske genom försorg av chefen för flygvapnet.

Utredningen redovisar i tabell 10.6 ett exempel på utbildningens omfattning vid KOS 1 i flygförarfacket efter genomförande av utredningens i denna punkt framförda förslag.

Utredningen föreslår slutligen att KOS 1 i flygförarfacket förläggs till flygvapnets krigsskola (F 20) som enligt utredningens mening har

Tabell 10.6 Exempel på utbildningens omfattning vid KOS 1 (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Antal lektionstimmar[1]
Fackutbildning (flygtjänst)	320[2]
Allmänmilitär utbildning	290[3]
Ledar- och lärarutbildning	155
Övrig militär utbildning	520
Bundna gruppstudier[4]	125
Fysisk träning	155
Reserv	55
Summa	1 620[5]

[1] Lektionstid 40 min.
[2] Varav ca 40 timmar idrott.
[3] Varav dels fyra veckor tjänstgöring som instruktör vid grundutbildning av värnpliktiga vid flottilj, dels en vecka tillämpningsövning i flygbasförsvar vid flygvapnets basbefälsskola vid F 14.
[4] Huvudsakligen inom ämnet ledar- och lärarutbildning.
[5] Motsvarar ca 36 arbetsveckor vid lektionstid 40 min. (jfr not 1).

erforderlig kapacitet i fråga om förläggning och lektionssalar för att driva denna skola.

10.6.3 Gruppchefskurs

Efter den kompaniofficerskurs 1 och kompaniofficerskurs 2 som nuvarande fältflygare går genom före anställning som kompaniofficer placeras kompaniofficeren i fortsatt FFSU-tjänst vid division. Kompaniofficeren kvarstår i princip i sådan tjänst under sin fortsatta krigsplaceringstid som förare vid krigsdivision.

Någon ytterligare obligatorisk skolutbildning förekommer inte f. n. Liksom regementsofficerarna går emellertid kompaniofficerarna genom olika specialkurser avsedda att ge kompetens för olika befattningar inom krigs- och fredsorganisationen. Den fortsatta utbildningen i övrigt sker inom ramen för flygtjänsten.

Utbildningen skiljer sig – liksom för regementsofficerarna – från förhållandena vid t. ex. armén där kompaniofficerarna går genom en obligatorisk truppslagsskola ca två år efter kompaniofficersutnämningen.

Rörande behovet av en truppslagsskola eller "vapenofficersskola" i kompaniofficersutbildningen i flygförarfacket får utredningen hänvisa till vad som anförts rörande detta behov i regementsofficersutbildningen (jfr punkt 10.5.3) och i kapitel 9 (punkt 9.4.2). Utredningen anser således att en i och för sig principiellt önskvärd "vapenofficersskola" inte bör tillkomma i normalutbildningsgången för kompaniofficer i flygförarfacket.

Eftersom kompaniofficerarna under föreslagen kompaniofficerskurs genomför flygtjänst på krigsflygplan erhåller de inte den utbildning i ledning av flygtjänst som regementsofficerarna erhåller under regementsofficerskurserna – huvudsakligen under regementsofficerskurs 2 – och som bl. a. utgör erforderlig bakgrund för regementsofficerarnas fortsatta praktiska utbildning till gruppchef. Kompaniofficerarna bör således före placering som gruppchef erhålla sådan kompletterande utbildning. Utredningen anser att denna utbildning bör genomföras vid en obligatorisk gruppchefskurs och genomgås ca ett år före avsedd placering som gruppchef.

Utbildningen föreslås förlagd till flygvapnets bomb- och skjutskola (FBS). Utbildningsmålet bör vara att ge eleverna sådan utbildning att de efter ett halvt års kompletterande praktisk tjänst kan bli gruppchefer i krig och fred. Gruppchefskursen bör omfatta ca två månader och delas upp på två ungefär lika långa skeden omfattande praktisk resp. teoretisk utbildning. Under det praktiska skedet bör eleverna genomföra flygtjänst i olika befattningar upp till gruppchefsbefattning inom divisionens ram. Vid den teoretiska utbildningen bör huvudvikten läggas vid verksamheten vid division.

10.6.4 Sammanfattning

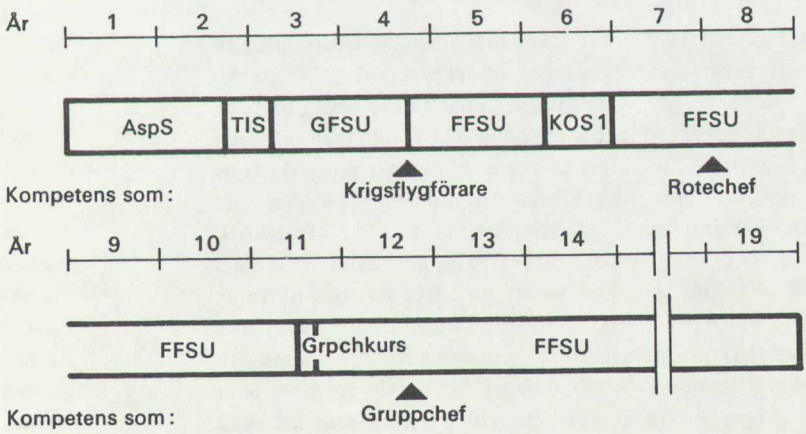
Sammanfattningsvis föreslår utredningen följande normalutbildningsgång (jfr även bild 10.10) för kompaniofficerare i flygförartjänst:

- Utbildningen skall leda fram till kompetens för uppgifter i krig och fred på kompanichefs (K-)nivå (jfr 10.1).
- Utbildningen inleds med en aspirantskola (AspS) om 21 månader i vilken bör ingå dels den utbildning – totalt om 17 månader – som föreslagits ingå i aspirantskolan för regementsofficerare, dels undervisning i allmänna läroämnen om ca 440 timmar (jfr 10.4.2).
- Utbildningsgången efter aspirantskolan fram till kompaniofficersutnämningen föreslås omfatta följande skeden

typinflygningsskede (TIS)	6 månader
grundläggande flygslagsutbildning (GFSU)	18 ”
praktisk tjänstgöring under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU)	ca 18 ”
kompaniofficersskola 1 (KOS 1) (jfr bild 10.10).	9 ”

- Kompaniofficersskola 1 (KOS 1) ges i väsentliga delar samma mål och innehåll som regementsofficersskola 1 (ROS 1) och bör omfatta ca nio månader (jfr 10.6.2).
- Samtliga kompaniofficerare i flygförartjänst går genom en gruppchefskurs om ca två månader. Kursen genomgås ca ett år före placering som gruppchef (jfr 10.6.3). Under övrig tid efter KOS 1 fullgör kompaniofficerarna FFSU.

Bild 10.10 Förslag till normalutbildningsgång för kompaniofficerare i flygförartjänst



10.7 *Utbildningsgångar i vissa speciella fall*

10.7.1 Allmänt

Som framgått av det föregående har flygtidsproblematiken och det årliga behovet för förare till flygplan 37 av kontinuerlig flygträning på detta plan haft ett avgörande inflytande på utformningen av utredningens förslag till normalutbildningsgångar för flygförarpersonalen. Det kan då

ligga nära till hands att ställa frågan om inte ändrade normer – t. ex. sänkt årligt flygtidsuttag per förare – för omfattningen av flygträningen skulle innebära så genomgripande förändringar att utredningens förslag rörande rekrytering och utbildning av flygförarpersonalen skulle bli inaktuella.

Utredningen vill på denna fråga – utöver vad som angetts i kapitel 5 (avsnitt 5.3) – framhålla att det årliga flygtidsbehovet i stort per förare till flygplan 37 måste ses som ett fast utgångsvärde och att en jämförelse med förhållandena utomlands ger vid handen att man i flertalet länder har väsentligt högre årligt flygtidsuttag på flygplan av närmast motsvarande typer. I den mån det finns exempel på lägre flygtidsuttag är förhållandena enligt utredningens bedömning inte jämförbara med de svenska i fråga om flygplantyper och krav på förarprestanda. Utredningen får också framhålla att det inte är möjligt att för förare till flygplan 37 i fredstid begränsa flygträningen och räkna med att under en relativt kort omställningstid före ett krigsutbrott snabbt höja förarnas skicklighet som krigsflygförare. För en sådan standardhöjning måste nämligen avsättas månader till halvår beroende på vilken årlig begränsning av det årliga flygtidsuttaget per förare som beräknats.

Enligt utredningens mening måste de angivna värdena för årlig flygtid per förare ses som minimivärden för flygplan 37. Om förarna till detta flygplan i fred inte skulle ges den flygträning som erfordras för att i ett krigsfall tillfullo kunna utnyttja 37-systemets kapacitet kommer en permanent obalans att föreligga i systemet. Den operativa effekten kommer inte att stå i rimlig relation till de materiella kostnaderna. Det krav på försvarseffekt som är motivet för systemets anskaffning kan inte infrias.

Som framhållits i avsnitt 10.2 är däremot utredningens bedömning av de framtida förutsättningarna för flygvapnet att rekrytera flygförarpersonal behäftad med viss osäkerhet. Anledningarna härtill har också berörts. Det faktiska utfallet av rekryteringen kan emellertid avvika från behoven i såväl positiv som negativ riktning. Det är också möjligt att underskott av aspiranter som uppfyller antagningskraven uppkommer på den ena utbildningslinjen i flygförarfacket medan den andra har överskott. Utredningen finner det vara viktigt att flygvapnet även i sådana situationer har och begagnar möjligheten att på bästa sätt dra nytta av det reella utfallet av flygförarrekryteringen. De av utredningen i avsnitten 10.4 och 10.5 föreslagna normalutbildningsgångarna för regementsofficerare resp. kompaniofficerare i flygförartjänst får härvid inte ses som statiska utbildningsgångar som utan avvikelser till varje enskild del skall följas av varje aspirant i flygförartjänst. I den mån en avvikelse från en normalutbildningsgång är nödvändig p. g. a. att flygvapnet behövt anta en enskild som inte fyller antagnings- eller kompetenskraven i fråga om kunskapsbakgrund synes det emellertid utredningen väsentligt att en komplettering av den enskildes kunskaper inte sker på sådant sätt att det påverkar flygtidsuttaget under utbildningstiden (här åsyftas såväl GFSU och TIS som FFSU) på krigsflygplan.

Utredningen lämnar i följande punkt exempel på åtgärder m. m. vid överskott resp. brist av aspiranter som fyller antagningskraven och lämnar

också exempel på åtgärder i övrigt för att komma till rätta med oförutsedd avgång av t. ex. regementsofficerare i flygtjänst.

10.7.2 Exempel på utbildningsgångar i vissa speciella fall

Under gynnsamma rekryteringsförhållanden kan antalet sökande som uppfyller antagningskraven för regementsofficersutbildningen i flygtjänst eventuellt komma att överstiga det beräknade rekryteringsbehovet. Utredningen finner att man härvid även framdeles bör följa den princip som f. n. tillämpas, dvs. att som regementsofficersaspiranter endast anta det antal som beräknas erforderligt för utbildningen. Någon överrekrytering av regementsofficersaspiranter till aspirantskolan bör således inte ske med avsikt att under denna göra ett strängare urval av aspiranter för fortsatt regementsofficersutbildning. Sökande som uppfyller antagningskraven till regementsofficersaspirant bör i stället erbjudas antagning som kompaniofficersaspirant.

Kompaniofficersaspirant som fyller antagningskraven för regementsofficersutbildningen men inte kunnat antas som regementsofficersaspirant behöver inte bibringas den undervisning i allmänna läroämnen som utredningen föreslagit ingå i AspS för kompaniofficersaspiranter. Eftersom sådan aspirant har erforderliga förkunskaper för att gå genom den något kortare AspS på regementsofficerslinjen synes det utredningen lämpligt att han trots antagningen som kompaniofficersaspirant går genom AspS på nämnda linje. För sådan kompaniofficersaspirant bör lämplig praktisk tjänstgöring ordnas mellan AspS slut och tidpunkt då TIS för kompaniofficersaspiranter påbörjas. Här skisserat förfaringssätt ger också möjlighet att – t. ex. vid oförutsedd avgång av regementsofficersaspiranter under AspS – vid skolans slut vid behov föra över härtill lämpad kompaniofficersaspirant till regementsofficersutbildningen. Eftersom han fyller antagningskraven till nämnda utbildning bör han härvid samtidigt antas som regementsofficersaspirant.

Som framhållits i kapitel 9 bör det även framdeles finnas möjlighet att – vid brist på aspiranter med avsedd kunskapsbakgrund – anta aspiranter också med andra förkunskaper än de som förutsätts i antagningskraven (jfr kap. 9, tabell 9.2). Härvid bör naturligen eftersträvas att täcka bristen genom att anta aspiranter som inte behöver alltför omfattande komplettering av förkunskaper. Vid rekryteringen av regementsofficersaspiranter i flygtjänst synes det härvid ligga närmast till hands att vid brist på lämpade sökande med genomgången årskurs 3 av naturvetenskaplig eller teknisk gymnasielinje söka täcka denna brist genom att anta lämpad sökande med genomgången årskurs 3 av samhällsvetenskaplig eller ekonomisk gymnasielinje. Regementsofficersaspirant från någon av dessa gymnasielinjer måste emellertid bibringas erforderliga kunskaper i matematik och fysik. Som framgått av punkt 9.10.2 anser utredningen att den kompletterande utbildning som härvid erfordras är av sådan omfattning att den principiellt inte bör ske i form av fritidsundervisning vid sidan av annan utbildning m. m. i regementsofficersutbildningen.

Regementsofficersaspirant med nyssnämnda gymnasiala bakgrund bör

i stället lämpligen gå genom AspS på kompaniofficerslinjen och under den tid som i denna skola föreslås avsatt för undervisning i allmänna läroämnen (totalt ca 440 timmar) bibringas erforderliga kunskaper i matematik och fysik. Han bör efter genomgången AspS vid lämplig tidpunkt gå över till normalutbildningsgången för regementsofficerare.

Utredningen vill slutligen i denna punkt, utan att föregripa vad utredningen senare (kapitel 13) behandlar, något beröra frågan om övergång från gruppen kompaniofficerare till regementsofficerare i flygtjänst. Som framhållits tidigare finner utredningen det vara ytterst väsentligt att den dyrbara och begränsade flygtiden på flygplan 37 utnyttjas till det yttersta för att få fram och bibehålla i tjänst tillräckligt antal krigsflygförare med hög kvalitet. De färdigutbildade krigsflygförarna måste vidare undergå kontinuerlig flygträning under FFSU. Detta innebär starka restriktioner mot kompletterande utbildning på tjänstetid i allmänna läroämnen under flygförarens flygproduktiva år. Samtidigt är det emellertid önskvärt att smidigt kunna ta till vara disponibel kvalificerad flygförarpersonal på bästa sätt. Enligt utredningens mening bör erforderligt smidigt utnyttjande av personalen kunna uppnås genom att ge dem som har erforderliga förkunskaper för regementsofficersutbildningen tidig möjlighet – efter AspS slut – att gå över till normalutbildningsgången för regementsofficerare. Övriga – som inte har sådana förkunskaper – bör stimuleras att inhämta erforderlig studiekompetens på fritid utan att detta inkräktar på flygtid och förarskicklighet. Härvid kan premier eller andra åtgärder på förmånssidan eventuellt komma i fråga. För kompaniofficer i flygförartjänst som på detta sätt inhämtat erforderlig studiekompetens för övergång till regementsofficersutbildning bör – under förutsättning att han även i övrigt bedöms lämplig – en övergång kunna bli aktuell efter det att han gått genom gruppchefskursen. Utredningen får i övrigt rörande övergång (sneddning) från kompaniofficer till regementsofficer hänvisa till kapitel 13 i vilket frågor om vidareutbildning och övergång från en yrkesofficersgrupp till en annan närmare behandlas.

11 Rekrytering och utbildning av regementsofficerare i striltjänst

11.1 *Utbildningsmål*

Som framgått av det föregående (kap. 9) har utredningen funnit att det i facket striltjänst erfordras en rekryterings- och utbildningsväg (normalutbildningsgång) för regementsofficerare med följande primära mål

- att ge kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefsnivå (B-nivå) och högre nivåer.

Av det föregående (kap. 8) har också framgått principerna för regementsofficerarnas i striltjänst utnyttjande i krigs- och fredsorganisationen. Det är nödvändigt att normalutbildningsgången byggs upp så att personal som fullgott kan fullgöra dessa uppgifter finns utbildad. Med hänsyn härtill måste normalutbildningsgången innehålla fackutbildning samt övrig erforderlig utbildning. Målet för utbildningen bör vara att

- regementsofficeren når kompetens för krigs- och fredsbefattning på lägst bataljonschefsnivå t. ex. som biträdande jaktledare eller chefsluftbevakningsledare i luftförsvarscentral typ 1 eller i befattningar på motsvarande nivå i lägre regionala och lokala staber samt, efter viss specialutbildning, i övriga befattningar på bataljonschefsnivån i strilförband.

Nuvarande mål för fackutbildningen i striltjänst har av chefen för flygvapnet utformats som detaljerade utbildningsmål för varje skola och kurs. Utredningen har inte funnit skäl att detaljstudera dessa utbildningsmål utan förutsätter att de är anpassade till gällande uppgifter.

När det gäller övrig utbildning har utredningen däremot, såsom framgår av kapitel 9, ansett sig kunna konstatera att regementsofficerare i striltjänst – för att de skall kunna svara upp mot vad som krävs på olika befälsnivåer – måste ges en förstärkt utbildning. Detta gäller främst den allmänmilitära utbildningen samt ledar- och lärarutbildningen.

Utredningen återkommer i det följande till delmål för enskilda utbildningsavsnitt.

11.2 *Utbildningsgångens principiella uppbyggnad*

11.2.1 Nuvarande utbildningsgång

Den nuvarande utbildningsgångens principiella uppbyggnad åskådliggörs i bild 11.1.

För regementsofficersaspirant på marklinjen inleds utbildningen med grundläggande marktjänstutbildning (GMU) om ca 12 månader. Under GMU ges aspiranten dels grundkunskaper i stridslednings- och luftbevakningstjänst, dels allmänmilitär utbildning. I GMU ingår vidare grundläggande utbildning i vissa yrkesinriktade ämnen som erfordras för fortsatt utbildning till regementsofficer på marklinjen, bl. a. påbörjas utbildningen till radarjaktledare. Aspiranterna krigsplaceras efter GMU i enklare strilbefattningar som t. ex. radarobservatör och identifieringsbiträde.

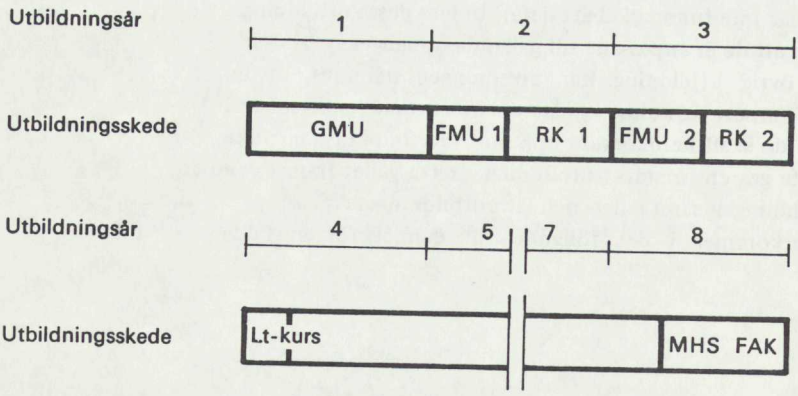
Efter GMU ges aspiranterna viss specialutbildning på stridsledning (elever i radarjaktledartjänst) resp. luftbevakning (elever i luftbevakningstjänst).

Fortsatt marktjänstutbildning (FMU 1) bedrivs under ca fem månader vid sektorflottilj. FMU 1 ägnas främst åt fackutbildning och praktisk tjänstgöring i strilbefattningar. Utbildningsmålen är bl. a. följande:

Elever i radarjaktledartjänst:	någon färdighet som radarjaktledare i talstridsledning
Elever i luftbevakningstjänst:	någon färdighet som målobservatör och biträdande målföljningsledare i radargruppcentral samt luftbevakningsledare, identifieringsledare och radarövervakare i luftförsvarscentral m/50.

Den egentliga utbildningen till regementsofficer äger rum vid flygvapnets krigsskola där utbildningen är uppdelad på två perioder, RK 1 om ca 7 månader och RK 2 om ca 6 månader. RK 1 är till stor del samordnad

Bild 11.1 Uppbyggnad av nuvarande utbildningsgång för regementsofficerare i marktjänst



med motsvarande kurs för regementsofficersaspiranter på flyglinjen. Fackutbildningen syftar för elever i radarjaktledartjänst till bibehållande av tidigare uppnådd färdighet i talstridsledning. För elever i luftbevakningstjänst kvalificerar RK 1 för krigsplacering bl. a. som biträdande målföljningsledare.

Mellan regementsofficerskurserna är inlagd fortsatt marktjänstutbildning (FMU 2) om ca sex månader. FMU 2 bedrivs dels vid F 2, dels vid strilförband och består huvudsakligen av fackutbildning med följande primära mål.

Elever i radarjaktledartjänst:	kompetens för att tjänstgöra som radarjaktledare (datastridsledning) i indikatorsystem 08.
Elever i luftbevakningstjänst:	kompetens för att tjänstgöra i luftbevakningsbefattningar i luftförsvarscentral typ 1 och i radargruppcentral

Utbildningen till regementsofficer avslutas med RK 2, som är gemensam för flyg- och marklinjen. Utbildningsmålet för regementsofficerskurserna framgår av bilaga 20.

Efter regementsofficerskurserna sker fortsatt utbildning på marklinjen under en s. k. löjtnantskurs om ca tre månader. Denna kurs, som huvudsakligen omfattar utbildning i datastridsledning i luftförsvarscentral typ 1 och i radargruppcentral, har följande mål:

Elever i radarjaktledartjänst:	kompetens för krigsplacering som radarjaktledare i luftförsvarscentral typ 1.
Elever i luftbevakningstjänst:	kompetens för krigsplacering som biträdande luftbevakningsledare i strilsystem 60.

Den följande utbildningen som regementsofficer består i att regementsofficerarna på marklinjen under femte året efter regementsofficersexamen går genom allmän kurs om ca sju månader vid militärhögskolans flyglinje. Målet för denna kurs är bl. a. att ge

- formell kompetens för krigsplacering och placering i fred i majorsbefattning främst vid strilförband, lägre regionala staber och flygflottiljer
- kompetens för kommendering till militärhögskolans högre kurs.

11.2.2 Vissa utgångspunkter

Utredningen har i det föregående (kap. 9) pekat på behovet att ge regementsofficerare i striltjänst förstärkt allmänmilitär utbildning samt förstärkt ledar- och lärarutbildning.

Målet för den allmänmilitära utbildningen i normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst bör vara i stort sett detsamma som för kompaniofficerare i markfacken dvs. ge förmåga som chef för motståndsområde i krig och plutonchef i fred vid allmänmilitär utbildning.

Ledar- och lärarutbildningen bör syfta till att regementsofficeren skall kunna tjänstgöra som chef på B-nivån samt planera och genomföra

undervisning inom eget kompetensområde rörande såväl yrkesutbildning som allmänmilitär utbildning.

Utredningens förslag i kap. 9 rörande förstärkningar i fråga om allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning sammanfattas i tabell 11.1.

Tabell 11.1 Föreslagen förstärkning (i arbetsveckor) av allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning i normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst

Ämnesområde	I nuläget	Enligt MTU förslag
Allmänmilitär utbildning	18	41
Ledar- och lärarutbildning	10,5	15,5

11.2.3 Utredningens överväganden

A. Allmänt

Utredningen har funnit anledning att pröva två principiellt skilda modeller för uppbyggnad av normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst.

I den ena modellen koncentreras den allmänna befälsutbildningen till de inledande utbildningsskedena medan fackutbildningen i striltjänst påbörjas först efter regementsofficersutnämningen – utredningen benämner detta prioritering av utbildningen till befäl.

I den andra modellen bedrivs fackutbildningen och den allmänna befälsutbildningen parallellt varigenom eleverna specialiseras för yrkesfacket striltjänst från början – utredningen benämner detta prioritering av fackutbildningen.

B. Utbildningsgång med prioritering av utbildningen till befäl

Den modell som prövats av utredningen är en utbildningsgång som före regementsofficersutnämningen inte innehåller någon yrkesfackinriktad utbildning. Fackutbildningen i striltjänst påbörjas omedelbart efter regementsofficersutnämningen.

Utredningen har i här studerad modell utgått från att utbildningen intill regementsofficersutnämningen fördelas på följande skolmässiga skeden som huvudsakligen innehåller allmän befälsutbildning

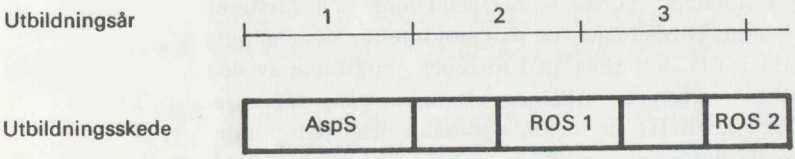
benämning		*ungefärlig längd*
aspirantskola (AspS)		12 månader
regementsofficersskola	1 (ROS 1)	9 ”
”	2 (ROS 2)	6 ”

Fackutbildningen har bibehållits i dess nuvarande omfattning och koncentrerats till två skolmässiga skeden, nämligen

benämning		*ungefärlig längd*
grundläggande strilutbildning	(GSU)	12 månader
fortsatt ”	(FSU)	7 ”

Målet för de inledande utbildningsskedena är att bibringa regementsofficersaspiranterna en allsidig befälsutbildning. Denna befälsutbildning bör huvudsakligen bestå av allmänmilitär utbildning med syfte att ge aspiranterna kompetens för krigsplacering i markstridsbefattningar. Utredningen åskådliggör i bild 11.2 de inledande skedena av en sådan utbildningsgång.

Bild 11.2 Exempel på inledande skeden vid prioritering av utbildningen till befäl

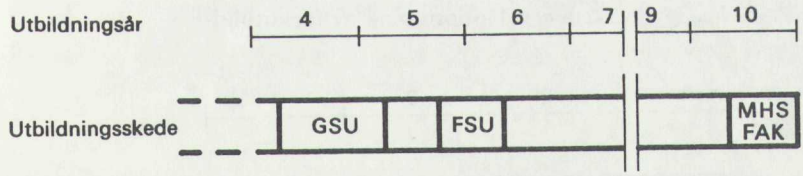


Som framgår av bilden finns det intill regementsofficersutnämningen utrymme för två praktiska tjänstgöringsskeden varunder aspiranterna bör delta i utbildning av värnpliktiga. Delmål för utbildningen under AspS bör vara att ge kompetens för krigsplacering som vakttroppchef. Motsvarande delmål för regementsofficersskolorna bör vara att eleverna skall kunna krigsplaceras som vaktplutonchef efter genomgång av ROS 2.

Under de skolmässiga skedena bör utbildningen utöver allmänmilitära ämnen omfatta taktik och stabstjänst samt breda och ingående orienteringar om flygvapnets olika verksamhetsområden bl. a. i form av korta tjänstgöringsperioder vid olika yrkesgrenar.

Den yrkesinriktade utbildningen påbörjas i denna modell efter regementsofficersutnämningen och kan inplaceras enligt exempel i bild 11.3.

Bild 11.3 Exempel på inplacering av strilutbildningen vid prioritering av utbildningen till befäl



Utbildningen i striltjänst förläggs till två perioder, grundläggande strilutbildning (GSU) och fortsatt strilutbildning (FSU) åtskilda av en period med praktisk tjänstgöring vid strilförband. Delmålet för GSU är att ge formell kompetens för krigsplacering som radarjaktledare i talstridsledning. FSU innehåller bl. a. utbildning i datastridsledning.

Kompetens för krigsplacering som radarjaktstridsledare i luftförsvarscentral typ 1 nås efter drygt sex års utbildning. Regementsofficeren får dessförinnan endast kortvarig erfarenhet från tjänst i enklare strilbefattningar beroende på att utrymmet för praktisk tjänstgöring vid strilförband och därmed möjligheterna att bibringa eleverna erforderlig rutin är begränsat. Fackutbildningen måste nämligen inriktas med hänsyn till den kompetensnivå som regementsofficeren uppnått efter befälsutbildningen.

C. Utbildningsgång med prioritering av fackutbildningen

Utredningen har även undersökt en modell i vilken eleverna tidigt specialiseras för yrkesfacket striltjänst. En sådan modell liknar den nuvarande utbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst i så måtto att varje utbildningsskede består av såväl fackutbildning som allmän befälsutbildning. Det innebär att varje utbildningsskede i princip bör ge lika stora tillskott i fackkompetens som i allmän befälskompetens.

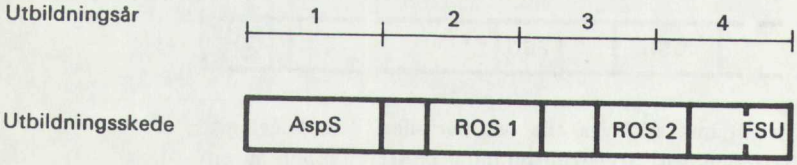
Under punkt 11.2.2 i det föregående har utredningen redogjort för sina förslag rörande förstärkt allmänmilitär utbildning och förstärkt ledar- och lärarutbildning. Utredningen har däremot inte funnit anledning att föreslå förändringar då det gäller mål för eller omfattning av den obligatoriska fackutbildningen i nuvarande utbildningsgång för regementsofficerare i striltjänst. Här redovisade förhållanden medför sammantaget att det totala skolmässiga utbildningsomfånget i normalutbildningsgången ökar. Utredningen anser att omfånget med de föreslagna förstärkningarna blir så stort att utbildningen bör delas upp på ett större antal skolmässiga skeden än tidigare.

Utredningen har i här studerad modell utgått från att utbildningen består av följande skeden

benämning		*ungefärlig längd*
aspirantskola (AspS)		12 månader
regementsofficersskola 1	(ROS 1)	10 ”
regementsofficersskola 2	(ROS 2)	7 ”
fortsatt strilutbildning	(FSU)	6 ”
regementsofficersskola 3	(ROS 3)	5 ”
allmän kurs vid MHS		8 ”

Utredningen åskådliggör i bild 11.4 de inledande skedena av en utbildningsgång med prioritering av fackutbildningen.

Bild 11.4 Exempel på inledande skeden vid prioritering av fackutbildningen



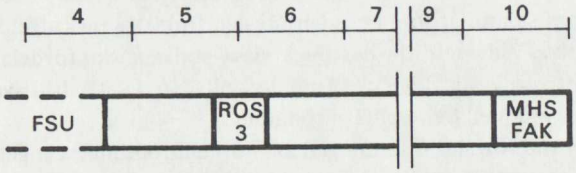
När det gäller fackutbildning kan följande grova jämförelse göras med dagens utbildningsgång. AspS motsvarar i stort GMU. Strilutbildningen under FMU 1 och RK 1 har förts samman till ROS 1. Fackutbildningen under ROS 2 begränsas i likhet med RK 2 till vidmakthållande utbildning. FSU omfattar i stort den strilutbildning som i nuvarande utbildningsgång ges vid FMU 2 och löjtnantskursen.

Det kan således konstateras att viss strilutbildning, som i nuvarande utbildningsgång ligger före regementsofficersexamen, i här skisserad modell kommer in först under FSU. Detta hänger samman med att den förenämnda förstärkningen av allmän befälsutbildning till viss del lagts in

i regementsofficersskolorna vilket medför att viss fackutbildning måste senareläggas. Som framgår av bild 11.1 krävs med de förutsättningar utredningen utgått från ca fem månaders förlängning av de inledande utbildningsskedena jämfört med nuvarande utbildningsgång.

Den fortsatta utbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst kan i en modell med prioritering av fackutbildning tänkas utformad enligt exempel i bild 11.5.

Bild 11.5 Exempel på fortsatt utbildning vid prioritering av fackutbildningen



Som framgår av bilden tillkommer ett utbildningsskede – ROS 3, som avses omfatta huvudsakligen annan utbildning än fackutbildning främst allmän befälsutbildning.

D. Slutsatser och förslag

Den under punkt B skisserade modellen skulle enligt utredningens uppfattning kunna te sig fördelaktig under förutsättning att flera marklinjer för regementsofficerare rekryteras externt. Uppgifter för regementsofficerare återfinns inom markfacken bastjänst, sambandstjänst och striltjänst och den inledande allmänna befälsutbildningen kunde då göras gemensam för samtliga regementsofficersaspiranter i marktjänst. Uppdelning av eleverna och inriktning på yrkesfack skulle ske först efter regementsofficersutnämning. En sådan modell skulle kunna ge dels utbildningsekonomiska fördelar, dels ett gott underlag när det gällde att fördela regementsofficerarna till olika marklinjer.

Nyssnämnda förutsättning är emellertid inte uppfylld eftersom utredningen funnit att strillinjen bör vara den enda externt rekryterade marklinjen för regementsofficerare. Utredningen har nämligen som tidigare framhållits (kap. 7) prövat förutsättningarna att införa en extern rekryteringslinje syftande mot chefspositioner inom bastjänsten i krig. Utredningen fann därvid att det inte är möjligt att i fredsorganisationen på ett naturligt sätt bygga in en särskild "bastjänstkarriär" inom vilken befattningshavarna växlar mellan olika befattningar som ger lämplig erfarenhetsbakgrund för basbataljonschefskap i krig. Antalet uppgifter i krigsorganisationen som kräver regementsofficerare med sambandsutbildning är förhållandevis litet. Det årliga utbildningsbehovet är inte tillräckligt för att med rimlig ekonomi införa en externt rekryterad normalutbildningsgång till bataljonschefsnivå i sambandstjänst. Utredningen har därför i det föregående utgått från att regementsofficerare i sambandstjänst rekryteras internt.

I den under punkt B studerade modellen kommer som framgått av bild

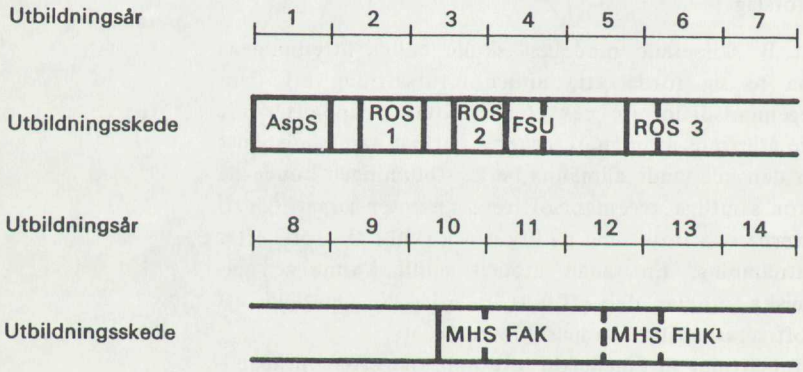
11.3 fackutbildningen in först efter regementsofficersutnämningen vilket får som konsekvens att krigsplacering i strilbefattning senareläggs. Svårigheter uppstår när det gäller att bibringa regementsofficeren tillräcklig erfarenhet från enklare strilbefattningar.

Utredningen finner att de brister som vidlåder utbildningsgången från fackutbildningssynpunkt talar för att strilutbildningen bör komma in tidigare och bedrivas parallellt med övrig befälsutbildning. Utredningen har under punkt C i det föregående studerat en sådan modell.

I en utbildningsgång med prioritering av fackutbildningen får eleverna snabbt kompetens för att kunna krigsplaceras i strilbefattningar. Kontakten med och erfarenheten från strilorganisationens arbetssätt bör därigenom förbättras samtidigt som grunden för den fortsatta fackutbildningen avgjort stärks. Vidare torde det ligga vissa pedagogiska fördelar när det gäller att ernå en logisk kompetenstillväxt i att bedriva fackutbildningen varvad med övrig befälsutbildning.

Mot denna bakgrund föreslår utredningen att normalutbildningsgången för regementsofficer i striltjänst får den i bild 11.6 skisserade principiella uppbyggnaden.

Bild 11.6 MTU förslag till principiell uppbyggnad av normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst



[1] Ingår inte i normalutbildningsgången.

Inplaceringen i tiden av de skolmässiga utbildningsskedena är i förslaget beroende av önskemål om samordning med andra utbildningslinjer. Detta påverkar utrymmet mellan utbildningsskedena som avses för praktisk tjänstgöring.

11.3 *Normalutbildningsgång för regementsofficerare i striltjänst*

11.3.1 Allmänt

Utredningen har i det föregående (avsnitt 11.2) redovisat hur normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst principiellt bör utformas.

I de följande punkterna behandlar utredningen de olika skedena i

regementsofficersutbildningen. Dessa skeden skall efter hand leda fram till utbildningsmålet

kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefsnivå (B-nivå) och högre nivåer.

11.3.2 Grundläggande marktjänstutbildning (GMU) – Aspirantskola (AspS)

Nuvarande utbildning under det inledande skedet – grundläggande marktjänstutbildning – omfattar utöver fackutbildning bl. a. allmänmilitär utbildning, viss ledarutbildning samt viss undervisning i allmänna läroämnen.

Utredningen har vid sina överväganden och förslag i det följande utgått från att rekryteringen till regementsofficer i striltjänst sker genom värnplikten och inriktas på den del av värnpliktskontingenten som är plutonsbefälslämplig (jfr kap. 9). Härav följer att målet för det inledande utbildningsskedet bör vara att, inom ramen för värnpliktslagens stadganden rörande tjänstgöringsskyldighet (f. n. 12 månader), bibringa eleverna kompetens för krigsplacering i strilbefattningar på troppchefsnivån (T-nivån).

Utredningen har vidare utgått från att den externa rekryteringen till regementsofficer skall kunna ske från gymnasieskolans tre-åriga naturvetenskapliga eller årskurs tre av fyra-åriga tekniska linje. Med anledning härav bedömer utredningen det inte vara erforderligt att i normalfallet lägga in utbildning i allmänna läroämnen i normalutbildningsgången till regementsofficer i striltjänst (jfr kap. 9.9).

Som framgått av bl. a. kap. 9 föreslår utredningen förstärkningar i fråga om allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning för personalen i striltjänst varvid viss del av förstärkningen i fråga om allmänmilitär utbildning bör förläggas till utbildningens inledande skede – den grundläggande marktjänstutbildningen. Det bör finnas utrymme för att utöka den allmänmilitära utbildningen eftersom den nuvarande utbildningen i allmänna läroämnen kan utgå.

Som delmål för den allmänmilitära utbildningen föreslås att eleverna skall kunna tjänstgöra som ställföreträdande nästeschef samt biträdande instruktör vid AMU av värnpliktiga.

Med föreslagna förändringar av utbildningsinnehållet kommer GMU att delvis ändra karaktär från en mera fackinriktad utbildning i striltjänst till att i lika hög grad omfatta allmän befälsutbildning. Skolan bör som en följd härav och i likhet med vad som föreslås när det gäller flygförarutbildningen benämnas aspirantskola (AspS). Enligt utredningens mening leder AspS fram till en allmän befälskompetens som motsvarar värnpliktsbefäl på troppchefsnivån.

Utbildningen i striltjänst bör få i stort sett den omfattning och inriktning som fackutbildningen har vid nuvarande GMU. Det innebär att aspiranterna bör kunna bibringas erforderliga kunskaper för att kunna krigsplaceras i befattningar inom luftbevakningstjänsten t. ex. chefradarobservatör eller identifieringsbiträde. Utredningen måste därvid konstatera att aspiranternas fackmässiga kunskaper efter AspS kommer att

motsvara gruppchefskompetens och inte troppchefskompetens. Utredningen vill emellertid erinra om att den vid genomgången av krigsuppgifterna i strilorganisationen inte funnit några befattningar lämpade för värnpliktigt plutonsbefäl. Således bör det inte vara ett ovillkorligt krav att aspiranterna skall föras upp till troppchefskompetens i fackhänseende.

Utredningen redovisar exempel på utbildningens omfattning i aspirantskolan för regementsofficerare i striltjänst i tabell 11.2.

Tabell 11.2 Exempel på utbildningens omfattning vid AspS för regementsofficersaspiranter i striltjänst (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesgrupp	Antal timmar
Fackutbildning (striltjänst)	700
Allmänmilitär utbildning	755
Ledar- och lärarutbildning	105
Övrig militär utbildning	185
Fysisk träning m. m.	140
Reserv	95
Summa	1 980

Det praktiska skedet som följer efter AspS omfattar ca 16 veckor och bör utnyttjas till att ge aspiranterna möjlighet att praktiskt tillämpa det inhämtade kunskapsstoffet. Härvid kan det enligt utredningens mening vara lämpligt att låta aspiranterna tjänstgöra som biträdande instruktörer under ett första skede av de värnpliktigas grundutbildning. Resterande del av praktikskedet bör ägnas åt praktisk tjänstgöring vid strilförband i befattningar som motsvarar aspiranternas krigsbefattningar.

11.3.3 Regementsofficersskola 1 (ROS 1)

Utredningen har i det föregående förordat en normalutbildningsgång som innebär att den inledande regementsofficersutbildningen delas upp på tre skeden (skolor), av vilka två genomförs före regementsofficersutnämningen. Målet för regementsofficersskolorna bör ses som delmål i ett större sammanhang nämligen i en konsekvent kompetensuppbyggnad till bataljonschefskompetens.

Det första av dessa tre skeden, regementsofficersskola 1 (ROS 1), föreslås innehålla strilutbildning, som i stort motsvarar utbildningen vid nuvarande FMU 1 och RK 1, samt befälsutbildning. Utredningen utgår från att eleverna under loppet av ROS 1 inom facket efter hand ges en viss specialisering på "fackområdet" stridsledning resp. luftbevakning. Delmål för fackutbildningen föreslås vara att bibringa eleverna de kunskaper och färdigheter som erfordras för att kunna krigsplaceras

- i stridsledningstjänst: som radarjaktledarbiträde med möjlighet att genomföra enkla talstridsledningsuppdrag
- i luftbevakningstjänst: biträdande målföljningsledare i luftförsvarscentral typ 1.

Eleverna kommer efter ROS 1 att sakna den praktiska erfarenhet av

tjänsten vid strilförband som erfordras för att kunna placeras som radarjaktledare med talstridsledningskapacitet eller målföljningsledare.

Den allmänmilitära utbildningen under ROS 1 bör omfatta erforderlig komplettering vad gäller tjänstgöring som instruktör vid grundläggande värnpliktsutbildning. Utbildningsmålet i allmänmilitär utbildning föreslås vara att eleverna skall kunna leda förberedelser och strid i motståndsnäste samt tjänstgöra som instruktör vid AMU av värnpliktiga.

Utredningen har beräknat ROS 1 omfattning till ca 38 arbetsveckor.

Enligt utredningens mening är en samordning av regementsofficersutbildningen på flyglinjen och strillinjen i och för sig önskvärd under ROS 1. Innehållet i ROS 1 och utbildningsmålet för denna skola är emellertid i utredningens förslag helt olika för de båda kategorierna. En ytterligare försvårande omständighet när det gäller möjligheterna till samordning är att viss del av fackutbildningen på strillinjen med hänsyn till tillgången på utbildningsanordningar måste bedrivas vid flygvapnets skolor i Tullinge.

Utredningen anser vidare att vissa fördelar sannolikt kan vinnas om eleverna vid ROS 1 ges möjlighet att komma i kontakt med och lära känna äldre kamrater på strillinjen. Detta talar för att ROS 1 åtminstone delvis bör bedrivas vid samma utbildningsanstalt som regementsofficersskola 2 (ROS 2) vilken utredningen utgår från kommer att förläggas till flygvapnets krigsskola. ROS 1 kan i så fall delas upp så att en del kommer att omfatta den utbildning som är bunden till viss strilmateriel och en del, omfattande resterande utbildning, som kan förläggas till flygvapnets krigsskola vid en tidpunkt när det där pågår en ROS 2. Vid prövning av möjligheterna att på detta sätt dela upp ROS 1 måste emellertid hänsyn tas till konsekvenserna i fråga om lokalbehov, lärarbehov och utbildningsresultat. Utredningen anser att det bör ankomma på chefen för flygvapnet att göra denna prövning.

Utredningen redovisar i tabell 11.3 ett exempel på utbildningens omfattning vid ROS 1 efter genomförande av utredningens i denna punkt framförda förslag.

ROS 1 följs av ett skede praktisk tjänstgöring om ca 18 veckor. Under detta skede bör regementsofficersaspiranterna dels tjänstgöra som instruktörer under ett första skede av de värnpliktigas grundutbildning, dels tjänstgöra under handledning som radarjaktledare i talstridsledning eller målföljningsledare.

Tabell 11.3 Exempel på utbildningens omfattning vid ROS 1 på strillinjen (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämne	Antal timmar
Fackutbildning (striltjänst)	400
Allmänmilitär utbildning	510
Ledar- och lärarutbildning	110
Övrig militär utbildning	310
Fysisk träning m. m.	110
Reserv	75
Summa	1 515

11.3.4 Regementsofficersskola 2 (ROS 2)

Nästa skolmässiga skede i regementsofficersutbildningen – regementsofficersskola 2 (ROS 2) leder fram till regementsofficersutnämning. Utredningen har utgått från att ROS 2 i likhet med nuvarande RK 2 bör vara gemensam för flyglinjen och strillinjen. Utredningens förslag i fråga om allmänmilitär utbildning samt ledar- och lärarutbildning för strillinjen innebär dock vissa avsteg från denna princip.

Fackutbildningen har samma omfattning för flyglinjen och strillinjen. Utbildningen i striltjänst bör i princip syfta till att bibehålla tidigare uppnådda kunskaper och färdigheter. Detta innebär att regementsofficerarna efter ROS 2 och med förenämnda praktiska tjänstgöring som grund skall kunna tjänstgöra som

- i stridsledningstjänst: radarjaktledare i talstridsledning
- i luftbevakningstjänst: målföljningsledare i luftförsvarscentral typ 1.

Den allmänmilitära utbildningen samt ledar- och lärarutbildningen föreslås få större omfattning på strillinjen än på flyglinjen vilket gör att möjligheterna till samläsning i dessa delar blir obetydlig. Delmålet för den allmänmilitära utbildningen på strillinjen föreslås vara att eleverna skall kunna tjänstgöra som ställföreträdande områdeschef samt ställföreträdande plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. När det gäller tillämpad övning i flygbasförsvar bör samordning med flyglinjen kunna komma till stånd.

ROS 2 på strillinjen är i utredningens förslag ca 4 1/2 arbetsvecka längre än på flyglinjen. Utredningen föreslår därför att strillinjen påbörjar ROS 2 4 1/2 vecka före flyglinjen samt att utbildningen på strillinjen inleds med allmänmilitär utbildning och ledar- och lärarutbildning. Därigenom kan samläsning komma till stånd inom ämnesområdena övrig militär utbildning, allmänna läroämnen samt fysisk träning m. m.

Utredningen redovisar i tabell 11.4 ett exempel på utbildningens omfattning vid ROS 2 för regementsofficerare på strillinjen.

Tabell 11.4 Exempel på utbildningens omfattning vid ROS 2 (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Antal lektionstimmar[1]
Fackutbildning (striltjänst)	145
Allmänmilitär utbildning	190
Ledar- och lärarutbildning	160
Övrig militär utbildning	525
Allmänna läroämnen	30
Fysisk träning m. m.	85
Reserv	50
Summa	1 185

[1] Lektionstid 40 min. Summan motsvarar 1 055 arbetstimmar.

11.3.5 Fortsatt strilutbildning (FSU)

Efter regementsofficersskola 2 bör regementsofficeren på strillinjen gå genom fortsatt strilutbildning (FSU). Till FSU har utredningen fört den fackutbildning som f. n. ges under FMU: 2 och löjtnantskursen.

Utredningen redovisar i tabell 11.5 ett exempel på utbildningens omfattning under FSU.

Tabell 11.5 Exempel på utbildningens omfattning under FSU (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Antal timmar
Fackutbildning (striltjänst)	715
Fysisk träning m. m.	60
Reserv	40
Summa	815

Målet för utbildningen i striltjänst föreslås vara att ge regementsofficerarna formell kompetens för att kunna tjänstgöra som

- i stridsledningstjänst: radarjaktledare i datastridsledning i luftförsvarscentral typ 1
- i luftbevakningstjänst: luftbevakningsledare, identifieringsledare eller radaröverövakare i luftförsvarscentral typ 1

Utredningen finner här anledning påpeka att regementsofficerarna inte har reell kompetens för nyssnämnda befattningar förrän efter fullgjord regementsofficersskola 3 (ROS 3) och viss tids praktisk tjänstgöring i strilbefattningar, dvs. när regementsofficerarna uppnått kompetens för att bestrida befattningar på kompanichefsnivån (K-nivån).

I och för sig vore det tänkbart att förskjuta utbildningen i datastridsledning till en senare tidpunkt i utbildningsgången. Utredningen har nämligen i sina modeller över yrkesfackens principiella uppbyggnad räknat med att regementsofficeren i striltjänst placeras i befattningar på plutonchefsnivån efter genomgången ROS 2 och intill dess han uppnår reell kompanichefskompetens. Den inplacering av datastridsledningsutbildningen som här föreslås synes dock vara motiverad av följande skäl. Möjligheterna att i fred öva i talstridsledningsuppgifter är begränsade eftersom striltidsproduktionen i fredstid till större delen är knuten till strilförband där datastridsledning tillämpas. Regementsofficerarnas fredssysselsättning vid sådana strilförband med modern materiel blir mera meningsfull om de utbildats för datastridsledningsuppgifter. Detta hänger samman med att utbildningspositionerna på den nivå varom här är fråga synes kräva denna utbildning.

I detta sammanhang vill utredningen påpeka att den inte haft underlag för att bedöma huruvida antalet fredsuppgifter räcker till för att ge all personal med utbildning i datastridsledning erforderlig övning för sina krigsuppgifter. Behovet av striltidsproduktion i fredstid är svårbedömt. Utredningen utgår emellertid från att det skall finnas möjligheter till effektiv simulatorträning därest efterfrågan på striltid inte blir tillräcklig.

Utbildningsmålet för fackutbildningen under FSU stämmer överens

med det för motsvarande utbildningsskede i normalutbildningsgången för kompaniofficerare i striltjänst. Utredningen förutsätter att möjligheterna till samordning med kompaniofficersutbildningen tas till vara så långt det är möjligt.

11.3.6 Regementsofficersskola 3 (ROS 3)

Utredningens förslag till normalutbildningsgång för regementsofficerare i striltjänst innehåller ett helt nytt skolmässigt utbildningsskede – regementsofficersskola 3 (ROS 3). Inplaceringen av ROS 3 föreslås vara sådan att en logisk kompetenstillväxt till kompanichefsnivån ernås. Det innebär att ROS 3 bör följas av ett skede om ca ett år med praktisk tjänstgöring för att ge regementsofficerarna erforderliga kunskaper och erfarenheter för placering i befattningar på kompanichefsnivån.

Utbildningen under ROS 3 föreslås huvudsakligen omfatta allmän befälsutbildning. Den skolmässiga fackutbildningen får anses vara slutförd i och med FSU. Däremot bör de skeden om ca ett år vartdera som utredningen lagt in före och efter ROS 3 utnyttjas bl. a. för praktisk tjänstgöring i strilbefattningar.

Målet för den allmänmilitära utbildningen under ROS 3 föreslås vara att regementsofficerarna skall kunna tjänstgöra som chef för motståndsområde samt som plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. Utredningen anser att regementsofficerarna efter genomgången ROS 3 måste få tillfälle att praktiskt tillämpa de inhämtade kunskaperna som plutonchef under minst ett första skede av de värnpliktigas grundutbildning.

Utredningen redovisar i tabell 11.6 ett exempel på utbildningens omfattning vid ROS 3.

Tabell 11.6 Exempel på utbildningens omfattning vid ROS 3 (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Antal timmar
Allmänmilitär utbildning	205
Ledar- och lärarutbildning	150
Övrig militär utbildning	270
Fysisk träning m. m.	50
Reserv	35
Summa	710

11.3.7 Allmän kurs vid militärhögskolan

Den obligatoriska skolmässiga utbildningen för att ge regementsofficerare kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefsnivå och högre nivåer avslutas liksom f. n. av allmän kurs vid militärhögskolans flyglinje.

Utredningens överväganden och förslag rörande MHS allmänna kurs har redovisats i det föregående (punkt 10.5.4). Därav framgick bl. a. att utredningen räknar med en gemensam allmän kurs för flygvapnets regementsofficerslinjer. Vidare framhölls att kursen bör ökas ut från 27

till 32 arbetsveckor. Av det totala antalet arbetsveckor bör fyra avses för flygförarnas flygtjänstgöring.

När det gäller strilpersonal anser utredningen att två av dessa fyra veckor liksom f. n. bör avses för orienterande tjänstgöring vid flygförband. Återstående två veckor föreslås användas till att bibringa eleverna fördjupad taktisk utbildning i striltjänst kombinerad med praktisk tjänstgöring vid strilförband.

12 Rekrytering och utbildning av övrig personal i markfacken

12.1 *Utbildningsmål*

12.1.1 Nuläge

Nuvarande *mål i stort för plutonsofficersutbildningen* är att bibringa eleverna de kunskaper och färdigheter som erfordras för att tjänstgöra som plutonsofficer i aktuellt yrkesfack (striltjänst, sambandstjänst osv.). För nuvarande flygteknikerutbildning anges dock målet i stort vara att ge eleverna de grundläggande kunskaper och färdigheter som erfordras för att de – efter erforderlig praktik – skall kunna tjänstgöra upp till gruppchefsnivå i fred och troppchefsnivå i krig.

Härutöver anges i nuvarande utbildningsbestämmelser mål även för olika ämnesområden inom plutonsofficersutbildningen, t. ex. för allmänmilitär utbildning (jfr kap. 9, punkt 9.5.2 och bilaga 16), yrkes- eller fackutbildning och utbildning i allmänna läroämnen (jfr kap. 9, punkt 9.9.1 och bilaga 17).

Slutmål för yrkes- eller fackutbildningen är att ge eleverna de kunskaper och färdigheter som fordras för att kunna tjänstgöra enligt följande[1]

i facket striltjänst

i plutonsofficersbefattningar

- inom måldatakompani
- vid friliggande strilobjekt
- som biträdande instruktör vid strilutbildning

i facket sambandstjänst

i befattningar

- som instruktör i sambandstjänst
- som chef för sambandscentraltropp
- som fjärrskriftförmedlingsgruppchef vid radiofjärrskriftpluton

[1] Skillnaderna i målsättning för de olika facken torde bl. a. hänga samman med att utbildningsbestämmelserna har olika tillkomstår.

i facket teknisk tjänst
efter typutbildning[1] och erforderlig praktik i befattningar

- som flygtekniker inom antingen fackområdena flygplan och vapen eller fackområdet elektro.

En utförligare redovisning av nuvarande utbildningsmål i facket teknisk tjänst lämnas i bilaga 21.

Eftersom *nuvarande kompaniofficersutbildning* består av två delar, en allmän del (kompaniofficerskurs 1) som är gemensam för flera yrkesfack och en fackinriktad del (kompaniofficerskurs 2), ges f. n. skilda utbildningsmål för dessa olika delar av utbildningen. Motsvarande förhållande förekommer i nuvarande mästarutbildning som är uppdelad på ett allmänmilitärt skede och ett tekniskt skede.

För kompaniofficerskurs 1 anges mål dels i allmän befälsutbildning, dels i markstridsutbildning. Utbildningsmål för allmän befälsutbildning är att bibringa eleverna

- någon förmåga som plutonchef vid allmän soldatutbildning,
- förmåga som kompaniofficer i expeditionstjänst (biträdande stabskompaniofficer, motsv.).

Utbildningsmål för markstridsutbildning i nuvarande kompaniofficerskurs 1 och för allmänmilitärt skede i nuvarande mästarkurs framgår av utredningens redovisning i kapitel 9 (avsnitt 9.5).

Som utbildningsmål för fackutbildning i nuvarande kompaniofficerskurser 2 anges att eleverna efter genomförd kurs skall ha god färdighet, färdighet eller någon färdighet i vissa utpekade befattningar inom eget fackområde i organisationen. För nuvarande mästarkurser anges mera i detalj vilka kunskaper och vilken förmåga inom fackområdet som skall bibringas eleverna. En utförligare redovisning av nuvarande mål för fackutbildningen i de olika kompaniofficerskurserna 2 och mästarkurserna lämnas i bilaga 22.

12.1.2 Utredningens synpunkter och förslag

Som framgått av det föregående (punkt 9.1.1) bör rekrytering och utbildning av de i detta kapitel behandlade yrkesofficersgrupperna ha följande primära mål

- *plutonsofficerare:* kompetens för uppgifter i krig och fred på troppchefs(T-)nivå och
- *kompaniofficerare:* kompetens för uppgifter i krig och fred på kompanichefs(K-)nivå.

En närmare redovisning av vilka yrkesofficersuppgifter som utredningen funnit böra hänföras till troppchefsnivå resp. kompanichefsnivå har lämnats i det föregående dels för krigsorganisationen (kap. 6), dels för fredsorganisationen (kap. 8). Utredningen finner det vara av vikt att här framhålla att varje yrkesofficer utöver rollen som yrkesspecialist (fackman) i krigs- och fredsorganisationen skall kunna tjänstgöra som utbildare (instruktör och lärare) vid yrkesutbildning inom eget fackområ-

[1] Med typutbildning avses den särskilda utbildning som fordras på viss flygplantyp.

de. Härutöver skall i krigsorganisationen (jfr avsnitt 9.5) plutonsofficeren kunna tjänstgöra som chef för motståndsnäste och kompaniofficeren kunna tjänstgöra som chef för motståndsområde. Slutligen skall i fredsorganisationen vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga under såväl grundutbildning som repetitionsutbildning (jfr avsnitt 9.5) plutonsofficeren kunna tjänstgöra som instruktör och kompaniofficeren på K-nivå kunna tjänstgöra som plutonchef[1]. Av varje yrkesofficer oavsett befälsnivå måste således krävas att han kan verka i tre olika roller – som chef (ledare), som yrkesspecialist (fackman) och som utbildare (instruktör och lärare). Som framgått av det föregående (avsnitt 9.4) bör även kompetensbildningen för yrkesofficerarna inriktas så att varje yrkesofficer fortlöpande kan göra en effektiv insats inom såväl krigs- som fredsorganisationen i de tre delroller som ingår i begreppet yrkesofficer.

Utredningen har i kapitel 9 närmare övervägt och lagt fram förslag rörande gemensamma delar – allmänmilitär utbildning, ledar- och lärarutbildning samt utbildning i allmänna läroämnen – av den utbildning som bör ingå i normalutbildningsgångarna för plutonsofficer och kompaniofficer. I samma kapitel har också (avsnitt 9.4) framlagts utredningens syn på hur normalutbildningsgångarna principiellt bör byggas upp med systematisk växling mellan skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring. Utredningen anser sig därför i detta kapitel kunna begränsa sin framställning till vissa tidigare obehandlade frågor. Dessa är främst frågor om fördelning av dels olika ämnesgrupper på olika skeden av skolmässig utbildning, dels tid för skolmässig utbildning resp. praktisk tjänstgöring m. m. i syfte att ernå lämplig kompetenstillväxt.

12.2 *Rekrytering m. m.*

12.2.1 Allmänt

Av utredningens överväganden och förslag i det föregående (främst kap. 9, avsnitt 9.2) har bl. a. följande framgått

- normalutbildningsgångarna för plutonsofficerare bör bygga på extern rekrytering inom ramen för värnplikten varvid förutsätts att huvuddelen av aspiranterna gått genom två-årig gymnasielinje,
- normalutbildningsgångarna för kompaniofficerare i markfacken bör bygga på intern rekrytering, dvs. vidareutbildning av plutonsofficerare som visat lämplighet härför och bedöms ha goda utvecklingsmöjligheter samt
- den inledande delen av yrkesofficersutbildningen bör i möjlig utsträckning samordnas med värnpliktsutbildningen.

12.2.2 Rekrytering till plutonsofficer

Utredningens närmare överväganden, slutsatser och förslag rörande de krav – i fråga om befälslämplighet, förkunskaper i allmänna läroämnen

[1] Som framgått av kap. 9 föreslår utredningen att målet för kompaniofficersutbildningen i facket motor- och räddningstjänst sätts högre så att kompaniofficerarna i detta fack kan tjänstgöra som utbildningsledare vid flottilj och som lärare vid flygvapnets utbildningsanstalter i markstrid och befälsutbildning.

m. m. – som bör ställas för antagning av sökande till yrkesofficersutbildning framgår av kapitel 9 (avsnitt 9.2). För den fortsatta framställningen kan det här vara tillräckligt att erinra om att utredningen vid extern rekrytering förutsätter att den som antas som aspirant är inskriven som värnpliktig och har visat befälslämplighet. För yngling som före inskrivningen ansökt eller i samband med denna ansöker om plutonsofficersutbildning bör antagningsprövningen ske i anslutning till inskrivningen. För plutonsofficersutbildningen bör härvid rekryteringen i princip bygga på lägst gruppbefälslämplighet (jfr punkt 9.2.2).

Utredningen finner det önskvärt att rekryteringen av aspiranter till plutonsofficersutbildning kan ske bland värnpliktiga som fullgjort sin grundutbildning och därunder erhållit yrkesutbildning inom det fackområde – företrädesvis inom flygvapnet – inom vilket de avses anställas som plutonsofficersaspiranter. De utbildningslinjer för värnpliktiga som härvid närmast kommer i fråga redovisas i tabell 12.1.

Tabell 12.1 Värnpliktsutbildningslinjer som företrädesvis bör utgöra grund för rekrytering av plutonsofficersaspiranter

Yrkesfack	Normal utbildningslinje vid rekryteringen
Striltjänst	chefsradarobservatör
Sambandstjänst	chefstelefonist
Motor- och räddningstjänst	brandsoldat
Teknisk tjänst	
Fackområdet flygplan	flygplan/vapenmekaniker
Fackområdet elektro	elmekaniker

Ynglingar som antingen före inskrivningen ansöker om utbildning till plutonsofficer eller vid inskrivningsförrättningen anmäler intresse för eller ansöker om utbildning till plutonsofficer i ett av yrkesfacken och befinns vara lämpliga härför bör tas ut till lämplig värnpliktsutbildningslinje (gruppchefsskola) vid flygvapnet. Det bör även vara möjligt att mellan inskrivningen och inryckningen till grundutbildning samt i varje fall under viss del av grundutbildningen – t. ex. dess första period med huvudsakligen allmänmilitär utbildning – föra över lämplig värnpliktig som uttryckt önskemål eller ansökt om utbildning till plutonsofficer till lämplig värnpliktsutbildningslinje (gruppchefsskola) enligt tabell 12.1. Utredningen vill i detta sammanhang peka på att flygvapnets nuvarande system med uppdelning av huvuddelen av värnpliktskontingenten på fyra inryckningsomgångar i vissa fall kan underlätta eller möjliggöra överföring av värnpliktig till lämplig utbildningslinje för plutonsofficersutbildning även vid senare skeden av grundutbildningen än vad här angetts. Möjligheterna att göra sådana sena överföringar torde emellertid få prövas från fall till fall.

Vissa av de i tabell 12.1 redovisade linjerna i värnpliktsutbildningen omfattar endast få värnpliktiga. Så är fallet främst i striltjänst och sambandstjänst. Detta innebär att basen för rekrytering av plutonsofficersaspiranter ur de i sedvanlig ordning uttagna gruppbefälsvärnpliktiga blir liten. Det ter sig därför angeläget att information om rekryterings- och utbildningsförhållanden samt om anställningsmöjligheter m. m. når

ut bland ungdom som går genom gymnasial utbildning så att erforderligt antal sökande till utbildningen erhålls.

Utredningens i det följande (avsnitt 12.3) framlagda förslag till normalutbildningsgångar för plutonsofficerare är uppgjorda med utgångspunkt i att huvuddelen av plutonsofficersaspiranterna under värnpliktsutbildningen ingår i den tredje inryckningsomgången (inryckning årligen f. n. i början av juli[1]). Utredningen är angelägen framhålla att detta inte får innebära att värnpliktig som ingår i annan inryckningsomgång utestängs från möjligheten till plutonsofficersutbildning om förutsättningar för uttagning till gruppbefälsvärnpliktig föreligger. I de fall plutonsofficersaspirant antas från inryckningsomgång som tidsmässigt inte ansluter till början av den egentliga plutonsofficersutbildningen – plutonsofficersskola 1 (POS 1) – erfordras att lämplig tjänstgöring anordnas i avvaktan på att POS 1 börjar. Utbildningstiden till plutonsofficer blir alltså i sådana fall längre än i normalutbildningsgången. Den enskilde som antas på detta sätt bör anställas som aspirant även för tiden intill POS 1 början och antingen fullgöra praktisk tjänstgöring inom sitt yrkesfack eller – vid behov – gå genom viss kompletterande utbildning (jfr kap. 9, avsnitt 9.10).

Utredningen utgår i de följande övervägandena om plutonsofficersutbildningen från att plutonsofficersaspiranterna under gruppchefsskolan (GS) erhållit den i tabell 12.2 redovisade utbildningen.

Eftersom värnpliktsutbildningen är föremål för särskild utredning har tjänstgöringsåldersutredningen inte ansett sig ha anledning avge några förslag rörande grundutbildningen av värnpliktiga gruppchefer (gruppchefsskolorna) inom de olika yrkesfacken. Som framhållits i det föregående (punkt 9.5.3) kan det emellertid, för den händelse att större

[1] Inom sambandstjänsten sker f. n. utbildningen av gruppbefälsuttagna telefonister till chefstelefonister i två omgångar. Eleverna till dessa omgångar tas emellertid ut ur samtliga fyra inryckningsomgångar telefonister. Det årliga utbildningsbehovet av värnpliktiga chefstelefonister är f. n. endast ca 30. Utredningen anser därför att det finns skäl överväga att samla även dessa värnpliktiga till en inryckningsomgång varigenom bl. a. ernås en ytterligare samordning med utbildningen av plutonsofficersaspiranter i facket sambandstjänst. Motsvarande förhållande förekommer också i facket striltjänst.

Tabell 12.2 Beräknat ämnesinnehåll i gruppchefsskolorna (GS)[1]

Ämnesområde	Beräknat ungefärligt antal timmar under GS i yrkesfacket			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning	435	435	435	435
Fackutbildning	1 230	1 230	1 230	1 230
Ledarutbildning	10	10	10	10
Fysisk träning, inre tjänst	165	165	165	165
Reservtid	140	140	140	140
Summa	1 980	1 980	1 980	1 980

[1] Angivna tider återspeglar i huvudsak de nuvarande utbildningstiderna i gruppchefsutbildningen vid flygvapnet.

förändringar i värnpliktsutbildningen framdeles skulle vidtas, bli nödvändigt att se över de följande skedena av plutonsofficersutbildningen så att delmål och slutmål med säkerhet kan innehållas.

12.2.3 Rekrytering till kompaniofficer

Kompaniofficerarna i striltjänst resp. sambandstjänst rekryteras i dag bland plutonsofficerare inom resp. yrkesfack. På motsvarande sätt rekryteras i dag mästarpersonalen bland flygtekniker. Utredningen har som framgått av kapitel 7 funnit dessa rekryteringsprinciper – dvs. intern rekrytering av kompaniofficerarna – lämpliga och nödvändiga. Utredningen har emellertid, mot bakgrund av att det i normalutbildningsgångarna för kompaniofficerare i markfacken krävs drygt sju år (jfr bild 12.3 i det följande) innan den som påbörjar sin värnpliktstjänstgöring vid flygvapnet uppnår kompetens som kompaniofficer för uppgifter på P-nivån (utnämns till kompaniofficer), granskat och övervägt förutsättningarna för en snabbare utbildningsväg till kompaniofficer. Utredningen får härom anföra följande.

Normalutbildningsgången för kompaniofficerare i markfacken måste – liksom övriga normalutbildningsgångar – bygga på en konsekvent och systematisk växling mellan skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring. Den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången för kompaniofficerare i markfacken består t. o. m. KOS 1 av följande huvuddelar

- värnpliktsutbildning vid gruppchefsskola (GS) ca 1 år
- skolmässig utbildning ca 2 1/4 år
- praktisk tjänstgöring ca 4 år.

I kompaniofficersutbildningen fram till kompaniofficersutnämningen utgör således enligt utredningens förslag den praktiska tjänstgöringen ett tungt vägande och betydelsefullt inslag. Det står också klart att en avkortning av tiden för praktisk tjänstgöring skulle kunna ge stor tidsvinst i kompaniofficersutbildningen. Utredningen finner det emellertid vara väsentligt och nödvändigt att kompaniofficerarna redan på P-nivå besitter en omfattande praktisk yrkeserfarenhet och därmed har minst den väl befästa rutin och stabilitet i de tre yrkesofficersrollerna som dagens kompaniofficerare innehar. Därmed är det enligt utredningens mening inte möjligt att göra avkall på kravet på förhållandevis lång yrkeserfarenhet med praktiska befälsförings- och arbetsledningsuppgifter hos yrkesofficeren vid kompaniofficersutnämningen. Utredningen finner vidare att åtskilliga fördelar är förknippade med en lugn kompetenstillväxt med samtidig successiv inskolning av den unge aspiranten i de praktiska befäls- och arbetsledaruppgifterna. Om man emellertid bortser från kraven på omfattande praktisk yrkeserfarenhet hos den nyutnämnde kompaniofficeren är det däremot möjligt att konstruera en snabb utbildningsgång till kompaniofficer. Denne får emellertid då inte samma yrkeskvalitet som dagens kompaniofficer eller den förstärkta yrkeskvalitet som utredningens förslag till utbildningsgång bör medföra.

Enligt utredningens mening föreligger samma krav på praktisk yrkeserfarenhet och stabilitet i befäls- och arbetsledaruppgifterna hos kompa-

niofficeren oavsett om rekryteringen sker externt eller internt bland plutonsofficerare.

En extern rekrytering av kompaniofficerare skulle hypotetiskt kunna ske från plutonsbefälsvärnpliktiga varvid även i övrigt särskilda antagningskrav skulle kunna ställas upp. Ytligt sett skulle en sådan extern rekryteringsväg kunna ge tidsvinst i fråga om den skolmässiga utbildningen och därför te sig tilltalande.

Utredningen finner emellertid att den del av den skolmässiga utbildningen till kompaniofficer som utgörs av militära ämnen[1] inte kan minskas även om kompaniofficerarna rekryterades externt ur gruppen plutonsbefälsvärnpliktiga. Även om en utbildningsgång till kompaniofficer i facken stril-, samband- eller motor- och räddningstjänst grundades på och inleddes av ett skede med utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga till T-nivån skulle det vara nödvändigt att organisera efterföljande skede i huvudsak på sätt som utredningen i det följande föreslår för plutonsofficersskola 1 (POS 1).

Som nyss anförts skulle vid extern rekrytering av kompaniofficerare hypotetiskt kunna ställas särskilda antagningskrav även i övrigt – t. ex. i fråga om förkunskaper i allmänna läroämnen. Om antagningskraven därvid ställdes tillräckligt högt och aspiranterna uppfyllde kraven skulle den av utredningen föreslagna undervisningen i allmänna läroämnen kunna utgå ur kompaniofficersutbildningen. Enligt utredningens förslag omfattar denna totalt ca 740 timmar (motsvarar 18–19 arbetsveckor eller fyra–fem månader). Vinsten i utbildningstid om undervisningen i allmänna läroämnen kunde slopas i utbildningsgångarna ter sig därför obetydlig jämförd med den totala tiden från värnpliktstjänstgöringens början intill dess yrkesofficeren uppnår P-nivån, dvs. utnämns till kompaniofficer. Ett slopande av undervisningen i allmänna läroämnen i kompaniofficersutbildningen skulle i praktiken förutsätta att antagningskraven i fråga om förkunskaper fastställdes till att motsvara genomgången tre-årig gymnasieskola. Enligt utredningens mening kan man hysa vissa farhågor att rekryteringsutfallet härvid inte skulle bli helt tillfredsställande.

En huvudinvändning mot extern rekrytering av kompaniofficerare är att man därmed frånsäger sig möjligheterna till urval av de för kompaniofficersutbildning och befälsuppgifterna på K-nivån bäst lämpade plutonsofficerarna. Utredningen finner att extern rekrytering av kompaniofficerare i markfacken vid flygvapnet inte är motiverad.

Utredningen anser sig sammanfattningsvis kunna konstatera att en medveten avkortning av tiden för kompaniofficersutbildningen inte kan göras utan att man samtidigt gör avkall på kravet på kunskaper och/eller praktisk erfarenhet hos kompaniofficerarna på K-nivå. Utredningen återkommer i punkt 12.4.2 med vissa detaljsynpunkter på rekryteringen av kompaniofficerare i markfacken.

[1] Hit räknar utredningen även fysisk träning, inre tjänst samt den del av reservtiden som svarar mot de militära ämnesområdenas omfattning.

12.3 *Plutonsofficersutbildning*

12.3.1 Nuläge

Som framgått av kapitel 4 sker flygvapnets plutonsofficersutbildning f. n. i form av två direkt på varandra följande kurser – plutonsofficerskurs 1 och 2 (PK 1 och PK 2) – om 12 resp. 10–12 månader. Ytterligare obligatorisk utbildning förekommer inte.

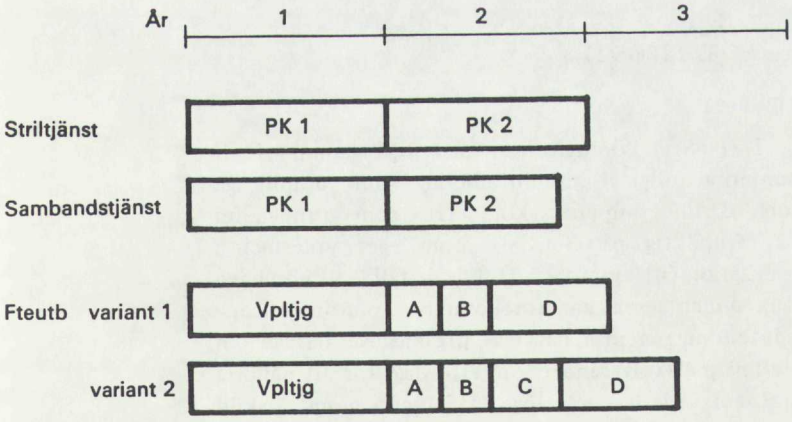
Även nuvarande flygteknikerutbildning[1] – av vilken f. n. förekommer flera varianter beroende på elevernas förkunskaper – sker i en sammanhängande följd. De två huvudvarianterna (jfr bild 12.1) förutsätter att eleven fullgjort första tjänstgöring som värnpliktig i teknisk befattning vid flygvapnet. För elever som fullgjort första tjänstgöring på annat sätt tillkommer – utöver vad som redovisas i bild 12.1 – efter värnpliktstjänstgöringen ca sex månaders utbildning vid flottilj. Av huvudvarianterna är den första avsedd för elever med lämpligaste gymnasial bakgrund.[2] Elever med andra förkunskaper går genom den andra varianten av utbildning.

Utredningen redovisar närmare i bilaga 23 nuvarande omfattning av och innehåll i dels de olika plutonsofficerskurserna för facken striltjänst och sambandstjänst, dels de skilda skedena i flygteknikerutbildningen.

[1] I sina överväganden i det följande utgår utredningen från den utbildningsgång som enligt beslut av chefen för flygvapnet skall tillämpas vid flygteknikerutbildningen budgetåret 1972/73. Bestämmelserna för utbildningen är givna i "Provisorisk ändring av BUF III kap. B".

[2] Elever med gymnasieskolans gren för flygmekaniker inom fordonslinjen eller med teleteknisk variant av elteknisk gren inom gymnasieskolans tvåårigа tekniska linje.

Bild 12.1 Nuvarande utbildning till plutonsofficer i stril- resp. sambandstjänst och till flygtekniker[1]



[1] För flygteknikerutbildningen används i bilden följande beteckningar (jfr även bilaga 23):
A = Grundläggande utbildning, ca tre månader
B = Militärt skede, ca 11 veckor
C = Tekniskt skede, första perioden, 14–17 veckor
D = Tekniskt skede, andra perioden, ca 22 veckor.

12.3.2 Utbildningens principiella utformning

Utredningen har i det föregående (kap. 9, avsnitt 9.4) framhållit att all kompetensbildning, oavsett inriktning mot befälsnivå, måste präglas av en systematisk växling mellan *skolmässig utbildning* och *praktisk tjänstgöring* i befattningar såväl inom freds- som krigsorganisationen. Utredningens förslag till principiell uppbyggnad av normalutbildningsgångarna för plutonsofficerare åskådliggörs i bild 12.2. Utredningen vill understryka att bilden uteslutande åskådliggör principer. Som framgår av utredningens överväganden och förslag i de följande punkterna kommer nämligen omfattningen av den skolmässiga utbildningen inte att bli exakt densamma inom de olika yrkesfacken.

Bild 12.2 Principiell uppbyggnad av normalutbildningsgångarna för plutonsofficerare

Utredningens framställning i det följande inriktas (jfr punkt 12.1) främst på frågor om fördelning av olika ämnesgrupper på de enskilda skedena av skolmässig utbildning. Vidare ägnas särskild uppmärksamhet åt avvägningen mellan skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring. Utredningens närmare överväganden och förslag rörande gemensamma delar av utbildningen återfinns i kapitel 9. Däri har bl. a. behandlats allmänmilitär utbildning (avsnitt 9.5), ledar- och lärarutbildning (avsnitt 9.6) samt utbildning i allmänna läroämnen (avsnitt 9.9).

12.3.3 Plutonsofficersskola 1 (POS 1)

A. Utbildningsmål m. m.

Plutonsofficersskola 1 (POS 1) bör utformas med utgångspunkt i att plutonsofficersaspiranterna fullgjort grundutbildning som värnpliktiga (gruppchefsskola) och därunder uppnått kompetens som gruppchefer (för befattning för värnpliktig på G-nivån) inom eget yrkesfack i flygvapnets krigsorganisation (jfr avsnitt 12.2). För de fall – utredningen utgår från att sådana undantagsvis kan förekomma – plutonsofficersaspirant efter grundutbildningen inte har den utgångsnivå i fråga om kunskaper från det allmänna skolväsendet som erfordras för att påbörja plutonsofficersskola 1 bör vederbörande före POS 1 gå genom särskild kompletteringsutbildning (jfr kap. 9, avsnitt 9.10).

Målet för plutonsofficersskola 1 bör, i enlighet med utredningens grundsyn på hur kompetensuppbyggnaden till troppchefsnivån bör ske, ses som delmål i plutonsofficersutbildningen. Utredningen föreslår att delmål i stort för plutonsofficersskola 1 bör vara att ge eleverna

- de grundläggande kunskaper och färdigheter som erfordras för att de efter typutbildning[1], praktisk tjänstgöring och ytterligare skolning vid POS 2 skall kunna tjänstgöra i krig och fred som plutonsofficer i aktuell[2] tjänst inom eget fackområde,
- god färdighet som biträdande instruktör vid yrkesutbildning inom eget fackområde samt
- god färdighet som ställföreträdande nästeschef i krig,
- god färdighet som biträdande instruktör vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga.

Plutonsofficersaspiranterna bör efter genomgången POS 1 kunna krigsplaceras enligt följande

elev i facket	*t. ex. i*
striltjänst	biträdesbefattning på G-nivån i strilorganisationen
sambandstjänst	chef linjegrupp
motor- och räddningstjänst	biträdande räddningsledare
teknisk tjänst	mekanikerbefattning (på G-nivån).

B. Fackutbildning

Fackutbildningen under plutonsofficersskola 1 bör som utgångspunkt ha kunskapsnivån under gruppchefsskolan (GS) och bygga vidare på denna (jfr avsnitt 12.2, bl. a. tabell 12.2). Rörande fackutbildningens innehåll under plutonsofficersskola 1 för de olika yrkesfacken har utredningen följande synpunkter.

POS 1 i striltjänst bör med angivet delmål för utbildningen omfatta fortsatt luftbevakningsutbildning innefattande en övergång från radarobservatörsutbildning till utbildning för övriga biträdesbefattningar i striltjänst. Eleverna bör således under POS 1 få en första inblick i stridsledningstjänsten. Utbildningen i striltjänst bör inriktas så att eleverna efter POS 1 under handledning av äldre, erfaret befäl kan deltaga i utbildningen av värnpliktig personal i striltjänst. Utredningen utgår från att fackutbildningen under POS 1 bör kunna leda fram till en kunskapsnivå som i stort motsvarar den nivå som dagens elever uppnått efter skede 3 i plutonsofficerskurs 2. För fackutbildningen under POS 1 i striltjänst räknar utredningen med totalt ca 15 arbetsveckor.

POS 1 i sambandstjänst bör med angivet delmål innehålla huvuddelen av den utbildning i sambandstjänst som i dag ges eleverna under plutonsofficerskurs 1 och 2. I dagens utbildning till plutonsofficer i sambandstjänst ingår emellertid 500 timmar utbildning i telegrafering. Vid granskning av uppgifterna för plutonsofficerare i sambandstjänst har utredningen ansett sig kunna konstatera att endast ett fåtal plutonsofficerare i flygvapnets krigs- och fredsorganisationer har praktisk användning för kunskaper och förmåga i telegrafering. Utredningen föreslår därför att utbildningen i telegrafering utgår ur den obligatoriska

[1] Gäller endast elever i facket teknisk tjänst.
[2] Striltjänst, sambandstjänst, motor- och räddningstjänst resp. teknisk tjänst.

plutonsofficersutbildningen i sambandstjänst och i stället meddelas – i form av senare specialutbildning – endast de plutonsofficerare som har behov av kunskaper och färdighet i telegrafering. Utredningen har bedömt behovet av utbildningstid för fackutbildning i sambandstjänst till ca 15 veckor.

POS 1 i motor- och räddningstjänst bör omfatta dels motorutbildning, dels utbildning i brand- och räddningstjänst.

Plutonsofficerarna i facket motor- och räddningstjänst är avsedda för uppgifter i krig och fred som kräver en gedigen motorutbildning. Under grundutbildningen till brandsoldat erhåller de en körutbildning som leder till förarbevis på de fordon som förekommer inom brand- och räddningstjänsten. Med denna körutbildning som grund bör eleverna under POS 1 gå genom utbildning till instruktörer i motortjänst. Instruktörsutbildningen sker lämpligen vid arméns motorskola där eleverna bör gå genom instruktörskurs i motortjänst (hjulfordon) för flygvapnet (kurs A-20c FV enligt arméns kurskatalog för statbefäl). Kursen omfattar ca tio arbetsveckor varav två är avsedda för vinterutbildning.

Utredningen anser att instruktörsutbildningen i motortjänst skall vara en obligatorisk grundutbildning för alla blivande plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst. Instruktörskursen bör inräknas i POS 1. Eleverna bör dock påbörja instruktörskursen först sedan den i POS 1 ingående allmänmilitära utbildningen, utbildningen i brand- och räddningstjänst samt ledare- och lärarutbildningen är genomförd. Instruktörskursen i motortjänst kan behöva placeras in med hänsyn till årstid, beläggningen av kurser vid motorskolan o. d. Utredningen har bedömt att eleverna kan gå genom instruktörskursen i motortjänst under praktiktiden mellan POS 1 och POS 2. Det förhållandet att instruktörskursen i motortjänst bör inräknas i POS 1 men kan genomgås under praktiktiden mellan POS 1 och POS 2 bör enligt utredningens mening inte medföra att utnämning till överfurir av plutonsofficersaspiranterna i detta yrkesfack sker senare än vad som är normalt för övriga gruppchefer.

Utbildningen i brand- och räddningstjänst under POS 1 bör utgöra den grundläggande fackutbildningen för blivande räddningsledare. Den bör i stort omfatta den brand- och räddningsutbildning som ingår i flottiljpoliskurs enligt nu gällande bestämmelser för utbildning vid flygvapnet. Utredningen har bedömt att för denna utbildning erfordras åtta till nio arbetsveckor.

För fackutbildning under POS 1 i motor- och räddningstjänst erfordras därför totalt ca 18–19 arbetsveckor.

POS 1 i teknisk tjänst bör utformas enligt följande. I nuvarande utbildning ingående teoretiska undervisning inom matematikens och fysikens områden vill utredningen betrakta som erforderlig fackteori och hänföra till fackutbildning. Utredningen har konstaterat att nuvarande fackutbildning ger de grundläggande tekniska kunskaper och färdigheter som avses i målsättningen. Utredningen anser därför att fackutbildningen under POS 1 bör ha samma omfattning och innehåll som fackutbildningen under andra perioden av flygteknikerkursens tekniska skede. Härutöver kan framhållas att en fackutbildning av denna omfattning bedöms nödvändig för att eleverna i facket teknisk tjänst skall kunna

tillgodogöra sig typutbildningen och få lämplig praktisk tjänstgöring mellan POS 1 och POS 2 (jfr även punkt 12.3.4 i det följande).

För fackutbildningen under POS 1 i teknisk tjänst räknar utredningen därför med totalt ca 19–20 arbetsveckor.

C. Övrig militär utbildning

Den övriga militära utbildningen under plutonsofficersskola 1 bör ge eleverna kunskaper i ämnen som dels erfordras för krigs- och fredsuppgifterna på G-nivån (närförberedelser), dels är grundläggande för utbildningen under efterföljande skolor (fjärrförberedelser). Detta innebär undervisning (utbildning) i bl. a. försvarskunskap, organisation, uppgifter, taktik och verksamhet inom övriga – främst för resp. yrkesfack närliggande – delar av flygvapnet. För yrkesfacken motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst bör huvuddelen av tiden under denna rubrik ägnas åt bastjänstutbildning.

Eftersom plutonsofficerarna först under en senare del av sin yrkesofficersverksamhet bör tas i anspråk för uppgifter inom stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst bör, enligt utredningens mening, utbildningen för sådan verksamhet kunna begränsas till det minimum som erfordras för den dagliga tjänsten under närmast aktuell verksamhet.

För övrig militär utbildning under POS 1 räknar utredningen med följande ungefärliga omfattning i arbetsveckor

i facket	striltjänst	5
”	sambandstjänst	5
”	motor- och räddningstjänst	1–2
”	teknisk tjänst	1

D. Sammanfattning

Utredningen har i kapitel 9 i det föregående lagt fram förslag rörande utbildning av gemensam natur som bör ingå i varje plutonsofficersskola 1 oavsett yrkesfack. I plutonsofficersskola 1 bör i enlighet härmed ingå

- allmänmilitär utbildning om ca 13 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.5)
- ledar- och lärarutbildning om ca 4 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.6)
- utbildning i allmänna läroämnen om ca 220 timmar (jfr avsnitt 9.9)
- fysisk träning och inre tjänst om ca 3 timmar/arbetsvecka (jfr avsnitt 9.8) samt
- reservtid om ca 5 % av totala utbildningstiden (jfr avsnitt 9.8).

Utredningen föreslår att plutonsofficersskola 1 (POS 1) för markfacken får en omfattning av ca 48 arbetsveckor. Utbildningstiden bör med utgångspunkt i de i det föregående framförda förslagen lämpligen delas upp på olika ämnesområden enligt exempel i tabell 12.3.

12.3.4 Praktikskede efter POS 1

Enligt nu gällande utbildningsbestämmelser skall flygteknikern (hjälpteknikern) efter flygteknikerkursens militära skede fullgöra trupptjänst som

Tabell 12.3 Exempel på utbildningens omfattning vid POS 1 för markfacken (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Ungefärligt antal timmar under POS 1 i yrkesfacket			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning	510	510	510	510
Fackutbildning	610	610	750[1]	780[2]
Ledar- och lärarutbildning	165	165	165	165
Övrig militär utbildning	200	200	60	30
Allmänna läroämnen	220	220	220	220
Fysisk träning m. m.	140	140	140	140
Reservtid	90	90	90	90
Summa	1 935	1 935	1 935	1 935

[1] Varav ca 400 timmar i motortjänst samt ca 350 timmar i brand- och räddningstjänst (jfr punkt 12.3.3 B).
[2] Jfr även punkt B i det föregående.

biträdande instruktör vid ordinarie värnpliktsutbildning vid egen flottilj under period A (ca tre veckor). F. n. förekommer inte motsvarande instruktörstjänstgöring inom plutonsofficersutbildningen i facken striltjänst och sambandstjänst.

Utredningen anser att *varje plutonsofficersaspirant*, för att han skall kunna nå upp till god färdighet som instruktör i allmänmilitär utbildning, bör tjänstgöra som biträdande instruktör för värnpliktiga i allmänmilitär utbildning under hela första skedet av grundutbildningen (ca tre månader). Tjänstgöringen bör ske under handledning av rutinerad plutonchef och läggas in snarast efter plutonsofficersskola 1.

Plutonsofficersaspiranterna i facket *motor- och räddningstjänst* bör – utöver nyssnämnda instruktörstjänstgöring – efter genomgången instruktörskurs i motortjänst (jfr punkt 12.3.3 B) också ha praktisk tjänstgöring som biträdande instruktör i motortjänst för värnpliktiga bilförare under första skedet (ca tre månader) av grundutbildningen.

Plutonsofficersaspiranten i facket *teknisk tjänst* bör efter plutonsofficerskurs 1 – utöver och efter nyssnämnda instruktörstjänstgöring vid allmänmilitär utbildning – gå genom typutbildning på den flygplantyp som han närmast skall arbeta med. Typutbildningen omfattar enligt gällande utbildningsbestämmelser tre till fyra månader. Den bör läggas in så tidigt som möjligt efter POS 1 för att plutonsofficersaspiranterna skall få tillfälle att under påföljande praktiska tjänstgöring före POS 2 tillämpa de under POS 1 och typutbildningen inhämtade kunskaperna. Aspiranterna bör under den praktiska tjänstgöringen som elever biträda rutinerade plutonsofficerare och därvid få tillfälle att under handledning lösa de uppgifter som ankommer på en plutonsofficer i teknisk tjänst.

Plutonsofficersaspiranterna bör i övrigt under återstående del av praktiktjänstgöringen tjänstgöra i befattningar som bl. a. nära överensstämmer med krigsbefattningen dvs.

i striltjänst som radarobservatör, chefsradarobservatör, radarjaktledarbiträde (motsvarande)

i sambandstjänst	bl. a. i sambandsexpeditionstjänst
i motor- och räddningstjänst	som biträdande räddningsledare och biträdande instruktör i brand- och räddningstjänst.

Plutonsofficersaspiranterna inom facken sambandstjänst, motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst bör även delta i förekommande bastjänstutbildning och basövningar.

Utredningen bedömer att om den praktiska tjänstgöringen skall kunna ge den ingående erfarenhet och befästa förmåga som krävs för de tre yrkesofficersrollerna och för att eleverna med bästa resultat skall kunna tillgodogöra sig den fortsatta utbildningen bör för den praktiska tjänstgöringen under detta skede avsättas ca två år.

12.3.5 Plutonsofficersskola 2 (POS 2)

A. Utbildningsmål

Målet för plutonsofficersskola 2 bör enligt utredningens mening vara att ge eleverna

- god färdighet att tjänstgöra inom eget fackområde i befattningar för plutonsofficerare på troppchefsnivån i såväl krig som fred,
- god färdighet som instruktör vid yrkesutbildning inom eget fackområde samt
- god färdighet som instruktör vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga under såväl grundutbildning som repetitionsutbildning.

B. Fackutbildning

Rörande fackutbildningen i de olika yrkesfacken under plutonsofficersskola 2 får utredningen framföra följande.

POS 2 i striltjänst skall leda fram till att plutonsofficerarna kan krigsplaceras i befattningar som t. ex. radarjaktledarbiträde i strilsystem m/60, trådjaktledare, biträdande målföljningsledare, analysledare m. fl. Dessa befattningar återfinns framför allt i strilsystem m/60. Utbildningen måste därför vara inriktad på denna modernare radarmateriel och dess utnyttjande i framför allt luftbevakningen men också till en liten del för stridsledningsändamål. Kunskaperna om strilsystemet skall också kunna utnyttjas i instruktörstjänsten.

Utredningen har beräknat erforderlig tid för denna utbildning till ca 12 arbetsveckor.

POS 2 i sambandstjänst skall leda fram till att plutonsofficerarna kan krigsplaceras i befattningar som t. ex. sambandsgruppchef i vissa staber, chef sambandsupplysningsgrupp. Befattningarna återfinns i flera olika sambandsförband och staber. De fordrar därför en relativt bred fackutbildning som bl. a. måste ge en mycket god uppfattning om sambandsnätens uppbyggnad och funktion.

För att ge denna utbildning bedömer utredningen en arbetstid av ca 4 veckor nödvändig.

POS 2 i motor- och räddningstjänst bör liksom POS 1 i detta yrkesfack

omfatta motorutbildning samt utbildning i brand- och räddningstjänst. De under POS 1 och under den praktiska tjänstgöringen mellan POS 1 och POS 2 förvärvade kunskaperna i motortjänst bör kompletteras med en körlärarkurs under ca tre veckor vid arméns motorskola. En sådan kurs erfordras för att plutonsofficeren skall kunna tjänstgöra som instruktör vid den körutbildning av värnpliktiga bilförare som leder fram till förarbevis på tung lastbil. Elev som går genom körlärarkurs bör ha fyllt 21 år. Kursen har i utredningens förslag räknats in i utbildningen under POS 2. Utredningen anser dock att körlärarutbildningen kan senareläggas till en lämplig tidpunkt under den praktiska tjänsten efter POS 2 om omständigheter som för låg ålder, samordningssvårigheter med arméns motorskola, olämplig årstid o. d. så kräver.

Utbildningen i brand- och räddningstjänst under POS 2 bör bygga på den grundläggande fackutbildningen under POS 1 och under praktiktiden mellan POS 1 och POS 2. Tyngdpunkten i denna fortsatta utbildning bör ligga i att utbilda eleverna till instruktörer i brand- och räddningstjänst. Utbildningen bör omfatta ca fem arbetsveckor.

I teknisk tjänst erfordras inte någon fackutbildning under POS 2. Den fackutbildning som plutonsofficersaspiranterna erhållit under POS 1 och under praktiktiden efter POS 1 (typutbildning och praktik) anser nämligen utredningen vara tillräcklig för att den blivande plutonsofficeren skall kunna lösa sina uppgifter som fackman i krig och fred (jfr också punkt 12.3.3 i det föregående).

C. Övrig militär utbildning

Övrig militär utbildning under plutonsofficersskola 2 bör för facken striltjänst och sambandstjänst främst omfatta fortsatt taktisk utbildning anpassad till behovet av taktiskt kunnande för att tjänstgöra i T-befattningar i resp. fack. För facken motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst bör den övriga militära utbildningen huvudsakligen omfatta bastjänstutbildning. Eleverna i dessa yrkesfack har nämligen under den tidigare POS 1 endast fått allmän grundläggande bastjänstutbildning. Någon ytterligare bastjänstutbildning torde även behöva ges eleverna i sambandsfacket.

För samtliga POS 2 bör den övriga militära utbildningen från POS 1 byggas på med en målinriktad utbildning mot krigsförberedelse- och mobiliseringsförberedelsearbete samt krigsuppgifter inom resp. yrkesfack.

D. Sammanfattning

I enlighet med utredningens i kapitel 9 framlagda förslag bör i plutonsofficersskola 2 ingå

- allmänmilitär utbildning om ca 4 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.5)
- ledar- och lärarutbildning om ca 3,5 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.6)
- utbildning i allmänna läroämnen om ca 220 timmar (jfr avsnitt 9.9)
- fysisk träning och inre tjänst om ca 3 timmar/arbetsvecka (jfr avsnitt 9.8) samt
- reservtid om ca 5 % av totala utbildningstiden (jfr avsnitt 9.8).

Eftersom utredningen bedömt att behovet av fackutbildning och i viss utsträckning även behovet av övrig militär utbildning är något olika i de skilda yrkesfacken bör omfattningen av plutonsofficersskola 2 (POS 2) anpassas efter det för varje yrkesfack föreliggande behovet. Detta varierar mellan ca 34 och ca 18 arbetsveckor. Utbildningstiden bör med utgångspunkt i utredningens förslag lämpligen fördelas på olika ämnesområden enligt exempel i tabell 12.4.

Tabell 12.4 Exempel på utbildningens omfattning under POS 2 för markfacken (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Ungefärligt antal timmar under POS 2 i yrkesfacket			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning	175	175	175	175
Fackutbildning	500	175	320[1]	–[2]
Ledar- och lärarutbildning	140	140	140	140
Övrig militär utbildning	165	75	100	100
Allmänna läroämnen	220	220	220	220
Fysisk träning m. m.	100	65	70	55
Reservtid	65	40	45	35
Summa	1 365	890	1 070	725

[1] Varav ca 120 timmar i motortjänst samt ca 200 timmar i brand- och räddningstjänst.

[2] För detta yrkesfack måste all fackutbildning ingå i POS 1 för att eleverna skall kunna tillgodogöra sig typutbildningen och få lämplig praktisk tjänstgöring mellan POS 1 och POS 2 (jfr även punkt 12.3.3).

12.3.6 Praktisk tjänstgöring efter POS 2

I och med att eleverna gått genom plutonsofficersskola 2 (POS 2) är utbildningen till plutonsofficer avslutad. Den nyblivne plutonsofficeren bör härvid placeras i någon befattning för plutonsofficer inom det egna yrkesfacket. Härunder bör han periodvis tjänstgöra som instruktör för värnpliktiga dels vid yrkesutbildning, dels vid allmänmilitär utbildning. Denna växling mellan uppgifter bör enligt utredningens mening planeras så att alla plutonsofficerare får likvärdiga erfarenheter från och rutin inom de olika verksamhetsområdena av aktuellt yrkesfack och värnpliktsutbildningen.

Plutonsofficeren i facket motor- och räddningstjänst bör enligt utredningens mening placeras i huvudbefattning som räddningsledare. Varje räddningsledare bör dessutom tjänstgöra som instruktör i brand- och räddningstjänst, i motortjänst och – liksom övriga plutonsofficerare – i allmänmilitär utbildning. Utredningen finner det viktigt att denna cirkulation mellan uppgifter som räddningsledare och instruktör inom olika verksamhetsområden noga planläggs så att alla räddningsledarna får cirkulera mellan de olika uppgifterna i stort sett i samma utsträckning. Det måste nämligen undvikas att vissa räddningsledare huvudsakligen inriktas på instruktörsuppgifter inom den allmänmilitära utbildningen, vissa på instruktörstjänst inom brand- och räddningstjänst och vissa på

instruktörstjänst inom motortjänst. Utredningen anser att erfarenheter som instruktör från de här nämnda tre tjänstegrenarna tillsammans med erfarenheterna från den praktiska tjänsten som räddningsledare ger ett nödvändigt kunskapsunderlag för dels plutonsofficerens fortsatta obligatoriska utbildning, dels hans krigsuppgift.

Rörande längden av den praktiska tjänstgöring som plutonsofficeren bör fullgöra efter plutonsofficersskola 2 innan han går genom plutonsofficersskola 3 får utredningen hänvisa till efterföljande punkt.

12.3.7 Plutonsofficersskola 3 (POS 3)

A. Allmänt

Den av utredningen i det föregående föreslagna, för alla plutonsofficerare obligatoriska utbildningen leder fram till att plutonsofficeren kan bestrida vissa befattningar på troppchefsnivå i krig och fred. Plutonsofficerens användbarhet utöver dessa typbefattningar är emellertid relativt begränsad. Han bör därför några år efter POS 2 få en nödvändig kompletterande utbildning för att kunna bestrida mera kvalificerade befattningar inom troppchefsnivån. Detta är också en förutsättning för att man skall kunna utnyttja yrkesofficeren med erforderlig flexibilitet inom organisationen. Den kompletterande utbildningen bör principiellt inriktas på att bredda och fördjupa tidigare inhämtade kunskaper. Utredningen föreslår att denna komplettering av kunskaper bibringas plutonsofficerarna i form av en för varje yrkesfack sammanhållen skolmässig utbildning. Utredningen föreslår att denna benämns plutonsofficersskola 3 (POS 3). Utredningen finner det lämpligt att flygvapnets plutonsofficerare går genom plutonsofficersskola 3 ca tre år efter plutonsofficersutnämning och så att utnämning till fanjunkare kan ske i anslutning till skolans slut.

I facket sambandstjänst kommer antalet elever vid en årligen anordnad POS 3 att bli mycket begränsat. Även i facket motor- och räddningstjänst kommer antalet elever i denna skola varje år att vara litet. Utredningen finner emellertid att den utbildning som under POS 3 bör bibringas eleverna i dessa båda fack i allt väsentligt är lika och att det därför är naturligt att en gemensam POS 3 anordnas för dessa fack. Av utbildningen inom båda facken är endast ca 80 timmar helt fackbundna så att de bör bedrivas med eleverna ur de båda facken åtskilda. Utredningen bedömer vidare att POS 3 för dessa båda fack bör komma att förläggas till samma utbildningsanstalt varför en sådan anordning inte bör stöta på några praktiska svårigheter.

B. Utbildningsmål

Utbildningen vid plutonsofficersskola 3 bör som anförts i punkt A i princip inriktas på att höja plutonsofficerens förmåga i markstrid och som instruktör och lärare, att fördjupa hans taktiska kunskaper samt att ytterligare fördjupa och vidga hans fackkunskaper. Utredningen anser därför att målet i stort för POS 3 bör vara att bibringa eleverna

- god färdighet som nästeschef
- färdighet som instruktör och lärare vid yrkesutbildning inom eget fackområde samt
- fördjupade taktiska kunskaper (för facken motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst gäller detta främst inom bastjänstområdet).

C. Fackutbildning

Fackutbildningen under plutonsofficersskola 3 bör enligt utredningens mening i princip ge den ytterligare teoretiska skolning som tillsammans med elevens erfarenheter från föregående praktiska tjänstgöring ger erforderlig bakgrund för att plutonsofficeren skall kunna bestrida mera kvalificerade befattningar på troppchefsnivån.

För POS 3 i striltjänst innebär detta bl. a. att fackutbildningen bör ge fördjupade kunskaper om striltaktik och förbättrade kunskaper om strilsystemets tekniska möjligheter. Utredningen bedömer att ca fyra arbetsveckor erfordras för detta.

För POS 3 i sambandstjänst föreslås att fackutbildningen ger en grundlig orientering om sambandsmateriel samt om sambandsrutiner vid armé- och marinförband som har att samverka med basbataljon inom flygvapnet. Utbildningen bör i huvudsak inriktas på plutonsofficerens kommande uppgifter som chef sambandstropp i sambandspluton vid basbataljon. Utredningen bedömer att ca två arbetsveckor erfordras härför.

För POS 3 i motor- och räddningstjänst bör fackutbildningen främst avse att utbilda räddningsledaren till brandtroppchef. Utredningen bedömer att ca två arbetsveckor erfordras härför.

POS 3 i teknisk tjänst föreslås omfatta fackutbildning om ca två arbetsveckor under vilka eleverna bör bibringas fördjupade tekniska kunskaper inom sitt fackområde.

D. Övrig militär utbildning

Övrig militär utbildning i POS 3 i striltjänst bör enligt utredningens mening bli av relativt liten omfattning och kunna begränsas till viss utbildning i stabs- och expeditionstjänst samt en breddning av elevernas allmänna försvarskunskaper. Härför beräknar utredningen ca en arbetsvecka.

För facken sambandstjänst, motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst bör utbildningen – för vilken utredningen beräknar ca tre arbetsveckor – främst syfta till att ge plutonsofficeren fördjupade allmänna taktiska kunskaper inom bastjänstområdet. Den bör vidare innefatta erforderlig bastjänstutbildning för bl. a. befattningen som brandtroppchef resp. ställföreträdande plutonchef och klargöringschef samt fjärrförberedelse för befattningar som flygfältsplutonchef, drivmedelstroppchef och transportplutonchef.

E. Sammanfattning

I plutonsofficersskola 3 bör, i enlighet med de av utredningen i kapitel 9 framlagda förslagen, ingå

- allmänmilitär utbildning om ca 4 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.5)
- ledar- och lärarutbildning om ca 3 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.6)
- fysisk träning och inre tjänst om ca 3 timmar/arbetsvecka (jfr avsnitt 9.8) samt
- reservtid om ca 5 % av totala utbildningstiden (jfr avsnitt 9.8)

Eftersom utredningen föreslår att POS 3 i striltjänst får större omfattning i fråga om fackutbildning men något mindre omfattande övrig militär utbildning än POS 3 för övriga yrkesfack kommer denna POS 3 att bli något längre – total längd ca 14 arbetsveckor – än övriga POS 3 som föreslås omfatta ca 13 arbetsveckor. Utbildningstiden under POS 3 inom de skilda yrkesfacken bör med utgångspunkt i utredningens förslag fördelas på olika ämnesgrupper enligt exempel i tabell 12.5.

Tabell 12.5 Exempel på utbildningens omfattning under POS 3 för markfacken (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Ungefärligt antal timmar under POS 3 i yrkesfacket			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning	160	160	160	160
Fackutbildning	170	80	80	80
Ledar- och lärarutbildning	110	110	110	110
Övrig militär utbildning	40	110	110	110
Fysisk träning m. m.	40	35	35	35
Reservtid	25	25	25	25
Summa	545	520	520	520

12.3.8 Jämförelse mellan nuläget och MTU förslag

Utredningen redovisar i det följande jämförelser mellan utbildningsomfånget inom vissa viktigare ämnesområden i nuvarande utbildningsgångar för plutonsofficerare resp. flygtekniker och i de av utredningen föreslagna utbildningsgångarna för plutonsofficerare i markfacken. Jämförelsen för facken striltjänst och sambandstjänst, som f. n. inte rekryteras genom värnplikten, redovisas i tabell 12.6. Jämförelsen för facket teknisk tjänst redovisas i tabell 12.7 i vilken också redovisas utredningens förslag till utbildningsomfång i det nya facket motor- och räddningstjänst.

12.4 *Kompaniofficersutbildning*

12.4.1 Nuläge

Av kapitel 4 har framgått att flygvapnets kompaniofficersutbildning f. n. sker som sammanhållen utbildning i form av två direkt på varandra

Tabell 12.6 Jämförelse mellan nuvarande plutonsofficersutbildning i facken striltjänst resp. sambandstjänst och MTU förslag

Ämnesområde	Ungefärligt antal arbetsveckor enligt			
	nuvarande utbildningsgång		MTU förslag	
	stril-tjänst	sambands-tjänst	stril-tjänst	sambands-tjänst
Allmänmilitär utbildning[5]	13	14	32[1]	32[1]
Fackutbildning	35	39	36[2]	31[2]
Ledar- och lärarutbildning	0[3]	3	10,5	10,5
Övrig militär utbildning	1[4]	0[4]	10	9
Allmänna läroämnen	27	20	11	11

[1] Inkl. allmänmilitär utbildning under grundutbildningen som värnpliktig.
[2] Exkl. praktisk tjänstgöring under bl. a. grundutbildning som värnpliktig.
[3] Redovisas inte separat. Ingår huvudsakligen i den allmänmilitära utbildningen.
[4] Redovisas inte separat. Viss tid är inräknad i den allmänmilitära utbildningen och i fackutbildningen.
[5] Fysisk träning och inre tjänst ingår inte.

följande kurser – kompaniofficerskurs 1 och 2 (Kk 1 och Kk 2) – om ca fyra och en halv resp. ca två månader. I facket striltjänst kan förekomma att utbildning till radarjaktledare påbörjas innan plutonsofficeren i stridsledningstjänst går genom den egentliga kompaniofficersutbildningen (jfr bilaga 23, punkt 1.3).

Nuvarande obligatoriska utbildning till mästare – en mästarkurs om totalt ca elva månader – är uppdelad på två skeden med ett halvt års eller längre uppehåll mellan skedena. Den obligatoriska utbildningen till mästare är därmed avslutad. Skedena i mästarutbildningen är ett allmänmilitärt skede som är gemensamt för alla elever och ett tekniskt skede under vilket eleverna är uppdelade på en flygplanmästarkurs och en elektromästarkurs.

Utredningen redovisar närmare i bilaga 24 nuvarande omfattning av

Tabell 12.7 Jämförelse mellan nuvarande flygteknikerutbildning och MTU förslag till utbildningsgångar för plutonsofficerare i facken teknisk tjänst samt motor- och räddningstjänst

Ämnesområde	Ungefärligt antal arbetsveckor enligt		
	nuvarande flygtekniker-utbildning	MTU förslag	
		teknisk tjänst	motor- och räddnings-tjänst
Allmänmilitär utbildning[4]	19,5[1]	32[1]	32[1]
Fackutbildning	19,5[2]	21,5[2]	29[2]
Ledar- och lärarutbildning	3,5	10,5	10,5
Övrig militär utbildning	2	6	6,5
Allmänna läroämnen	1[3]	11	11

[1] Inkl. allmänmilitär utbildning under grundutbildningen som värnpliktig.
[2] Exkl. fackutbildning under grundutbildningen som värnpliktig.
[3] Härutöver ingår viss undervisning (fackteori) i fackutbildningen.
[4] Fysisk träning och inre tjänst ingår inte.

och innehåll i dels de olika kompaniofficerskurserna för facken striltjänst och sambandstjänst, dels de skilda skedena i mästarutbildningen. För facket striltjänst redovisas också omfattning i stort av och innehåll i nuvarande radarjaktledarutbildning. Slutligen lämnas i bilagan också några uppgifter om nuvarande befordringskurs för sambandskompaniofficerare (tidigare benämnd förvaltarkurs i sambandstjänst).

12.4.2 Rekrytering

Principerna i stort för rekrytering av kompaniofficerare i markfacken har redovisats i det föregående (punkt 12.2.3). Som framgått av nämnda punkt föreslår utredningen att plutonsofficer för att komma i fråga för kompaniofficersutbildning skall ha fullgjort minst två års väl vitsordad tjänst efter genomgången plutonsofficersskola 2 (POS 2).

Rörande rekryteringen av kompaniofficerare till facket motor- och räddningstjänst vill utredningen härutöver anföra följande. Huvuduppgifterna för kompaniofficerarna i detta nya yrkesfack är att i fred verka som särskilda målsmän – lärare, utbildningsledare osv. – för utbildning i allmänmilitära ämnen. Därvid finner utredningen det naturligt att rekryteringen till dessa uppgifter i huvudsak sker bland plutonsofficerare inom facket. Med hänsyn till önskemål om bred rekrytering till läraruppgifter m. m. bör även övriga plutonsofficerare som visat särskild fallenhet och intresse för denna typ av verksamhet samt bedöms lämpliga för kompaniofficersutbildning komma i fråga.

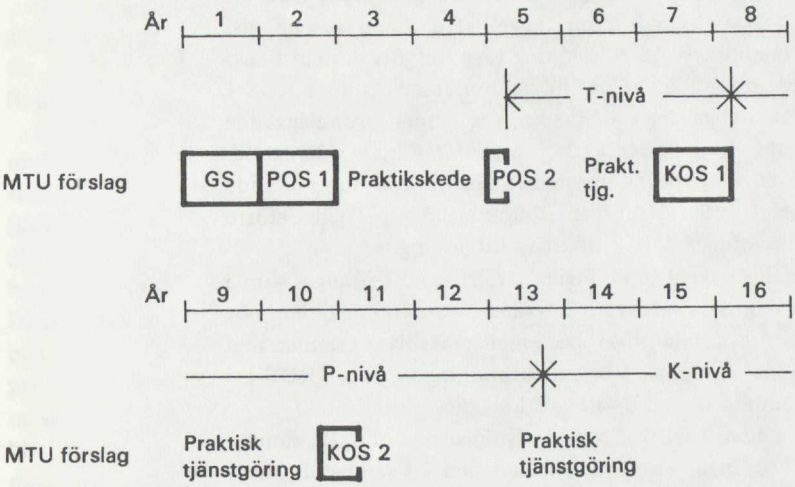
För facket motor- och räddningstjänst föreslås vidare gälla att plutonsofficerens lämplighet att verka som ledare för utbildning i markstrid och befälsutbildning bör, före uttagning till kompaniofficersutbildning, prövas under en extra tjänstgöringsperiod som instruktör vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga.

12.4.3 Utbildningens principiella utformning

Kompaniofficersutbildningen bör liksom övriga normalutbildningsgångar präglas av en systematisk växling mellan *skolmässig utbildning* och *praktisk tjänstgöring* (jfr kap. 9, avsnitt 9.4). Utredningen åskådliggör i bild 12.3 sitt förslag till principiell uppbyggnad av normalutbildningsgångarna för kompaniofficerare. Bilden visar uteslutande principer. Av de följande punkterna framgår att omfattningen av den skolmässiga utbildningen inte kan eller bör bli exakt lika mellan de skilda yrkesfacken.

I det följande redovisas utredningens överväganden och förslag rörande kompaniofficersskolorna (KOS 1 och KOS 2) och den praktiska tjänstgöring som krävs för att kompaniofficeren skall uppnå kompetens för uppgifter på K-nivån. Utredningens närmare överväganden och förslag rörande gemensamma delar av utbildningen återfinns i kapitel 9. Däri har behandlats allmänmilitär utbildning (avsnitt 9.5), ledar- och lärarutbildning (avsnitt 9.6) samt utbildning i allmänna läroämnen (avsnitt 9.9).

Bild 12.3 Principiell uppbyggnad av normalutbildningsgångarna för kompaniofficerare



12.4.4 Kompaniofficersskola 1 (KOS 1)

A. Utbildningsmål m. m.

Kompaniofficersskola 1 (KOS 1) bör utformas med utgångspunkt i att kompaniofficersaspiranterna har gått genom plutonsofficersutbildning t. o. m. plutonsofficersskola 2 (POS 2) och därunder uppnått kompetens för befattningar på troppchefsnivån inom eget yrkesfack samt fullgjort praktisk tjänstgöring i befattningar för plutonsofficer under minst två år efter avslutad POS 2.

Målet för kompaniofficersskola 1 – dvs. delmål i kompaniofficersutbildningen – bör i stort vara att eleverna efter skolans slut skall kunna tjänstgöra

- i befattningar på plutonchefsnivån (P-nivån)[1] som är avsedda för kompaniofficerare inom resp. yrkesfack och
- som nästeschef i krig.

Eleverna bör dessutom bibringas färdighet som instruktör och lärare vid yrkesutbildning inom eget fackområde.

B. Fackutbildning

Fackutbildningen under kompaniofficersskola 1 bör inom de olika yrkesfacken utformas enligt följande.

[1] Utredningen lämnar för vissa yrkesfack följande exempel.

Striltjänst:	radarjaktledare i talstridsledning eller målföljningsledare
Motor- och räddningstjänst:	i krig som officer till förfogande i stabskompani och biträdande markstridsledare i flygbasförsvar i fred som instruktör och biträdande lärare i markstrid och befälsutbildning vid flygvapnets utbildningsanstalter och som ställföreträdande plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga.

KOS 1 i striltjänst bör inledningsvis innehålla en för alla kompanioffi-cersaspiranter gemensam stridsledningsutbildning innefattande delar av den inledande radarjaktledarutbildningen[1]. Utredningen utgår från att eleverna under loppet av KOS 1 inom facket efter hand ges en viss specialisering på "fackområdet" stridsledning resp. luftbevakning. Fackutbildningen i stridsledningstjänst bör till sin omfattning under KOS 1 vara i huvudsak jämförbar med den som ges under grundläggande stridsledningsutbildning 1–3 (GSU 1–3) i dagens radarjaktledarutbildning. Fackutbildningen i luftbevakningstjänst bör vara av motsvarande omfattning och innefatta dels teoretisk utbildning, dels – och i större omfattning än i stridsledningstjänst – praktisk utbildning.

En relativt stor del av fackutbildningen såväl i stridslednings- som i luftbevakningstjänst kommer att vara av sådan karaktär att den bör bedrivas vid strilförband. Utbildningen bör emellertid drivas i samma regi som KOS 1 i striltjänst i övrigt. För fackutbildningen under KOS 1 i striltjänst räknar utredningen med totalt ca 21 arbetsveckor.

Fackutbildningen under KOS 1 i sambandstjänst bör omfatta samma fackutbildning som f. n. ingår i kompaniofficerskurs 2 i sambandstjänst. Eftersom flertalet av befattningarna på P-nivå inom sambandstjänsten är spridda på många olika förbandstyper inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer och därmed inom skilda verksamhetsfält för sambandstjänsten synes det utredningen ändamålsenligt överväga åtgärder som ökar flexibiliteten vid krigsplacering av de yngre kompaniofficerarna inom detta yrkesfack. Utredningen vill därför förorda en viss breddning av fackutbildningen under KOS 1 i sambandstjänst. Utredningen finner att en sådan breddning lämpligen kan ske genom att delar av fackutbildningen inom hittillsvarande befordringskurs för kompaniofficerare (f. d. förvaltarkurs) i sambandstjänst förs över från denna kurs och inlemmas i kompaniofficerskurs 1. Dessutom bör utbildningen omfatta en grundlig orientering om sambandsmateriel och sambandsrutiner vid dels arméförband som grupperas i anslutning till flygvapnets krigsbaser, dels integrerade staber främst i vad avser dessas samband med förband ur andra försvarsgrenar än flygvapnet. Utredningen räknar med att för fackutbildningen i KOS 1 i sambandstjänst erfordras totalt ca elva arbetsveckor.

KOS 1 i motor- och räddningstjänst bör som redan framhållits i kapitel 9 (punkt 9.5.3) innehålla en mer omfattande allmänmilitär utbildning än den som föreslagits ingå i övriga normalutbildningsgångar för kompaniofficerare. Den kan, som också angetts tidigare (jfr punkt 9.7.2), närmast betraktas som fackutbildning för kompaniofficerare i detta yrkesfack.

Den allmänmilitära utbildningen under KOS 1 i facket motor- och räddningstjänst bör vad avser truppföring och trupputbildning föra upp eleverna till plutonschefsnivån (P-nivån). Utbildningen bör dessutom ge allmänna formella kunskaper för kommande läraruppgifter. Utbildningen i truppföring bör ge eleverna god färdighet[2] som nästeschef i områdesför-

[1] Kompaniofficersaspiranterna har under plutonsofficersutbildningen bibringats en fackutbildning som i allt väsentligt kan hänföras till luftbevakningsutbildning. Någon egentlig stridsledningsutbildning (radarjaktledarutbildning) ingår inte i MTU förslag till utbildningsgång för plutonsofficerare.

[2] Övriga kompaniofficersaspiranter i markfacken bibringas under KOS 1 förmåga som nästeschef.

svar och dessutom grundläggande kunskaper rörande uppgifterna som chef för motståndsområde.

Utbildningen i trupputbildning bör ge kompaniofficersaspiranterna grundläggande kunskaper för uppgifterna som plutonchef vid allmänmilitär utbildning samt som lärare i markstrid och befälsutbildning vid flygvapnets utbildningsanstalter.

Enligt det slutliga målet för kompaniofficersutbildningen skall kompaniofficeren i facket motor- och räddningstjänst kunna tjänstgöra som stabskompanichef i krig. Målet skall inte vara uppnått förrän kompaniofficeren får kompetens som kompanichef (K-nivån). Utredningen anser därvid att eleverna bör få en grundläggande fackutbildning (fjärrförberedelse) för uppgiften som stabskompanichef redan under KOS 1. Denna utbildning bör ge eleverna grundläggande kunskaper i främst stabs- och förvaltningstjänst samt personal- och säkerhetstjänst (för de andra yrkesfacken redovisas utbildningen i dessa ämnen under rubriken Övrig militär utbildning). Utredningen vill särskilt framhålla vikten av att de blivande stabskompanicheferna erhåller en god utbildning i personaltjänst med hänsyn till de ökade krav som år från år ställs på denna tjänstegren inom krigsmakten. Härmed får eleven en utbildning som enligt utredningens mening ger honom möjlighet att i krig tjänstgöra som officer till förfogande i stabskompani.

För allmänmilitär utbildning (som till stor del kan ses som fackutbildning för detta yrkesfack) och för fackutbildning (bl. a. utbildning för befälsuppgifter inom stabskompani i krig) under KOS 1 i motor- och räddningstjänst erfordras enligt utredningens beräkningar ca 25 arbetsveckor[1].

För KOS 1 i teknisk tjänst bör – enligt vad utredningen inhämtat – nuvarande omfattning av fackutbildningen under flygplanmästar- och elektromästarkurserna medge att de blivande kompaniofficerarna får erforderligt tekniskt grundkunnande för sina uppgifter – även sedan flygplan 37 tillförts flygvapnet. Utredningen anser att denna fackutbildning bör ingå i KOS 1 och omfatta ca 29 arbetsveckor.

C. Övrig militär utbildning

Övrig militär utbildning under KOS 1 bör bl. a. omfatta en grundläggande taktisk utbildning eller – i vissa fack – ge en vidgad taktisk bakgrund till kompaniofficerens krigsuppgifter såväl allmänt som då det gäller taktik i anslutning till verksamhet inom resp. yrkesfack – striltaktik, taktik i anslutning till sambandstjänst eller taktik inom bastjänstområdet.

Övrig militär utbildning bör dessutom för yrkesfacken striltjänst, sambandstjänst och teknisk tjänst omfatta utbildning i personaltjänst, stabs- och expeditionstjänst, säkerhetstjänst m. m.[2] som antingen är

[1] Eftersom den allmänmilitära utbildningen under övriga KOS 1 för markfacken föreslås omfatta ca 4 arbetsveckor kan mellanskillnaden (25–4 =) 21 arbetsveckor sägas utgöra ett mått på omfattningen av fackutbildningen i yrkesfacket motor- och räddningstjänst.

[2] För facket motor- och räddningstjänst har utredningen hänfört utbildningen i dessa ämnen till fackutbildningen (jfr punkt B i det föregående).

direkt inriktad på de kommande befattningarna eller skall utgöra den grund på vilken övrig verksamhet skall byggas. Utbildningen såväl inom dessa ämnen som i fråga om allmän taktik och fackanknuten taktik bör också ses som fjärrförberedelser för kompaniofficerens kommande uppgifter på K-nivå. Den bör därför redan under KOS 1 inriktas mot krigsuppgifter på denna nivå och så att flexibiliteten vid krigsplacering av kompaniofficerarna ökar.

Utredningen föreslår för facken striltjänst och teknisk tjänst totalt sett en viss förstärkning av övrig militär utbildning under kompaniofficersutbildningen. Erforderlig tid under KOS 1 beräknar utredningen enligt följande

fack	ungefärlig längd
striltjänst	9 veckor
sambandstjänst	6 ”
motor- och räddningstjänst	5 ”
teknisk tjänst	3 ”

D. Sammanfattning

Utredningen har i kapitel 9 i det föregående övervägt och lagt fram förslag om utbildning som bör ingå i kompaniofficersskola 1 oavsett yrkesfack. I enlighet härmed bör i KOS 1 ingå

- allmänmilitär utbildning om ca 4[1] arbetsveckor (jfr avsnitt 9.5)
- ledar- och lärarutbildning om ca 3 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.6)
- utbildning i allmänna läroämnen om ca 300 timmar (jfr avsnitt 9.9)
- fysisk träning och inre tjänst om ca 3 timmar/arbetsvecka (jfr avsnitt 9.8) samt
- reservtid om ca 5 % av den totala utbildningstiden (jfr avsnitt 9.8).

Utredningen föreslår att kompaniofficersskola 1 (KOS 1) för flertalet markfack får en omfattning varierande mellan 46 och 52 arbetsveckor beroende av olika omfattning av främst fackutbildningen. KOS 1 i sambandstjänst föreslås dock omfatta endast ca 36 arbetsveckor. Utbildningstiden under KOS 1 bör med utgångspunkt i utredningens i det föregående framförda förslag lämpligen delas upp på olika ämnesområden m. m. enligt exempel i tabell 12.8.

Utredningen har med anledning av att KOS 1 i teknisk tjänst får betydande omfattning – totalt ca 52 arbetsveckor – särskilt övervägt åtgärder för att antingen minska utbildningsinnehållet i nämnda skola eller dela upp utbildningen. Härvid har bl. a. övervägts att föra över del av fackutbildningen från KOS 1 till KOS 2 vilken senare skola med det av utredningen här framlagda förslaget blir helt utan sådan utbildning (jfr tabell 12.9 i det följande).

Utredningen utgår från att man bör utmäta ett sådant timantal för fackutbildningen i facket teknisk tjänst att den standard som i dag finns

[1] Som framgått av det föregående föreslås i KOS 1 för facket motor- och räddningstjänst ingå fackutbildning om 25 arbetsveckor varav huvuddelen utgörs av allmänmilitär utbildning.

Tabell 12.8 Exempel på utbildningens omfattning under KOS 1 för markfacken (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Ungefärligt antal timmar under KOS 1 i yrkesfacket			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning	160	160	} 1 000	160
Fackutbildning	855	430		1 160
Ledar- och lärarutbildning	110	110	110	110
Övrig militär utbildning	355	255	210	110
Allmänna läroämnen	300	300	300	300
Fysisk träning m. m.	145	100	130	150
Reservtid	95	70	90	100
Summa	2 020	1 425	1 840	2 090

hos mästarpersonalen framdeles kan upprätthållas med minst oförändrad kvalitet. Med detta synsätt kan utredningen inte föreslå minskad omfattning av denna utbildning.

Det har vidare anförts att fackutbildningen inte rimligen bör delas upp utan hållas samlad under det inledande skedet (KOS 1) av kompaniofficersutbildningen. KOS 1 får härvid den nyssnämnda omfattningen ca 52 veckor. Detta innebär att vid den utbildningsanstalt (F 14) som beräknas komma att anordna KOS 1 i teknisk tjänst blir nödvändigt att klara en dubbelbeläggning med två omgångar kompaniofficersaspiranter under begränsad tid – högst ca två arbetsveckor – varje år. Utredningen bedömer att detta bör vara möjligt eftersom utbildningen under KOS 1 i teknisk tjänst torde komma att delas upp på skilda skolenheter – flygvapnets tekniska skola (FTS) resp. flygvapnets basbefälsskola (BBS) – inom F 14 och bör kunna fördelas så att dubbelbeläggning på dessa undviks.

12.4.5 Yrkesutövningen efter KOS 1

A. Allmänt

Den nyblivna kompaniofficeren bör efter genomgången KOS 1 placeras i befattning på P-nivån inom resp. yrkesfack[1]. Under yrkesutövningen efter KOS 1 bör kompaniofficeren i yrkesfacken striltjänst, sambandstjänst och teknisk tjänst[2] tjänstgöra som instruktör vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga ca tre månader (ett första skede av värnpliktsutbildningen) per år. Han bör dessutom tjänstgöra som instruktör och lärare vid yrkesutbildning inom eget fackområde.

Utredningen anser att yrkesutövningen efter kompaniofficersskola 1 bör ha en längd av ca två och ett halvt år för att kompaniofficeren med

[1] Som framgår av det följande (punkt B) måste för kompaniofficeren i striltjänst tillämpas en något annorlunda ordning.
[2] Som framgår av punkt C i det följande bör för kompaniofficer i facket motor- och räddningstjänst tillämpas en något annorlunda ordning.

fullt utbyte skall kunna tillgodogöra sig den slutliga skolningen vid kompaniofficersskola 2 för sina krigs- och fredsuppgifter inom resp. yrkesfack på K-nivån. Detta innebär att kompaniofficeren bör gå genom KOS 2 under senare delen av tredje året efter KOS 1.

B. Särförhållanden i striltjänst

Den nyblivne kompaniofficeren i striltjänst har efter genomgången kompaniofficersskola 1 (KOS 1) kompetens för krigsplacering t. ex. som radarjaktledare i talstridsledning eller som målföljningsledare. Av samma skäl som i det föregående anförts rörande regementsofficerare i striltjänst bör även kompaniofficerarna i detta yrkesfack efter KOS 1 gå genom fortsatt strilutbildning (FSU). Mål och omfattning för denna bör vara desamma som i det föregående (kap. 11, punkt 11.4.5) föreslagits för regementsofficerare i striltjänst.

Utredningen föreslår således att kompaniofficeren i striltjänst efter genomgången kompaniofficersskola 1 går genom fortsatt strilutbildning (FSU) enligt närmare förslag i punkt 11.4.5 om totalt ca 21,5 veckor. Målet för denna bör vara att ge kompaniofficeren formell kompetens i

- stridsledningstjänst: som radarjaktledare i datastridsledning i luftförsvarscentral typ 1
- luftbevakningstjänst: som luftbevakningsledare, identifieringsledare eller radaröverövakare i luftförsvarscentral typ 1.

C. Särförhållanden i motor- och räddningstjänst

Även den nyutnämnde kompaniofficeren i motor- och räddningstjänst bör efter kompaniofficersskola 1 få möjlighet att under ledning av äldre erfaret befäl tillämpa de under KOS 1 inhämtade kunskaperna. Han bör därför placeras som instruktör och biträdande lärare i markstrid och befälsutbildning vid utbildningsanstalt. Under den tid som kompaniofficeren är placerad som instruktör och biträdande lärare vid utbildningsanstalt bör han tjänstgöra som ställföreträdande plutonchef vid värnpliktsutbildning under första skedet av grundutbildningen. Den första tjänstgöringen som plutonchef bör inplaceras i tiden snarast möjligt efter KOS 1 och därefter inträffa minst två gånger varje år. Utredningen anser det vara särskilt angeläget att kompaniofficeren utöver ovan nämnd yrkesutövning under sin placering som instruktör och biträdande lärare vid utbildningsanstalt även får övning i sin krigsbefattning som officer till förfogande i stabskompani. Detta bör ske dels kontinuerligt i samband med bastjänstutbildning, dels minst en gång under perioden mellan KOS 1 och KOS 2 i samband med större basövning innan nästa skede av skolmässig utbildning påbörjas.

D. Särförhållanden i teknisk tjänst

Den nyblivne kompaniofficeren bör efter kompaniofficersskola 1 placeras som ställföreträdande pluton- eller troppchef i befattning på P-nivån

för kompaniofficer i teknisk tjänst (jfr kapitel 7). Kompaniofficerarna inom fackområdet elektro med arbetsuppgifter på flygplan 37 bör snarast efter KOS 1 erhålla föreskriven typutbildning. Övriga kompaniofficerare bör gå genom typutbildning endast om tidigare genomgången typutbildning har skett på annan flygplantyp än den de närmast skall arbeta med.

För tjänstgöring som instruktör i bl. a. allmänmilitär utbildning gäller vad utredningen uttalat i punkt A i det föregående.

12.4.6 Kompaniofficersskola 2 (KOS 2)

A. Utbildningsmål

Utbildningsmålet i stort för kompaniofficersskola 2 oavsett yrkesfack bör vara att ge kompaniofficeren sådana kunskaper att han efter två till tre års praktisk tjänstgöring efter avslutad skola uppnår kompetens för befattningar på K-nivån inom resp. yrkesfack.

KOS 2 för facken striltjänst, sambandstjänst och teknisk tjänst skall härutöver ge kompaniofficeren

- erforderligt utbildningsunderlag för att i fred kunna placeras som plutonchef under allmänmilitär utbildning av värnpliktiga och som områdeschef i krig samt
- god färdighet som lärare vid all förekommande yrkesutbildning inom eget fackområde.

KOS 2 för facket motor- och räddningstjänst bör däremot ge kompaniofficeren

- slutlig formell skolning som utbildningsledare samt
- slutlig formell skolning som lärare i markstrid och befälsutbildning vid flygvapnets utbildningsanstalter samt som lärare i motortjänst.

B. Fackutbildning

Utredningen bedömer att kompaniofficerarna i facken striltjänst och teknisk tjänst erhållit tillräckligt mycket fackutbildning under kompaniofficersskola 1, fortsatt strilutbildning (FSU) resp. typutbildning och under praktisk yrkesutövning och anser därför att någon ytterligare fackutbildning inte behöver ingå i KOS 2 i striltjänst resp. teknisk tjänst.

För övriga yrkesfack bör gälla följande.

Under KOS 2 i sambandstjänst bör fackutbildningen inriktas på fördjupat kunnande om försvarets sambandsorgan såväl organisatoriskt som funktionellt. Utbildningen bör framför allt behandla sambandstjänsten inom högre staber och ge underlag för framtida krigsplacering i sambandsförband som betjänar centrala och regionala staber.

För fackutbildningen under KOS 2 i sambandstjänst räknar utredningen med ca tre arbetsveckor.

För facket motor- och räddningstjänst anser sig utredningen alltjämt inte kunna särskilja den allmänmilitära utbildningen från fackutbildningen (jfr punkt 12.4.4 B) utan redovisar därför här även förslag rörande den allmänmilitära utbildningen i KOS 2 för detta yrkesfack. Nämnda utbildning bör ge eleven de allmänmilitära fackkunskaper som han behöver för att efter viss praktisk tjänst dels kunna lösa förekommande

läraruppgifter i markstrid och befälsutbildning vid flygvapnets utbildningsanstalter, dels kunna tjänstgöra som utbildningsledare vid flottilj (motsvarande). För denna del av utbildningen bör anslås ca nio arbetsveckor.

Utbildningen vid KOS 2 bör vidare ge eleven sådana teoretiska och praktiska kunskaper att han formellt kan tjänstgöra som stabskompanichef i krig. För denna uppgift behöver han enligt utredningens mening bibringas fördjupade kunskaper i första hand i stabs- och förvaltningstjänst samt personal- och säkerhetstjänst[1]. Även denna del av utbildningen bör grundas på tidigare inhämtade kunskaper. Utredningen anser att omfattningen av denna utbildning bör vara ca fem arbetsveckor.

Totalt erfordras alltså ca 14 arbetsveckor.

C. Övrig militär utbildning

Övrig militär utbildning under kompanioffícersskola 2 bör bl. a. ge eleverna fortsatt ökad insikt i militära förhållanden och ge kompaniofficeren underlag för verksamheten i krig och fred såväl inom facket som inom flygvapnet i övrigt. Inom facken motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst bör den taktiska utbildningen inom bastjänstområdet fördjupas under KOS 2. Eleverna bör härvid få all den formella taktiska utbildning som erfordras för att kunna tjänstgöra som kompanichefer (motsvarande). Eleverna bör dessutom få all erforderlig formell kunskap om de olika tjänstegrenar som de kommer i beröring med som kompanichefer (motsvarande). Som exempel på sådana tjänstegrenar kan nämnas personaltjänst, stabs- och expeditionstjänst, säkerhetstjänst och förvaltningstjänst[2].

Den övriga militära utbildningen bör i varje KOS 2 omfatta ca fyra arbetsveckor.

D. Sammanfattning

Enligt utredningens i kapitel 9 framlagda förslag bör i varje kompanioffícersskola 2 ingå följande

- allmänmilitär utbildning om ca 9[3] arbetsveckor (jfr avsnitt 9.5)
- ledar- och lärarutbildning om ca 5 arbetsveckor (jfr avsnitt 9.6)
- fysisk träning och inre tjänst om ca 3 timmar/arbetsvecka (jfr avsnitt 9.8) samt
- reservtid om ca 5 % av den totala utbildningstiden (jfr avsnitt 9.8).

Eftersom behovet av fackutbildning bedöms vara olika under kompanioffícersskola 2 i de skilda yrkesfacken kommer skolans längd att variera från ca 20 arbetsveckor (KOS 2 i striltjänst resp. teknisk tjänst) till ca 26 arbetsveckor (KOS 2 i motor- och räddningstjänst). Utbildningstiden

[1] För övriga yrkesfack redovisas utbildningen i dessa ämnen under rubriken övrig militär utbildning.

[2] För facket motor- och räddningstjänst har utredningen hänfört utbildningen i dessa ämnen till fackutbildningen (jfr punkt B i det föregående).

[3] Som framgått av det föregående föreslås i KOS 2 för facket motor- och räddningstjänst ingå fackutbildning om ca 14 arbetsveckor varav huvuddelen utgörs av allmänmilitär utbildning.

Tabell 12.9 Exempel på utbildningens omfattning under KOS 2 för markfacken (angivet antal timmar är att anse som riktvärde)

Ämnesområde	Ungefärligt antal timmar under KOS 2 i yrkesfacket			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning	360	360	} 560	360
Fackutbildning	–	100		–
Ledar- och lärarutbildning	200	200	200	200
Övrig militär utbildning	150	150	150	150
Fysisk träning m. m.	60	65	75	60
Reservtid	40	45	50	40
Summa	810	920	1 035	810

under kompaniofficersskola 2 bör med utgångspunkt i utredningens förslag lämpligen fördelas på olika ämnesområden enligt exempel i tabell 12.9.

12.4.7 Yrkesutövningen efter KOS 2

Kompaniofficersskola 2 bör utgöra det sista skedet av obligatorisk skolmässig utbildning i kompetensbildningen till kompanichefsnivån för kompaniofficerare. Kompaniofficeren bör emellertid även efter kompaniofficersskola 2 fullgöra tjänst i befattningar på P-nivån inom resp. yrkesfack under några år för att få befäst erfarenhet och rutin för krigs- och fredsbefattningar på kompanichefsnivå. Enligt utredningens mening erfordras två till tre års praktisk tjänstgöring (utbildning) efter KOS 2 innan kompaniofficeren når full kompetens för uppgifterna på kompanichefsnivån. Under denna praktiska utbildning är det enligt utredningens mening angeläget att kompaniofficeren får tillfälle att under sakkunnig ledning öva i sin blivande befattning på K-nivån.

Kompaniofficeren i facket motor- och räddningstjänst bör efter kompaniofficersskola 2 under de första åren placeras som biträdande lärare i markstrid och befälsutbildning vid utbildningsanstalt.

Under den praktiska tjänsten, såväl under åren på P-nivå som senare efter uppnådd K-nivå, bör han ges ytterligare bastjänstutbildning i samband med bastjänstövningar för sin krigsuppgift inom stabskompani (senare som chef för stabskompani).

Kompaniofficeren i detta yrkesfack har, enligt utredningens mening, efter genomgången KOS 2 tillräckliga kunskaper och färdigheter för att kunna tjänstgöra som plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. Under den tid han är placerad som biträdande lärare bör han tjänstgöra som plutonchef under första skedet av grundutbildningen minst två gånger varje år.

Kompaniofficeren i motor- och räddningstjänst bör efter två till tre års praktisk tjänstgöring efter genomgången KOS 2 kunna placeras i krigsorganisationen som stabskompanichef och i fredsorganisationen som lärare i markstrid och befälsutbildning vid utbildningsanstalt eller som utbild-

ningsledare vid flottilj. Under kompaniofficerens tjänstgöring som lärare vid utbildningsanstalt bör han emellertid för att hålla kontakt med det löpande fältarbetet med värnpliktsutbildningen inom flottilj tjänstgöra i princip en tremånadersperiod per år som plutonchef vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga.

12.4.8 Jämförelse mellan nuläget och MTU förslag

Utredningen redovisar i tabell 12.10 en jämförelse mellan utbildningsomfånget inom vissa viktigare ämnesområden i nuvarande kompaniofficers- resp. mästarutbildning och i de av utredningen föreslagna utbildningsgångarna för kompaniofficerare i markfacken. I jämförelsen har endast medtagits utbildning som i dag ingår i kompaniofficers- resp. mästarkurserna samt i FSU eller som föreslås ingå i de av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna fr. o. m. kompaniofficersskola 1.

Tabell 12.10 Jämförelse mellan nuvarande kompaniofficers- resp. mästarutbildning och MTU förslag

Ämnesområde	Ungefärligt antal arbetsveckor enligt						
	nuvarande utbildningsgångar			MTU förslag			
	stril-tjänst	sambands-tjänst	teknisk tjänst	stril-tjänst	sambands-tjänst	motor- och räddningstjänst	teknisk tjänst
Allmänmilitär utbildning[1]	5,5	5,5	7	13	13	39	13
Fackutbildning	39[2]	10	29	39[3]	13		29
Ledar- och lärarutbildning	1,5	1,5	4	8	8	8	8
Övrig militär utbildning	11	10	3	12,5	10	9	6,5
Allmänna läroämnen	[4]	[4]	–	7,5	7,5	7,5	7,5

[1] Tid för fysisk träning och inre tjänst ingår inte.
[2] Inkl. grundläggande stridsledningsutbildning (GSU).
[3] Inkl. fortsatt strilutbildning (FSU) mellan KOS 1 och KOS 2.
[4] I nuvarande utbildningsgång sker kompletteringen av kompaniofficersaspiranternas förkunskaper innan den egentliga kompaniofficersutbildningen påbörjas.

13 Vidareutbildning och övergång mellan olika yrkesofficersgrupper (sneddning)

13.1 *Nuvarande ordning*

I f. n. gällande normalutbildningsgångar för yrkesofficerare inom flygvapnet finns inbyggd en regelmässig övergång från en befälsgrupp till en annan eftersom kompaniofficerare och mästare rekryteras från plutonsofficerare resp. flygtekniker. Urvalet av kompaniofficersaspiranter sker redan något år efter plutonsofficersutnämningen (jfr kap. 12, punkt 12.4.2). Plutonsofficer som under detta tidiga skede av sin yrkesutövning inte kommer i fråga för vidareutbildning till kompaniofficer får normalt inte någon ytterligare möjlighet härtill under senare skede av sin tjänstgöring.

Urvalet av flygtekniker till mästarutbildning sker f. n. ca fyra år efter flygteknikerutnämningen och på grundval av ansökan av den enskilde (jfr kap. 12, punkt 12.4.2). Flygteknikern har till skillnad från plutonsofficeren haft möjlighet att i vissa fall upp emot 40-årsåldern få en ansökan om mästarutbildning prövad och beviljad.

Vid sidan av de hitintills tillämpade normalutbildningsgångarna för yrkesofficerare inom flygvapnet (jfr kap. 4) har övergång från en yrkesofficersgrupp till en annan under de senaste 15–20 åren skett i huvudsak endast i två olika typfall.

Det ena typfallet utgörs av ett antal kompaniofficerare i sambandstjänst som, efter avlagd studentexamen vid dåvarande försvarets läroverk, gått genom regementsofficersutbildningen och utnämnts till regementsofficerare. De har därefter som regementsofficerare i huvudsak varit placerade i olika typer av befattningar inom sambandstjänsten. Som framgått av kapitel 4 har en stor del av flygvapnets regementsofficerare i sambandstjänst rekryterats denna väg. Bortsett från något enstaka undantagsfall i striltjänst har kompaniofficerare inom övriga yrkesfack och mästarpersonal inte haft motsvarande möjlighet till vidareutbildning och övergång till regementsofficerskarriären.

Det andra typfallet utgörs av fältflygare som, vid behov efter komplettering av sin skolunderbyggnad med slutbetyg från årskurs 3 vid gymnasieskolans naturvetenskapliga linje, gått genom regementsofficers-

utbildning och därefter utnämnts till regementsofficerare i flygförartjänst. En relativt betydande andel – vissa år upp till 50 % – av regementsofficersaspiranterna i flygförartjänst har rekryterats denna väg. Denna typ av karriärövergång skiljer sig i flera avseenden från den förut redovisade. De – vanligen relativt unga – fältflygare som gått genom regementsofficersutbildningen har nämligen dessförinnan inte utbildats till kompaniofficerare. Med nu gällande befordringsbestämmelser erhåller de emellertid – vanligtvis under utbildningen till regementsofficer – befordran till förste fältflygare och har då tjänstegrad som fänrik (lägsta kompaniofficersgraden).

För denna sistnämnda typ av karriärgång finns f. n. en åldersspärr. Fältflygaren får nämligen då regementsofficersutbildningen påbörjas ha uppnått högst 27 års ålder (jfr kap. 4, punkt 4.4.1). Enligt utredningens mening kan denna typ av karriärväxling bl. a. av detta skäl närmast ses som en längre rekryteringsväg till regementsofficer.

13.2 *Vissa principfrågor*

13.2.1 Allmänna överväganden

Som framgått av föregående avsnitt har yrkesofficerarna inom flygvapnet, bortsett från kompaniofficerare i sambandstjänst och fältflygare, f. n. relativt små möjligheter att gå över (snedda) från en befälsgrupp till en annan. För stora grupper yrkesofficerare föreligger oavsett den enskildes duglighet över huvud taget inte någon möjlighet till sådan övergång. Utredningen har i kapitel 7 om befälsstrukturen bl. a. framhållit att man måste ge möjlighet

- för organisationen att på bästa sätt ta till vara varje enskilds kapacitet, förmåga och erfarenhet samt
- för den enskilde att i kraft av egna förutsättningar med beaktande av individuell mognadstakt nå häremot svarande ställning inom organisationen.

Dessa två utgångspunkter för utredningens fortsatta överväganden gäller alla yrkesofficerare oberoende av befälsgrupp och yrkesfack. Mot detta står de begränsningar som alltid kommer att finnas inom en hierarkiskt uppbyggd, avgränsad organisation och som innebär att om två eller flera likvärdiga personer kan komma i fråga för en ledigbliven befattning på närmast högre nivå endast en kan besätta den vid varje tillsättningstillfälle.

Av det föregående har framgått att de väsentliga skälen för att låta personal snedda är att organisationen skall dra nytta av detta. Sneddningen kan härvid vara ett led i rekryteringen över huvud taget till en viss yrkesofficersgrupp. Sneddning kan också vara motiverad av att man önskar tillföra aktuell befälsgrupp personal med viss bestånd erfarenhet från t. ex. visst yrkesfack eller verksamhet. Det måste slutligen anses vara ett allmänt arbetsgivarintresse att kunna premiera duglighet och därigenom stimulera de anställda. Utredningen anser nämligen det vara väsentligt för den enskildes motivation för sina arbetsuppgifter att organisationen är så utformad att utmärkt kunnande och skicklighet kan

premieras. Det som härvidlag är bra för den enskilde gagnar också organisationen.

Som framgår av kapitlen 7 och 8 räknar utredningen med att till bataljonschefsuppgifterna inom flygvapnet framdeles bör rekryteras dels externt, dels genom sneddning. Utredningen finner det också vara lämpligt att en del av yrkesofficerarna på B-nivå rekryteras genom sneddning eftersom man härigenom kan tillföra regementsofficersgruppen personal med mångårig erfarenhet från bl. a. bastjänst, sambandstjänst etc. Vid rekryteringen till bataljonschefsuppgifterna blir alltså sneddningen en av tre ordinarie rekryteringsvägar. De två andra är de i det föregående (kap. 10 och 11) beskrivna s. k. normalutbildningsgångarna för regementsofficerare. Frånsett motiven i övrigt är sneddning här en organisatorisk nödvändighet.

Utredningen har tidigare (avsnitt 9.11) framhållit att det är självklart att den som sneddar, efter övergången till ny befälsgrupp, skall ha samma reella kompetens för befälsuppgifterna inom den nya gruppen som den som följt normalutbildningsgången till denna. Den som sneddar måste – liksom alla andra yrkesofficerare inom aktuell mottagande befälsgrupp – uppnå denna kompetens för uppgifterna såväl i krigsorganisationen som i fredsorganisationen. Han måste vidare uppnå denna kompetens i yrkesofficerens samtliga tre roller – som chef (ledare), som fackman (yrkesspecialist) och som utbildare (lärare och instruktör). Detta för med sig vissa bestämda krav på vidareutbildning som den enskilde måste underkasta sig innan han går över till annan yrkesofficersgrupp. Utredningens överväganden och förslag i dessa frågor återfinns i avsnitten 13.3 och 13.4 i det följande.

Arbetsgivarens önskemål att kunna premiera duglighet och stimulera de anställda och därigenom vidmakthålla den enskildes intresse för tjänsten tillgodoses i nu gällande organisation i huvudsak endast genom urvalsbefordran inom de skilda kompetensgrupperna. Tjänster som kan utnyttjas för urvalsbefordran finns inom samtliga tre kompetensgrupper. Dessa s. k. urvalstjänster har, liksom alla andra tjänster inom organisationen, inrättats för att fylla organisationens behov. Det kan emellertid noteras att urvalstjänsterna för plutonsofficerare och för kompaniofficerare är knutna till uppgifter på samma befälsnivå – T-nivå för plutonsofficerare och K-nivå för kompaniofficerare – som den till vilken huvuddelen av befälsuppgifterna för resp. befälsgrupp hänförs. Detta betyder att plutonsofficer eller kompaniofficer som urvalsbefordras visserligen får nya, mera kvalificerade uppgifter men att dessa inte anses vara av den naturen att de motiverar en lyftning till högre kompetensnivå. Förhållandena inom regementsofficersgruppen är härvidlag något annorlunda eftersom samtliga urvalstjänster för regementsofficer är knutna till befälsuppgifter som hänförs till befälsnivåer över B-nivån – dvs. till nivåer som är högre än den nivå till vilken regementsofficersutbildningen syftar. Tillkomst av reella möjligheter till sneddning för plutons- och kompaniofficerare ger därför arbetsgivaren större möjligheter än f. n. att premiera den enskildes duglighet och ge honom befälsuppgifter som svarar mot hans individuella förutsättningar samtidigt som organisationens behov tillgodoses. Samtidigt ökar emellertid

också kraven på myndigheten att planera för rekrytering av organisationens behov, att följa upp och pröva de anställdas kapacitet och duglighet samt att med ledning härav klara ut vilka som kan erbjudas att snedda och vilka som kan ges urvalsbefordran. Sneddning och urvalsbefordran är alltså två olika medel för att premiera duglighet och stimulera de anställda.

13.2.2 Vissa åldersaspekter

Nyss har framhållits att myndigheten måste följa upp och pröva de anställdas förutsättningar, kapacitet och duglighet för att få underlag att besluta om erbjudanden om sneddning resp. urvalsbefordran. Utredningen finner det vara viktigt att denna prövning av den enskildes förutsättningar för sneddning sker på grundval av ådagalagd praktisk duglighet under yrkesutövning efter avslutad normalutbildningsgång. Härav följer att plutonsofficeren bör ha gått genom plutonsofficersskola 3 och därefter prövats i befattning på T-nivån under några år samt att kompaniofficeren bör ha tjänstgjort i befattning på K-nivån under några år innan underlag för erbjudande om sneddning resp. urvalsbefordran kan beräknas föreligga. Utredningen räknar således med att plutonsofficeren tidigast vid ca 28 års ålder[1] och att kompaniofficeren i normalfallet tidigast vid ca 35 års ålder kan ha hunnit ge erforderliga prov på sina förutsättningar för övergång till annan yrkesofficersgrupp.

Några undantag från nyssnämnda lägsta ålder för plutonsofficer anser utredningen inte vara aktuella. Utredningen kan här erinra om att den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången för kompaniofficerare i markfacken (jfr kap. 12, avsnitt 12.4) innebär att kompaniofficersaspiranterna väljs ut bland de plutonsofficerare som under skolmässig utbildning och praktisk tjänstgöring visat prov på särskilt god befälsförmåga och utvecklingsmöjligheter. De plutonsofficerare som vid detta första urval till kompaniofficersutbildning står kvar som plutonsofficerare går, enligt utredningens förslag i kapitel 12, efter något års praktisk tjänstgöring genom plutonsofficersskola 3 (POS 3). Mot denna bakgrund ter det sig för utredningen rimligt att räkna med att sneddning för plutonsofficerarna blir aktuell tidigast några år efter POS 3.

För kompaniofficerare kan emellertid tänkas vissa undantag från den inledningsvis angivna regeln att kompaniofficeren i normalfallet bör ha tjänstgjort i befattning på K-nivån före ett urval till sneddning. Utredningen bedömer nämligen att man i vissa fall redan efter det sista skolmässiga skedets (KOS 2 för kompaniofficer i markfacken, gruppchefskurs för kompaniofficer i flygförartjänst) slut kan ha erhållit mycket klara tecken på en kompaniofficers lämplighet för vidareutbildning och för uppgifter på högre befälsnivå. Utredningen vill emellertid framhålla att det synes särskilt betydelsefullt att beslut om kommendering av personal till vidareutbildning före sneddning grundas inte enbart på den enskildes studieresultat vid KOS 1 och KOS 2 (resp. gruppchefskurs

[1] Det första urvalet av aspiranter till kompaniofficersutbildning sker (i normalutbildningsgången, jfr kap. 12) då plutonsofficerarna är i åldern 24–25 år.

på flygförarlinjen) utan väsentligen på hans under praktisk tjänstgöring visade duglighet och bedömda förutsättningar att lösa befälsuppgifterna som chef, fackman och utbildare på B-nivån. Det är därför nödvändigt att den kontinuerliga uppföljningen och prövningen av den enskildes praktiska duglighet påbörjas redan vid KOS 1 slut.

Utredningen har också anledning att här erinra om de särskilda förhållanden – flygtidsaspekterna (jfr kap. 5) – som talar för att krigsflygföraren bör vara placerad i kontinuerlig flygtjänst vid division intill i genomsnitt 38-årsåldern och att utbildning som inte erfordras för krigsflygföraruppgifterna förläggs till tiden efter upphörd krigsplacering som förare vid division. Utredningen finner sig dock böra räkna med att sneddning undantagsvis kan förekomma även bland kompaniofficerare i flygförarfacket vilka inte uppnått 38 års ålder. Detta innebär att sneddning för kompaniofficer i flygförartjänst före 38 års ålder blir mindre vanlig än för kompaniofficer i markfacken. Om sådan sneddning dock skall äga rum och på meningsfullt sätt leda fram till uppgifter i flygtjänst på B-nivå bör den ske relativt tidigt. Om nämligen den enskilde före den angivna åldersgränsen för flygförare skall hinna vara placerad som divisionschef under åtminstone två år och dessförinnan hinna dels gå genom erforderlig vidareutbildning bl. a. vid militärhögskolans allmänna kurs och divisionschefskurs, dels få erfarenhet som ställföreträdande divisionschef bör sneddningen äga rum i nära anslutning till gruppchefskursen.

Som framhållits redan i kapitel 7 har utredningen funnit det betydelsefullt att den enskildes förutsättningar att vidareutbildas och gå över till annan befälsgrupp kontinuerligt följs upp. Eftersom utredningen i det föregående fört fram synpunkter på en lägsta åldersgräns för sneddning synes det lämpligt att också redovisa de synpunkter som kan läggas på en ev. övre åldersgräns för sneddning.

Utredningen vill då först erinra om den i det föregående angivna utgångspunkten att den som sneddar skall förvärva samma kompetens för befälsuppgifterna inom den nya yrkesofficersgruppen som den som följt normalutbildningsgången till denna samt att han därvid skall nå denna kompetens för uppgifter såväl i krig som fred. Som framgått av kapitel 7 (avsnitt 7.2) ställer emellertid åtskilliga befälsuppgifter främst inom krigsorganisationen, men i viss utsträckning även inom fredsorganisationen, sådana krav i fysiskt och psykiskt hänseende på personalen att endast ung personal kan komma i fråga. Andra befälsuppgifter kan vara av sådan karaktär att varken den allra yngsta eller den allra äldsta personalen normalt bör avses för dem. Vid bedömning av frågan om en ev. övre åldersgräns för sneddning måste hänsyn tas till dels ålderskraven främst i krigsorganisationen, dels önskemål att en investering i vidareutbildning skall ge rimlig avkastning. Slutligen måste självfallet som bakgrund till bedömningen ligga organisationens behov av personal inom aktuell befälsgrupp. Som framgår av det följande kan även ytterligare faktorer behöva beaktas vid bedömningen.

Utredningen vill illustrera med följande två exempel hur bedömningen kan ske.

Exempel 1

För krigsorganisationen erfordras ytterligare en kompaniofficer på K-nivå närmast avsedd som radarjaktledare. Två plutonsofficerare i striltjänst i åldrarna 40 och 32 år bedöms ha förutsättningar att gå genom erforderlig vidareutbildning till kompaniofficer och utbildning till radarjaktledare. Den sammanlagda utbildningen beräknas kräva ca ett och ett halvt år.

Mot bakgrund av att personal över 45 års ålder normalt inte fyller de krav i fysiskt och psykiskt hänseende som ställs på radarjaktledare måste räknas med att den 40-årige plutonsofficeren kommer att kunna utnyttjas som radarjaktledare vid datastridsledning under högst två–tre år.

Exempel 2

För krigsorganisationen erfordras ytterligare två regementsofficerare på B-nivå närmast avsedda som basbataljonschefer. Tre kompaniofficerare i åldrarna 49, 39 och 36 år bedöms ha förutsättningar att gå genom erforderlig vidareutbildning till regementsofficer. Denna beräknas kräva ca två år.

Mot bakgrund av att personal över 55 års ålder normalt inte fyller de krav i fysiskt och psykiskt hänseende som ställs på befäl inom basbataljonerna måste räknas med att den 49-årige kompaniofficeren kommer att kunna utnyttjas som basbataljonschef under högst tre–fyra år.

Utredningen avstår i de två exemplen från att med de givna förutsättningarna försöka beräkna vid vilken ålder en gräns för lönsamhet bör ligga. Vid en sådan beräkning måste nämligen vägas in inte bara ekonomiska faktorer utan även en rad faktorer av bl. a. psykologisk art. Här anförda exempel visar emellertid enligt utredningens mening att det inte är vare sig lämpligt eller möjligt att ange någon generell övre åldersgräns för sneddning.

Eftersom utredningen anser att den som sneddar skall fylla de generella kvalitetskraven i sin nya kompetensgrupp och vara lika allsidigt användbar inom denna som övriga yrkesofficerare inom gruppen kan det allmänt taget konstateras att det med hänsyn till krigsorganisationens åldersgränser är svårt att bygga in en sneddning vid mycket sen tidpunkt av yrkesofficerens karriär. Utredningen utgår emellertid från att det får bedömas från fall till fall om en äldre yrkesofficer med särskilt framstående förmåga och duglighet bör erbjudas möjlighet att snedda.

Utredningen får vidare peka på att förutsättningarna för sneddning i ett genomfört system rimligtvis förskjuts. I varje åldersklass av yrkesofficerare som under ett antal år följts upp och prövats och ur vilka någon eller några särskilt högt kvalificerade yrkesofficerare getts möjlighet att snedda kommer nämligen efter hand förutsättningarna att finna ytterligare kandidater för sneddning att minska. Utredningen utgår därför från att de fall då yrkesofficer i relativt hög ålder uppvisar kvalifikationer för sneddning blir fåtaliga. Det ter sig emellertid trots detta betydelsefullt för vidmakthållande av den enskildes intresse för tjänsten – och ligger därmed också i arbetsgivarens intresse – att även äldre yrkesofficerare ges

möjlighet få svårare och mera kvalificerade arbetsuppgifter i den mån de är lämpade därför och är beredda gå genom den utbildning härför som erfordras.

Utredningen redovisar i de två följande avsnitten sina överväganden och förslag rörande sneddning från plutonsofficer till kompaniofficer (avsnitt 13.3) och från kompaniofficer till regementsofficer (avsnitt 13.4). Slutligen lämnas i avsnitt 13.5 synpunkter på hur man bör ta till vara särskilt kvalificerade yrkesofficerare i de övre åldersskikten.

13.3 *Övergång från plutonsofficer till kompaniofficer*

13.3.1 Allmänt

Den övergång från plutonsofficer till kompaniofficer som äger rum före plutonsofficersskola 3 bör i enlighet med utredningens förslag i kapitel 12 räknas som normalrekrytering av kompaniofficerare i markfacken. Plutonsofficer som härvid inte tas ut till kompaniofficersaspirant går genom plutonsofficersskola 3 (jfr punkt 12.3.5) varefter den obligatoriska utbildningen till plutonsofficer är avslutad. Plutonsofficeren bör härefter dels kunna bestrida mera kvalificerade befattningar på T-nivån, dels vara allsidigt utbildad för flera olika befattningar på T-nivån inom eget yrkesfack.

Som förutsättning för sneddning från plutonsofficer till kompaniofficer bör som angetts i punkt 13.2.2 gälla att plutonsofficeren gått genom plutonsofficersskola 3 och efter denna fullgjort välmeriterad praktisk tjänst under ett antal år i befattning(ar) på T-nivån. Den kontinuerliga uppföljning och prövning som bör äga rum under den färdigutbildade plutonsofficerens praktiska tjänstgöring bör bl. a. ha till syfte att klarlägga hans förutsättningar och lämplighet för verksamhet i kompaniofficersuppgifter och för att gå genom den ytterligare utbildning som krävs härför. Plutonsofficer som under den praktiska tjänstgöringen visar sådan framstående duglighet och förmåga såväl i allmänt befälshänseende som i yrkes- eller fackhänseende samt bedöms ha förutsättningar att tillgodogöra sig erforderlig vidareutbildning till kompaniofficer bör efter frivilligt åtagande kunna beordras gå genom sådan. Kommendering till vidareutbildning bör kunna ske även om han är väsentligt mycket äldre än de plutonsofficerare som väljs ut och följer normalutbildningsgången till kompaniofficer. Antalet elever till normalutbildningsgången måste härvid anpassas så att detta tillsammans med antalet "sneddare" svarar mot beräknat organisatoriskt behov av nytillskott av kompaniofficerare.

13.3.2 Vidareutbildning före övergång till kompaniofficer

En utgångspunkt för bedömning av behovet av vidareutbildning före sneddning från plutons- till kompaniofficer bör vara att den som sneddar skall bli lika allsidigt användbar i sin nya befälsgrupp som den plutonsofficer som går normalutbildningsgången till kompaniofficer. Behovet av vidareutbildning för sneddaren borde härmed kunna anges som skillnaden i innehåll mellan kompaniofficersutbildningen (enligt

normalutbildningsgången) och plutonsofficersskola 3 med därpå följande praktiska tjänstgöring samt i anslutning till denna inhämtade kunskaper och erfarenheter.

En jämförelse mellan det av utredningen föreslagna innehållet i plutonsofficersskola 3 (jfr kap. 12, punkt 12.3.7) och kompaniofficersskola 1 (jfr punkt 12.4.5) visar att vissa delar av innehållet i dessa skolor är lika. Sålunda är mål för och omfattning av utbildningen i ledarskap (ca tre arbetsveckor eller ca 110 timmar i vardera skolan) och den allmänmilitära utbildningen (ca fyra arbetsveckor eller ca 160 timmar i vardera skolan) praktiskt taget helt lika i de två skolorna. Även undervisningen under kompaniofficersskola 1 inom ämnesområdet övrig militär utbildning innefattar i huvudsak[1] eller delvis[2] samma utbildning som under plutonsofficersskola 3. Kompaniofficersskola 1 ger enligt utredningens förslag (jfr kap. 9, punkterna 9.9.2–3) dessutom kunskaper i samhällsorienterande ämnen (historia och samhällslära) vilka kunskaper i någon utsträckning ev. kan ha inhämtats under plutonsofficerens praktiska tjänstgöring. Oavsett om så är fallet eller inte kan konstateras att mellan 300 och 400 timmar av föreslagen utbildning i de nyssnämnda ämnena i kompaniofficersskola 1 också ingår i plutonsofficersskola 3 och därmed kanske inte skulle behöva bibringas den plutonsofficer som avses snedda till kompaniofficer. Utredningen bortser härvid medvetet från att samma antal timmar i ett ämne under POS 3 och KOS 1 inte med nödvändighet ger samma kunskapsnivå.

Utredningen har därför övervägt möjligheterna att för plutonsofficer som skall snedda till kompaniofficer anordna en särskild vidareutbildning som skulle omfatta dels, och främst, den fackutbildning som föreslagits ingå i kompaniofficersskola 1, dels – och i mån av behov – undervisning i samhällsorienterande ämnen m. m. Utredningen har emellertid funnit att det av praktiska och ekonomiska skäl inte är lämpligt att anordna någon särskild för sneddare anpassad vidareutbildning till kompaniofficer. Utredningen kan här peka på att antalet elever vid en sådan, särskilt anpassad utbildning skulle bli relativt lågt. Utredningen föreslår i stället att plutonsofficer som skall snedda till kompaniofficer går genom ordinarie kompaniofficersskola 1. Härvid bör emellertid i görlig mån hänsyn tas till sneddarnas särskilda förutsättningar. Dessa elever kan t. ex. del av tiden för ett ämne avdelas för särskilda uppgifter enligt utbildningsmyndighetens bestämmande.

Den plutonsofficer som sneddar till kompaniofficer bör efter KOS 1 (under förutsättning att han går genom skolan med godkända vitsord) utnämnas till kompaniofficer vid samma tidpunkt som övriga elever som går genom denna skola med godkända vitsord, dvs. vid skolans slut.

[1] I facket teknisk tjänst innehåller POS 3 och KOS 1 samma antal timmar (ca 110).

[2] Omfattningen (i timmar) i övriga yrkesfack är följande

	POS 3	KOS 1
striltjänst	40	355
sambandstjänst	110	255
motor- och räddningstjänst	110	210.

13.3.3 Fortsatt utbildning och kompetenstillväxt

Plutonsofficer som sneddar till kompaniofficer bör efter genomgången kompaniofficersskola 1 i princip fullgöra praktisk tjänst och gå genom skolmässig utbildning (kompaniofficersskola 2) enligt den ordning som gäller för kompaniofficer som följer normalutbildningsgången (jfr kap. 12, avsnitt 12.4). Detta skulle i så fall innebära att även sneddaren fullgör praktisk tjänstgöring under ca två och ett halvt år, därefter går genom kompaniofficersskola 2 och efter ytterligare två–tre års praktisk tjänstgöring (utbildning) uppnår fullständig kompetens för befälsuppgifterna på kompanichefsnivån (jfr även bild 13.1). Utredningen finner emellertid att den som sneddar från plutonsofficer till kompaniofficer kommer att i normalfallet ha fullgjort praktisk tjänst på T-nivån i väsentligt större omfattning än den kompaniofficer som följt normalutbildningsgången. Under den fleråriga tjänstgöringen i befattningar på T-nivån får plutonsofficeren efter hand kännedom om och även delvis erfarenhet av verksamhet på P-nivån. Detta gäller inte minst när plutonsofficeren varit i tjänst ett antal år efter plutonsofficersskola 3 och kan tilldelas mera ansvarsfyllda arbetsuppgifter. Dessa kan nämligen i vissa fall innebära att han får tjänstgöra som ersättare för personal på P-nivån. Utredningen anser det därför rimligt att plutonsofficer som sneddar till kompaniofficer får tillgodoräkna sig som praktisk tjänst på P-nivån en tredjedel av fullgjord praktisk tjänstgöring på T-nivån efter plutonsofficersskola 3. Eftersom utredningen finner det vara nödvändigt att även den som sneddar till kompaniofficer fullgör visst minimum av praktisk tjänstgöring mellan kompaniofficersskola 1 och 2 samt mellan kompaniofficersskola 2 och tidpunkt för placering i befattning på K-nivån föreslås dock att var och en av dessa perioder bör omfatta praktisk tjänstgöring om minst ett år.

Utredningen redovisar i bild 13.1 några exempel på utbildningsgång då plutonsofficer sneddar till kompaniofficer och som jämförelse härmed del av normalutbildningsgången för kompaniofficerare i markfacken.

13.4 *Övergång från kompaniofficer till regementsofficer*

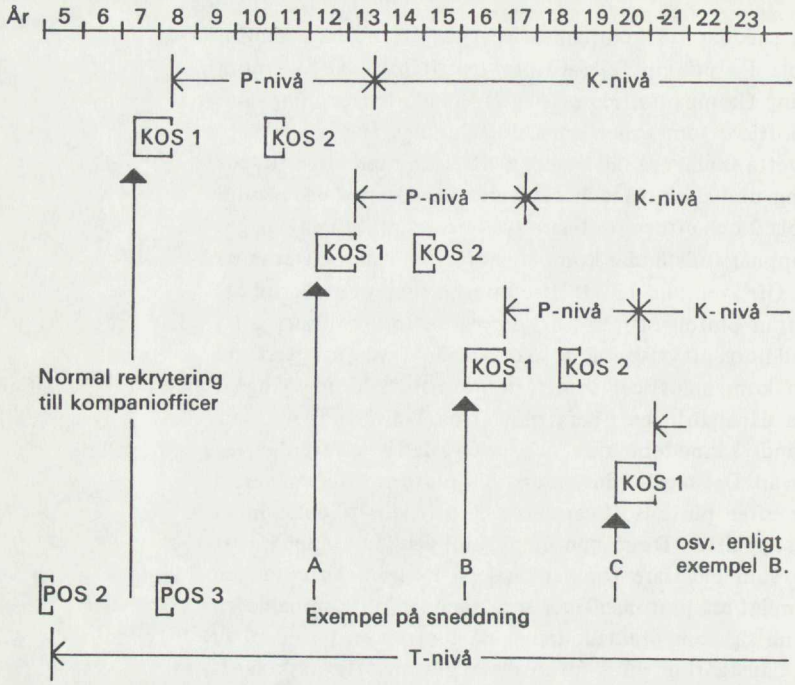
13.4.1 Allmänt

Av det föregående har framgått att sneddning från kompaniofficer till regementsofficer bör förutsätta att kompaniofficeren normalt har uppnått kompetens för uppgifter på K-nivån och i befattning(ar) på denna nivå meriterat sig för sneddning till regementsofficer.

Härvid utgår utredningen från att kompaniofficeren före vidareutbildning och övergång till regementsofficersgruppen gått genom kompaniofficersskola 1, därefter fullgjort praktisk tjänst på P-nivå samt slutligen gått genom antingen gruppchefskurs[1] eller kompaniofficersskola 2[2]. Villkor för sneddning bör alltså vara att kompaniofficeren utöver visad

[1] Gäller endast kompaniofficer i flygförartjänst.
[2] Gäller kompaniofficerare i markfacken.

Bild 13.1 Exempel på sneddning från plutons- till kompaniofficer[1]



[1] Plutonsofficer som sneddar förs över till kompaniofficersgruppen efter avslutad godkänd kompaniofficersskola 1 (KOS 1).

lämplighet härför gått genom den obligatoriska skolmässiga utbildning som ger kompetens för uppgifter på K-nivån. Behovet av vidareutbildning före sneddning måste bedömas med utgångspunkt häri.

Utredningen får i denna punkt slutligen erinra om att det organisatoriska underlaget tydligt visar (jfr kap. 7, bild 7.4) att det jämsides med normalutbildningsgångarna till regementsofficer krävs en rekryteringsväg med sneddning från kompaniofficer till regementsofficer för att besätta alla positioner på B-nivå och högre nivåer inom flygvapnets krigs- och fredsorganisationer på 1980-talet. Eftersom det framdeles inom flygvapnet kommer att föreligga ett organisatoriskt behov av sneddning till regementsofficer blir det särskilt betydelsefullt för att säkerställa tillgången på regementsofficerare med lägst bataljonschefskompetens att myndigheten noggrant och kontinuerligt följer upp och prövar varje enskild kompaniofficers förutsättningar för sneddning. De åtgärder – urval av lämpliga sneddare, klarläggande av behov av och kommendering av personal till vidareutbildning m. fl. åtgärder – som måste vidtas av myndigheten för att säkerställa att det organisatoriska behovet av regementsofficerare med bataljonschefskompetens täcks måste inordnas i en långsiktig personalplanering. Detta är nödvändigt inte minst med hänsyn till att det synes önskvärt att tänkbara sneddningskandidater fortlöpande orienteras om sina möjligheter, tidpunkter för påbörjande av vidareutbildning m. m.

13.4.2 Vidareutbildning före övergång till regementsofficer

A. Allmänt

Eftersom utredningen funnit att kompaniofficer som befunnits lämplig för sneddning bör ha gått genom all obligatorisk kompetensgivande utbildning till kompaniofficer – dvs. all skolmässig utbildning för uppgifter på K-nivån – bör vidareutbildningen bl. a. ge det tillskott av kunskaper som erfordras för hans kommande uppgifter som regementsofficer på B-nivån. Kompaniofficeren måste därför gå genom allmän kurs vid militärhögskolan (MHS/FAK).

Trots att utredningen i det föregående (kapitel 12) föreslagit vissa förstärkningar av normalutbildningsgångarna för kompaniofficerare måste det emellertid konstateras att kunskapsbakgrunden för kompaniofficeren på K-nivå i en del avseenden kommer att skilja sig från regementsofficerens på K-nivå. Detta gäller bl. a. och främst kunskaperna i taktik samt i vissa allmänna läroämnen. Det kan därför förväntas att kompaniofficeren generellt sett i fråga om faktiska kunskaper inte har samma förutsättningar som regementsofficeren att tillgodogöra sig undervisning och utbildning vid den allmänna kursen på militärhögskolan med dess nuvarande utformning och innehåll. Om sneddarna i alla väsentliga hänseenden på lika villkor skall kunna konkurrera med de regementsofficerare som följer någon av normalutbildningsgångarna måste antingen undervisningen och utbildningen vid allmänna kursen läggas om och anpassas efter sneddarnas behov eller sneddarna ges erforderlig kompletterande utbildning innan de börjar denna kurs. En sådan omläggning och anpassning av kursen efter sneddarnas behov bör emellertid inte komma i fråga. En sådan åtgärd skulle nämligen, eftersom målet för utbildningen vid kursen inte bör förändras (sänkas), innebära att kursen måste förlängas i inte obetydlig omfattning. Kompaniofficer som skall snedda bör i stället före påbörjande av allmän kurs vid militärhögskolan bibringas de ytterligare kunskaper i främst taktik och vissa allmänna läroämnen som erfordras för att på samma villkor som regementsofficeren tillgodogöra sig undervisningen vid kursen.

Den kompletterande utbildning som bör ges kompaniofficeren före MHS/FAK bör som nyss nämnts omfatta dels viss utbildning i taktik, dels undervisning i vissa allmänna läroämnen. Utöver utbildning i taktik kan emellertid också vara aktuellt med viss kompletterande utbildning även i andra ämnen än taktik som utredningen hänfört till ämnesområdet övrig militär utbildning.

B. Förberedande kurs i taktik m. m.

Som framhållits i det föregående har utredningen funnit att möjligheterna för kompaniofficeren att gå över (snedda) till regementsofficer i princip skall vara oberoende av kompaniofficerens tillhörighet till visst yrkesfack. Inom de olika yrkesfacken måste emellertid kompaniofficerens utbildning i bl. a. taktik och i viss mån även inom ämnesområdet övrig militär utbildning främst vara inriktad mot de befälsuppgifter på

K-nivå till vilka utbildningen i aktuellt yrkesfack syftar. Kompaniofficerarna i flygförartjänst och i striltjänst får sålunda en omfattande utbildning i och goda kunskaper om flygförbandens och strilförbandens taktik och verksamhet men får relativt obetydliga kunskaper om basförbandens taktik och verksamhet. Inom yrkesfacken motor- och räddningstjänst samt teknisk tjänst är förhållandet i stort det omvända under det att kompaniofficerarna i facket sambandstjänst torde komma att inta en mellanställning i fråga om kunskaper om flygvapenförbandens taktik och verksamhet.

Härtill kommer att normalutbildningsgångarna för kompaniofficerare, som skall leda fram till uppgifter på K-nivå, av naturliga skäl inte innehåller fjärrförberedelser i fullt samma utsträckning som normalutbildningsgångarna för regementsofficerare som har slutmålet uppgifterna på B-nivå. Detta förhållande återspeglas bl. a. av att omfattningen av övrig militär utbildning är mindre i kompaniofficers- än i regementsofficersutbildningen.

Utredningen föreslår därför att för kompaniofficer som avses snedda till regementsofficer anordnas en särskild kurs omfattande övrig militär utbildning, med huvudvikten lagd på taktikutbildning, som förberedelse för den allmänna kursen vid militärhögskolan. Ett ev. bisyfte med här föreslagen kurs skulle kunna vara att i vissa fall närmare utröna en sneddningskandidats lämplighet för fortsatt utbildning.

Utredningen bedömer att denna förberedande kurs bör omfatta tre–fyra veckor. Det bör ankomma på chefen för flygvapnet att närmare reglera kursens innehåll med utgångspunkt i bl. a. aktuell elevsammansättning vid kursen.

C. Kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen

Som framgått av utredningens förslag i kapitel 9 till antagningskrav vid extern rekrytering och till utbildning i allmänna läroämnen i de skilda normalutbildningsgångarna bör kompaniofficerarna framdeles uppnå en i huvudsak likartad kunskapsnivå i ämnena svenska och engelska samt i samhällsorienterande ämnen (historia och samhällskunskap). I bl. a. naturvetenskapliga ämnen – främst matematik och fysik – kommer kompaniofficerarna i de skilda yrkesfacken att ha olika kunskapsnivå. Detta beror på dels olikartad civil skolbakgrund[1], dels olikartad omfattning av fackteori i de skilda normalutbildningsgångarna. De av utredningen föreslagna antagningskraven vid rekryteringen tillsammans med den i normalutbildningsgångarna inlagda utbildningen i allmänna läroämnen medför att den nyblivne kompaniofficeren totalt sett bör få en bredare kunskapsnivå än vad en enstaka linje i den två-åriga gymnasieskolan ger. Kunskaper utöver två-årig gymnasielinje förutsätter däremot att kompaniofficeren innehaft dessa före antagning som aspirant eller inhämtat dem genom fritidsstudier under fortsatt utbildning och tjänstgöring.

[1] Jfr utredningens förslag till antagningskrav i kap. 9 (avsnitt 9.2).

I utredningens förslag till normalutbildningsgångar för regementsofficerare (jfr kap. 10 och 11) räknas med att eleverna redan vid utbildningens början skall ha kunskaper från tre-årig naturvetenskaplig linje eller genomgången årskurs 3 av fyra-årig teknisk linje. I de undantagsfall då regementsofficersaspirant med annan tre-årig gymnasielinje måste antas förutsätter utredningen (jfr kap. 9 avsnitt 9.10) att särskild komplettering av förkunskaperna i allmänna läroämnen äger rum innan vederbörande avslutar regementsofficerskurs 2 (ROS 2).

Utredningen har i sina undersökningar och överväganden kommit till den slutsatsen att den allmänna kunskapsnivå som eleverna (med lägst genomgången årskurs 3 av fyra-årig teknisk linje) på regementsofficerslinjerna innehar i ämnena matematik, fysik, svenska och engelska erfordras för att eleven med tillfredsställande resultat skall kunna tillgodogöra sig utbildningen och undervisningen vid allmänna kursen på militärhögskolan. Härtill kommer att eleverna vid allmänna kursen måste ha goda kunskaper i historia och samhällskunskap för att kunna tillgodogöra sig undervisningen i strategi vid kursen. Den undervisning i sistnämnda två ämnen som utredningen föreslagit ingå i kompaniofficersutbildningen (jfr kap. 9, punkt 9.9.3) för markfacken bör emellertid leda fram till en kunskapsnivå som endast är något lägre än den som uppnås av elev som gått genom årskurs 3 av fyra-årig teknisk linje vid gymnasieskolan. Utredningen utgår från att skillnaderna i formella kunskaper i dessa samhällsorienterande ämnen är relativt små och i huvudsak kan uppvägas av kunskaper som den enskilde inhämtar – främst vad gäller samhällskunskap – under yrkesutövningen som kompaniofficer. Utredningen räknar därför med att kompaniofficer i markfacken inte behöver någon mera omfattande komplettering av kunskaperna i samhällsorienterande ämnen för att uppnå avsedd kompetens i dessa ämnen före påbörjande av allmän kurs vid militärhögskolan. Kompaniofficer i flygförartjänst torde däremot ha ett något större behov av att komplettera sina kunskaper i dessa ämnen.

Kompletteringsbehoven i svenska och engelska uppskattar utredningen till ca 200 resp. 120 timmar. Behoven av kompletteringsutbildning i matematik och fysik är beroende av dels den enskildes förkunskaper vid anställningen som aspirant, dels ev. innehåll av dessa ämnen i den normalutbildningsgång som den enskilde följt. Normalt torde emellertid få räknas med kompletteringsbehov från ca 420[1] timmar upp till ca 1 020[2] timmar totalt i ämnena matematik och fysik. Det sammanlagda behovet av komplettering – ev. behov för att komplettera kunskaper i samhällsorienterande ämnen inte inräknat – uppgår alltså till mellan ca 740 och ca 1 340 timmar. Detta tillsammans med erforderliga timmar för fysisk träning m. m. svarar mot en till två studieterminer.

[1] Kompaniofficer med 2 Te som ursprunglig skolbakgrund och kompaniofficer i flyg- eller striltjänst som erhållit kompletterande utbildning i matematik och fysik.

[2] Kompaniofficer med ursprunglig skolbakgrund från någon av de två-åriga linjer i gymnasieskolan som har huvudsakligen praktisk yrkesinriktning. Det angivna antalet timmar förutsätter vidare att utbildning i matematik och fysik inte ingår i normalutbildningsgången för denne kompaniofficer. I facket teknisk tjänst får kompaniofficeren med denna skolbakgrund i anslutning till fackutbildningen en avsevärd utbildning i dessa två ämnen. Härigenom uppnådd kunskapsnivå är emellertid svår att precisera.

Utredningen har närmare övervägt olika former för att bibringa den enskilde erforderlig kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen före sneddning. Den tid som stått till utredningens förfogande har inte medgett någon inträngande analys av de ekonomiska konsekvenserna av olika typer av lösningar. Utredningen har emellertid funnit att det allmänna vuxenutbildningssystemet i allmänhet inte kan göra sådana anpassningar beträffande ämnen och tidsschema att man utan väsentliga tidsförluster för yrkesofficerarna kan utnyttja detta på ett ekonomiskt fördelaktigt sätt. Utredningen anser sig därför inte generellt kunna förorda att kompletteringsutbildningen i allmänna läroämnen före sneddning bedrivs inom vuxenutbildningen på elevens förläggningsort.

En lösning som innebär att utbildningen genomförs vid de olika förbanden med anlitande av timlärare ter sig olämplig eftersom kostnaderna för utbildning av ett fåtal elever – genomsnittligt får räknas med en till två elever per förband – blir höga. Härtill kommer bedömda svårigheter att vid vissa förband skaffa kompetenta och villiga lärare. Inte heller denna modell kan därför förordas av utredningen.

Återstående lösningar är att låta den enskilde genomföra kompletteringen genom korrespondensstudier eller andra enskilt bedrivna studier och/eller anordna kompletteringsutbildningen centralt inom antingen det allmänna skolväsendet eller försvaret. Komplettering i form av centralt anordnad kompletteringsutbildning inom en enda läroanstalt – oavsett om denna ingår i det allmänna skolväsendet eller i försvaret – medför också de fördelarna att man dels kan anordna individuellt anpassade ("skräddarsydda") kurser, dels får en enhetlig bedömning av och jämförelse mellan de enskildas kunskaper och förutsättningar för fortsatta studier. Utredningen finner det lämpligast att kompletteringsutbildningen äger rum som en kombination av dessa två lösningar. Härvid bör huvuddelen av kompletteringsutbildningen ske i form av undervisning som i möjlig utsträckning är individuellt anpassad efter sneddarnas behov av komplettering i främst svenska, engelska, matematik och fysik samt för kompaniofficerare i flygförartjänst dessutom historia och samhällslära. Härutöver bör emellertid kompaniofficer som behöver komplettera eller friska upp sina kunskaper i enstaka läroämnen ha möjlighet att genom försorg av t. ex. försvarets brevskola få erforderlig korrespondensundervisning.

Eftersom utredningen bedömer att liknande behov av kompletteringsutbildning kan föreligga även inom andra försvarsgrenar vill utredningen förorda att frågan närmare övervägs om hur centralt anordnad kompletteringsutbildning bör organiseras för att tillgodose bl. a. de behov som framdeles uppkommer med anledning av här framförda förslag rörande sneddning. För flygvapnets vidkommande bör härvid räknas med ett framtida organisatoriskt behov av att högst 15 och sannolikt färre kompaniofficerare årligen går genom kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen före övergång till regementsofficer. Utredningen bedömer vidare att ca en tredjedel av eleverna ur flygvapnet behöver undervisning under en termin och ca två tredjedelar under två terminer.

Eftersom sneddning från kompaniofficer till regementsofficer måste ses som en av tre ordinarie rekryteringsvägar (jfr punkt 13.2.1 i det

föregående) till yrkesofficersuppgifterna på B-nivå och högre nivåer måste det ankomma på chefen för flygvapnet att beordra kompaniofficer som bedöms lämplig och är villig gå genom erforderlig vidareutbildning att genomgå denna.

13.4.3 Fortsatt utbildning och kompetenstillväxt

Enligt de i föregående avsnitt avgivna förslagen blir genomgång av allmän kurs vid militärhögskolan sista ledet i vidareutbildningen av kompaniofficer till regementsofficer. Utredningen finner det därför vara logiskt att kompaniofficer som sneddar överförs till regementsofficersgruppen efter avslutad godkänd allmän kurs. Han innehar då, liksom de kamrater som följer normalutbildningsgångarna för regementsofficerare, kaptens tjänstegrad.

Av kap. 10 och 11 har framgått att utredningen räknar med att regementsofficer som följer någon av normalutbildningsgångarna bör fullgöra praktisk tjänst i befattning på K-nivån under tre–fyra år efter MHS/FAK innan han kan anses ha kompetens för uppgifter på B-nivån. Utredningen anser att kompaniofficer som sneddar i princip bör fullgöra praktisk tjänstgöring i befattning(ar) på K-nivån i samma omfattning (totalt ca 7,5 år[1]) som den externt rekryterade regementsofficeren innan han placeras i befattning på B-nivån. Kompaniofficer med mångårig erfarenhet från praktisk tjänstgöring bör emellertid enligt utredningens mening rimligen få tillgodoräkna sig viss del av denna. Härvid bör en tredjedel av praktisk tjänstgöring på P-nivån, dock högst ett år, få tillgodoräknas som praktisk tjänstgöring före MHS/FAK. Vidare bör gälla att den som sneddar alltid bör fullgöra praktisk tjänstgöring under minst ett år efter MHS/FAK innan B-nivån kan anses vara uppnådd.

Den kompaniofficer som efter genomgång av MHS/FAK överförs till regementsofficer bör alltså som ett led i en konsekvent kompetenstillväxt fullgöra praktisk tjänst under något – några år i befattning på K-nivån innan han placeras i befattning på B-nivån. Det bör härvid inte vara någon svårighet att placera sneddare från yrkesfacket striltjänst i lämplig kompetensuppbyggande befattning i fredsorganisationen eftersom detta redan i dagsläget måste ske med regementsofficerarna i striltjänst. Det samma gäller även för de undantagsfall (jfr punkt 13.4.1) då relativt ung kompaniofficer i flygförartjänst sneddar till regementsofficer. Viss svårighet kan däremot föreligga att placera sneddare från övriga yrkesfack i befattningar i fredsorganisationen så att de får en naturlig och lämplig förberedelse för senare uppgifter på B-nivån. Detta hänger närmast samman med att flertalet befattningar på K-nivån är strängt fackbundna och att befattningar som kan besättas med personal oavsett facktillhörighet i allmänhet återfinns först på B-nivå och högre nivåer. Utredningen utgår emellertid från att chefen för flygvapnet bör ha möjlighet att inom ramen för totalt antal tjänster och uppgifter för yrkesofficerare vid flygvapnet – inkl. av utredningen i kap. 8 behandlat behov av tjänster

[1] Enligt det följande kan av dessa 7,5 år högst ett år utgöras av tid som tillgodoräknas från P-nivån.

som reserv för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m. och tjänster för elever (kommendering) m. m. – placera yrkesofficer som sneddat på sådant sätt inom organisationen att hans kompetenstillväxt blir följdriktig. Härvid kan i vissa fall komma i fråga att låta sneddare övergångsvis bestrida fredsbefattning för vilken han har erforderlig skolmässig utbildning men saknar egentligen önskad praktisk erfarenhet. I något fall kan ev. också komma i fråga att pröva möjligheterna att sänka befälsnivån för viss fredsbefattning.

13.4.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis föreslår utredningen att kompaniofficeren i normalfallet bör ha tjänstgjort i befattning på K-nivån och därvid gett erforderliga prov på sina förutsättningar och sin lämplighet för vidareutbildning och övergång till regementsofficer.

Kompaniofficeren bör före övergång till regementsofficer gå genom följande vidareutbildning

- kompletteringsutbildning (i främst svenska, engelska, matematik och fysik samt i vissa fall historia och samhällslära) om en eller två terminer vid en central läroanstalt inom antingen det allmänna undervisningsväsendet eller inom försvaret,
- förberedande kurs om tre–fyra veckor i taktik m. m. samt
- allmän kurs vid militärhögskolan.

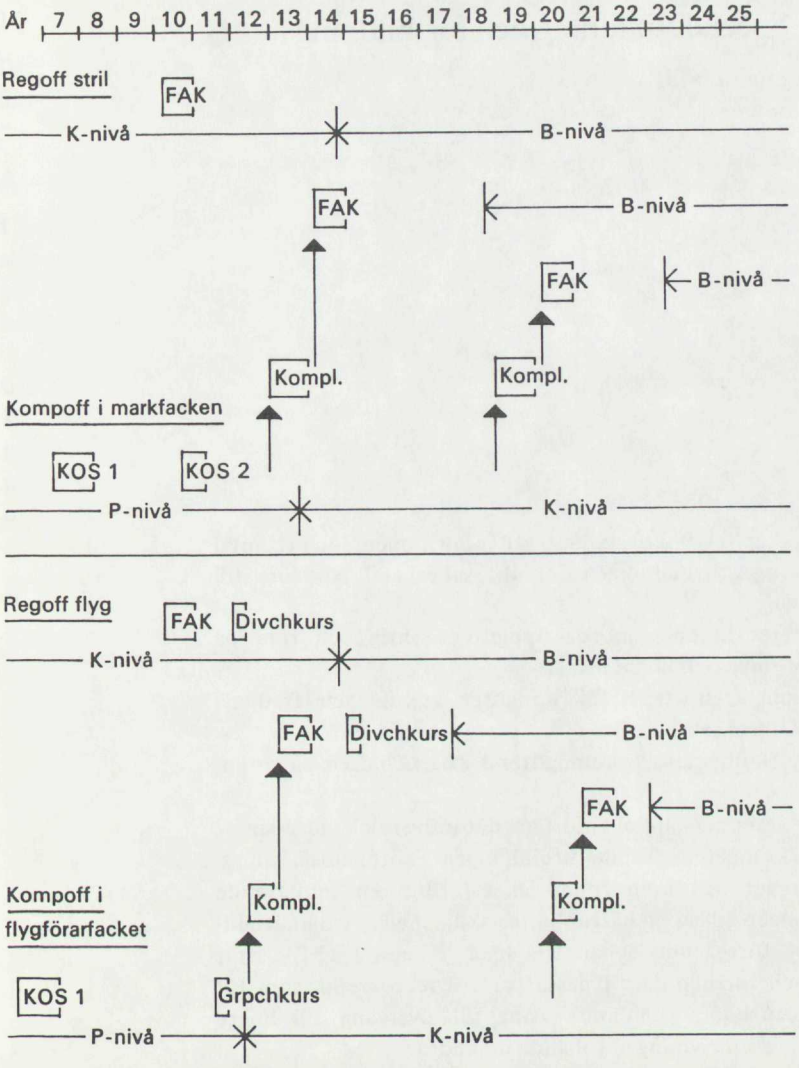
Kompaniofficer som sneddar bör efter avslutad godkänd allmän kurs vid militärhögskolan överföras till regementsofficersgruppen.

Utredningen redovisar i bild 13.2 några exempel på utbildningsgång då kompaniofficer sneddar till regementsofficer och som jämförelse härmed senare delen av de två normalutbildningsgångarna för regementsofficerare.

13.5 *Övergång i vissa undantagsfall*

Som framgått av det föregående (punkt 13.2.2) anser sig utredningen inte kunna ange någon generell övre åldersgräns för sneddning. I stället bör från fall till fall bedömas om en äldre yrkesofficer med särskilt framstående förmåga och duglighet bör erbjudas möjlighet snedda. Utredningen vill här understryka att den som sneddar till annan yrkesofficersgrupp principiellt skall uppfylla de generella kvalitetskrav som ställs på all personal inom denna samt vara allsidigt användbar i flera befattningar inom denna i såväl krigs- som fredsorganisationerna. I de fall då man bedömer att dessa villkor inte uppfylls eller en vidareutbildning i den omfattning som föreslagits i det föregående för plutonsofficer (avsnitt 13.3) eller kompaniofficer (avsnitt 13.4) inte är aktuell bör i stället prövas om inte organisationen kan dra nytta av vederbörandes förmåga och duglighet i mera kvalificerad befattning inom vederbörandes kompetensgrupp än den han under bedömningstiden innehar. Härvid måste bl. a. möjligheterna till urvalsbefordran inom vederbörandes kompetensgrupp och i vissa fall förutsättningarna för framställning om personlig tjänst för aktuell befattningshavare närmare övervägas.

Bild 13.2 Exempel på sneddning från kompani- till regementsofficer[1]



[1] Kompaniofficer som sneddar överförs till regementsofficersgruppen efter avslutad godkänd allmän kurs vid militärhögskolan (MHS/FAK).

Utredningen vill emellertid inte utesluta möjligheten att en kompaniofficer eller plutonsofficer efter t. ex. en rollväxling i 40–45-årsåldern efter hand visar sig besitta en allmän kvalitet och för en särskild typ av verksamhet eller uppgifter sådan framstående fallenhet och praktisk kompetens att han inom denna verksamhet är väl jämförlig med de regementsofficerare resp. kompaniofficerare som är verksamma inom ifrågavarande arbetsområde. I ett sådant fall bör man enligt utredningens mening kunna överväga möjligheterna att föra över vederbörande till regements- eller kompaniofficersgruppen vid sidan av gängse normer och principer. Utredningen vill emellertid framhålla att en befordran av denna typ måste ses som ett undantagsfall.

14 Specialutbildning och fortbildning

14.1 *Allmänt*

Utredningen har i kapitel 9 konstaterat att inom ramen för ett antal normalutbildningsgångar utbildningen för allt yrkesbefäl bör föra till följande primära mål

- regementsofficerare: kompetens för uppgifter i krig och fred på bataljonschefs (B-)nivå och högre nivåer
- kompaniofficerare: kompetens för uppgifter i krig och fred på kompanichefs (K-)nivå samt
- plutonsofficerare: kompetens för uppgifter i krig och fred på troppchefs (T-)nivå.

Utredningen har i samma kapitel anfört att det utöver och vid sidan av den obligatoriska kompetensgivande utbildningen (normalutbildningsgångarna) förekommer och även framdeles erfordras en omfattande utbildning. Utredningen angav sig härvid kunna skilja mellan vidareutbildning – som i det föregående behandlats bl. a. i kapitel 13 – samt specialutbildning och fortbildning. I dessa två senare begrepp, som till skillnad från vidareutbildningen inte syftar till övergång till högre kompetensgrupp, lägger utredningen följande innebörd:

Specialutbildning – materielutbildning och befattningsutbildning utöver den som bedrivs inom ramen för normalutbildningsgångarna. I begreppet inbegrips också den utbildning som kan erfordras för befälsuppgifter som kan hänföras till yrkesfack som inte grundrekryteras och av denna anledning inte närmare behandlats i det föregående som t. ex. befälsuppgifter inom expeditionstjänst, allmän stabs- och förvaltningstjänst, kassa-, intendentur- och fortifikationstjänst.

Fortbildning – utbildning för att vidmakthålla personalens yrkeskunnande med hänsyn till taktisk, teknisk, administrativ m. m. utveckling.

Frågor om specialutbildning och fortbildning behandlas närmare i det följande.

14.2 *Specialutbildning*

14.2.1 Nuvarande specialutbildning

Den specialutbildning som inte ingår i gällande utbildningsgångar kan indelas i huvudgrupperna materielutbildning och befattningsutbildning.

A. Materielutbildning

I nuvarande utbildningsgångar ingår materielutbildning dels i de skolmässiga skedena, dels som särskilda kurser under den praktiska tjänsten för att personalen skall kunna besätta olika befattningar inom freds- och krigsorganisationerna.

Härutöver får personal vid förband som tillförs ny typ av materiel utbildning på denna i sådan omfattning att freds- och krigsuppgifterna kan bestridas. För personal som flyttas från förband med en typ av materiel till förband med annan typ av materiel anordnas liknande materielutbildning. Utbildningen är principiellt oberoende av befälsnivå och yrkesfack och kan komma i fråga under hela anställningstiden.

B. Befattningsutbildning

Den i utbildningsgångarna inlagda utbildningen leder fram till kompetens för krigs- och fredsplacering i vissa typbefattningar inom nivå och yrkesfack. För att personalen skall kunna besätta även andra befattningar än typbefattningar inom eget fack och dessutom kunna vidmakthålla och fördjupa tidigare inhämtade kunskaper anordnas i dag kompletterande befattningsutbildning. Denna bedrivs dels vid centralt anordnade kurser, dels i förbandens regi – antingen i anslutning till den dagliga tjänsten eller som särskild utbildning. Specialutbildning av detta slag omfattar ett stort antal kurser (enligt gällande kurskatalog ca 225 olika kurser för här aktuell personal). Utbildningen berör personal inom alla befälsnivåer och yrkesfack.

Som exempel på sådan specialutbildning i nuläget kan nämnas:

Flygtjänst – divisionschefskurs, utbildning av flygförare till flyglärare, simulatorinstruktör, helikopter- och transportflygförare, omskolning till nytt flygslag.

Striltjänst – radarjaktledarkurs, stridsledningskurser för befattningshavare inom olika stridsledningssystem, motmedels- och teleskyddsutbildning.

Sambandstjänst – sambandsplutonchefskurs samt sambands-, signalskydds- och fjärrskriftskurser.

Teknisk tjänst – stationskompanichefs-, klargöringsplutonchefskurs.

Icke fackbunden tjänst – kurser för specialuppgifter vid sidan av huvuduppgiften såsom upplysnings- och pressofficerskurser, personalvårds- och rättsvårdskurser, utbildning i underrättelsetjänst och försvarskunskap. Viss utbildning av denna typ är gemensam för krigsmakten.

Angiven befattningsutbildning kan föranledas av behov inom såväl krigsorganisationen som fredsorganisationen. Kurstiderna varierar från enstaka dagar till månader. Flertalet kurser är dock relativt korta. Likaså

varierar behovet av återkommande repetitionskurs. För vissa befattningar eller arbetsuppgifter är genomgången grundkurs tillfyllest medan däremot andra befattningar eller arbetsuppgifter kräver vidmakthållande utbildning i form av återkommande repetitionskurser. Utbildningen ges endast till den som avses placeras i aktuell befattning eller få viss arbetsuppgift. I vissa fall erfordras kurser varje år, i andra fall med längre mellanrum utan regelbundenhet.

I det föregående berörd befattningsutbildning syftar främst till att ge yrkesofficeren erforderliga kunskaper för befattningar inom det verksamhetsområde som han grundutbildats för.

I vissa fall är det nödvändigt att placera om personal från ett verksamhetsområde till ett annat (rollväxling). Anledningen härtill är dels att personalen bör omplaceras av åldersskäl, dels att det i vissa fall föreligger ett behov att rekrytera yrkesofficerare till befattningar som de inte grundutbildats för. Ett exempel härpå är att regementsofficerare av åldersskäl förs över från flygtjänst till bl. a. bas- och sambandstjänst vid 30 till 40 års ålder. Ett annat exempel är regements- och kompaniofficerares övergång till befattningar inom intendentur- och fortifikationskårerna. Exempel på verksamhetsområden som personal inom de olika kategorierna av yrkesofficerare går över till vid rollväxling framgår av tabell 14.1.

Tabell 14.1 Exempel på nya verksamhetsområden efter rollväxling

Kategori	Verksamhetsområde
Regementsofficer	Sambands-, bas- och striltjänst[1], intendentur- och fortifikationstjänst
Kompaniofficer	Förvaltningstjänst (intendentur-, kassa-, fortifikationstjänst). Expeditionstjänst, underrättelsetjänst[1]
Plutonsofficer	Flottiljpolistjänst[2]. Expeditions- och transporttjänst
Mästare	Flygmaterieltjänst (förrådsförvaltare)
Flygtekniker	Fältarbets-, expeditions- och transporttjänst

[1] Striltjänst och underrättelsetjänst gäller endast flygande personal.
[2] Gäller endast trupputbildare.

Före övergång till ny uppgift enligt tabell 14.1 går vederbörande genom utbildning vid särskilda kurser. Särskild utbildning ges i nuläget dock inte i expeditionstjänst eftersom den utbildning som erhållits vid den obligatoriska utbildningen samt under den praktiska tjänstgöringen anses vara tillfyllest för den nya uppgiften. Utbildningen omfattar i huvudsak fackutbildning och erforderlig taktisk utbildning för den nya befattningen. Kurstiderna varierar från någon vecka till ca ett år. Kompaniofficerskursen i kassatjänst omfattar t. ex. ca ett halvt års teoretisk utbildning och ca ett halvt års praktisk tillämpningsutbildning. Likaså varierar behovet av återkommande repetitionskurser.

Rollväxling av här angivet slag sker normalt endast en gång under en befattningshavares anställningstid. I undantagsfall kan dock vissa befattningshavare behöva byta verksamhetsområde flera gånger. Frekvensen av rollväxling och därmed sammanhängande utbildning styrs av krigs- och fredsorganisationens behov.

14.2.2 Utredningens överväganden och förslag

A. Materielutbildning

Vid omfattande materielbyte, t. ex. byte av flygplantyp, är det i vissa fall lämpligt att anordna materielutbildning och befattningsutbildning var för sig. I andra fall kan det visa sig praktiskt lämpligt att integrera en del av befattningsutbildningen med materielutbildningen. Härav följer att det inte alltid är möjligt att dra en bestämd gräns mellan materielutbildning och befattningsutbildning.

Materielförnyelsen styr till stor del frekvensen och omfattningen av materielutbildningen. Planläggningen av materielutbildningen bör därför i första hand grundas på gällande materielanskaffningsplaner. Utredningen har inte närmare undersökt det framtida behovet av materielutbildning, men bedömer att omfattningen totalt sett sannolikt inte behöver ökas ut.

Utredningen anser att materielutbildningen framdeles bör bedrivas i princip på nuvarande sätt. Det bör vidare även framdeles ankomma på chefen för flygvapnet att anordna den materielutbildning som erfordras med hänsyn till uppstående behov och utveckling.

B. Befattningsutbildning

Utredningen bedömer att det totala behovet av befattningsutbildning inom flygvapnet kommer att förbli i stort sett oförändrat. Bl. a. de av utredningen föreslagna förändringarna av dels den obligatoriska kompetensgivande utbildningen (normalutbildningsgångarna), dels indelningen i fack m. m. innebär dock att nuvarande uppdelning av befattningsutbildningen på grundutbildning och specialutbildning kommer att förändras. Sålunda har viss befattningsutbildning som i dag hänförs till specialutbildning helt eller delvis inarbetats i normalutbildningsgångarna. Exempel härpå är divisionschefskursen och radarjaktledarutbildningen, resp. bastjänstkurser för teknisk personal. Annan befattningsutbildning, t. ex. den för plutonsofficerare som övergår till flottiljpolistjänst, kan i framtiden helt utgå. Genom den breddade utbildning med bl. a. ökade fjärrförberedelser som utredningen föreslagit vad gäller den obligatoriska kompetensgivande utbildningen kan vidare omfånget av vissa ämnen i kurserna i specialutbildningen minska något. Å andra sidan har utbildningen i ämnet expeditionstjänst i de föreslagna normalutbildningsgångarna avsevärt skurits ned. Detta medför att en särskild kurs i expeditionstjänst framdeles behöver anordnas för personal som går över till detta verksamhetsområde.

Utredningen anser i princip att den enskilde före byte av befattning måste ges erforderlig befattningsutbildning – i första hand fackutbildning och taktisk utbildning – för sin nya uppgift. Omfattningen av utbildningen bestäms av vederbörandes förkunskaper i förhållande till den nya uppgiftens krav. Utredningen har inte detaljstuderat vad kurser[1] för detta ändamål bör innehålla. Utredningen vill emellertid i detta sammanhang

[1] Vissa av här åsyftade kurser i förvaltningstjänst överses f. n. av personalkategoriutredningen.

närmare beröra den specialutbildning som regementsofficeren i flygtjänst erhåller vid övergång till uppgift i bastjänst. Nuvarande kurser omfattar ca tre veckor. Utredningen anser att övergången till bastjänstuppgifter ställer stora krav på utbildning. Bastjänstuppgifterna förutsätter nämligen ingående kunskaper om bl. a. bastjänstens organisation och verksamheten inom de skilda tjänstegrenarna, basbataljonens och basbataljonschefens uppgifter, mobiliserings- och krigsplanläggning, basuppgifter i krig och fred, planläggning och genomförande av krigsförbandsövningar, den allmänna bastjänstutbildningen och den allmänmilitära utbildningen i fred. Utbildningens omfång bör därför – trots den utökning av fjärrförberedelser som utredningen föreslagit vad gäller den obligatoriska kompetensgivande utbildningen – utökas avsevärt. Utredningen bedömer att utbildningstiden bör ökas ut till ca tre månader.

Utredningen anser att det bör ankomma på chefen för flygvapnet att – med beaktande av de förändringar som kan föranledas av utredningens förslag – närmare bedöma vilken befattningsutbildning som erfordras för att personalen inom sin befälsnivå skall kunna byta befattning eller arbetsuppgifter såväl inom som utom eget fack.

Såsom utredningen tidigare anfört i kapitel 8 föreligger i krigsorganisationen ett stort behov av yrkesofficerare. Utredningen har mot denna bakgrund studerat möjligheterna att ge denna personal, som utredningen alltså bedömer behöva vara anställd i fred, lämpliga arbetsuppgifter inom ramen för fredsorganisationen. Härvid har utredningen konstaterat en obalans mellan freds- och krigsorganisationerna främst inom yrkesfacken striltjänst, teknisk tjänst samt motor- och räddningstjänst. För att i krig få ökad tillgång på personal på aktiv stat inom dessa yrkesfack har utredningen därför bl. a. föreslagit att vissa befattningshavare i fred utöver sin huvuduppgift växelvis fullgör uppgifter i vakt-, expeditions- och sjukvårdstjänst. Utredningen har härvid räknat med att personalen systematiskt växlar mellan sin huvuduppgift i aktuellt yrkesfack och övriga uppgifter. Eftersom huvuduppgiften alltjämt kvarstår kan denna växling mellan arbetsuppgifter inte betecknas som rollväxling i egentlig mening. Föreslagen växling mellan huvuduppgiften i aktuellt yrkesfack och annan uppgift ställer emellertid vissa krav på utbildning för den senare uppgiften. Utredningen har nämligen inte ansett det vara lämpligt eller nödvändigt att i normalutbildningsgångarna för aktuella yrkesfack lägga in utbildning för de arbetsuppgifter i vakt-, expeditions- eller sjukvårdstjänst som föreslås bestridas enligt här beskriven modell. Den växling mellan arbetsuppgifter som är aktuell redovisas närmare i tabell 14.2.

14.3 *Fortbildning*

14.3.1 Nuvarande fortbildning

I nuvarande utbildningsgångar är den obligatoriska utbildningen som regel genomgången för regements- och kompaniofficerare före 30 års ålder och för plutonsofficerare före 25 års ålder. Därefter – då ännu huvuddelen av personalens tjänstgöringstid återstår – förekommer f. n.

Tabell 14.2 Översikt över föreslagen växling mellan huvuduppgifter inom yrkesfack och annan uppgift

Befälsgrupp	Yrkesfack	Föreslås växelvis tjänstgöra i	Bedömt årligt elevbehov (ca)
Kompaniofficerare	Striltjänst	Expeditionstjänst	60–80
	Sambandstjänst	Expeditionstjänst	
Plutonsofficerare	Striltjänst	Vakttjänst	
	Teknisk tjänst	Vakttjänst	
		Expeditionstjänst	
	Motor- och räddningstjänst	Sjukvårdstjänst	

inte någon obligatorisk, skolmässig utbildning. Såsom utredningen tidigare anfört erhåller vissa regementsofficerare vidareutbildning vid militärhögskolans högre kurs och vid försvarshögskolan. Vidare förekommer som framgått av avsnitt 14.2.1 en omfattande specialutbildning.

Nuvarande utbildningsgångar har närmare behandlats i kapitel 4. Som framgår därav bedrivs den skolmässiga utbildningen vid särskilda, centralt anordnade kurser vid olika utbildningsanstalter medan den praktiska tjänstgöringen – i den mån sådan ingår i utbildningsgången – genomförs i huvudsak vid förband. Specialutbildningen bedrivs vid utbildningsanstalter och vid förband.

Sedan personalen gått genom den obligatoriska utbildningen och, i förekommande fall, specialutbildning bibringas den fortbildning för att dels vidmakthålla, dels anpassa de inhämtade kunskaperna till pågående utveckling.

Återkommande fortbildning förekommer i nuläget i form av

- utbildning i anslutning till den dagliga tjänsten
- särskild utbildning i förbandens regi
- centralt anordnade repetitionskurser.

Utbildning för krigsuppgifter i anslutning till den dagliga tjänsten möjliggörs i många fall genom den överensstämmelse som inom åtskilliga områden råder mellan flygvapnets freds- och krigsorganisation. En del av personalen har således sin ordinarie fredsuppgift förlagd till verksamhetsfält som stämmer överens med eller knyter an till vederbörandes krigsbefattning. Mest utmärkande härför är flygförarnas tjänstgöring under fortsatt flygslagsutbildning (FFSU) vid divisionerna där kontinuerlig utbildning pågår för aktuell krigsbefattning. Sådan utbildning pågår också i relativt stor utsträckning under övrig personals fredstjänstgöring, t. ex. för den tekniska personalen inom basorganisationen, för strilpersonalen inom strilorganisationen och för sambandspersonalen inom bas- och sambandsorganisationen.

Personal som fredstjänstgör utanför avsedd krigsbefattning tillförsäkras motsvarande fortbildning genom att delta i olika övningar.

Särskild utbildning i förbandens regi skall, jämlikt chefens för flygvapnet bestämmelser och anvisningar, genomföras för all befälspersonal i form av allmän befälsutbildning. Exempel på sådan årligen återkommande utbildning är tillämpad markförsvarsutbildning under ca 50 timmar, utbildning i och kontroll av kunskaper om ordnings-,

säkerhets- och skyddsföreskrifter, utbildning rörande försvarsupplysning och försvarskunskap samt viss ledar- och lärarutbildning. Sammanlagd tid för här angiven utbildning kan uppskattningsvis bedömas uppgå till ca 80–100 timmar per år. Härutöver finns möjligheter för personalen att delta i utbildning i allmänna läroämnen såsom språkutbildning, matematik, psykologi och pedagogik under en årlig fyra-månadersperiod med en–två timmars undervisning per vecka.

Huvuddelen av personalen bibringas dessutom särskild utbildning i förbandens regi för att vidmakthålla och utveckla de kunskaper som inhämtats vid specialutbildning. Sålunda skall all operativ strilpersonal enligt BUF: Strilutbildning (Bestämmelser för strilutbildning) årligen genomföra ett bestämt antal stridsledningsspel i egen befattning. Även personalen inom basorganisationen skall enligt BUF: Bastjänst (Bestämmelser för bastjänstutbildning) genomföra ett bestämt antal övningar per år i egen krigsbefattning.

I nuläget anordnas repetitionskurser centralt för att vidmakthålla och utveckla dels de allmänna kunskaper som inhämtats i samband med grundutbildning och praktisk tjänst, dels de speciella kunskaper som inhämtats i samband med specialutbildning och praktisk tjänst.

Kurser av förstnämnt slag anordnas i nuläget endast i undantagsfall. De anordnas för regementsofficerare som sedan relativt lång tid tjänstgör i regionala staber och vid förband och som under de senare åren inte gått genom högskoleutbildning eller tjänstgjort vid central stab. Undervisningen omfattar härvid ett koncentrat av viktigare organisations-, utbildnings-, utrustnings- och taktikfrågor.

Motsvarande kurser som rör specialutbildning anordnas däremot i relativt stor omfattning. Sålunda genomgår all strilpersonal, delar av personalen i bastjänst och personal i vissa andra befattningar repetitionskurser. Som exempel kan anges att huvuddelen av strilpersonalen går genom repetitionskurs vartannat år. Kurserna anordnas befattningsvis och omfattar i huvudsak endast för aktuell befattning direkt erforderlig utbildning. Vad gäller personal i bastjänst går vissa befattningshavare genom motsvarande utbildning vart femte år medan slutligen vissa andra befattningshavare går genom repetitionsutbildning med varierande tidsmellanrum.

14.3.2 Utredningens överväganden och förslag

A. Principiella synpunkter

Utredningen anser att personalen efter det att utbildningen inom ramen för normalutbildningsgångarna är genomförd måste ges någon form av fortsatt utbildning i syfte att

- vidmakthålla inhämtade kunskaper samt
- anpassa inhämtade kunskaper till pågående utveckling inom och utom krigsmakten.

Utredningen anser att behovet av fortbildning, mot bakgrund av ett ökande krav på produktivitet och sett mot samhällets allmänt större bredd på utbildningen samt den genom de höjda pensionsåldrarna

förlängda produktiva tiden från den obligatoriska kompetensgivande utbildningens slut till pensionsåldern, framdeles blir alltmer framträdande.

Behov av fortbildning föreligger för att vidmakthålla och utveckla inhämtade kunskaper såväl från den obligatoriska kompetensgivande utbildningen som från genomgången specialutbildning.

B. Fortbildning vid förband

Som framgått av det föregående (punkt 14.3.1) skall fortbildning genomföras dels vid förbanden, dels vid centralt anordnade kurser. Utredningen har under hand erfarit att anbefalld fortbildning vid förbanden som regel inte kunnat genomföras i avsedd omfattning. Detta gäller främst den särskilda utbildningen som skall genomföras i förbandens regi. Orsaken härtill har bl. a. angetts vara bristande tid med hänsyn till kravet på flygtidsproduktion samt brist på kvalificerade lärare.

Utredningen anser principiellt att en decentraliserad fortbildning bör ingå som en logisk del av den dagliga verksamheten vid förbanden. Utredningen finner vidare att det är av stor vikt att chefer och arbetsledare har ansvar för att de anställda i olika positioner kontinuerligt vidmakthåller och utvecklar sina kunskaper.

Utredningen bedömer att förbättrade möjligheter för att genomföra nu planlagd fortbildning vid förbanden framdeles kan komma att föreligga genom bl. a. den förbättrade ledar- och lärarutbildning som föreslagits ingå i den obligatoriska kompetensgivande utbildningen samt genom att utnyttja centralt iordningställda lektionspaket i form av interna TV-program, bildband och kursavsnitt uppgjorda av försvarets brevskola. Utredningen har dock inte underlag för att bedöma om här angivna faktorer är tillräckliga.

Utredningen finner att fortbildning vid förbanden även fortsättningsvis bör genomföras enligt nu gällande principiella riktlinjer. Utredningen bedömer emellertid att det inte är möjligt att vid helt decentraliserad fortbildning täcka behovet av kompetenta lärare främst för kvalificerad befattningsutbildning, ledar- och lärarutbildning samt viss övrig militär utbildning rörande organisation, utvecklingstendenser, taktik och personaladministrativa frågor. För viss del av denna utbildning erfordras dessutom specialutrustade lokaler och anläggningar. Utredningen anser dessutom att centralt hållna kurser är ett lämpligt medel med vilket chefen för flygvapnet kan påverka och styra utvecklingen på olika områden. Utredningen finner därför att fortbildningen vid förband – liksom i dagsläget – bör kompletteras med centralt anordnade kurser.

C. Fortbildning vid centrala kurser

Fortbildning vid centrala kurser bör syfta till att vidmakthålla och utveckla inhämtade kunskaper såväl från den obligatoriska kompetensgivande utbildningen som från specialutbildningen.

För alla yrkesofficerare bör anordnas allmänna fortbildningskurser med syfte att vidmakthålla och utveckla vissa tidigare inhämtade

kunskaper. Kurserna bör begränsas till att främst omfatta ledar- och lärarutbildning, utvecklingstendenser i fråga om organisation, taktik och teknik samt personaladministrativa frågor. Det kan också vara nödvändigt att lägga in viss fackutbildning, om inte denna kan genomföras vid förband eller vid särskilda centrala fortbildningskurser (behandlas i det följande).

Frekvensen av återkommande fortbildning med hänsyn till behovet av repetition för att upprätthålla vunnen standard bedöms böra ligga mellan fem och tio år. Behovet av utbildning för anpassning till utvecklingen avgörs av takten i denna. Vid förväntad utveckling under 1970- och 80-talen torde det räcka med återkommande utbildning vart femte till tionde år. Går utvecklingen inom visst område snabbare kan det dock bli nödvändigt att periodvis genomföra fortbildning med kortare mellanrum.

Omfattningen av kurserna är beroende av flera faktorer såsom utvecklingen inom aktuella områden, bredden på personalens grundkunskaper och om viss fackutbildning behöver ingå i utbildningen. Utredningen finner rimligt att som genomsnittsvärde räkna med ca en och en halv vecka.

Vad gäller utformningen av kurserna anser utredningen att det kan vara fördelaktigt om utbildningen genomförs gemensamt för de olika yrkesofficersgrupperna och yrkesfacken. Speciellt värdefullt synes vara att deltagarna härigenom kan belysa främst ledar- och läraruppgifterna samt olika personalbehandlingsfrågor från olika erfarenhetsbakgrund. Det kan emellertid vara nödvändigt att viss del av utbildningen bedrivs uppdelad på de olika officersgrupperna med hänsyn till personalens olika kompetens- och kunskapsnivåer. Om fackutbildning skall ingå i kurserna måste denna del av utbildningen slutligen genomföras fackvis.

Utredningen anser sig inte nu böra ta ställning till hur kurserna bör utformas utan anser att man bör pröva sig fram och allt efter det att erfarenheter vinns efter hand utforma utbildningen i sina praktiska enskildheter.

Fortbildningen bör i princip genomgås av alla yrkesofficerare. Undantag bör dock kunna göras för personal i ledande befattningar – personal i central och regional stab, förbandschefer m. fl. – där ordinarie arbetsuppgifter medger en bred inblick i hela flygvapnets verksamhetsområde samt för personal som nyligen gått genom eller som beräknas inom kort komma att gå genom omfattande utbildning i samband med rollväxling.

Vid ett beräknat mellanrum om ca 7,5 år mellan kurserna kommer det årliga antalet elever att överslagsmässigt uppgå till ca 375 med en ungefärlig fördelning av 60 regements-, 115 kompani- och 200 plutonsofficerare.

Utredningen föreslår att centrala allmänna fortbildningskurser genomförs på försök enligt de av utredningen här angivna principerna samt att utbildningen efter hand anpassas efter vunna erfarenheter. Erforderlig detaljplanering av kursinnehåll, omfattning, uppläggning m. m. bör utföras av chefen för flygvapnet.

Utöver de ovan föreslagna fortbildningskurserna erfordras för vissa befattningshavare även framgent särskilda centrala fortbildningskurser för att vidmakthålla och utveckla kunskaper som inhämtats dels inom ramen

för utbildningsgångarna vad rör allmänmilitär utbildning och fackutbildning, dels vid specialutbildningen beträffande befattningsutbildning.

Utredningen anser att kurserna bör anordnas i princip enligt gällande utbildningsbestämmelser för nuvarande repetitionskurser för t. ex. stril- och baspersonal.

Utredningen har tidigare anfört att den breddade utbildning som utredningen föreslagit för den obligatoriska kompetensgivande utbildningen torde medföra ett något minskat behov av grundläggande specialutbildning. Denna breddade utbildning innebär däremot inte något minskat behov av repetitionskurser. Genom den allmänna fortbildning som utredningen föreslagit i det föregående kan det visserligen vara möjligt att något minska kursernas omfattning. Utredningen har emellertid i punkt 14.3.2.A pekat på faktorer som talar för att behovet av fortbildning framdeles blir alltmer framträdande. Utredningen bedömer därför att det totala behovet av särskild fortbildning kommer att kvarstå i huvudsak oförändrat.

Utredningen anser att det bör ankomma på chefen för flygvapnet att – med beaktande av utredningens förslag – detaljplanera den särskilda fortbildning som bedöms erforderlig för de olika befattningarna och arbetsuppgifterna. Härvid bör – sedan erfarenheter vunnits från de allmänna fortbildningskurserna – även beaktas möjligheten att bedriva såväl allmän som särskild fortbildning vid samma kurs.

15 Vissa anställningsfrågor

15.1 *Allmänt*

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående (kapitel 8) påvisat att den nuvarande kategorin korttidsanställda fältflygare bör ersättas med en ny kategori, kompaniofficerare i flygtjänst, samt i kapitel 10 bl. a. redovisat förslag till utbildningsgång för en sådan ny kompaniofficerskategori.

Utredningen har vidare av skäl som anförts i kapitel 5 funnit det motiverat att föreslå dels att flygvapnets stam- och reservbefäl rekryteras inom ramen för värnplikten, dels att grundutbildningen av i första hand stambefäl och i andra hand reservbefäl samordnas med värnpliktsutbildningen.

I det följande redovisar utredningen sina överväganden och förslag i vissa anställningsfrågor som hänger samman med införandet av en ny kompaniofficerskategori. Vidare behandlas vissa konsekvenser av utredningens förslag om värnpliktsrekrytering.

15.2 *Kompaniofficerare i flygtjänst*

Innan utredningen i detta avsnitt närmare redogör för sina överväganden och förslag i vissa anställningsfrågor för kompaniofficerare i flygtjänst finner utredningen det nödvändigt att redovisa vissa utgångspunkter.

Inledningsvis redogörs kortfattat för anställningsförhållanden i nuvarande korttidsanställningssystem. Därefter sammanfattar utredningen vad som anförts rörande anställningsfrågor i vissa reformförslag. Vidare redogörs för innebörden av Kungl. Maj:ts beslut om erbjudande av långtidsanställning för vissa fältflygare.

15.2.1 Nuvarande system med korttidsanställning

Anställning som fältflygare kan tidigast erhållas det år sökanden fyller 17 år och senast det år han fyller 23 år. Anställningen sker på kontrakt. Kontraktstiden är 6 år och 10 månader räknat från början av FörGFU.

Den som under anställningen på aktiv stat befordrats till fältflygare må efter kontraktstidens slut anställas längst intill utgången av det kalenderår då han fyller 34 år (SFS 1965: 875).

Kontraktsanställd fältflygare är anställd över stat under utbildningen vid FÖFS och intill hälften av GFU. Anställning sker genom förordnande tills vidare. Den kontraktsanställde anställs därefter på aktiv stat genom förordnande för bestämd tid (SFS 1956: 378).

Anställningstiden utom de sex första månaderna får tillgodoräknas som fullgjord värnpliktstjänstgöring (SFS 1969: 380).

Fältflygareleverna har menigs grad under utbildningen vid FÖFS samt under GFU. Fältflygare må befordras till fältflygare av 2. graden efter att med godkännande vitsord ha genomgått GFU, till fältflygare av 1. graden 15 månader efter GFU och till 1. fältflygare efter att minst två år med goda vitsord ha tjänstgjort som fältflygare av 1. graden (Kbr den 3 juni 1955).

Kontraktsanställd fältflygare som avgår efter kontraktstidens slut erhåller tjänstepremie. Sådan premie utgår dock inte om tjänstemannen anställs som regementsofficer, kompaniofficer eller trafikledare inom krigsmakten. Den utgår inte heller om han får annan anställning inom krigsmakten och därvid blir berättigad till helt flygtillägg eller viss andel av flygtillägg enligt allmänt anställningsavtal för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). Tjänstepremie utgår dock om flygtjänstgöring som är förenad med sistnämnda anställning upphör utan att tjänstemannen blir berättigad till viss andel av flygtillägg. En förutsättning för att tjänstepremier skall utgå i detta fall är att flygtjänstgöringen inte upphör på begäran av tjänstemannen eller på grund av förseelse av honom under flygning. Premien utgörs av ett antal månadslöner som är 16 vid kontraktstidens slut och vid senare avgång ökar årligen till exempelvis 44 tre år och slutligen till 48 sex år efter kontraktstidens slut (SFS 1957:545 och 1972:340).

Under senare delen av kontraktstiden äger civilanställningsutbildning rum. Av ordinarie arbetstid anslås för denna utbildning 600 timmar. Vid fortsatt anställning efter kontraktstidens slut anslås av ordinarie arbetstid för civilanställningsutbildning 400 tim/år under de två första åren av fortsatt anställning. För tid därefter får, om särskilda skäl föreligger, sådan utbildning fortgå under ordinarie arbetstid under högst 400 tim/år (äs dnr 135/69).

15.2.2 Reformförslag

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående (4.11.2) redovisat huvudpunkterna i chefens för flygvapnet och fältflygarutredningens förslag rörande fältflygare. Förslagen innebar bl. a. att de korttidsanställda fältflygarna skulle ersättas av långtidsanställda underofficerare på aktiv stat.

Utredningen redogör under denna punkt kortfattat för nyssnämnda utredningars förslag rörande fältflygares anställningsförhållanden. I anslutning härtill sammanfattar utredningen också vad 1954 års värnpliktsavlöningsutredning i sitt betänkande den 21 januari 1964 anförde rörande anställningsförmåner för den nya flygförarkategorin.

A. Chefens för flygvapnet tidigare förslag

Chefen för flygvapnet föreslog att förarna under tiden för utbildning och tjänstgöring på krigsflygplan borde anställas som fältflygare (militär anställningsform).

När krigsplacering på krigsflygplan upphört borde fältflygare, efter genomgång av befälskurs om ca sex månader, gå över till anställning som underofficer i flyg- eller marktjänst. När behovet av förarpersonal i flygtjänstbefattningar fyllts borde resterande personal föras över till och placeras i sådana markbefattningar som krävde en ej alltför omfattande omskolning.

Anställning med kontrakt eller annan form av skuldförbindelse som enligt chefen för flygvapnet hade ett starkt negativt inflytande på rekryteringen borde inte tillämpas. Flygvapenchefen framhöll att möjligheten att rekrytera och få behålla personal i princip borde grundas på fri konkurrens.

I samband med övergång till nytt system med pensionsberättigande långtidsanställning skulle civilanställningsutbildning och tjänstepremieförmåner slopas. I stället föreslog chefen för flygvapnet införande av en civilanställningsförsäkring för de fältflygare, som avskiljes under utbildningen eller på egen begäran lämnar denna då ett kvarstående i tjänst inte är i flygvapnets intresse. Förmånen skulle utgå efter behovsprövning.

B. Fältflygarutredningens betänkande

Fältflygarutredningen ansåg sig i sitt betänkande rörande fältflygares och flygnavigatörers anställningsförhållanden böra tillstyrka grunddragen i flygvapenchefens förslag. Utredningen fann emellertid att detta inte borde genomföras med mindre vissa förändringar gjordes i detsamma.

Utredningen bedömde att fältflygarna med hänsyn till ålder och utbildningsnivå torde vara speciellt begärliga från det kommersiella flygets sida mellan fjärde och sjunde anställningsåren. Vidare menade utredningen att öppen konkurrens mellan flygvapnet och det civila flyget i fråga om fältflygarna som regel torde medföra att fältflygarna gick över till civilflyget. För att erhålla garantier att fältflygarna åtminstone fullgjorde viss tids tjänstgöring sedan de blivit utbildade och krigsplaceringsbara borde fältflygarna enligt utredningens uppfattning även i den föreslagna organisationen vara anställda med kontrakt. Kontraktstiden borde omfatta sex år för dem som togs ut till den kortare utbildningen (ett år) vid FÖFS. Utredningen förordade ett bibehållande av kontraktsanställningsinstitutet intill dess att tillräckliga erfarenheter vunnits rörande systemet med långtidsanställning.

Fältflygarutredningen anslöt sig till chefens för flygvapnet förslag om slopande av de med korttidsanställningen sammanhörande civilanställningsförmånerna. Utredningen tillstyrkte även principerna att avskilda fältflygare som inte kunde omskolas inom flygvapnet bereddes ekonomiskt stöd vid övergång till annat yrke. Stödet borde tillförsäkras fältflygaren redan när han genomfört GFU och blivit godkänd som

flygförare. Därmed hade enligt utredningens mening flygvapnet iklätt sig visst arbetsgivaransvar vilket finge anses innebära moralisk skyldighet att hålla flygföraren skadelös därest han av en eller annan orsak inte kunde genomföra den efterföljande utbildningen.

De fältflygare som avgick efter den av fältflygarutredningen föreslagna kontraktstidens utgång borde enligt utredningens uppfattning komma i åtnjutande av de civilanställningsförmåner som kunde komma att föreslås för övrigt icke-ordinarie underbefäl av 1954 års värnpliktsavlöningsutredning. För fältflygarnas del borde dock tillkomma ett på anställningstidens längd och flygtilläggets storlek beräknat tillägg.

C. 1954 års värnpliktsavlöningsutrednings betänkande

Värnpliktsavlöningsutredningen grundade sina förslag rörande fältflygares och flygnavigatörers anställningsförhållanden på förutsättningen att den av chefen för flygvapnet föreslagna utbildningsgången för den nya flygförarkategorin skulle genomföras.

Utredningen ansåg liksom chefen för flygvapnet att kontraktsanställning inte borde användas för den nya fältflygarkategorin. Utredningen konstaterade nämligen att kontraktsanställningsinstitutet var på avskrivning för fast anställt underbefäl samt att erfarenheterna av det nya anställningssystemet för underbefäl torde vara övervägande goda. Det av fältflygarutredningen angivna syftet med kontraktsanställning, att förhindra en från flygvapnets synpunkt för tidig avgång, borde enligt värnpliktsavlöningsutredningen kunna uppnås med lämpligt avpassade civilanställningsförmåner.

Värnpliktsavlöningsutredningen anslöt sig till chefens för flygvapnet och fältflygarutredningens uppfattning att särskilda civilanställningsförmåner borde tillkomma sådana fältflygare som efter viss anställningstid i flygvapnets intresse borde avgå ur tjänst. Utredningen föreslog att förmånen borde byggas upp efter mönstret av den dåvarande civilanställningsförsäkringen (SFS 1947:456) och benämnas civilanställningsbidrag.

Civilanställningsbidrag borde enligt utredningen utgå efter behovsprövning och tillkomma dem som avgick efter fortsatt anställning efter genomgången GFU. Bidraget skulle emellertid icke tillkomma den som avgick av annan anledning än olämplighet för fortsatt anställning eller för tillträdande av högre anställning i statlig tjänst av icke tillfällig natur.

Om storleken av civilanställningsbidraget anförde utredningen i huvudsak följande.

> Storleken av bidraget bör avpassas så att den stiger kontinuerligt så länge vederbörande ännu är under flygutbildning och ger förhållandevis bättre utdelning sedan klarhet nåtts om att vidare befordran icke kan påräknas och att ett kvarstående i tjänst icke är i flygvapnets intresse.

15.2.3 Det provisoriska långtidsanställningssystemet

Genom beslut den 16 april 1971 har Kungl. Maj:t medgivit att då anställda fältflygare och de fältflygare som anställs fram till tidpunkten

för ställningstagande till frågan om flygvapnets befälsordning får erbjudas långtidsanställning i tjänster som inrättas för extra kompaniofficer och plutonsofficer. För tjänster varom här är fråga skall gälla en pensionsålder av 60 år.

För fältflygare som erbjuds långtidsanställning skall gälla som kvalifikationskrav att han även fortsättningsvis är användbar i innehavd befattning och att han bedöms framdeles kunna föras över till och fullgöra kompaniofficerstjänst i befattning som flyglärare, transport-, helikopter- eller målflygförare och/eller i markbefattning.

Övergång till långtidsanställning får ske i och med att fältflygare godkänts i GFSU. Vidare är fältflygare som går över till långtidsanställning skyldig att genomgå kompaniofficersutbildning senast i samband med att han slutar tjänstgöring på krigsflygplan.

Vad gäller civilanställningsförmåner skall tid utom kontraktstid varunder extra tjänst innehas inte inräknas i anställningstid vid fastställande av tjänstepremie. Den som kvarstår i tjänst efter fyllda 40 år äger inte rätt till tjänstepremie. Civilanställningsutbildning får inte erhållas under tid för anställning som extra kompaniofficer eller plutonsofficer. Fältflygare som bibehåller korttidsanställning skall ha möjlighet att förlänga kontraktet i hittillsvarande ordning.

15.2.4 Utredningens överväganden och förslag

A. Anställningsform

Utredningen har i det föregående (kap. 10) föreslagit att flygvapnets flygförarpersonal rekryteras inom ramen för värnplikten samt att utbildningsgången för flygförarpersonal inleds med en för regements- och kompaniofficerslinjerna likartad aspirantskola. Utbildningen vid aspirantskolan bör enligt utredningens mening ses som värnpliktsutbildning varunder anställnings- och förmånsförhållandena bör vara lika för samtliga elever. I enlighet med nuvarande ordning för regementsofficersaspiranter bör sålunda eleverna på såväl regementsofficers- som kompaniofficerslinjerna vara värnpliktiga.

Det synes enligt utredningen vara rimligt att elever på kompaniofficerslinjen som med godkännande vitsord gått genom aspirantskolan vinner anställning som tjänstemän. Under den fortsatta utbildningen till kompaniofficerare i flygtjänst måste eleverna kontinuerligt svara upp mot de krav som ställs för att kunna följa utbildningen. De bör därför anställas som kompaniofficersaspiranter och i lönehänseende inplaceras som extra tjänstemän med gruppchefs eller plutonsofficers tjänstegrad. Utredningen redovisar i kapitel 17 en beräkning av det ungefärliga antal tjänster för kompaniofficersaspiranter som erfordras. Utredningen förutsätter att de med anställningen som extra tjänstemän förbundna förmånerna i sedvanlig ordning blir föremål för förhandlingar.

När det gäller anställningsformerna finner utredningen anledning att något beröra frågan om kontraktsanställning. Fältflygarutredningen föreslog med anledning av hysta farhågor för rekryteringen av fältflygare till flygvapnet att förfarandet med kontraktsanställning skulle bibehållas.

Utredningen framhöll bl. a. att därigenom erhölls garantier att fältflygarna åtminstone fullgör viss tids tjänstgöring sedan de blivit utbildade och krigsplaceringsbara.

Från utbildningsekonomisk synpunkt är det enligt tjänstgöringsåldersutredningen angeläget att befattningshavare med dyrbar utbildning bibehålls i tjänst. Detta gäller inte minst flygvapnets flygförare, vilkas utbildning är särskilt kostnadskrävande. De kontraktstider om sex till sju år som hitintills tillämpats eller diskuterats för flygvapnets flygförare ter sig dock helt otillräckliga mot bakgrund av önskemålet att kunna bibehålla flygförarna i tjänst under såväl utbildnings- som krigsplaceringstiden (totalt ca 3 + 15 = 18 år). Om bindningen med kontrakt skall tillgodose det aktuella behovet att bibehålla flygförarna i tjänst borde således kontraktstiderna radikalt förlängas (ungefär tre-dubblas).

Tjänstgöringsåldersutredningen konstaterar för egen del att kontraktsanställning av den typ som här är aktuell ansetts mindre lämplig av arbetsmarknadens parter. Med tanke på den långa anställningstid som skulle vara aktuell finner utredningen att kontrakt i form av bundenhet för viss tid är särskilt olämpligt. I stället bör utnyttjas andra möjligheter att bestämma olika typer av förmåner för personalen och göra förmånsavvägningar med uttalat syfte att dessa skall verka i önskvärd riktning när det gäller rekrytering och kvarstående i tjänst. Utredningen förordar att kontraktsanställningsinstitutet fortsättningsvis inte kommer till användning.

Aspiranterna bör efter genomgången kompaniofficersskola utnämnas till kompaniofficerare vid flygvapnet varefter de ansluter till karriärgången för nyanställd kompaniofficer.

B. Civilanställningsförmåner

För uttagning av flygföraraspiranter anordnas särskild uttagningsprövning vid flygvapnets uttagningskommission (UTK). Trots alltmer förfinade uttagningsmetoder visar det sig att åtskilliga av de antagna eleverna inte kan tillgodogöra sig den krävande flygutbildningen. Dessa avskiljes fortlöpande under utbildningens gång. Gallringen är störst under den grundläggande flygutbildningen (GFU). Även under typinflygningsskedet (TIS) och den grundläggande flygslagsutbildningen (GFSU) måste dock vissa elever skiljas från utbildningen.

I de till tjänstgöringsåldersutredningen remitterade utredningarna föreslogs att särskilt civilanställningsbidrag borde tillkomma de flygförare som efter viss anställningstid utan egen förskyllan avskildes från flygutbildningen och för vilka ett kvarstannande inte låg i flygvapnets intresse. Utredningen har granskat ovannämnda förslag och funnit att utgångspunkterna som legat till grund för förslagen nu är delvis inaktuella. Detta hänger bl. a. samman med att utredningen föreslår införande av en ny kategori, kompaniofficerare i flygtjänst som avses bli rekryterad inom ramen för värnpliktssystemet.

Utredningen har vid sina överväganden rörande civilanställningsförmåner utgått från att samma anställningsvillkor i princip bör gälla för allt yrkesbefäl under utbildning. Det för flygförarpersonal speciella förhållan-

det att omfattande gallring måste göras under utbildningens gång synes enligt utredningens uppfattning inte motivera några särbestämmelser. Viss gallring måste ske även vid andra utbildningslinjer om än inte i samma utsträckning som under flygutbildningen. Utredningen anser vidare att flygförare som avskiljes skall behandlas lika oavsett om de skiljes från regements- eller kompaniofficersutbildning.

Det övervägande antalet gallringar kommer att ske under aspirantskolan. Under denna bör såsom utredningen föreslagit eleverna vara värnpliktiga. Utredningen räknar med att de som avskiljes under aspirantskolan förs över till annan utbildning med syfte att, inom ramen för värnpliktslagens stadganden om tjänstgöringsskyldighet, föra fram till krigsplaceringslämplighet.

Under flygförarnas fortsatta utbildning till kompaniofficerare i flygtjänst kan gallring av mer begränsad omfattning behöva göras. Därvid bör eftersträvas att i den mån organisatoriska behov föreligger och under förutsättning att aspiranterna är lämpade och villiga därtill bereda dem andra arbetsuppgifter inom flygvapnet. Om dessa förutsättningar inte är för handen bör avsked meddelas.

Vid avskiljande från flygtjänst efter kompaniofficersutnämning bör man enligt utredningens mening fullfölja det hitintills tillämpade förfaringssättet att söka bereda vederbörande annan lämplig sysselsättning.

Utredningen vill mot bakgrund av det här framförda inte förorda att särskilt civilanställningsbidrag tillskapas för flygförarpersonal. Sett mot såväl den arbetsmarknadsmässiga utvecklingen som de ekonomiska bidragsmöjligheterna som numera står till arbetsmarknadsmyndighetens förfogande för att underlätta förmedling och placering av arbetssökande torde det i normalfallet inte erfordras särskilda civilanställningsmedel.

Beträffande övriga civilanställningsförmåner föreslår utredningen att civilanställningsutbildning och tjänstepremie, vilka förmåner hänger samman med nuvarande korttidsanställningssystem, slopas i samband med övergång till nytt system med pensionsberättigande långtidsanställning.

C. Övergångsanordningar

Utredningen föreslår att fältflygare som anställts i korttidsanställningssystemet bibehålls i nuvarande anställningsform med oförändrade ekonomiska förmåner bl. a. i fråga om civilanställningsutbildning och tjänstepremie. Dessa skall vidare ha möjlighet att förlänga kontrakt enligt hittillsvarande ordning. De fältflygare som accepterat och framdeles kommer att acceptera långtidsanställning har anställts och bör även framdeles anställas i tjänster som inrättas för extra kompaniofficer och extra plutonsofficer. Utredningen räknar inte med att denna personal generellt kan föras över och anslutas till utbildningsgången för kompaniofficer i flygtjänst. Som utredningen i ett tidigare sammanhang framhållit erfordras det nämligen viss kompletterande utbildning för denna personal innan den kan fullgöra uppgifter avsedda för kompaniofficer. Utredningen återkommer till dessa frågor i kapitel 18. Övergångsåtgärder med anledning av ändrad utbildning.

15.3 *Övriga yrkesgrenar*

Under detta avsnitt behandlar tjänstgöringsåldersutredningen vissa konsekvenser vad avser anställningsförhållanden föranledda av utredningens förslag om en konsekvent genomförd värnpliktsrekrytering. Här utlämnas, förutom de kategorier som över huvud taget inte behandlas i föreliggande delbetänkande, kategorin kompaniofficerare i flygtjänst.

15.3.1 Nuläge

Uttagning av elever till stambefälsutbildning vid flygvapnet sker enligt principer som något avviker från dem som tillämpas vid övriga försvarsgrenar. För flertalet yrkesgrenar inom flygvapnet sker nämligen uttagning av en särskild, i flygstaben inrättad uttagningskommission (UTK). I denna sker uttagningsprövning bl. a. av sökande till regementsofficersutbildning på flyg- och strillinjerna och sökande till plutonsofficersutbildning på signal-, stril- och trupputbildarlinjerna. Grundrekrytering sker förutom till dessa linjer även till flygteknikerlinjen varvid prövning vid UTK dock inte förekommer.

För antagning som regementsofficersaspirant fordras bl. a. att den sökande skall vara inskriven som värnpliktig. Den sökande genomgår vid UTK prov som vad avser befälslämplighet i stort motsvarar värnpliktsverkets prövningar före uttagning av värnpliktigt befäl på T-nivån. Regementsofficersaspiranten uppbär värnpliktsförmåner under utbildningen till regementsofficer varefter han anställs som tjänsteman.

Sökande till de nämnda plutonsofficerslinjerna skall i princip fylla vissa formella grundfordringar vad gäller skolunderbyggnad men behöver inte vara inskrivna som värnpliktiga. Plutonsofficersaspiranten anställs i samband med att grundutbildningen vid korpralskolan påbörjas på tjänst för menig.

Antagning av teknikeraspirant sker vid resp. flottilj varvid för antagning bl. a. krävs att den sökande skall ha fullgjort första tjänstgöring som värnpliktig. Denna kan ha fullgjorts i samband med genomgång av flygmekanikerskolan i Västerås (Johannisbergsskolan).

Teknikeraspirant anställs i samband med påbörjandet av flygteknikerutbildningen på tjänst för hjälptekniker.

15.3.2 Utredningens överväganden och förslag

Utredningen har i kapitel 5 redovisat de överväganden som lett fram till utredningens förslag att flygvapnets, liksom övriga försvarsgrenars, befälsrekrytering bör ske inom ramen för värnplikten och att stambefäls- och reservbefälsutbildningen så långt möjligt bör samordnas med värnpliktsutbildningen. Som framgått av utredningens förslag till rekrytering och utbildning (kapitel 9) innebär detta bl. a. att samtliga utbildningslinjer inleds med ett års värnpliktsutbildning[1].

[1] För aspiranter i flygtjänst dock längre.

För plutonsofficersaspiranter börjar utbildningen på likartat sätt för samtliga fyra utbildningslinjer nämligen med en ca 12 månaders gruppchefsskola. Under denna fullgör aspiranterna värnpliktstjänstgöring som gruppbefälsvärnpliktiga. Utredningen finner rörande anställningsförhållanden under den fortsatta utbildningen att gällande bestämmelser för värnpliktsrekryterade plutonsofficersaspiranter vid övriga försvarsgrenar bör kunna vara tillämpliga även inom flygvapnet. Sålunda bör aspiranterna efter genomgången gruppchefsskola (GS) anställas som extra tjänstemän med förmåner som i sedvanlig ordning får bli föremål för avtalsmässig reglering. Aspiranter som antas från inryckningsomgång som tidsmässigt inte ansluter till början av plutonsofficersskola 1 (POS 1) bör också anställas efter GS slut. Efter genomgången plutonsofficersskola 2 (POS 2) bör aspiranterna vinna anställning som plutonsofficer och därmed ansluta till fastställd befordringsgång.

Utredningens förslag till rekrytering och utbildning av regementsofficerare medför inte några direkta konsekvenser i här berört avseende. Utredningen har inte heller funnit det påkallat att av andra skäl överväga förändringar i regementsofficersaspiranternas anställningsförhållanden.

Utredningen återkommer i kapitel 17 med en redovisning av vissa personalstatskonsekvenser till följd av förslaget om värnpliktsrekrytering.

16 Värnpliktigt befäl och reservbefäl

16.1 *Allmänt*

Som framgått av kapitel 5 anser utredningen att trupputbildarfacket bör slopas och att trupputbildarnas nuvarande uppgifter i krigsorganisationen som t. ex. chef och ställföreträdande chef för vaktpluton samt chef och ställföreträdande chef för skyddskompani bör bestridas av icke ständigt tjänstgörande befäl, värnpliktsbefäl. Utredningen bortser i detta sammanhang från befäl på reservstat som förutsätts kompetensmässigt jämställt med personal på aktiv stat i här aktuella avseenden. Begreppet värnpliktsbefäl utnyttjas, som angetts i kapitel 5, av utredningen som en sammanfattande benämning på icke ständigt tjänstgörande befäl – dvs. värnpliktigt befäl och reservbefäl – som tas i anspråk i befattningar t. o. m. nivå K.

I nuvarande krigsorganisation utnyttjas värnpliktsbefäl på P- och T-nivåerna endast i ett fåtal befattningar. Utredningens förslag (i kap. 6) till nivågruppering och om avveckling av trupputbildarkategorin innebär dels att antalet värnpliktsbefäl på ovannämnda nivåer ökar, dels att denna personal utnyttjas inom flera verksamhetsområden än vad som är fallet i nuvarande organisation. Utredningen anser det också nödvändigt att värnpliktsbefäl på K-nivå – dvs. reservbefäl – utnyttjas i större utsträckning i 80-talets krigsorganisation än i den nuvarande. För att tillgodose ett ökat behov av värnpliktsbefäl i krigsorganisationen måste det antal värnpliktiga som årligen utbildas till befäl ökas ut. Ytterligare utbildningslinjer för värnpliktsbefäl måste också tillkomma.

Reservpersonalen omfattar f. n. reservanställd samt pensionsavgången, förtidsavgången och värnpliktsavgången personal. Av reservanställd personal finns f. n. i flygvapnets reserv endast reservofficerare som rekryteras för nivå K bland kompanibefälsvärnpliktiga. Utredningen behandlar också i avsnitten 16.2 och 16.4 endast denna grupp av reservofficerare om inte annat uttryckligen anges.

Utredningen lämnar i det följande (avsnitt 16.2) vissa uppgifter om behovet av värnpliktsbefäl i flygvapnets krigsorganisation på 1980-talet samt principiella synpunkter på befälsstruktur och utbildning av detta

befäl. Huvuddelen av kapitlet ägnas åt förslag till utbildning och därmed sammanhängande frågor beträffande värnpliktigt befäl på kompetensnivåerna P och T (avsnitt 16.3) samt reservanställt kompanibefäl på nivå K (avsnitt 16.4). I avsnitt 16.5 redovisar utredningen vissa synpunkter på annan reservpersonal.

Utredningen anser – som framgår av kapitel 6 (avsnitt 6.3) – att befälsuppgifterna på gruppbefälsnivå inom flygvapnets krigsorganisation bör lösas av värnpliktsbefäl. Nuvarande utbildning av denna personal sker enligt "Bestämmelser för utbildningen vid flygvapnet. Grundutbildning av värnpliktiga (BUF V Vpl Grund)". Utredningen har inte funnit anledning att närmare behandla de olika utbildningsplanerna för värnpliktiga gruppchefer.

16.2 *Principiella överväganden*

16.2.1 Krigsorganisationens behov av värnpliktsbefäl

Utredningen har i kapitel 6 redovisat resultatet av arbetet med analyser, värdering och nivågruppering av befattningar inom krigsorganisationen. I förteckningen i bilaga 12 lämnas exempel på befattningar i krigsorganisationen för vilka utredningen anser att värnpliktsbefäl bör kunna komma i fråga.

Antalet sådana befattningar uppdelade på befälsnivåer redovisas i tabell 16.1. Dessa befattningar kan besättas dels med förtidsavgångna yrkesofficerare på olika nivåer, dels med värnpliktigt eller reservanställt befäl. Utredningen utgår i det följande (punkt 16.2.2 och avsnitten 16.3–4) från att endast mindre del av befattningarna enligt tabell 16.1 kan besättas med förtidsavgångna yrkesofficerare. Vid beräkningar m. m. i det följande av t. ex. rekryteringsbehov av värnpliktigt eller reservanställt befäl anser sig utredningen kunna bortse från tillgångar på förtidsavgångna yrkesofficerare.

Tabell 16.1 Krigsbefattningar för värnpliktsbefäl fördelade på befälsnivåer

Nivå	Ungefärligt antal befattningar
K	710
P	770
T	2 140
G	11 520

I tabellen har inte tagits med krigsbefattningar som besätts med följande personalkategorier[1]
trafikledare,
meteorologer,
kassachefer och krigskassörer,
läkarpersonal,
intendenter,

[1] Motiven härför framgår i huvudsak av kapitel 3.

flygingenjörer samt
flygfältsingenjörer och mätningstekniker.

Bl. a. för att kunna ta ställning till om utbildningen av värnpliktsbefäl kan samordnas för vissa befattningstyper inom samma befattningsområde har befattningarna i bilaga 12 ordnats tjänstegrensvis i punkterna A–C i det följande.

I den aktuella redovisningen har – till skillnad mot redovisningen i kapitel 6 och bilaga 12 – befattningsbenämningar i enlighet med ändring nr 3 till befattningstypkatalogen (BTK) använts. Detta har skett för att undvika benämningar, t. ex. stabsunderofficer, som inte överensstämmer med det nya tjänsteställningssystemet. I det följande markeras de från kapitel 6 resp. bilaga 12 avvikande benämningarna med not.

A. *Befattningar på nivå T*

Markstridstjänst
Stf chef vaktpluton

Flygtjänst
Flygnavigatör i spaningsflyggrupp

Fältarbetstjänst
Stf chef flygfältspluton

Striltjänst
Instruktionsassistent[1] i luftbevakningskompani

Kommandocentraltjänst
Biträdande vakthavande befäl[1] i KC-kompani

Sambandstjänst
Stf chef sambandspluton i stabskompani i strilbataljon
Chef linjetropp i sambandspluton i basbataljon
Chef sambandstropp i stabskompani i strilbataljon och i verkstadsförband
Stf chef sambandsgrupp i E 1 stab
Chef fjärrskriftförmedlingstropp
Chef fjärrskriftförmedlingsgrupp i radiofjärrskriftpluton
Chef radioförmedlingsgrupp
Radioledare

Stabs- och expeditionstjänst
Stabsbiträde i sektorstab
Stabstroppchef i sektorstab och strilförband
Chef expeditionsdetalj i strilbataljon
Chef stabsgrupp i strilbataljon och radargruppcentralkompani
Chef stabsgrupp i basbataljon

[1] Benämning enligt BTK: Ä 3.

Chef stabsgrupp i flygverkstad
Stf chef stabsgrupp i ledningsstab
Klargöringschefsbiträde
Radiakassistent i sektorstab

Förplägnadstjänst
Stf chef förplägnadspluton
Chef och stf chef förplägnadstropp
1. kommissarie
Chef utspisningstropp i basbataljon

Sjukvårdstjänst
Sjukvårdstroppchef[1] i basbataljon

Transporttjänst
Stf chef transportpluton i basbataljon
Chef och stf chef transporttropp
Stf chef drivmedelstransportpluton

B. *Befattningar på nivå P*

Markstridstjänst
Chef vaktpluton

Flygtjänst
Flygnavigatör i lätt attackdivision

Striltjänst
Instruktionsofficer

Kommandocentraltjänst
Stf chef KC-pluton (VO)

Sambandstjänst
Stf chef sambandspluton
Stf chef radiofjärrskriftpluton

Underrättelsetjänst
Fototolk
Bitr. underrättelseofficer

Stabstjänst
Chef radiakdetalj
Chef och stf chef ABC-pluton

Förplägnadstjänst
Chef förplägnadspluton

Transporttjänst
Chef transportpluton
Chef drivmedelstransportpluton

[1] Benämning enligt BTK: Ä 3.

C. *Befattningar på nivå K*

Markstridstjänst
Chef och stf chef skyddskompani

Flyg/striltjänst
Biträdande spanings- och attacköverv akare

Striltjänst
Chef och stf chef luftbevakningskompani
Stf chef radarkompani

Kommandocentraltjänst
Chef kommandocentralpluton

Sambandstjänst
Sambandsbefäl
Chef radiodetalj
Stf chef sambandskompani
Chef och stf chef sambandspluton
Chef radiofjärrskriftpluton
Stf chef fjärrskriftpluton
Chef fjärrskriftgrupp
Stf chef trådstationspluton
Klassningsbefäl

Underrättelsetjänst
Stf chef underrättelseavdelning
Chef underrättelsebearbetningsdetalj
Underrättelseofficer

Stabs- och expeditionstjänst
Chef sektion 3 i sektorstab
Basofficer
Chef expeditionsavdelning
Chef basbataljonstab
Chef och stf chef stabskompani
Chef stabspluton
Chef stabsgrupp
Stabsadjutant

Personaltjänst
Chef personaldetalj
Personalofficer

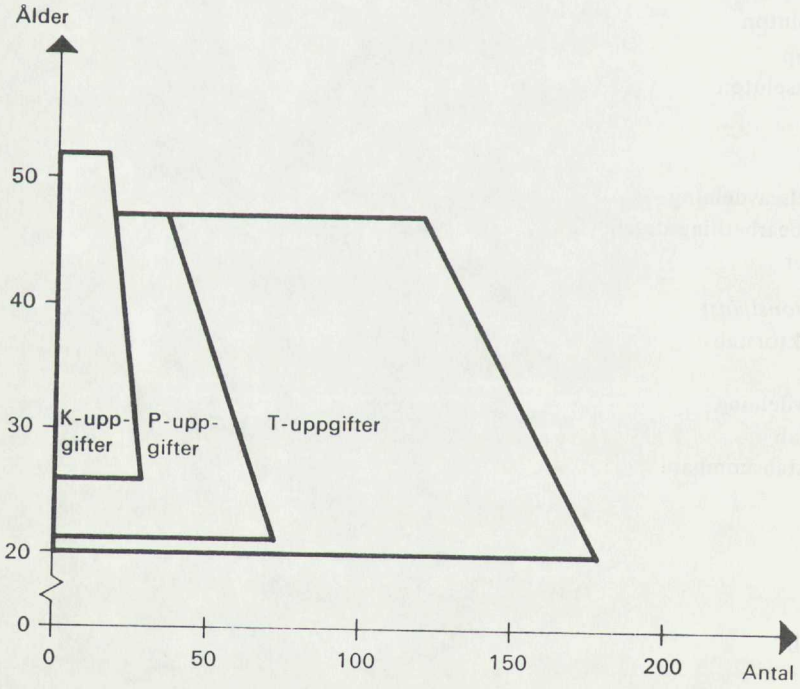
16.2.2 Befälsstruktur och utbildning

Värnpliktiga som tagits ut till plutonbefälsvärnpliktiga grundutbildas enligt nuvarande ordning till befattningar på nivå T. Bland dessa tas ut kompanibefälsvärnpliktiga för utbildning till befattningar på nivå P.

Uppgifter för värnpliktsbefäl på nivå K bestrids huvudsakligen av reservbefäl. Som reservofficer anställs kompanibefälsvärnpliktig som gått genom föreskriven utbildning härför och uppfyller de villkor i övrigt som gäller för anställningen.

Utredningen har inte funnit anledning att föreslå någon principiell förändring av nuvarande ordning. Utredningen utgår därför från att värnpliktsbefäl för uppgifter på nivåerna P och K rekryteras bland värnpliktsbefäl på närmast lägre nivå varvid skiktningen av befälsuppgifterna för värnpliktsbefälet kan åskådliggöras enligt diagram i bild 16.1. I detta diagram förutsätts vidare att värnpliktsbefäl på nivåerna T och P står kvar i uppgifterna till värnpliktsålderns slut (47 år) och att man för värnpliktsbefäl på nivå K – dvs. reservanställt befäl – tillämpar de anställningsförhållanden m. m. som gäller enligt nuvarande reservbefälsförfattningar. Detta innebär att reservbefälets tjänstgöring indelas i tjänstgöringsperioder och att anställning i reserv i allmänhet upphör vid utgången av det år vederbörande fyller 52 år.

Bild 16.1 Skiktning av befälsuppgifterna för värnpliktsbefäl



Utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga bör enligt utredningens mening i princip ske vid en plutonsbefälsskola (PBS) som omfattar hela den för grundutbildning tillgängliga tiden[1]. Denna utbildning bör omspänna högst två av den allmänna skolans terminer och bör lämpligen börja och sluta vid månadsskiftet maj–juni.

[1] Utredningen utgår från den avkortade tjänstgöringstid som införts på försök, dvs. 360 dagar.

Kompanibefälsvärnpliktiga bör gå genom ett skolmässigt skede som omfattar den återstående tiden[1] av dessa värnpliktigas grundutbildning. Detta skolmässiga skede föreslås, liksom inom andra delar av krigsmakten, benämnas kadettskola (KAS).

Kadettskolan bör bl. a. från rekryteringssynpunkt anordnas under den del av året då verksamheten inom det allmänna undervisningsväsendet är låg. Utredningen anser att utbildningen av kompanibefälsvärnpliktiga normalt bör genomföras under månaderna juni–augusti samma år som plutonsbefälsskolan avslutas.

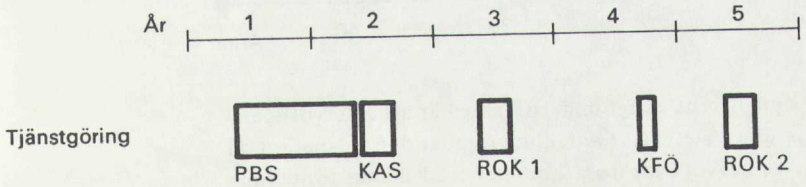
En utbildningsgång för reservbefäl bör liksom för yrkesofficerare innehålla skeden med skolmässig utbildning varvade med praktisk tjänstgöring.

Utredningen föreslår att de skolmässiga skedena i den egentliga reservofficersutbildningen till nivå K utformas som två kurser – reservofficerskurs 1 (ROK 1) och 2 (ROK 2). De skolmässiga skedena bör – av samma skäl som anförts beträffande kadettskolan – anordnas under månaderna juni–augusti. Utredningen vill emellertid inte utesluta möjligheten att chefen för flygvapnet prövar en alternativ förläggning av reservofficerskurs till vinterhalvår om så bedöms lämpligt med hänsyn till rekryteringen och den organisatoriska inpassningen i flygvapnets utbildningsverksamhet i övrigt.

Den praktiska tjänstgöringen bör i första hand syfta till att ge aspiranterna kunskaper om och erfarenheter från verksamhet vid krigsförband. Den bör därför genomföras som krigsförbandsövning (KFÖ). Då särskilda skäl föreligger kan dock krigsförbandsövningen få bytas ut mot särskild övning eller annan motsvarande tjänstgöring som chefen för flygvapnet bestämmer.

Utbildningen till reservofficer på nivå K bör enligt utredningens mening i princip anordnas enligt utbildningsgången i bild 16.2.

Bild 16.2 Principiell utbildningsgång till reservofficer på nivå K



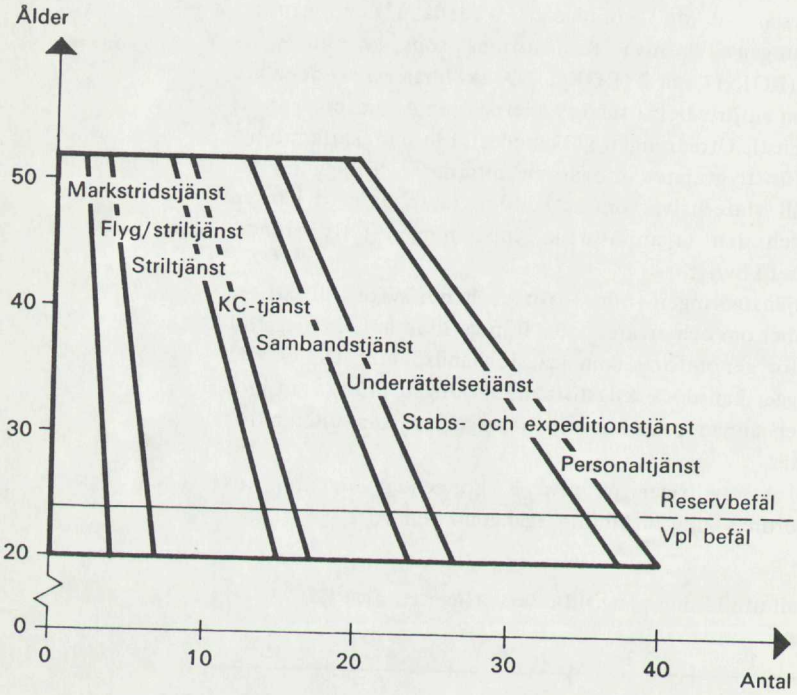
Utredningen belyser i det följande (avsnitt 16.4) mera i detalj omfattningen och inplaceringen av de olika skedena i utbildningsgången. För att komma fram till hur utbildningen av reservbefäl lämpligen bör organiseras diskuterar utredningen i det följande hur uppgifterna inom de olika tjänstegrenarna enligt punkt 16.2.1.C bör fördelas med hänsyn till reservbefälets ålder och till antalet uppgifter inom tjänstegrenarna.

Med förutsättningen att reservbefälet grundutbildas för att bestrida uppgifter inom en viss tjänstegren och är verksamma inom denna under

[1] Utredningen räknar med 90 dagar.

hela anställningstiden kan uppgifterna fördelas i ett åldersdiagram enligt bild 16.3. I detta och närmast följande diagram (bilderna 16.4–5) utgör skiljelinjen mellan reservbefäl och värnpliktigt befäl endast en gräns mellan anställda (reservanställda) och icke anställda och inte någon gräns mellan uppgifter på skilda befälsnivåer. Det förutsätts vidare att den reservanställde efter genomgång av ROK 2 måste fullgöra viss ytterligare praktisk tjänstgöring i befattning på nivå P innan han uppnår full kompetens för reservofficersuppgifter på nivå K.

Bild 16.3 Fördelning av uppgifterna för reservbefäl (som rekryteras för nivå K) vid rekrytering till varje tjänstegren



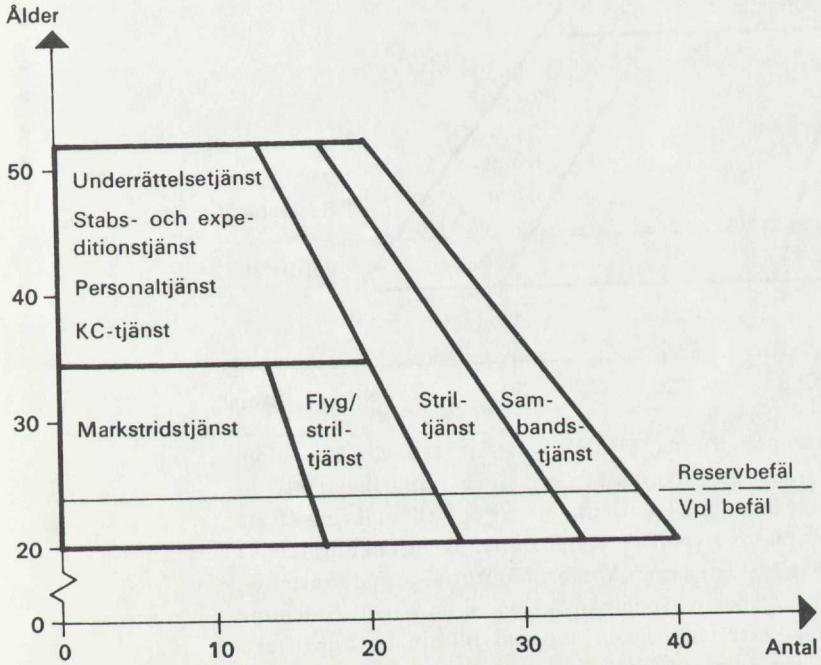
En fördelning av uppgifterna enligt bild 16.3 innebär att reservofficerskurserna måste delas upp på ett stort antal linjer under den tidsperiod då fackutbildning skall bedrivas. Dessutom kommer med denna fördelning utbildningsbehovet inom vissa tjänstegrenar, t. ex. kommandocentraltjänst och personaltjänst att bli begränsat till ett fåtal elever per år.

Som angetts i det föregående utgår utredningen från att reservbefäl skall rekryteras bland kompanibefälsvärnpliktiga. Om detta skall vara möjligt erfordras att ett tillräckligt stort antal uppgifter finns i krigsorganisationen för värnpliktsofficerare på nivå P inom var och en av tjänstegrenarna enligt bild 16.3. Utredningen har funnit att så inte är fallet beträffande t. ex. tjänstegrenen stabs- och expeditionstjänst. Av här anförda skäl finner utredningen att en fördelning av uppgifterna för reservbefäl enligt bild 16.3 inte kan utgöra grund för rekrytering och utbildning av reservbefäl.

Utredningen bedömer att i befattningarna inom tjänstegrenarna underrättelsetjänst, stabs- och expeditionstjänst samt personaltjänst med fördel kan placeras personal i 40-årsåldern och äldre som har praktisk erfarenhet av tjänsten vid t. ex. stril- och basförband. I befattningar inom tjänstegrenarna markstridstjänst och flyg/striltjänst är det däremot önskvärt att placera förhållandevis ung personal.

Reservbefäl kan enligt utredningens mening bestrida uppgifter inom tjänstegrenarna striltjänst och sambandstjänst under hela anställningstiden. Med dessa utgångspunkter kan uppgifterna för reservbefälet fördelas på sätt som framgår av bild 16.4.

Bild 16.4 Exempel på omskiktning av uppgifterna för reservbefäl (som rekryteras för nivå K)

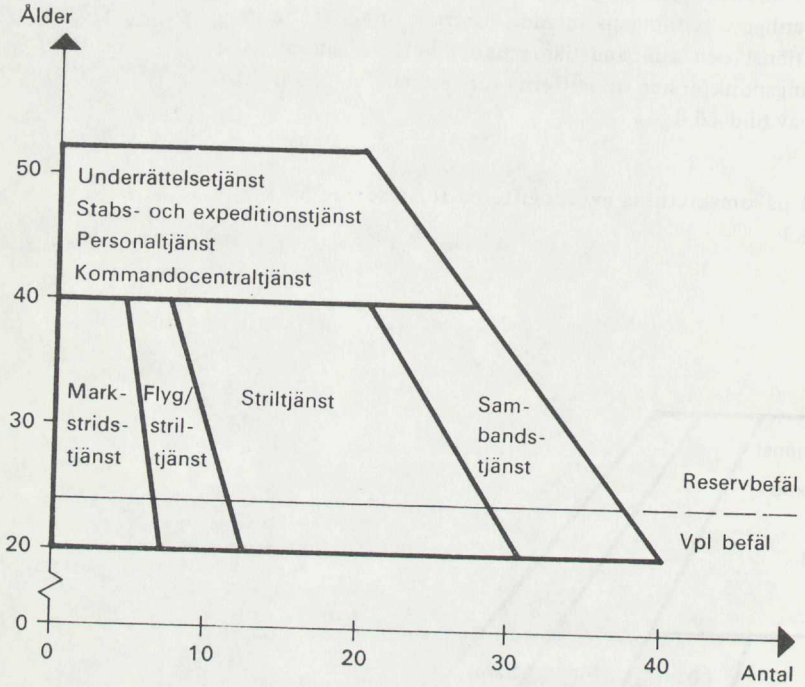


Om uppgifterna fördelas enligt bild 16.4 kan rekrytering och utbildning begränsas till att omfatta endast fyra tjänstegrenar, vilket utredningen bedömer vara rimligt.

Nackdelen med att fördela uppgifterna på detta sätt är främst att personalen i markstridstjänst och flyg/striltjänst kommer att utnyttjas inom dessa tjänstegrenar under relativt kort tid. Reservofficeren uppnår full kompetens för t. ex. uppgiften som chef skyddskompani vid ungefär den ålder då han enligt diagrammet i bild 16.4 skall övergå till annan tjänst. Mot en fördelning av uppgifterna enligt bild 16.4 talar även det förhållandet att rekryteringsunderlaget för reservbefäl till tjänstegrenen flyg/striltjänst blir otillräckligt om utnyttjandetiden inom tjänstegrenen blir så kort som bild 16.4 visar. Av dessa skäl bör inte heller en fördelning av uppgifterna för reservbefäl enligt bild 16.4 komma i fråga.

Utredningen förordar därför en fördelning av reservbefälsuppgifterna enligt bild 16.5.

Bild 16.5 Principiell fördelning enligt MTU förslag av uppgifter för reservbefäl (som rekryteras för nivå K)



I denna bild har uppgifterna fördelats så, att reservbefälet inom tjänstegrenarna markstrids-, flyg/stril-, stril- och sambandstjänst är placerade i befattningar inom dessa tjänstegrenar upp till omkring 40 års ålder. Därefter placeras reservbefälet under resten av anställningstiden i befattningar inom tjänstegrenarna kommandocentral-, underrättelse-, stabs- och expeditions- eller personaltjänst. Genom en sådan fördelning av uppgifterna kan rekryteringsbehovet anpassas till antalet uppgifter i krigsorganisationen för kompanibefälsvärnpliktiga. Vidare blir antalet elever inom de skilda tjänstegrenarna tillräckligt stort för att fackutbildning vid reservofficerskurserna skall kunna genomföras på ett ändamålsenligt sätt.

Med en uppgiftsfördelning enligt bild 16.5 bör rekrytering och grundläggande utbildning av reservbefäl enligt utredningens mening bedrivas enligt följande principer. Reservbefäl bör rekryteras till facken

- markstridstjänst,
- flyg/striltjänst,
- striltjänst och
- sambandstjänst.

Aspiranter ur de fyra facken bör utbildas till reservofficer vid gemensamma kurser. Utbildningen bör inriktas mot viss typbefattning

inom varje fack. Personalen bör krigsplaceras inom resp. fack upp till omkring 40 års ålder. Därefter bör reservofficeren efter erforderlig utbildning föras över till uppgift inom någon av tjänstegrenarna

- kommandocentraltjänst,
- underrättelsetjänst,
- stabs- och expeditionstjänst samt
- personaltjänst.

16.3 *Värnpliktigt befäl*

16.3.1 Nuvarande utbildning

Vid flygvapnet anordnas f. n. utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga för befattningarna[1]

- biträdande vakthavande befäl,
- sambandstroppchef,
- stabstroppchef och
- underrättelseassistent.

Härutöver har chefen för flygvapnet planlagt att vid framdeles uppkommande behov även utbilda plutonsbefälsvärnpliktiga för befattningen sjukvårdstroppchef[1].

Utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga anordnas f. n. endast till befattningen vakthavande befäl i kommandocentraltjänst[1]. Enligt vad utredningen inhämtat övervägs dock att även anordna utbildning för befattningen underrättelseassistent[1] på nivå P.

Utredningen har inte närmare granskat den pågående och den av chefen för flygvapnet planlagda utbildningen av värnpliktigt befäl. Utredningen utgår i det följande från att utbildningen även framdeles i princip bedrivs enligt nuvarande planer och efter hand anpassas till bl. a. krigsorganisationens krav.

16.3.2 Utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga

Utredningen finner att utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga bör anordnas för befattningar enligt punkt 16.2.1.A i det föregående.

Utredningen behandlar i det följande utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga tjänstegrensvis enligt nyssnämnda punkt. Tjänstegrenarna markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst sammanförs dock till ett avsnitt och behandlas sist.

A. *Flygtjänst*

Som framgår av bilaga 12 (punkt 3.2) har utredningen funnit att uppgifterna för flygnavigatör vid spaningsflyggrupp kan bestridas av plutonsbefälsvärnpliktiga. För utbildning till flygnavigatör bör i första

[1] Benämning enligt BTK: Ä 3.

hand uttas regements- och kompaniofficersaspiranter i flygtjänst som fått avbryta flygförarutbildningen i ett tidigt skede. En sådan uttagning förutsätter att den värnpliktige dels är villig att låta sig kommenderas till fortsatt flygtjänst, dels också medger att hans uttagning ändras från gruppbefäls- till plutonsbefälsvärnpliktig. Det senare kan innebära en förlängning av tiden för grundutbildningen.

Varje höst avskiljes regelmässigt ett antal aspiranter från flygförarutbildningen vid aspirantskolan. Utredningen bedömer att antalet är tillräckligt för att krigsorganisationens behov av värnpliktiga flygnavigatörer normalt skall kunna tillgodoses. Skulle tillgången på lämpade och hågade aspiranter för utbildning till flygnavigatör vara otillräcklig kan enligt utredningens mening plutonsbefälsvärnpliktiga vid inskrivningen uttas för utbildning till flygnavigatörer i spaningsflyggrupp.

Utredningen utgår ifrån att det vid den tidpunkt då aspiranten avskiljes från flygförarutbildningen genomsnittligt återstår ca 35 arbetsveckor av hans grundutbildningstid till plutonsbefäl. Av denna tid erfordras ca 22 arbetsveckor för befattningsutbildning. Denna bör dels inriktas mot uppgiften som flygnavigatör i spaningsflyggrupp, dels utgöra fjärrförberedelser för kommande uppgift som flygnavigatör vid lätt attack (P-nivå). Resterande del av den tillgängliga tiden (ca 13 arbetsveckor) erfordras för komplettering av soldat- och förberedande befälsutbildning, plutonsbefälsutbildning vid plutonsbefälsskola samt därpå följande trupptjänstgöring.

Slutmålet för utbildningen bör vara följande.

Eleverna skall kunna

- tjänstgöra på T-nivån i krig som flygnavigatör i spaningsflyggrupp
- vara nästeschef i områdesförsvar samt
- svara för repetitionsutbildning av underställd personal och motsvarande utbildning vid mobilisering.

Det bör enligt utredningens mening vara möjligt att samordna den utbildning som inte är befattningsinriktad med utbildningen av övriga plutonsbefälsvärnpliktiga, t. ex. av biträdande vakthavande befäl.

B. *Striltjänst*

Krigsorganisationens behov av instruktionsassistenter (instruktionsunderofficerare) i luftbevakningskompanierna tillgodoses f. n. genom att bl. a. värnpliktiga chefsradarobservatörer går genom frivilligutbildning till befattningen i fråga.

Utredningen har funnit att det erfordras värnpliktsbefäl i striltjänst på nivåerna K och P i krigsorganisationen (jfr punkterna 16.2.1.B och C). Utredningen anser att det bör anordnas en grundutbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga för befattningen som instruktionsassistent så att krigsorganisationens behov tillgodoses. Instruktionsassistenterna bör vidare utgöra rekryteringsunderlag för värnpliktsbefäl på nivåerna P och K. Utbildningen synes i princip kunna följa den utbildningsgång som f. n. gäller för biträdande vakthavande befäl. Slutmålet för utbildningen bör vara följande.

Eleverna skall kunna

- tjänstgöra på T-nivån i krig som instruktionsassistent,
- vara nästeschef i områdesförsvar samt
- svara för repetitionsutbildning av underställd personal och motsvarande utbildning vid mobilisering.

C. *Kommandocentraltjänst*

Plutonsbefälsvärnpliktiga utbildas f. n. till biträdande vakthavande befäl i KC-kompani. Utredningen har funnit att det även i 80-talets krigsorganisation föreligger ett behov av biträdande vakthavande befäl. Utbildningen bör därför anordnas även i fortsättningen.

D. *Sambandstjänst*

Utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga i sambandstjänst är enligt gällande BUF V Vpl Grund inriktad mot uppgifter på T-nivån i fjärrskriftsförband. Enligt 1972 års utgåva av BUF V Vpl Grund (inte fastställd) är utbildningen inriktad mot uppgifter i basförband. Utredningen anser att utbildningen i första hand bör ges ett sådant innehåll att plutonsbefälsvärnpliktiga i sambandstjänst valfritt kan placeras i befattningar på T-nivån inom tjänstegrenen. Om det med hänsyn till tillgänglig utbildningstid saknas förutsättningar att ge målet en så allmän innebörd bör utbildningen organiseras så att den t. ex. ena året inriktas mot uppgifter i fjärrskriftsförband och andra året mot uppgifter i övriga förband. Det bör ankomma på chefen för flygvapnet att med ledning av angivna allmänna riktlinjer anordna utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga för befattningarna i sambandstjänst enligt punkt 16.2.1 A utom för befattningar som chef radioförmedlingsgrupp och radioledare. I de sistnämnda befattningarna placeras i dag personal som förts över till flygvapnet från annan försvarsgren. Utredningen anser att så kan ske även i fortsättningen.

E. *Stabs- och expeditionstjänst*

Nuvarande utbildning av stabstroppchefer har, enligt vad utredningen funnit, en allmän inriktning och målsättning inom stabs- och expeditionstjänstens område. Detta gör det möjligt att placera de plutonsbefälsvärnpliktiga efter genomgången utbildning i valfri befattning i stabs- och expeditionstjänst enligt punkt 16.2.1.A utom i befattningarna som stabsbiträde i staber, radiakassistent och klargöringschefsbiträde. I vissa befattningar som stabsbiträde i centrala och regionala staber placeras förtidsavgångna yrkesofficerare. Utredningen anser att befattningarna som stabsbiträde och radiakassistent även i fortsättningen bör besättas på nuvarande sätt.

Utbildningen av klargöringschefsbiträden sker f. n. genom vidareutbildning av gruppbefälslämpliga värnpliktiga flygmekaniker. Den organisation av klargöringspluton, som utredningen utgår ifrån, innehåller två klargöringschefer i stället för tre i nuvarande organisation. Minskningen har bedömts möjlig under förutsättning att klargöringschefsbiträdet ges högre

kompetens än f. n. så att han i högre grad skall kunna avlasta klargöringschefen visst arbete. Befattningen som klargöringschefsbiträde har av utredningen därför hänförts till T-nivån. Uppgifterna för klargöringschefsbiträdet är snarlika uppgifterna för biträdande vakthavande befäl i KC-kompani varför det bör vara möjligt att anordna en gemensam utbildning för dessa båda befattningar med en efter uppgifterna anpassad befattningsutbildning. Befattningen klargöringschefsbiträde bör därför hänföras till gruppen biträdande vakthavande befäl.

F. *Sjukvårdstjänst*

Utredningen utgår ifrån att den av chefen för flygvapnet planlagda utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga för befattningen som sjukvårdstroppchef kommer att tillgodose krigsorganisationens behov av plutonsbefälsvärnpliktiga i sjukvårdstjänst.

G. *Markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst*

För befattningarna enligt punkt 16.2.1.A inom tjänstegrenarna markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst är f. n. inte någon utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga planlagd inom flygvapnet. Utbildningen inom flygvapnet har hitintills bl. a. av resursskäl varit inriktad mot framför allt flyg- och striltjänst samt tekniska uppgifter i bastjänst. Enligt utredningens förslag avses plutonsbefälsvärnpliktiga i krig skola bestrida vissa uppgifter som hitintills uppehållits av yrkesofficerare, t. ex. i markstrids- och transporttjänst. Vidare skall plutonsbefälsvärnpliktiga enligt den av utredningen gjorda nivågrupperingen bestrida uppgifter inom fältarbets- och förplägnadstjänst. Härigenom uppstår ett krav på att utbildning anordnas inom flygvapnet för dessa nya typer av befattningar. Utredningen har emellertid konstaterat att det knappast är möjligt att inom ramen för flygvapnets verksamhet i fred ge plutonsbefälsvärnpliktiga meningsfylld förbandsutbildning för befattningar inom berörda tjänstegrenar. Utredningen har dessutom funnit att det årliga utbildningsbehovet inom vissa tjänstegrenar är så litet (fältarbetstjänst 2–3 per år) att det från bl. a. ekonomisk synpunkt inte är försvarbart att anordna sådan utbildning inom flygvapnet. Det vore därför förmånligare för krigsmakten om plutonsbefälsvärnpliktiga avsedda för befattningar inom tjänstegrenarna markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst fick huvuddelen av grundutbildningen vid armén, där utbildning för snarlika befattningstyper bedrivs årligen. Viss del av grundutbildningen måste dock bedrivas inom flygvapnet, så att de plutonsbefälsvärnpliktiga får erforderlig miljö- och befattningsutbildning för sina uppgifter inom flygvapnets krigsorganisation.

Utbildningen bör inriktas på en typbefattning inom varje tjänstegren. Den bör dock få en sådan bredd att den värnpliktige kan placeras även i andra befattningar på T-nivån inom samma tjänstegren. För en krigsbefattning inom dessa tjänstegrenar bör dock undantag göras, nämligen för befattningen som ställföreträdande chef för drivmedelstransportpluton. I denna bör liksom f. n. placeras förtidsavgången yrkesofficer.

Av tabell 16.2 framgår de typbefattningar inom de olika tjänstegrenarna som utbildningen bör avse under utbildningen vid armén och flygvapnet.

Tabell 16.2 Plutonsbefälsutbildningens inriktning mot typbefattningar

Tjänstegren	Typbefattning vid	
	flygvapnet	armén
Markstridstjänst	Vaktplutch stf	Skytteplutch stf
Fältarbetstjänst	Flygfältplutch stf	Pionjärplutch stf
Förplägnadstjänst	Förplägnadsplutch stf	Förplägnadsplutch stf
Transporttjänst	Transportplutch stf	Transportplutch stf

Utbildningen av dessa plutonsbefälsvärnpliktiga bör enligt utredningens mening läggas upp så att grundutbildningen påbörjas vid armén och bedrivs där i oavbruten följd fram till den tidpunkt då miljöutbildningen vid flygvapnet börjar.

Vid överväganden beträffande uppdelning av tiden för grundutbildningen mellan armén och flygvapnet utgår utredningen i det följande från de av chefen för armén fastställda "Särskilda utbildningsbestämmelser för grundutbildning av värnpliktiga vid infanteriet" (SU Vpl Inf 72), vilka tillämpas fr. o. m. utbildningsåret 1973/74. SU Vpl Inf 72 är anpassad till den avkortade tjänstgöringstid för grundutbildningen som har införts på försök fr. o. m. utbildningsåret 1973/74.

Indelningen i stort av utbildningstiden enligt SU Vpl Inf 72 framgår av bild 16.6.

De olika skedena enligt bild 16.6 omfattar i huvudsak följande.

Skede 1 a och 1 b: Befattningsutbildning och förbandsutbildning i grupp.

Skede 2: Formell förbandsutbildning i pluton och kompani samt befattningsutbildning.

Skede 3: Tillämpad förbandsutbildning i kompani och bataljon samt befattningsutbildning.

Skede 4 och 1 c: Befattningsutbildning för plutonsbefälsvärnpliktiga vilken syftar till att bibringa förmåga att genomföra mobilisering med krigsförband samt att vid krigsförband i fred, vid mobilisering och efter strid svara för utbildning avseende

1) befattningsutbildning och förbandsutbildning i grupp, enskild och samfälld övning,
2) att som plutonchef, under kompanichefs ledning, leda gruppchefsutbildning under B2[1],
3) att vid krigsförbandsövning under de kompaniövningar som ingår i fastställd utbildningsgång, på uppgjorda banor för anfall och försvar träna sin pluton i de lägen och uppgifter där det brister,
4) materieltjänsten vid egen pluton.

[1] Den vecka under krigsförbandsövning då all personal som är placerad i befälsbefattning tjänstgör.

Bild 16.6 Indelning i stort av utbildningstiden vid armén

Alt	Kategori \ Månad	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8
1 a		Skede														
	Plutbefvpl	1 a		1 b			2				3		4			
	Grpbef-, E-vpl			1				2			3					
	F-, G-vpl				1			2			3					
1 b		Skede														
	Plutbefvpl	1 a		1 b		1 c				2		3				
	Grpbef-, E-vpl				1					2		3				
	F-, G-vpl					1				2		3				
2		Skede														
	Plutbefvpl	1 a		1 b		1 c				2		3				
	Grpbef-, E-vpl						1				2		3			
	F-, G-vpl								1		2		3			

Av bild 16.6 framgår att utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga enligt alternativ 1 a anordnas i stort så att förbandsutbildningen bedrivs i en följd under ca tio månader. Därefter följer befattningsutbildning under ca två månader med syftet att eleven skall kunna genomföra mobilisering och leda utbildning vid t. ex. krigsförbandsövning (skede 4). Utbildningen enligt alternativ 1 b och 2 är i stort upplagd så att förbandsutbildning bedrivs under de första fem månaderna (skede 1 a och 1 b). Härpå följer befattningsutbildning under skede 1 c, vilket svarar mot skede 4 i alternativ 1 a. Förbandsutbildningen fortsätter därefter under resten av utbildningsåret (skede 2 och 3).

Utredningen har i det föregående framhållit svårigheterna att inom flygvapnet anordna meningsfylld förbandsutbildning inom de här berörda tjänstegrenarna. Utredningen anser därför att det utbildningsalternativ bör väljas som under den utmätta utbildningstiden vid armén ger den mest omfattande förbandsutbildningen. Utredningen har kommit fram till att utbildningsalternativ 1 a med den sammanhängande förbandsutbildningen är att föredra framför alternativ 1 b och 2 med en mera uppdelad förbandsutbildning. Utredningen föreslår alltså att utbildningsalternativ 1 a väljs.

Som utredningen tidigare framhållit är det nödvändigt att berörda plutonsbefälsvärnpliktiga får miljö- och befattningsutbildning för sina uppgifter inom flygvapnets krigsorganisation. Denna utbildning måste bedrivas inom flygvapnet och bör i princip ge eleverna

- kunskap om flygvapnets freds- och krigsorganisation,
- förmåga att genomföra mobilisering med eget krigsförband,
- förmåga som instruktör vid utbildning av eget förband vid krigsförbandsövning,
- förmåga som nästeschef i markförsvar samt kunskaper i verkskyddstjänst,
- kompletterande befattningsutbildning samt
- grundläggande krigsförbandsutbildning.

Utredningen bedömer att omkring fyra månader av grundutbildningen behöver tas i anspråk för att genomföra denna miljö- och befattningsutbildning.

Med hänsyn till de nuvarande begränsade möjligheterna inom flygvapnet att anordna grundläggande krigsförbandsutbildning för i synnerhet befattningshavare inom tjänstegrenarna markstrids-, förplägnads- och transporttjänst anser emellertid utredningen att miljö- och befattningsutbildningen inom flygvapnet för dessa befattningshavare t. v. bör begränsas. Den bör dock omfatta minst två månader. Vid val av utbildningsalternativ 1 a för plutonsbefälsvärnpliktiga i nämnda tjänstegrenar bör därför utbildningen vid armén ske under skedena 1–3, dvs. under ca tio månader. Under grundutbildningens två sista månader, april och maj, bör miljö- och befattningsutbildning bedrivas vid flygvapnet.

Plutonsbefälsvärnpliktiga i fältarbetstjänst behöver en förhållandevis omfattande befattningsutbildning bl. a. beträffande snöröjning vid flygbas. Denna utbildning måste ske vid flygvapnet. Utredningen anser därför att dessa värnpliktiga bör följa utbildningen vid armén enligt utbildningsalternativ 1 a endast under skedena 1 och 2. Därefter bör följa en fyra månaders miljö- och befattningsutbildning vid flygvapnet under februari–maj.

Slutmålet för utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga inom tjänstegrenarna markstrids-, fältarbets-, förplägnads- och transporttjänst bör vara följande.

Eleverna skall kunna

- tjänstgöra på T-nivån i krig i befattningar enligt punkt 16.2.1.A inom egen tjänstegren,
- vara nästeschef i områdesförsvar samt
- svara för repetitionsutbildning av underställd personal och motsvarande utbildning vid mobilisering

Miljö- och befattningsutbildningen vid flygvapnet för alla här berörda plutonsbefälsvärnpliktiga bör anordnas vid F 14 under månaderna april och maj.

För plutonsbefälsvärnpliktiga i fältarbetstjänst bör dessutom anordnas befattningsutbildning vid norrlandsflottilj under månaderna februari och mars. Utbildningen bör huvudsakligen omfatta snöröjning vid flygbas.

Utbildningen vid F 14 bör ge eleverna kunskaper om flygvapnets organisation, uppgifter och verksamhet samt om principerna för hur

repetitionsutbildning och mobilisering genomförs vid flygvapnet. För detta beräknar utredningen att ca en vecka bör avsättas.

Eleverna får under utbildningen vid armén grundläggande befattningsutbildning för krigsuppgifterna samt utbildning i försvarsstrid. Denna utbildning behöver kompletteras med erforderliga kunskaper rörande krigsbefattningen vid flygvapnet samt uppgiften som nästeschef inom t. ex. flygbasförsvar. Eleverna bör dessutom under detta utbildningsavsnitt ges förmåga som instruktörer vid utbildning under krigsförbandsövning och mobilisering. Utbildningsavsnittet bör omfatta ca fem veckor. Den återstående tiden, ca två veckor, bör anslås till utbildning vid den plutonsbefälsvärnpliktiges mobiliseringsmyndighet. Eleven bör härvid få dels kännedom om mobiliserings- och krigsplanerna för det förband han tillhör, dels god kunskap om förhållandena vid förbandets krigsgrupperingsplats.

Huvuddelen av miljö- och befattningsutbildningen vid F 14 bör enligt utredningens mening kunna bedrivas gemensamt för plutonsbefälsvärnpliktiga inom de olika tjänstegrenarna. Dock kan viss del av befattningsutbildningen behöva anordnas tjänstegrensvis. Utbildningen vid mobiliseringsmyndigheterna bör ledas av chefen F 14.

De av utredningen lämnade synpunkterna på utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga bör betraktas som exempel på hur utbildningen i stort kan anordnas. Det bör ankomma på chefen för flygvapnet att dels planera i detalj den utbildning som skall bedrivas inom flygvapnet, dels i samråd med chefen för armén och med värnpliktsverket reglera frågor rörande inskrivning, inkallelse, redovisning, utrustning o. d. av värnpliktiga som delvis skall utbildas vid armén. Utredningen förutsätter härvid att de värnpliktiga vid inskrivningen tilldelas flygvapnet. Behovet av information till den värnpliktige om den kommande tjänstgöringen bör härvid ägnas särskild uppmärksamhet.

16.3.3 Utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga

Utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga bör anordnas för befattningar enligt punkt 16.2.1.B.

Utredningen bedömer att behovet av personal för befattningen som ställföreträdande chef KC-pluton (VO) bör tillgodoses genom fortsatt utbildning av vakthavande befäl i kommandocentraltjänst enligt f. n. tillämpad ordning.

Utbildning av underrättelseassistenter på nivå P bör anordnas när behov föreligger att tillföra krigsorganisationen personal i underrättelsetjänst för befattningarna som fototolk och biträdande underrättelseofficer.

Flygvapnets behov av kompanibefälsvärnpliktiga för befattningarna som chef radiakdetalj samt chef och ställföreträdande chef ABC-pluton tillgodoses f. n. genom överföring av skyddsingenjörer som utbildats vid armén. Utredningen anser sig inte ha anledning ta ställning i frågan om kompanibefälsvärnpliktiga för dessa befattningar framdeles bör utbildas vid armén eller vid flygvapnet.

I befattningen som chef drivmedelstransportpluton bör framdeles –

liksom hitintills – placeras värnpliktiga förtidsavgångna yrkesofficerare.

För övriga befattningar enligt punkt 16.2.1.B bör anordnas utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga inom flygvapnet. I tabell 16.3 redovisas dels vilka befattningar som berörs, dels bland vilka plutonsbefälsvärnpliktiga rekrytering av kompanibefälsvärnpliktiga bör ske.

Tabell 16.3 Föreslagen ny utbildning till befattningar för kompanibefälsvärnpliktiga och rekrytering till dessa

Befattning	Rekryteras bland
Chef vaktpluton	Stf chef vaktpluton
Flygnavigatör, lätt attack	Flygnavigatör, spaningsflyggrupp
Instruktionsofficer	Instruktionsassistent
Stf chef sambandspluton	Sambandstroppchef
Stf chef radiofjärrskriftspluton	Sambandstroppchef
Chef förplägnadspluton	Stf chef förplägnadspluton
Chef transportpluton	Stf chef transportpluton

Utbildningen av kompanibefälsvärnpliktiga för befattningar enligt tabell 16.3 bör enligt utredningens mening ske vid en gemensam kadettskola. Denna bör ha en längd av tre månader, dvs. omfatta hela den återstående tiden för grundutbildning av kompanibefälsvärnpliktiga vilken f. n. är 90 dagar. Utredningen har förutsatt att utbildningen av plutonsbefälsvärnpliktiga avslutas omkring den första juni. Kadettskolan bör som regel följa direkt på denna utbildning under månaderna juni–augusti.

Kompanibefälsvärnpliktiga som tagits ut för utbildning till flygnavigatör i lätt attackdivision kan antas avsluta sin utbildning till flygnavigatör i spaningsflyggrupp vid olika tidpunkter under året beroende på dels aspirantskolornas (för flygförare) inplacering under utbildningsåret, dels om eleverna utgörs av f. d. kompaniofficers- eller f. d. regementsofficersaspiranter. Om utbildningen anordnas på sådant sätt att utbildningen till flygnavigatör i spaningsflyggrupp avslutas vid sådan tidpunkt att kadettskola under månaderna juni–augusti inte direkt kan följa på flygnavigatörsutbildningen bör flygnavigatörerna gå genom kadettskolan tillsammans med övriga kompanibefälsvärnpliktiga året efter den första delen av grundutbildningen.

Kadettskolan bör enligt utredningens mening förläggas till något av flygvapnets skolförband. Flertalet av de befattningar som utbildningen vid kadettskolan bör inriktas mot tillhör sambands- och bastjänstområdena. Utbildning inom dessa verksamhetsområden bedrivs normalt vid F 14 som har tillgång till för ändamålet lämpliga utbildningsanordningar m. m. Utredningen anser därför att kadettskolan bör anordnas vid F 14.

Den sammanhållna delen av nuvarande utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga är förlagd till F 20. Det bör enligt utredningens mening ankomma på chefen för flygvapnet att pröva om den nuvarande och den av utredningen föreslagna utbildningen av kompanibefälsvärnpliktiga lämpligen kan bedrivas gemensamt vid en kadettskola vid F 14.

Utbildningen vid kadettskolan bör inriktas på att eleverna skall kunna tjänstgöra

- i befattningar på plutonchefsnivån (P-nivån) som är avsedda för värnpliktsofficerare inom respektive tjänstegren och
- som nästeschef i krig.

Eleverna skall dessutom kunna svara för repetitionsutbildning av underställd personal och motsvarande utbildning vid mobilisering.

För att nå det angivna utbildningsmålet bör eleverna ges

- allmänmilitär utbildning,
- fackutbildning,
- ledar- och lärarutbildning samt
- övrig militär utbildning.

Den allmänmilitära utbildningen bör befästa elevernas förmåga som nästeschef i områdesförsvar, höja den personliga färdigheten och ge eleverna någon förmåga som ställföreträdande områdeschef.

Fackutbildningen bör – utöver erforderliga kunskaper för krigsbefattningen – ge eleven fördjupade kunskaper om verksamheten inom hans tjänstegren. Som exempel härpå kan anges att vaktplutonchefen bör ges någon förmåga som ställföreträdande chef skyddskompani och flygnavigatören någon förmåga som navigatör i gruppchefs- och divisionschefsflygplan. Beträffande fackutbildning i sambandstjänst har utredningen i punkt 16.3.2.D framfört att plutonsbefälsvärnpliktiga i första hand bör ges en så allmänt inriktad utbildning att de kan placeras i valfri befattning på T-nivån inom tjänstegrenen. I andra hand bör utbildningen ena året inriktas mot uppgifter i fjärrskriftsförband och andra året mot uppgifter i övriga förband. Fackutbildningen bör anordnas enligt samma principer vid kadettskolan som vid plutonsbefälsskolan. Elevernas förkunskaper bör avgöra vad fackutbildningen skall omfatta.

Ledar- och lärarutbildningens omfattning bör anpassas till huvudmålet att den värnpliktige skall uppnå kompetens som chef på P-nivån och kunna svara för repetitionsutbildning av underställd personal samt motsvarande utbildning vid mobilisering.

Övrig militär utbildning bör huvudsakligen omfatta fördjupade kunskaper i taktik och personaltjänst.

Den tillgängliga tiden för utbildning vid kadettskolan – 90 dagar eller 13 veckor – bör enligt utredningens mening fördelas på ämnesgrupper m. m. enligt exempel i tabell 16.4.

Tabell 16.4 Exempel på utbildningstidens fördelning vid kadettskolan

Ämnesgrupp	Ungef. antal veckor
Allmänmilitär utbildning	3
Fackutbildning	4
Ledar- och lärarutbildning	2
Övrig militär utbildning	2
Fysisk träning, inre tjänst och reserv	1
Övningsuppehåll	1
Summa	13

Utbildningen vid kadettskolan bör – som utredningen tidigare framhållit – i princip vara gemensam för alla kompanibefälsvärnpliktiga. Utredningen anser dock att huvuddelen av fackutbildningen bör bedrivas tjänstegrensvis. Det kan därvid bli nödvändigt att förlägga fackutbild-

ningen inom vissa tjänstegrenar utanför F 14, t. ex. strilutbildning av instruktionsofficer vid F 18 och utbildning till flygnavigatör vid F 21.

I anslutning till de i det föregående framlagda förslagen rörande längd, innehåll och utformning av utbildningen för kompanibefälsvärnpliktiga utgår utredningen från att, på sätt som förutsätts i beslut om frivilligutbildningen inom försvaret (jfr prop. 1970: 18), även flygvapnets frivilligutbildning anpassas till de av utredningen i denna punkt framlagda förslagen. En sådan anpassning bör, inom ramen för befordringsutbildningen inom flygvapenföreningarnas riksförbund, t. ex. kunna innebära att fanjunkarutbildningen för en värnpliktig på T-nivå skall kunna byggas ut till att svara mot en halv kadettskola.

16.3.4 Årligt utbildningsbehov

Inom flygvapnet bör årligen utbildas värnpliktigt befäl till ett antal som täcker krigsorganisationens omsättning av plutonsbefäls- och kompanibefälsvärnpliktiga. Dessutom bör rekryteringsbehovet av reservbefäl tillgodoses.

Utredningen har på grundval av det i kapitel 8 beskrivna organisationsunderlaget gjort en preliminär beräkning av det årliga utbildningsbehovet av värnpliktsbefäl. Detta uppgår till ca 185 plutonsbefälsvärnpliktiga och ca 65 kompanibefälsvärnpliktiga med ungefärlig fördelning på tjänstegrenar enligt tabell 16.5. Osäkerheten i organisationsunderlaget har tidigare framhållits. Beräkningen kan därför behöva justeras då säkrare underlag föreligger.

I tabellen redovisas utbildningsbehovet tjänstegrensvis enligt punkterna 16.2.1.A och B och i det föregående.

Tabell 16.5 Preliminärt beräknat årligt utbildningsbehov av värnpliktigt befäl

Tjänstegren	Antal för nivå	
	T	P
Markstridstjänst	27	16
Flygtjänst	6	4
Fältarbetstjänst	2	–
Striltjänst	23	18
Kommandocentraltjänst	11	4
Sambandstjänst	20	11
Underrättelsetjänst	8	8
Stabs- och expeditionstjänst	39	–
Förplägnadstjänst	26	2
Sjukvårdstjänst	6	–
Transporttjänst	15	2
Summa	183	65

16.4 *Reservanställt kompanibefäl*

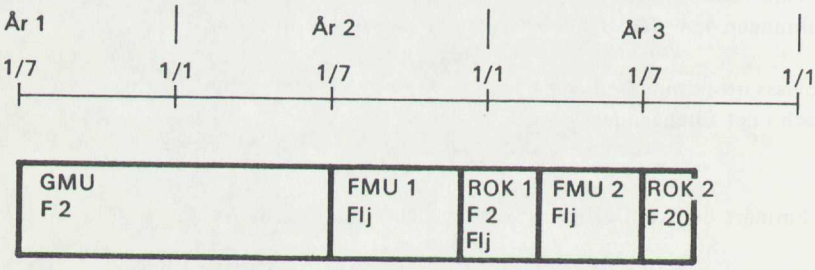
16.4.1 Nuvarande utbildning m. m.

I flygvapnets reserv får som reservanställd anställas dels värnpliktigt kompanibefäl som gått genom föreskriven utbildning, dels meteorolog som har viss angiven utbildning. Utredningen berör i det följande endast den förstnämnda utbildningen. Kungl. Maj:t har genom brev den 15 november 1968 föreskrivit vad utbildningen till reservofficer i marktjänst skall omfatta samt att utbildningen skall anordnas enligt chefens för flygvapnet bestämmande vid flygvapnets utbildningsanstalter och förband. I överensstämmelse med 1968 års brev använder utredningen fortsättningsvis benämningen reservofficer i marktjänst på den som gått genom den i brevet föreskrivna utbildningen.

Utbildningen av reservofficerare i marktjänst omfattar 26 månader och bedrivs normalt i en följd. Aspiranterna anställs med fänriks tjänstegrad i flygvapnets reserv under fjärde året, dvs. 36 månader efter utbildningens början.

Nuvarande utbildningsgång framgår av bild 16.7.

Bild 16.7 Utbildningsgång för reservofficer i marktjänst[1]



Utbildningen under GMU är gemensam för alla aspiranter på marklinjen. Efter GMU delas eleverna upp på en radarjaktledarlinje och en luftbevakningslinje. Före år 1971 bedrevs även utbildning i luftvärnsrobottjänst på en särskild linje.

Utbildningen syftar till att reservofficeren skall kunna tjänstgöra

- i luftbevakningstjänst t. ex. som luftbevakningsledare i stril 50 och som biträdande luftbevakningsledare i stril 60 samt
- i stridsledningstjänst som radarjaktledare i viss datastridsledning (indikatorsystem 08).

[1] Förkortningarnas innebörd framgår av bilaga 2.

16.4.2 Rekrytering av reservanställt kompanibefäl

Som framgått av avsnitt 16.2.2 anser utredningen att reservbefäl bör rekryteras till facken markstridstjänst, flyg/striltjänst, striltjänst och sambandstjänst. Rekryteringen bör ske bland kompanibefälsvärnpliktiga som utbildats för befattningar inom motsvarande tjänstegrenar.

Av tabell 16.6 framgår bland vilka befattningstyper för värnpliktsofficerare rekryteringsgrunden för reservanställt kompanibefäl inom de olika facken bör sökas.

Tabell 16.6 Rekrytering av reservanställt kompanibefäl

Fack	Rekryteras bland
Markstridstjänst	Chef vaktpluton
Flyg/striltjänst	Flygnavigatör, lätt attack
Striltjänst	Instruktionsofficer
Sambandstjänst	Stf chef sambandspluton och stf chef radiofjärrskriftpluton

16.4.3 Utbildning till reservofficer på nivå K

Utredningen har i det föregående (punkt 16.2.2) framhållit att en utbildningsgång för reservbefäl bör innehålla skeden med skolmässig utbildning varvade med praktisk tjänstgöring. I det följande behandlas endast den skolmässiga utbildningen.

Målet för utbildningen till reservofficer bör vara att ge eleverna formella grundläggande kunskaper för att kunna tjänstgöra

- i befattning på K-nivån som är avsedd för reservofficer inom resp. fack och
- som områdeschef i krig.

Reservofficeren måste dessutom kunna svara för repetitionsutbildning av underställd personal och motsvarande utbildning vid mobilisering.

Utbildningen bör inriktas mot vissa typbefattningar enligt exempel i tabell 16.7. Den bör dock ges en sådan bredd att reservofficeren utan omfattande merutbildning kan placeras även i andra befattningar inom facket. Utbildningen i sambandstjänst kan – beroende på elevernas förkunskaper – behöva inriktas antingen mot uppgifter i fjärrskriftsförband eller mot övriga sambandsuppgifter (jfr punkterna 16.3.2.D och 16.3.3).

Tabell 16.7 Exempel på reservofficersutbildningens inriktning mot typbefattningar

Fack	Typbefattning
Markstridstjänst	Chef skyddskompani
Flyg/striltjänst	Biträdande spanings- och attacköverv akare
Striltjänst	Chef luftbevakningskompani
Sambandstjänst	Sambandsbefäl Chef radiofjärrskriftpluton

För att nå angivet mål bör undervisningen omfatta ämnesgrupperna

- allmänmilitär utbildning,
- fackutbildning,
- ledar- och lärarutbildning och
- övrig militär utbildning.

Den allmänmilitära utbildningen bör syfta till att öka elevernas förmåga inom såväl markförsvaret som skyddstjänsten i sådan grad att de kan tjänstgöra som områdeschefer i krig.

Fackutbildningen bör ge eleverna de speciella kunskaper som krävs för de olika typbefattningarna. Fackutbildningen för eleverna i facket flyg/striltjänst bör omfatta dels strilutbildning, för typbefattningen som biträdande spanings- och attacköverovakare, dels flygtjänst så att eleverna vidmakthåller förmågan och dessutom får fördjupade kunskaper som flygnavigatör. Eleverna i facken stril- och sambandstjänst bör ges stril- respektive sambandsutbildning. Fackutbildningen för eleverna i markstridstjänst bör inriktas på markförsvar och skyddstjänst. Fackutbildningen bör därför bedrivas med eleverna uppdelade på resp. fack vid utbildningsanstalter och förband enligt exempel i tabell 16.8.

Tabell 16.8 Exempel på fördelning av fackutbildningen på förband och utbildningsanstalter

Fackutbildning	Förläggs till
Markstridstjänst	F 14
Flygtjänst	F 21
Striltjänst	F 18
Sambandstjänst	F 14

Ledar- och lärarutbildningen bör inriktas mot uppgifterna att vara chef på K-nivån och utbildare vid krigsförbandsövning och mobilisering.

Övrig militär utbildning bör ge eleverna erforderliga kunskaper för krigsuppgifterna främst beträffande taktik och personaltjänst.

Som framgått av punkt 16.2.2 anser utredningen att utbildningen till reservofficer bör delas upp på två skolmässiga skeden, benämnda reservofficerskurs 1 och 2 (ROK 1 och ROK 2).

Utbildningen bör enligt utredningens mening omfatta omkring 25 arbetsveckor. Arbetstiden bör fördelas på ämnesgrupper under ROK 1 och ROK 2 enligt exemplet i tabell 16.9.

Sammanfattningsvis anser utredningen att utbildningen till reservbefäl bör omfatta – utöver utbildning till värnpliktsofficer – högst 170 dagar, uppdelade på en reservofficerskurs 1 (ROK 1) om 90 dagar och en reservofficerskurs 2 (ROK 2) om 80 dagar.

Efter förslag av 1960 års värnpliktsutredning (SOU 1965: 68, s. 264) har arméns reservofficerskurser 1 och 2 utformats med ett inledande skede som ägnas åt repetition av det som inlärts under närmast föregående utbildning. Det inledande skedet – ett kompendieskede om ca tio dagar – kan valfritt genomföras av reservofficersaspiranten antingen på hemorten eller vid skola där reservofficerskursen anordnas. Systemet innebär fördelar från rekryteringssynpunkt. Utredningen föreslår därför att motsvarande ordning prövas vid anordnande av reservofficerskurser vid flygvapnet.

Tabell 16.9 Exempel på fördelning av utbildningstiden under ROK 1 och ROK 2

Ämnesgrupp	Ungef. antal veckor	
	ROK 1	ROK 2
Allmänmilitär utbildning	2	1
Fackutbildning	6[1]	6[1]
Ledar- och lärarutbildning	1	1
Övrig militär utbildning	2	2
Fysisk träning, inre tjänst och reserv	2	2
Summa	13	12

[1] Elever i facket flyg/striltjänst bör ha strilutbildning under ca fyra veckor och flygtjänst under ca två veckor. Elevernas flygtjänst är visserligen en lämplig grund för utbildningen till biträdande spanings- och attacköverva kare men medför dock att all erforderlig fackutbildning för denna befattning inte ryms inom tidsramen för ROK 1 och 2. Den resterande delen av fackutbildningen för befattningen biträdande spanings- och attacköverva kare bör genomföras vid befälskurser under första tjänstgöringsperiodens första hälft.

De under kompendieskedet inhämtade kunskaperna bör kontrolleras vid skriftligt prov efter skedets slut. Godkänt prov bör vara en av förutsättningarna för att utbildningspremie skall utgå.

Utredningen har i det föregående (punkt 16.3.3) erinrat om principbeslutet (jfr prop. 1970: 18) om frivilligutbildningen inom försvaret och därvid anfört att utredningen utgår från att flygvapnets frivilligutbildning anpassas till de av utredningen framlagda förslagen till utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga. En liknande anpassning bör inom ramen för befordringsutbildningen inom flygvapenföreningarnas riksförbund kunna innebära att t. ex. värnpliktiga på P-nivå skall kunna få tillgodoräkna del av löjtnantskurs m. m. som en halv ROK 1.

ROK 1 bör i regel genomföras första året och ROK 2 i regel tredje året efter det år utbildningen vid kadettskolan avslutats.

Före anställning som reservofficer bör aspiranten genomföra en krigsförbandsövning, i regel mellan ROK 1 och ROK 2. Krigsförbandsövningen bör, då särskilda skäl föreligger, kunna bytas ut mot särskild övning eller annan motsvarande tjänstgöring som chefen för flygvapnet bestämmer.

Utredningen anser att typen av utbildning som skall bedrivas under reservofficerskurserna och därmed sammanhängande behov av utbildningsanordningar o. d. talar för att kurserna förläggs till F 14. Utredningen har emellertid funnit att den av utredningen föreslagna utökningen av utbildningen inom flygvapnet kommer att belasta F 14 mera än övriga utbildningsanstalter. Då F 20 – enligt uppgift – har vissa resurser bl. a. lokaler för reservofficerskurser, anser utredningen att både reservofficerskurs 1 och 2 bör förläggas till F 20. Detta torde dessutom sammantaget ge lägre kostnader.

Utredningen har vid nivågruppering och utformning av utbildningsgångar för den fast anställda personalen kommit fram till att i befattningen som radarjaktledare bör (jfr kap. 6) placeras yrkesofficer på K-nivån. Då dessutom utbildning av reservbefäl i luftvärnsrobottjänst har

upphört (jfr punkt 16.4.1), anser utredningen att nuvarande utbildning av reservofficerare i marktjänst i princip bör ersättas med den här föreslagna utbildningen av reservofficerare i striltjänst. Tidpunkten då nuvarande utbildning av radarjaktledare kan upphöra är bl. a. beroende av när yrkesofficerare för denna befattning kan tillföras krigsorganisationen. Utredningen återkommer till denna fråga i kapitel 18.

16.4.4 Anställning och tjänstgöring

Värnpliktigt kompanibefäl som gått genom såväl skolmässig som praktisk utbildning enligt punkt 16.4.3 och som uppfyller de villkor i övrigt som gäller bör enligt utredningens mening få anställas i flygvapnets reserv med löjtnants tjänstegrad.

Av punkt 16.2.1.C har framgått i vilka befattningar i krigsorganisationen utredningen bedömer att reservofficerare kan placeras. Utredningen har härvid utgått ifrån att reservofficeren åläggs att tjänstgöra i fred under så lång tid att de under utbildningen till reservofficer inhämtade kunskaperna kan hållas aktuella och även fördjupas. Tjänstgöringstiden bör dessutom inrymma – utöver tid för krigsförbandsövning, särskild övning och mobiliseringsövning – befälskurser med syfte att utbilda reservofficeren för andra uppgifter än dem han grundutbildats för.

För att tillgodose dessa krav på tjänstgöring bör reservanställd personal vara skyldig att i flygvapnets reserv fullgöra en tjänstgöringsperiod (första tjänstgöringsperioden) om 170 dagar före utgången av det år vederbörande fyller 36 år och en tjänstgöringsperiod (andra tjänstgöringsperioden) om 150 dagar efter utgången av sist angivna år men före utgången av det år han fyller 47 år.

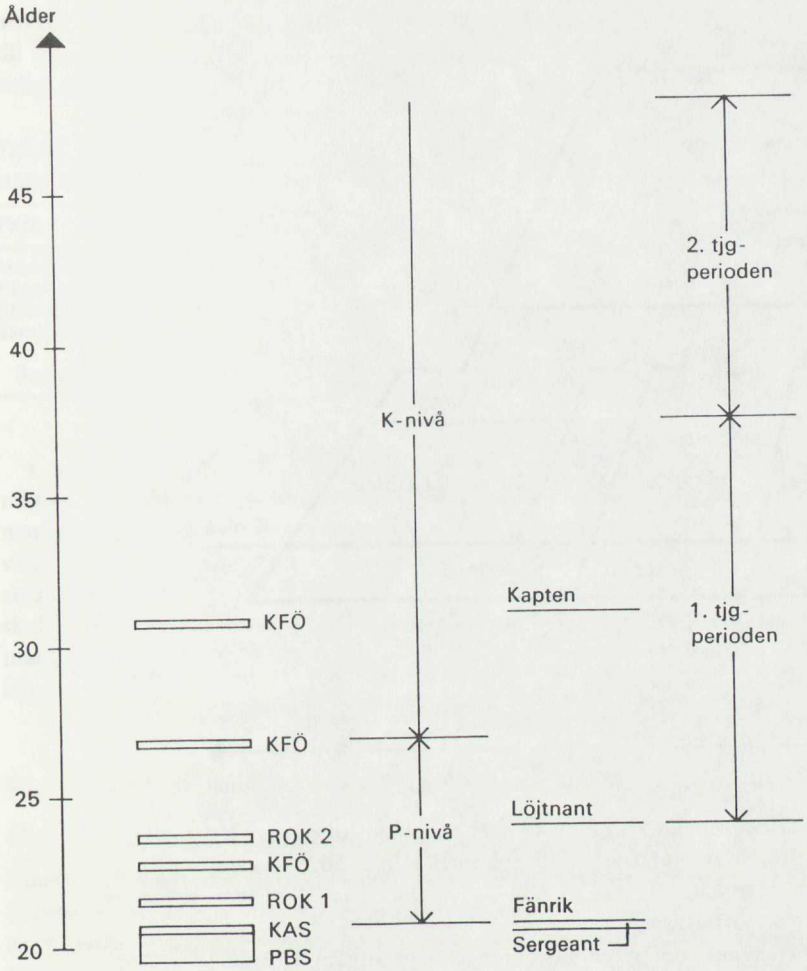
Utredningen anser att det bör ankomma på chefen för flygvapnet att i tillämpningsbestämmelser till Kungl. Maj:ts reservbefälskungörelse för krigsmakten föreskriva hur tjänstgöringstiden skall delas upp på tjänstgöringsomgångar omfattande krigsförbandsövning, särskild övning, mobiliseringsövning, befälskurser och övrig tjänst.

16.4.5 Utbildningsväg och tjänsteställningsbefordran

Utredningen har i det föregående behandlat frågor rörande reservbefälets utbildning, anställning och tjänstgöring. Med utgångspunkt häri lämnar utredningen i bild 16.8 exempel på utbildningsväg och tjänsteställningsbefordran för reservbefäl.

Av exemplet i bild 16.8 framgår hur de olika skedena av utbildningen till reservofficer bör placeras in i tiden. Reservofficeren anställs normalt efter genomgången reservofficerskurs 2 i flygvapnets reserv med löjtnants tjänstegrad. Befordran till kapten sker efter det reservofficeren som löjtnant fullgjort två krigsförbandsövningar. En av dessa övningar eller annan motsvarande tjänstgöring som chefen för flygvapnet bestämmer bör fullgöras i befattning på nivå K. Reservofficeren anses kompetent för krigsplacering i befattning på nivå K, då han fullgjort utbildningen till reservofficer och därefter en krigsförbandsövning. Dessförinnan krigspla-

Tabell 16.8 Exempel på utbildningsväg och tjänsteställningsbefordran för reservbefäl (exemplet åskådliggör tidigast möjliga inträde i reserv)



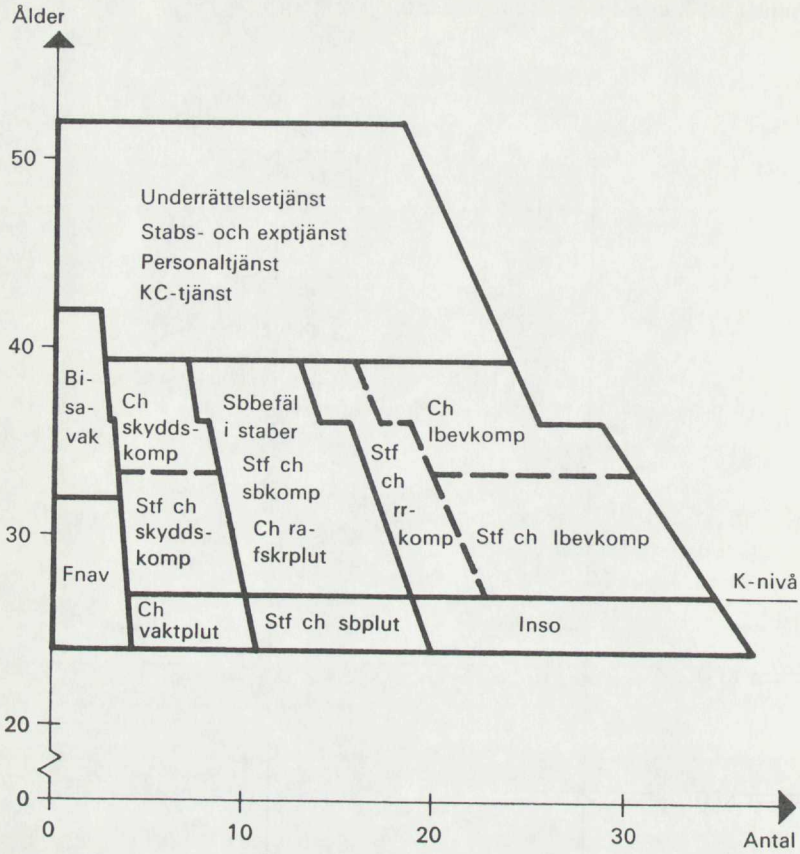
ceras han i befattning på nivå P.

I utbildningsvägen i bild 16.8 har inte lagts in den fortsatta utbildning som reservofficeren genomgår under första och andra tjänstgöringsperioden (jfr 16.4.4).

Utredningen har i punkt 16.2.2 uttalat att reservbefälet bör rekryteras och utbildas till viss typbefattning inom facken markstridstjänst, flyg/striltjänst, striltjänst och sambandstjänst. Reservofficeren bör krigsplaceras inom sitt fack intill ca 40 års ålder. Han bör därefter föras över till uppgift inom någon av tjänstegrenarna kommandocentral-, underrättelse-, stabs- och expeditions- eller personaltjänst.

Utredningen åskådliggör i bild 16.9 hur reservofficerarna med angivna utgångspunkter och med en utbildningsväg enligt bild 16.8 bör utnyttjas i krigsorganisationen.

Bild 16.9 Diagram över reservofficerare[1]



Utredningen anser det rimligt räkna med att ca 50 uppgifter på nivå K – utöver de uppgifter som omfattas av diagrammet i bild 16.9 – kan bestridas av följande personal

- förtidsavgångna yrkesofficerare,
- reservanställda officerare som efter anställningstidens utgång (52 års ålder) frivilligt står kvar i reserv eller
- värnpliktsofficerare som genom frivillig befälsutbildning förvärvat erforderlig kompetens.

Av bild 16.9 framgår bl. a. följande om utnyttjandet av reservofficerare i krigsorganisationen. Efter första anställning i reserv bibehåller reservofficeren sin tidigare krigsplacering i befattning på nivå P under ca tre år. Vid ca 27 års ålder placeras han i befattning på nivå K som kompanichefs ställföreträdare eller i annan motsvarande befattning. Inom facket flyg/striltjänst står reservofficeren dock kvar i befattningen på nivå P som flygnavigatör, lätt attack intill ca 32 års ålder. Detta är betingat bl. a. av krigsorganisationens behov av flygnavigatörer. I anslutning till tidpunkten för befordran till kapten placeras reservofficeren normalt i befattning som kompanichef eller i annan motsvarande befattning intill ca 40 års ålder. Därefter utnyttjas han för uppgifter inom någon av

[1] Förkortningarnas innebörd framgår av bilaga 2. Exemplet åskådliggör – liksom bild 16.8 – tidigast möjliga inträde i reserv.

tjänstegrenarna kommandocentral-, underrättelse-, stabs- och expeditions- eller personaltjänst under återstående anställningstid.

Utgående från diagrammet över reservofficerare (bild 16.9) finner utredningen att rekrytering av kompanibefälsvärnpliktiga för utbildning till reservofficer på nivå K erfordras årligen till ett ungefärligt antal av 40 enligt tabell 16.10.

Tabell 16.10 Preliminärt beräknat årligt rekryteringsbehov av reservanställt kompanibefäl

Fack	Beräknat antal
Markstridstjänst	7
Flyg/striltjänst	4
Striltjänst	18
Sambandstjänst	10
Summa ca	40

I rekryteringsbehovet av reservbefäl för facket markstridstjänst är inte räknat in ett ev. behov att rekrytera reservbefäl för befattningen markstridsledare (MAL) vid vissa krigsbaser. F. n. är normalt chefen för värnkompani tillika MAL. Chefen för flygvapnet anser att det erfordras en särskild befattningshavare för denna uppgift. Om reservbefäl framdeles skall rekryteras och utbildas inom flygvapnet för befattningen som markstridsledare, bör rekryteringsbehovet enligt tabell 16.10 ökas ut med hänsyn till detta.

16.5 *Annan reservpersonal*

16.5.1 Förtidsavgången personal i reserv

Jämlikt gällande reservbefälskungörelse får som förtidsavgången anställas i reserv regements-, kompani- och plutonsofficer som avgått från tjänst på aktiv stat eller reservstat. Tjänstgöringsåldersutredningen förutsätter att förtidsavgången personal inom flygvapnet liksom hitintills skall – i den mån organisatoriskt behov föreligger – ha möjlighet att inträda i reserv.

Med hänsyn till vad utredningen uttalat i det föregående (kapitel 5) bör emellertid förtidsavgången flygförare inte utnyttjas som förare på krigsflygplan. Med anledning härav erfordras inte längre de särskilda bestämmelser som reglerar tjänstgöringsskyldigheten för förtidsavgången flygförare som inträder i reserv.

Utredningen har i det föregående (punkt 16.4.4) konstaterat att den tjänstgöringsskyldighet som allmänt gäller för reservpersonal – 170 dagar under första och 150 dagar under andra tjänstgöringsperioden – bör vara tillfyllest för de befattningar i flygvapnets krigsorganisation som skall bestridas av reservpersonal. Eftersom förtidsavgången personal som inträder i reserv kommer att tas i anspråk i befattningar som utredningen funnit vara aktuella för reservanställt befäl finns inte heller anledning att för denna reservbefälskategori ha specialbestämmelser om tjänstgöringsskyldighet e. d.

16.5.2 Reservbefäl på plutonsbefälsnivå

Utredningen får i denna punkt erinra om de principiella möjligheterna (uttalanden av 1967 och 1970 års riksdagar) att – om behov härav föreligger – inrätta en reserv på plutonsbefälsnivå. Reservofficerare på plutonsbefälsnivå (T-nivå) kan bl. a. rekryteras bland förtidsavgångna plutonsofficerare eller bland värnpliktigt plutonsbefäl.

Utredningen har funnit att – med utgångspunkt i det organisationsunderlag som förelagts utredningen – behov av reservofficerare på T-nivå föreligger endast för ett fåtal uppgifter inom flygvapnets krigsorganisation (jfr kapitel 6). Utredningen utgår från att chefen för flygvapnet har möjligheter att i erforderlig utsträckning anställa förtidsavgångna plutonsofficerare i reserv för dessa uppgifter.

Utredningen förutsätter också att – om behov skulle uppstå – flygvapnet, i enlighet med de nyss återgivna principbesluten, bör få möjlighet att rekrytera även reservanställt plutonsbefäl. Ändring av denna innebörd bör göras i reservbefälskungörelsen.

16.6 *Översyn av författningsbestämmelser*

Tjänstgöringsåldersutredningens i de föregående avsnitten framförda förslag såväl då det gäller värnpliktigt befäl som reservbefäl medför behov av översyn av gällande bestämmelser och författningar. Utredningen förutsätter att det får ankomma på vederbörlig myndighet att göra en sådan översyn.

17 Organisations- och personalförändringar m.m.

17.1 *Allmänt*

Av utredningens redovisning i det föregående(bl. a. i kapitlen 6 och 8) har framgått att utredningens underlag rörande flygvapnets krigs- och fredsorganisationer på 1980-talet i många hänseenden är osäkert. Utredningen har också i kapitel 8 framhållit att utredningens beräkningar och förslag – detta gäller främst dels åtgärder för att åstadkomma balans mellan yrkesofficersbehoven i krig och fred, dels yrkesfackens principiella uppbyggnad – närmast borde ses som riktlinjer för den fortsatta utvecklingen av flygvapnets personalstater.

Innan utredningen i de följande avsnitten av detta kapitel söker klarlägga de förändringar och följdverkningar av organisatorisk art samt behov av övergångsanordningar i anslutning härtill som är förbundna med utredningens i föregående kapitel framförda förslag är det angeläget att ånyo understryka osäkerheten i utredningens organisatoriska underlag. I de fall utredningen i det följande lägger fram uppgifter om t. ex. elevantal, behov av tjänster etc. är antalsuppgifterna resultat av preliminära beräkningar gjorda på det organisationsalternativ (jfr kap. 8, punkt 8.2.1) som förelagts utredningen. Beräkningarna kan behöva justeras efter hand som ett säkrare organisatoriskt underlag föreligger.

De övergångsanordningar som hänger samman med införande av nya utbildningsgångar för yrkesofficerare (normalutbildningsgångarna) samt för reserv- och värnpliktigt befäl behandlas i kapitel 18 i det följande.

17.2 *Förändringar av fackindelningen av yrkesofficerare*

17.2.1 Allmänt

De förändringar av fackindelningen av yrkesofficerare som föreslagits i det föregående innebär bl. a. följande

- yrkesfacket trupputbildare avvecklas varvid trupputbildarnas nuvarande uppgifter i markstridstjänsten förs över på personal inom övriga yrkesfack utom flygförarfacket,

- flottiljpolisorganisationen avvecklas varvid personal i räddningstjänst bildar stommen av plutonsofficerare inom ett nytt yrkesfack – motor- och räddningstjänst samt
- uppbyggnad av ett nytt yrkesfack – motor- och räddningstjänst – med sammansättning som närmare framgår av kapitel 8 (punkt 8.4.4).

I anslutning till dessa förändringar av fackindelningen förutsätter utredningen också (jfr kapitel 8, främst punkt 8.4.4) en viss omfördelning mellan yrkesfacken av uppgifter. Denna gäller bl. a. uppgifter i stabs- och expeditionstjänst, som tidigare företrädesvis handhafts av äldre trupputbildare, samt i bevakningstjänst, som åvilat flottiljpoliserna.

I och för sig kan det synas angeläget att genomföra förändringarna av yrkesofficerarnas fackindelning relativt snabbt. Vid omläggningen till den nya fackindelningen måste emellertid hänsyn tas till dels nu anställd personal inom närmast berörda yrkesfack, dels möjligheterna att tillföra organisationen personal som utbildats genom de nya utbildningsgångarna. Denna senare fråga belyser utredningen närmare i kapitel 18. Av detta framgår bl. a. att – under förutsättning att utbildningen enligt det föreslagna nya utbildningssystemet påbörjas år 1976 (utredningen har hypotetiskt valt detta år som basår) – plutonsofficerare som till alla delar utbildats enligt de nya normalutbildningsgångarna kommer att kunna tillföras organisationen från årsskiftet 1980/81. Kompaniofficerare som i huvudsak följt de nya normalutbildningsgångarna och som kan tas i anspråk t. ex. som plutonchefer i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga bör kunna tillföras de olika markfacken med början tidigast omkring år 1985. Genom olika i kapitel 18 närmare föreslagna åtgärder bör det emellertid redan före nyssnämnda tider – årsskiftet 1980/81 resp. år 1985 – vara möjligt att tillföra markfacken personal som visserligen inte följt de nya normalutbildningsgångarna men dock i allt väsentligt innehar den kompetens som dessa ger. Det är därför tydligt att förändringarna i fackindelningen av yrkesofficerare måste genomföras successivt under ett relativt långt övergångsskede om uppskattningsvis åtminstone 20 år fr. o. m. basåret.

17.2.2 Avveckling av trupputbildarfacket

A. *Allmänt*

Om det skall bli möjligt att påbörja utbildningen enligt de av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna under basåret (år 1976) är det önskvärt att fr. o. m. samma år avveckla plutonsofficerskurs 1 (PK 1) för trupputbildaraspiranter och samtidigt avveckla rekryteringen till denna kategori. Utredningen föreslår att så sker.

Om rekryteringen av trupputbildare i enlighet härmed upphör fr. o. m. basåret innebär detta att ett antal tjänster som avsetts för trupputbildare efter hand blir vakanta. Dessa tjänster bör föras över till de övriga fyra markfacken och lämpligen fördelas proportionellt på dessa med sikte på att slutresultatet skall bli den i kapitel 8 (tabell 8.1) redovisade överslagsmässiga fördelningen. Tjänster för trupputbildare som vid början av basåret är vakanta bör redan under nämnda år kunna föras över till

och fördelas på de övriga markfacken. Härvid måste dock beaktas att ett sista tillskott av plutonsofficerare kan behöva tillföras trupputbildarna vid slutet av plutonsofficerskurs 2 (PK 2) år 1977.

Behovet av befäl för att ge värnpliktiga allmänmilitär utbildning skall efter hand täckas av personal inom de övriga markfacken. Eftersom uppgifterna i allmänmilitär utbildning av värnpliktiga överslagsmässigt utgör 15–25 % av det totala antalet befälsuppgifter för personal upp till ca 42 års ålder i markfacken bör i princip för varje trupputbildartjänst som förs över till ett yrkesfack åtminstone fyra befattningshavare inom detta yrkesfack finnas utbildade för att överta den aktuella uppgiften[1]. Detta medför särskilda problem eftersom plutons- och kompaniofficerare som gått genom de föreslagna normalutbildningsgångarna tillförs först omkring år 1980 resp. 1985. Främst två åtgärder kan komma i fråga för att under ett övergångsskede täcka en tillfällig brist på instruktörer eller plutonchefer för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga. Dels kan redan anställda trupputbildare utnyttjas i markstridsutbildningen till något högre ålder än som förutsätts i ett normalfall, dels kan personal i de "nya" markfacken utnyttjas i markstridsutbildningen med något kortare intervall än vad som förutsätts i det helt genomförda systemet. I de fall då redan anställda trupputbildare måste utnyttjas i markstridsutbildningen någon tid utöver 42-årsåldern kan det också bli nödvändigt att för uppgift i stabs-, förvaltnings- eller expeditionstjänst övergångsvis ta i anspråk äldre befattningshavare inom de övriga markfacken i stället för trupputbildare. Utredningen bedömer att detta inte bör erbjuda några problem.

Utredningen vill slutligen i denna punkt framhålla att avvecklingen av trupputbildarkategorin inte bör innebära någon principiell förändring av de nu anställda trupputbildarnas arbetsuppgifter under olika skeden av anställningen. Övergången till den nya fackindelningen och omfördelningen av uppgifterna i markstridsutbildningen på övriga markfack kommer emellertid att ställa särskilt stora krav på de nu anställda trupputbildarna. På dem vilar nämligen ansvaret att, parallellt med genomförande av nuvarande allmänmilitära utbildning, efter hand bibringa yrkesofficerarna i övriga markfack kunskaperna och förmågan att verka som chefer, instruktörer, plutonchefer, lärare osv. i markstridstjänsten. Med beaktande av trupputbildarkategorins hittillsvarande insatser finner utredningen förutsättningarna gynnsamma för ett positivt resultat av de föreslagna förändringarna.

B. *Plutonsofficerare*

I enlighet med principerna i punkt A bör de plutonsofficerare av trupputbildarna som erfordras som instruktörer i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga i huvudsak bibehålla hittillsvarande uppgifter

[1] Detta innebär dock inte att det är nödvändigt att för en helårsuppgift i allmänmilitär utbildning ha fyra befattningshavare inom samma yrkesfack. Helårsuppgiften i allmänmilitär utbildning kan täckas med t. ex. en befattningshavare i striltjänst under skede 1 av inryckningsomgång nr 1, en i sambandstjänst under skede 1 av inryckningsomgång nr 2 etc.

intill dess att övergång till annan uppgift – främst inom stabs- och expeditionstjänst blir aktuell.

Från de trupputbildare som avslutar plutonsofficerskurs 2 (PK 2) åren 1974–77 bör emellertid ske en viss rekrytering av räddningsledare (jfr punkt 17.2.4 i det följande).

Plutonsofficer i trupputbildarfacket som är placerad i stabs- eller expeditionstjänst eller som framdeles går över till sådan uppgift bör i princip inte bli berörd av avvecklingen av trupputbildarfacket.

Beträffande tjänsterna för plutonsofficerare i trupputbildarfacket föreslår utredningen att vakanta tjänster[1] samt tjänster för stabs- och expeditionsbefattningar förs över och fördelas på övriga markfack fr. o. m. basåret. Övriga tjänster för plutonsofficer bör föras över till och fördelas på övriga markfack när de blir lediga eller när innehavaren lämnar instruktörsuppgift e. d. i den allmänmilitära utbildningen av värnpliktiga och går över till uppgift i stabs- eller expeditionstjänst e. d.

C. *Kompaniofficerare*

Även kompaniofficerarna inom trupputbildarfacket bör i princip bibehålla nuvarande uppgifter eller i normal omfattning gå över till nya uppgifter – t. ex. inom stabs-, förvaltnings- eller expeditionstjänst – enligt nuvarande principer.

Kompaniofficerare placerade som utbildningsledare eller lärare i markstridstjänst och befälsutbildning bör – utan ändring av arbetsuppgifter – fr. o. m. basåret föras över till det nya yrkesfacket motor- och räddningstjänst.

De yngre kompaniofficerarna i trupputbildarfacket – plutonchefer m. fl. – bör övergångsvis kvarstå i sitt gamla yrkesfack. Bland dessa bör, så länge underlag härför finns, i vanlig ordning rekryteras utbildningsledare samt lärare i markstridstjänst och befälsutbildning. Kompaniofficer som härvid går över till sådan ny uppgift bör samtidigt gå över till facket motor- och räddningstjänst.

Rekryteringen av kompaniofficerare i trupputbildarfacket bör upphöra fr. o. m. basåret. De plutonsofficerare inom facket som ännu inte haft möjlighet att gå genom kompaniofficersutbildning bör ges denna möjlighet efter genomgång av anpassningsutbildning varvid övergång sker till facket motor- och räddningstjänst (jfr kapitel 18, punkt 18.2.2 C och bild 18.3). Eftersom behovet av plutonchefer i värnpliktsutbildningen kan börja tillgodoses med kompaniofficerare från de övriga markfacken först omkring år 1985[2] föreligger risk för att tillgången på plutonchefer för värnpliktsutbildningen kan komma att minska fr. o. m. basåret fram till år 1985 (1983). Utredningen finner emellertid att nuvarande tillgång på och åldersfördelning bland kompaniofficerare i trupputbildarfacket är sådan att det med smärre jämkningar av högsta åldern för trupptjänst bör

[1] Undantag bör härvid göras för tjänster som måste reserveras för elever som avslutar PK 2 år 1977.

[2] Kompaniofficerare i facket motor- och räddningstjänst bör dock kunna placeras som plutonchefer några år tidigare (omkring år 1983).

vara väl möjligt att täcka behovet av plutonchefer under övergångsskedet. Därvid är det dock nödvändigt att – som framhållits under punkt A – täcka uppkommande behov av personal i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst med personal från andra yrkesfack.

Av tjänsterna för kompaniofficer i trupputbildarfacket bör de för utbildningsledare samt lärare i markstridstjänst och befälsutbildning fr. o. m. basåret föras över till facket motor- och räddningstjänst. Vidare bör vakanta tjänster samt tjänster för stabs-, förvaltnings- och expeditionsbefattningar föras över till och fördelas på övriga markfack fr. o. m. basåret. Övriga tjänster för kompaniofficer bör – liksom vad gäller för plutonsofficer – föras över till och fördelas på övriga markfack i samband med att innehavaren lämnar den ursprungliga trupputbildaruppgiften (plutonchefsuppgift e. d.) och går över till annan uppgift – utbildningsledare, lärarbefattning eller uppgift i stabs-, förvaltnings- eller expeditionstjänst.

17.2.3 Avveckling av flottiljpolisorganisationen

De uppgifter som i dagens organisation åvilar flottiljpoliserna skall enligt utredningens förslag i det föregående framdeles lösas av personal inom de nya yrkesfacken i stort enligt följande

uppgift	*löses av personal i facket*
räddningsledare	motor- och räddningstjänst
brandchef (förste flottiljpolis)	”
vakttjänst vid strilobjekt[1]	striltjänst
övrig bevakningstjänst	teknisk tjänst.

Utredningen finner att avvecklingen även av flottiljpolisorganisationen måste ske efter hand varvid utredningen utgår från att inriktningen på uppgifter för nu anställd personal i stort bör kunna bibehållas. Avvecklingen och omorganisationen föreslås ske enligt följande.

Tjänsterna för flottiljpolis byts fr. o. m. basåret ut mot militära (jfr punkt 17.3.4 i det följande). Fr. o. m. samma år bör förste flottiljpoliser (kompaniofficerare) och de flottiljpoliser (plutonsofficerare) som då inte uppnått 40 års ålder utan förändring av uppgifter föras över till facket motor- och räddningstjänst varvid utredningen räknar med att kompaniofficerarna bestrider brandchefsuppgifterna och plutonsofficerarna svarar för räddningsledaruppgifterna.

Tjänsterna för flottiljpoliser i övrigt bör efter hand som de blir lediga föras över till i första hand facket motor- och räddningstjänst så att behovet av tjänster för räddningsledare täcks samt i andra hand – tjänster för bevakningstjänst – till facket teknisk tjänst. I de fall flottiljpoliser utnyttjas för vakttjänst vid strilobjekt är det även aktuellt att överföra

[1] Bestrids f. n. huvudsakligen av civil personal och endast i mindre utsträckning av flottiljpolis.

ledigbliven plutonsofficerstjänst till facket striltjänst. De tjänster i övrigt för vakttjänst vid strilobjekt som utredningen föreslår ingå i facket striltjänst bör tillkomma genom omvandling av tjänster för civila vaktmän m. m. eller genom att ta i anspråk medel för att anlita bevakningsföretag (jfr punkt 17.3.3 i det följande).

17.2.4 Uppbyggnad av facket motor- och räddningstjänst

Eftersom avvecklingen av trupputbildarfacket (jfr punkt 17.2.2) och flottiljpolisorganisationen (jfr punkt 17.2.3) måste ske efter hand måste det nya yrkesfacket motor- och räddningstjänst också byggas upp efter hand. Facket bör fr. o. m. basåret (år 1976) tillföras personal med tjänster enligt följande

plutonsofficerare
flottiljpoliser (under 40 års ålder),
plutonsofficerare i sjukvårdstjänst
plutonsofficerare i transport- eller fältarbetstjänst,
plutonsofficerare (trupputbildare) som går genom särskild POS 2 under basåret (jfr kap. 18, punkt 18.2.2. C i det följande) samt
viss del av plutonsofficerarna i stabs- och expeditionstjänst (jfr kap. 8, punkt 8.4.4.C och punkt 17.2.2. B).

kompaniofficerare
utbildningsledare samt lärare i markstridstjänst och befälsutbildning,
brandchefer (förste flottiljpoliser),
chefer för flygfälts- och transportplutoner samt
viss del av kompaniofficerarna i stabs-, förvaltnings- och expeditionstjänst (jfr kap. 8, punkt 8.4.4.B och punkt 17.2.2 C).

Facket bör vidare fr. o. m. basåret tillföras vakanta tjänster från trupputbildarfacket, flottiljpolisorganisationen och från de verksamhetsområden i övrigt som i enlighet med utredningens förslag i kapitel 8 efter hand skall omfattas av detta yrkesfack. Fackets fortsatta uppbyggnad får ske efter hand som personal och tjänster kan tillföras facket.

17.3 *Förändringar i stort av personalstater m. m.*

Av skäl som anförts redan inledningsvis måste utredningens redovisning i detta avsnitt närmast ses som förslag till riktlinjer för den fortsatta utvecklingen av flygvapnets personalstater.

17.3.1 Rekryteringsbehov vid extern rekrytering

Den av utredningen i kapitel 8 redovisade principiella uppbyggnaden av yrkesfacken innebär att det under förutsättning av fyllda personalstater samt jämn åldersfördelning och förtidsavgång genom extern rekrytering

årligen måste tillföras (antas) följande antal aspiranter till yrkesofficersutbildningen inom flygvapnet

regementsofficersaspiranter[1]	
i flygförartjänst	23
i striltjänst	12
kompaniofficersaspiranter[1]	
i flygförartjänst	29
plutonsofficersaspiranter[2]	
i striltjänst	50
i sambandstjänst	15
i motor- och räddningstjänst	18
i teknisk tjänst	143

Utredningen förutsätter att de angivna värdena fortlöpande överses och justeras med ledning av dels erfarenheter av bortfall och gallring av aspiranter under utbildningen, dels aktuell organisatorisk ram.

Utredningen redovisar i följande punkt (17.3.2) behovet av aspiranter under utbildning i de normalutbildningsgångar till vilka rekryteras externt. Behovet av aspiranter vid intern rekrytering redovisas däremot i punkt 17.3.6.

17.3.2 Tjänster m. m. för aspiranter

A. *Regementsofficersaspiranter*

Regementsofficersaspiranterna hänförs f. n. till kategorin värnpliktiga och uppbär värnpliktsförmåner intill utnämning till regementsofficerare (vid avslutad regementsofficerskurs 2).

Frågan om anställningsform för regementsofficersaspiranter har behandlats av utredningen rörande systemet för förmåner åt värnpliktiga m. fl. (UFV) i betänkandet Värnpliktsförmåner (SOU 1972: 68). Tjänstgöringsåldersutredningen anser sig inte ha anledning att här lämna synpunkter i frågan.

De av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna för regementsofficerare innebär att utbildningen t. o. m. regementsofficersskola 2 (ROS 2) omfattar totalt 39 månader. Nuvarande utbildning t. o. m. regementsofficerskurs 2 (RK 2) omfattar 36 månader. Utbildningen fram till regementsofficersutnämning förlängs alltså med ca tre månader. Denna förlängning av regementsofficersutbildningen innebär en utökning av antalet regementsofficersaspiranter i tjänst under tre månader per år med ca 24 jämfört med antalet aspiranter i nuvarande utbildningsgång. Utökningen omräknad till helårstjänstgörande aspiranter blir ca sex aspiranter.

Överslagsmässigt kan, för de av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna, räknas med att ca 85 regementsofficersaspiranter bör vara under utbildning till regementsofficer. Härvid har dock räknats med att

[1] Behov vid början av aspirantskolan (AspS)
[2] Behov vid början av plutonsofficersskola 1 (POS 1)

alla följer normalutbildningsgången. Antalet aspiranter i tjänst samtidigt under ett kalenderår kommer att variera mellan ca 80 och drygt 100.

B. *Kompaniofficersaspiranter*

Utredningens förslag i kapitel 15 rörande anställningsform för kompaniofficersaspiranter i flygförartjänst innebär sammanfattningsvis följande

- aspiranterna är värnpliktiga under aspirantskolan (AspS), dvs. under de 21 första månaderna,
- aspirant som med godkännande vitsord gått genom aspirantskolan anställs som kompaniofficersaspirant, extra tjänsteman samt
- aspirant som med godkännande vitsord gått genom kompaniofficersskola 1 (KOS 1) anställs som kompaniofficer i flygförartjänst.

Överslagsmässigt kan räknas med att ca 55–60 värnpliktiga aspiranter samtidigt är under utbildning under den nära två år långa aspirantskolan.

Behovet av tjänster för kompaniofficersaspiranter under den därpå följande utbildningen fram till kompaniofficersutnämning beräknar utredningen till följande

för	ungefärligt antal
elever under TIS och GFSU (ca 2 år)	30 –35
elever under FFSU och KOS 1 (2 1/4 år)	40[1]–50[2]

Härvid har dock förutsatts att alla kompaniofficersaspiranter vid påbörjandet av aspirantskolan fyller antagningskraven i fråga om förkunskaper i allmänna läroämnen och därför till alla delar kan följa den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången till kompaniofficer i flygförartjänst. Under denna förutsättning kan totalbehovet av tjänster för kompaniofficersaspiranter i flygförartjänst uppskattas till ca 85.

Tjänsterna för kompaniofficersaspiranter i flygförartjänst bör tillkomma i takt med att den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången för kompaniofficerare i flygförartjänst genomförs (jfr kap. 18, bl. a. bild 18.4). Frågan om successiv avveckling av nuvarande tjänster för fältflygare behandlar utredningen i punkt 17.3.3 i det följande.

Kompaniofficersaspiranter i övriga yrkesfack skall i enlighet med utredningens förslag väljas ut bland plutonsofficerare som gått genom plutonsofficersskola 2 (POS 2). Behovet av tjänster för dessa kompaniofficersaspiranter behandlar utredningen i punkt 17.3.6 i det följande.

C. *Plutonsofficersaspiranter*

Utredningens förslag rörande anställningsförhållanden för plutonsofficersaspiranter (jfr kapitel 15) innebär följande

- aspiranterna är värnpliktiga under gruppchefsskolan (GS), dvs. under det första utbildningsåret,

[1] Genomsnittligt behov.
[2] Ungefärligt högsta antal som samtidigt (under tre månader/år) utnyttjas.

- aspiranten anställs efter genomgången gruppchefsskola som plutonsofficersaspirant, extra tjänsteman samt
- aspiranten anställs efter genomgången plutonsofficersskola 2 (POS 2) som plutonsofficer.

Överslagsmässigt kan räknas med att åtminstone ca 230 värnpliktiga aspiranter samtidigt är under utbildning under den knappt ett år långa gruppchefsskolan.

Det ungefärliga behovet av tjänster för plutonsofficersaspiranter under den därpå följande utbildningen fram till plutonsofficersutnämning beräknar utredningen enligt tabell 17.1.

Tabell 17.1 Beräknat behov av tjänster för plutonsofficersaspirant, extra tjänsteman

Utbildningsskede	Beräknat behov				
	stril-tjänst	sam-bands-tjänst	motor- och räddnings-tjänst	teknisk tjänst	totalt
POS 1 (1 år)	50	15	18	143	226
Praktikår 1	46	14	17	135	212
Praktikår 2	41	12	16	120	189
POS 2 (1/4 år)	10[1]	3[1]	4[1]	38[1]	55[1]
	38[2]	11[2]	14[2]	110[2]	173[2]
Summa[1]	147	44	55	436	682
Summa[2]	175	52	65	508	800

[1] Genomsnittligt behov.
[2] Ungefärligt antal som samtidigt utnyttjas (under tre månader per år).

Vid beräkningen av behovet av plutonsofficersaspiranter har – liksom vid beräkningarna i punkt A och B – förutsatts att alla aspiranter till alla delar kan följa aktuell normalutbildningsgång.

D. *Förändringar jämfört med nuläget*

Som framgått av punkt A innebär den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången för regementsofficerare ett något ökat behov – totalt ca sex – av regementsofficersaspiranter. Mot detta står emellertid utredningens förslag att den externa rekryteringen till regementsofficer begränsas och att den interna rekryteringen till regementsofficer – sneddning från kompaniofficersgruppen – ökas ut. Det föreslagna ändrade förhållandet mellan extern och intern rekrytering till regementsofficer medför totalt sett att antalet regementsofficersaspiranter framdeles blir lägre än tidigare. Utredningens förslag rörande utnyttjande av färdigutbildade regementsofficerare – krigsflygförare verkar också i denna riktning[1]. Utredningen finner det emellertid inte meningsfullt att söka beräkna vilken minskning av antalet regementsofficersaspiranter som följer av utredningens nyssnämnda förslag och vilken som beror på minskat antal flygdivisioner.

[1] Utredningen åsyftar här de i kapitel 10 avgivna förslagen som bör göra det möjligt att utnyttja regementsofficerare som krigsflygförare under längre tid än f. n.

Även då det gäller behovet av tjänster för kompaniofficersaspiranter i flygförartjänst är det svårt att göra en direkt jämförelse med nuvarande behov av tjänster för fältflygare och fältflygarelever. Fältflygareleven är nämligen anställd över stat under FörGFU, FÖFS och del av GFU. Han innehar under återstående del av GFU tjänst[1] för menig samt utnämns efter godkänd GFU till fältflygare av 2. graden. Utredningens förslag till normalutbildningsgång för kompaniofficer i flygförartjänst (jfr kap. 10, bl. a. bild 10.10) innebär bl. a. att kompaniofficersaspiranten innehar kompetens som krigsflygförare under de sista 2 1/4 åren av utbildning till kompaniofficer. Detta förhållande påverkar behovet av tjänster för kompaniofficerare i flygförartjänst (jfr punkt 17.3.3 i det följande).

Den egentliga förändringen av utbildningen till krigsflygförare är att FÖFS (0–2 år) försvinner och att FörGFU och GFU (tillsammans ca 13 månader) ersätts med AspS om ca 21 månader. Utredningen bedömer att dessa föreslagna förändringar sammantaget innebär oförändrat behov av aspiranter. Förändringen p. g. a. minskat antal flygdivisioner i behovet av flygföraraspiranter framgår i någon mån av att f. n. avses 82 av tjänsterna för fältflygare och flygnavigatörer för elever (fältflygare) vid TIS, GFSU, FGS och RK 1. Som framgått av punkt B räknar utredningen med att det framdeles erfordras 30–35 tjänster för elever (kompaniofficersaspiranter) vid TIS och GFSU.

För plutonsofficersaspiranter finns f. n. (personalförteckningarna för budgetåret 1972/73) följande antal tjänster

plutonsofficersaspirant	44
menig	154
Summa	198

Härutöver fanns t. o. m. budgetåret 1970/71 särskilt redovisat 325[2] tjänster för hjälptekniker. Fr. o. m. budgetåret 1971/72 har dessa tjänster i personalförteckningarna förts samman med tjänsterna för flygtekniker. Utredningen anser sig kunna utgå från att flygvapnet f. n. disponerar totalt (198+313=) 511 tjänster för meniga, plutonsofficersaspiranter och hjälptekniker. Vid en jämförelse mellan behovet av plutonsofficersaspiranter (inkl. meniga och hjälptekniker) i nuläget och enligt utredningens förslag måste också beaktas nuvarande behov av värnpliktiga mekaniker för rekrytering av hjälptekniker. Detta behov uppskattar utredningen till ca 120.

Det av utredningen beräknade behovet av värnpliktiga plutonsofficersaspiranter (jfr punkt C i det föregående) innebär att behovet av värnpliktiga plutonsofficersaspiranter under utbildning vid gruppchefsskola (GS) ökas från 120 till ca 230, dvs. en ökning med ca 110. Vidare ökar behovet av tjänster för plutonsofficersaspiranter från 511 till ca 680[3], dvs. en ökning med ca 170. Som framgått av tabell 17.1

[1] Tjänsterna för menig tas f. n. också i anspråk av plutonsofficersaspiranter under plutonsofficerskurs (PK 1).
[2] Av dessa skulle dock 12 hållas vakanta.
[3] Genomsnittligt behov. Antalet måste under del av året (tre månader) vara ca 800.

förutsätter utredningens förslag ett behov av ca 400 tjänster för plutonsofficersaspiranter i praktisk tjänst under två år mellan POS 1 och POS 2. Detta behov, som egentligen föreligger redan inom nuvarande organisation, torde inte ha beaktats vid bestämmande av personalstaterna för flygvapnet.

E. *Förslag*

Utredningen föreslår sammanfattningsvis följande rörande tjänster för yrkesofficersaspiranter

- tjänster för ca 85 kompaniofficersaspiranter inrättas varvid i stället ett antal tjänster för fältflygare kan dras in (jfr även punkt 17.3.3) och
- tjänster för ca 800 plutonsofficersaspiranter inrättas i utbyte mot befintliga tjänster för menig, plutonsofficersaspirant och hjälptekniker.

Härutöver förutsätter utredningen att flygvapnet har möjlighet att årligen anta erforderligt antal värnpliktiga aspiranter för utbildning till regementsofficer, kompaniofficer i flygförartjänst och plutonsofficer samt att möjlighet ges att anställa det antal ytterligare aspiranter som kan erfordras om rekrytering inte kan ske från de gymnasielinjer som bedömts böra utgöra grund för normalutbildningsgångarna (jfr kap. 9, bl. a. tabell 9.2 och avsnitt 9.10).

17.3.3 Införande av kompaniofficerare i flygförartjänst

Utredningens förslag i kapitel 8 (jfr punkt 8.2.2 och 8.4.3) innebär att för kompaniofficer under 38 års ålder i flygförartjänst erfordras följande ungefärliga antal tjänster

krigsflygförare	140[1]
flyglärare	12
Summa	152

Härtill kommer behovet av tjänster för de i kapitel 8 föreslagna uppgifterna för äldre kompaniofficerare nämligen

divisionsadjutant 17 och
simulatorinstruktör 17.

Eftersom flygvapnet f. n. har sex kompaniofficerstjänster för simulatorinstruktör erfordras att ytterligare elva tjänster inrättas. Vidare erfordras enligt utredningens beräkningar ytterligare två tjänster för flyglärare (äldre kompaniofficer).

Sammanlagt erfordras som följd av utredningens förslag att följande antal tjänster för kompaniofficer i flygförartjänst inrättas

[1] Återstående behov av krigsflygförare – ca 40 – täcks av kompaniofficersaspiranter på T-nivå under FFSU och KOS 1 (jfr punkt 17.3.2.B).

krigsflygförare	140
flyglärare (12+2)	14
divisionsadjutant	17
simulatorinstruktör	11
Summa	182

Härtill kommer de tjänster som f. n. finns inrättade för kompanioffi-cerare i flygförartjänst för andra uppgifter än som krigsflygförare vid division.

Tjänsterna för kompaniofficer i flygförartjänst bör inrättas i takt med att den nya utbildningsgången för kompaniofficerare i flygförartjänst genomförs (jfr kap. 18, punkt 18.2.3.A och bild 18.4). Utredningen räknar med att nu befintliga totalt 546 tjänster för fältflygare bör kunna utgå ur organisationen efter hand som dels tjänster för kompaniofficers-aspiranter (jfr punkt 17.3.2.B) och för kompaniofficerare i flygförar-tjänst tillkommer, dels nu anställda fältflygare och fältflygare som anställs t. o. m. år 1977 (jfr kap. 18, bild 18.4) övergår till kompanioffi-cersanställning eller avgår ur tjänst.

17.3.4 Utbyte av civilmilitära tjänster mot militära

Utredningen har i de föregående kapitlen redovisat sin syn på yrkesoffi-cerarnas inom flygvapnet uppgifter inom freds- och krigsorganisationer-na. Av redovisningen framgår att yrkesofficersuppgifterna m. m. för de f. n. civilmilitära grupperna flottiljpoliser samt mästarpersonal och flygtekniker, redan f. n. och än mer efter ett genomförande av utredningens förslag, i allt väsentligt liknar dem som åvilar flygvapnets militära befälsgrupper. Utredningen föreslår följaktligen att flygvapnets flottiljpoliser samt mästarpersonal och flygtekniker senast fr. o. m. basåret förs över till och ges militär anställning.

Något skäl att ge flottiljpoliserna (framdeles personal i bl. a. facket motor- och räddningstjänst) och personalen i facket teknisk tjänst individuell valfrihet att bibehålla civilmilitär ställning och anställning föreligger inte enligt utredningens mening.

17.3.5 Utbyte av civila tjänster mot militära

Som framgår av kapitel 8 föreslår utredningen att ett antal civila tjänster inom flygvapnet byts ut mot tjänster för militär personal. De tjänster som i enlighet härmed föreslås utbytta är följande (jfr även bilaga 25 av vilken tjänstebenämningar m. m. närmare framgår)

- samtliga i drivmedelstjänst, enligt utredningens organisatoriska under-lag totalt ca 35 (jfr punkt 8.2.4 i det föregående),
- ca 150 tjänster, huvudsakligen för flygmontörer, inom tillsynstjänsten (jfr punkt 8.3.4 i det föregående) och
- ca 120 tjänster inom flottiljverkstäderna.

Utredningen har vidare i kapitel 8 (punkt 8.3.4) som tillgång på uppgifter (tjänster) för plutonsofficerare räknat med de i chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag upptagna ca 80 uppgifterna för

vaktchefer inom strilorganisationen. Utredningen har funnit att en del av dessa uppgifter i nuvarande organisation bestrids av civil personal.

Utredningen har slutligen i kapitel 8 utgått från att plutonsofficerarna i facket striltjänst bör bestrida ca 70 uppgifter inom strilorganisationen vilka f. n. bestrids av tekniska biträden. I avvaktan på erfarenheter rörande förutsättningarna att rekrytera plutonsofficersaspiranter i striltjänst föreslår utredningen dock nu inte något utbyte av dessa civila tjänster mot tjänster för plutonsofficer.

Utredningen föreslår att utbytet av civil personal mot militär personal sker efter hand. Härvid bör militära tjänster inrättas exempelvis fr. o. m. basåret men hållas vakanta så länge civil befattningshavare bestrider innehavd uppgift.

17.3.6 Kommenderingsbehov och reserv för sjukdom m. m.

Vid överslagsberäkningar av kommenderingsbehovet av yrkesofficerare har utredningen använt det förenklade förfaringssättet[1] att för varje skola (utbildningsskede) multiplicera skolans (skedets) längd i månader med antalet elever. Beräkningar har gjorts för följande skolor (utbildningsskeden) i utredningens förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare.

Befälsgrupp	*Skola* (skede)
regementsofficerare i striltjänst	FSU, ROS 3, MHS/FAK
kompaniofficerare i markfacken	FSU[2], KOS 2, vidareutbildning före sneddning inkl. MHS/FAK[3]
plutonsofficerare	POS 3, KOS 1

Eftersom tillgången på flygtid i flygplan 37-systemet är avgörande för antalet färdigutbildade förare vid divisionerna (jfr kap. 8, punkt 8.2.2) kommer i detta antal också att ingå dels elever vid skolor (t. ex. MHS/FAK) eller kurser (divisionschefs- eller gruppchefskurs), dels förare som p. g. a. sjukdom m. m. inte kan vara närvarande vid division.

Kommenderingsbehovet enligt utredningens förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare framgår av tabell 17.2.

Utredningens förslag till normalutbildningsgångar innebär jämfört med nuvarande utbildningsgångar (tillämpade på det av utredningen utnyttjade organisatoriska underlaget) ett ökat kommenderingsbehov av främst kompaniofficerare (drygt 30) och plutonsofficerare (knappt 30). Ökningen på regementsofficerssidan är obetydlig och hänför sig främst till införandet av ROS 3 i normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst.

[1] Förfaringssättet innebär bl. a. att elev vid en skola (ett skede) som omfattar N månader räknas som produktiv i fredsorganisationen under 12 – N månader. I själva verket skall han under sistnämnda period också åtnjuta semester om i runt tal en månad.

[2] Endast för kompaniofficerare i striltjänst.

[3] Enligt utredningens förslag i kapitel 13 utnämns sneddaren till regementsofficer efter godkänd MHS/FAK.

Tabell 17.2 Kommenderingsbehov (uttryckt i personår) enligt MTU förslag till normalutbildningsgångar

Befälsgrupp / Skola eller utbildningsskede	Kommenderingsbehov (uttryckt i personår)
Regementsofficerare i flygtjänst	
GFSU (ca 18 månader)	17
Regementsofficerare i striltjänst	
FSU (5,5 månader)	5
ROS 3 (2,5 månader)	2
MHS/FAK (8 månader)	6
Summa	30
Kompaniofficerare i markfacken	
FSU[1] (5,5 månader)	8
KOS 2 (ca 6 månader)	21
Vidareutbildning före sneddning inkl. MHS/FAK (totalt ca 12 månader)	11
Summa	40
Plutonsofficerare	
POS 3 (ca 3 månader)	18
KOS 1 (9–12 månader)	57
Summa	75

[1] Endast för kompaniofficerare i striltjänst.

Den av utredningen i diagrammen till kapitel 8 medräknade reserven av tjänster för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m. uppgår till följande antal tjänster

kompaniofficer	50
plutonsofficer	105

Motsvarande reserv av tjänster för regementsofficerare har inte beräknats.

Enligt de av chefen för flygvapnet upprättade, detaljerade personalförteckningarna för budgetåret 1972/73 avses följande antal tjänster för kommendering eller reserv för sjukdom m. m.

fältflygare[1]	91
mästarpersonal[2]	19
flygtekniker[3]	263

I förteckningarna över tjänster för regements-, kompani- och plutonsofficerare redovisas inte några tjänster för kommendering eller reserv. Såvitt utredningen kunnat finna har frågan om att tillföra flygvapnet tjänster för att täcka kommenderingsbehov eller bortovaro p. g. a. sjukdom m. m. inte behandlats i 1948 års försvarsbeslut eller de senare beslut som inneburit större ändringar av flygvapnets personalorganisation.

[1] I personalförteckningarna anges: För utbildning (TIS, GFSU, FGS, RK).
[2] I personalförteckningarna anges: Kommenderingsreserv.
[3] Dessa tjänster återfinns i tre olika tabeller i personalförteckningarna varvid anges: "Reserv (kommendering, sjukdom)", "Reserv" resp. "CFV utbildningsreserv".

För regementsofficerare som går genom GFSU eller nuvarande löjtnantskurs i striltjänst och därmed ännu inte är färdigutbildade flygförare resp. radarjaktledare disponeras emellertid del av de tjänster för icke-ordinarie löjtnant som i dag inte är upptagna i personalförteckningarna. I anslutning till 1948 års försvarsbeslut beräknades nämligen att det skulle finnas tjänster utöver personalförteckningarna för totalt 110 fänrikar vilket motsvarade tre årskullar yngre officerare. En del av dessa tjänster torde kunna betraktas som avsedda att täcka kommenderingsbehov.

Utredningen föreslår att antalet tjänster i personalförteckningarna för flygvapnet för kommendering resp. reserv för sjukdom m. m. efter hand anpassas för att täcka i första hand de kommenderingsbehov som följer av utredningens förslag till normalutbildningsgångar och i andra hand behovet av reserv för att täcka bortovaro p. g. a. sjukdom m. m.

17.4 *Förändringar rörande utbildningsanstalter*

17.4.1 Tillkomst av nya utbildningsskeden – elevantal

I de av utredningen i kapitlen 10–12 föreslagna normalutbildningsgångarna ingår vissa skolor eller utbildningsskeden som saknar direkt motsvarighet i nuvarande organisation. Sålunda är regementsofficersskola 3 (ROS 3) i normalutbildningsgången för regementsofficerare i striltjänst helt ny. Det samma gäller kompaniofficersskola 2 (KOS 2) och plutonsofficersskola 3 (POS 3) samt gruppchefskursen i kompaniofficersutbildningen i flygförarfacket.

Tabell 17.3 Beräknat antal elever vid skolor och kurser

Skola eller kurs	Beräknat antal elever/yrkesfack				
	flygtjänst	striltjänst	sambandstjänst	motor- och räddningstjänst	teknisk tjänst
AspS regoff	18[1]	12	–	–	–
AspS kompoff	21[1]	–	–	–	–
ROS 1	13	11	–	–	–
ROS 2	12	11	–	–	–
ROS 3	–	11	–	–	–
Divchkurs	10	–	–	–	–
MHS/FAK	13[2]	13–14[2]	1	1	4–5
KOS 1	14	19	6	4	25
KOS 2	–	28	5–6	4	24
Grpchkurs	12	–	–	–	–
POS 1	–	50	15	18	143
POS 2	–	38	11	14	110
POS 3	–	8	2	6–7	52
FSU regoff	–	12	–	–	–
FSU kompoff	–	19	–	–	–
PBS[3]			183[3]		
KAS[4]			65		
ROK 1			ca 40		
ROK 2			ca 40		

[1] Uppskattat genomsnitt.
[2] Inkl. sneddare.
[3] Plutonsbefälsskola. Av dessa går ca 70 elever huvuddelen av PBS vid armén och mindre del – två till fyra månader – vid flygvapnet.
[4] Kadettskola.

Av betydelse för att klarlägga de förändringar som utredningens förslag medför för flygvapnets utbildningsanstalter är också det beräknade elevantalet vid skolor och kurser i normalutbildningsgångarna för yrkesofficerare och utbildningsgångarna för värnpliktsbefäl. Detta redovisas i tabell 17.3.

Det i tabell 17.3 redovisade ungefärliga antalet elever vid skolor och kurser ligger till grund för dels utredningens skiss i följande punkt (17.4.2) till fördelning av utbildningen på utbildningsanstalter m. m., dels en överslagsmässig beräkning (punkt 17.4.3) av förändringar av lärarbehov.

17.4.2 Fördelning av utbildningen på utbildningsanstalter

På grundval av det i föregående punkt redovisade ungefärliga antalet elever vid olika skolor och kurser och med utgångspunkt i dessas innehåll och längd finner utredningen det lämpligt att skissera en tänkbar fördelning av de skolmässiga utbildningsskedena på flygvapnets utbildningsanstalter eller – i förekommande fall – förband. Denna framgår av tabell 17.4.

Tabell 17.4 Skisserad fördelning av föreslagna, skolmässiga utbildningsskeden

Skola eller kurs	Yrkesfack				
	flygtjänst	stridtjänst	sambandstjänst	motor- och räddningstjänst	teknisk tjänst
AspS	F 5	F 18	–	–	–
ROS 1	F 20	F 18[1]	–	–	–
ROS 2	F 20	F 20[1]	–	–	–
ROS 3	–	F 18	–	–	–
Divchkurs	FBS[2]	–	–	–	–
MHS/FAK	←	Militärhögskolan			→
KOS 1	F 20	F 18[1]	F 14	F 14	F 14
KOS 2	–	F 18	F 14	F 14	F 14
Grpchkurs	FBS[2]	–	–	–	–
POS 1	–	F 18	F 14	F 14	F 14
POS 2	–	F 18[1]	F 14	F 14	F 14
POS 3	–	F 18[1]	F 14	F 14	F 14
FSU	–	F 18	–	–	–
PBS[3]	←	F 14			→
KAS[4]	←	F 14			→
ROK 1	←	F 20			→
ROK 2	←	F 20			→

[1] Viss del av utbildningen bedöms böra förläggas till strilförband.
[2] Förutsätts liksom hitintills böra förläggas till lämplig flottilj.
[3] Plutonsbefälsskola.
[4] Kadettskola.

Utredningens överslagsmässiga beräkningar med utgångspunkt i tabell 17.4 av belastningen på utbildningsanstalterna visar att denna bör bli någorlunda jämn på F 5, F 14 och F 18. För F 20 inträffar däremot en toppbelastning under senare delen av sommaren och ett elevfritt uppehåll om ca en och en halv månad under januari och februari. Vid dessa beräkningar har utredningen dock inte prövat hur specialutbildningen

och den av utredningen föreslagna fortbildningen (jfr kapitel 14) kan fördelas på utbildningsanstalter m. m.

Utredningen har också sökt uppskatta lokalbehoven vid en fördelning av den föreslagna skolmässiga utbildningen till utbildningsanstalter i enlighet med skissen i tabell 17.4. Utredningen bedömer att det vid F 5 och F 20 inte föreligger något utbyggnadsbehov. Vid F 14 torde emellertid uppstå ett visst utbyggnadsbehov – främst av förläggningsutrymmen. Utredningen har, i avsaknad av närmare underlag, avstått från att försöka närmare precisera nämnda utbyggnadsbehov.

I tabell 17.4 har utredningen räknat med att ROS 3 och KOS 2 i striltjänst förläggs till F 18. Om utrymmena inom F 18 inte medger detta bör prövas lämpligheten att som ett alternativ förlägga nämnda utbildningsskeden till F 20.

17.4.3 Förändringar av lärarbehov

Utredningens förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare och utbildningsgångar för värnpliktsbefäl medför ökat behov av instruktörer och lärare. Utredningen har med utgångspunkt i förslagen till utbildningsgångar och beräknat, ungefärligt elevantal vid skolor och kurser (jfr punkt 17.4.1) gjort en överslagsberäkning av behovet av lärare för dels nu gällande utbildningsgångar, dels de av utredningen föreslagna utbildningsgångarna. Utredningens överslagsberäkningar visar att lärarbehovet för yrkesofficersutbildningen (utom gruppchefsskolorna) ökar med ungefär 33 lärare. Av ökningen beror huvuddelen, dvs. 26 lärare, på ökat elevantal och mindre del, 7 lärare, på förlängningen av skolor och kurser.

Utredningens förslag till utbildningsgångar för värnpliktsbefäl samt införande av gruppchefsskolorna i plutonsofficersutbildningen innebär överslagsmässigt att lärarbehovet ökar med ca 25 lärare.

Eftersom det organisatoriska underlaget för beräkningarna är osäkert avstår utredningen från att lägga fram förslag till fördelning av lärare på utbildningsanstalter och förband. En sådan fördelning kan enligt utredningens mening göras först efter det att belastningen m. m. på de skilda utbildningsanstalterna närmare har granskats.

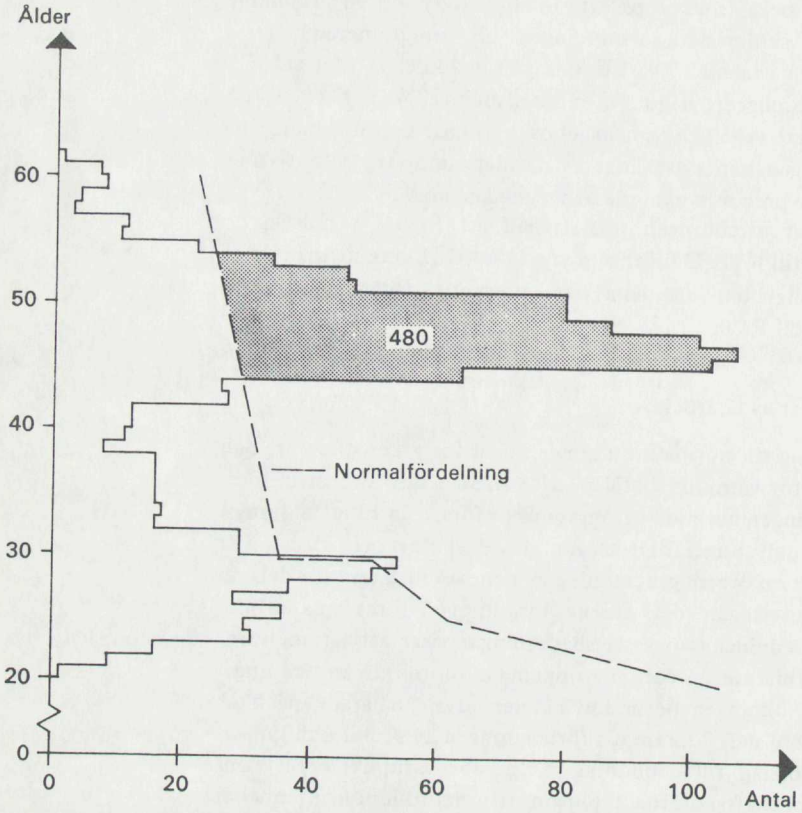
17.5 *Övriga frågor*

Tjänstgöringsåldersutredningen har i det föregående (avsnitt 17.3) redovisat bl. a. rekryteringsbehoven till de olika yrkesofficersgrupperna inom flygvapnet enligt den av utredningen föreslagna fackindelningen. Härvid framhölls bl. a. att rekryteringsbehoven beräknats med utgångspunkt i bl. a. förutsättningarna fyllda personalstater samt *jämn åldersfördelning*[1] och förtidsavgång.

Utredningen har emellertid i anslutning härtill konstaterat att åldersfördelningen bland nuvarande flygtekniker tillhörande kategorin flygplan påtagligt avviker från en jämn åldersfördelning. Flygteknikerna i åldersläget 44–53 år uppvisar nämligen ett överskott på ca 480 man (se bild

[1] Kursiverat här.

Bild 17.1 Åldersfördelningen hösten 1972 bland flygtekniker tillhörande kategorin flygplan



17.1) jämfört med vad som skulle vara fallet vid en jämn åldersfördelning (i bilden redovisad som streckad och benämnd "normalfördelning").

Förhållandet har på intet sätt samband med utredningens i detta delbetänkande avgivna förslag. De problem och svårigheter – bl. a. problemet att undvika rekryteringsstopp och det förhållandet att personal över 55 års ålder inte generellt bör utnyttjas inom krigsbasorganisationen – som är förknippade med den ojämna åldersfördelning inom denna befälsgrupp föreligger oavsett om utredningens förslag genomförs eller inte. Utredningen vill peka på att problemen blir akuta om ca fem år då "puckeln" i ålderspyramiden befinner sig i åldrarna 50 till 60 år. Den personal som här är aktuell kommer då att uppta tjänster i fredsorganisationen utan att dock kunna utnyttjas inom krigsbasorganisationen. Följden härav blir att krigsbasorganisationens behov av stampersonal inte kan innehållas inom ramen för det antal fredstjänster som står till förfogande.

Det bör vidare observeras att efter år 1978 de årliga pensionsavgångarna, till följd av puckelns förskjutning, blir större än det antal utbildade tekniker som tillförs organisationen vid jämn rekrytering. Därigenom uppkommer en efter hand alltmer besvärande vakanssituation i såväl freds- som krigsorganisationen.

Utredningen anser sig inte ha anledning lägga fram förslag i denna fråga eftersom den till övervägande delen ligger utanför utredningens uppgiftsområde. Det har emellertid bedömts angeläget att fästa uppmärksamhet på problemet varvid utredningen för sin del vill betona det angelägna i att åtgärder vidtas för att undvika rekryteringsstopp och möjliggöra en normal rekrytering till yrkesfacket. Sådana åtgärder kan bl. a. innefatta en liberal tillämpning av regler för förtidspensionering och åtgärder för att underlätta övergång till annan verksamhet t. ex. inom flottiljverkstäder.

18 Övergångsåtgärder med anledning av ändrad utbildning

18.1 *Allmänt*

Utredningen har i det föregående (kap. 9–12) lämnat förslag till normalutbildningsgångar för yrkesofficerare. I kapitel 13 om sneddning har utredningen behandlat frågan om erforderlig vidareutbildning före övergång till annan yrkesofficersgrupp. I kapitel 14 om fortbildning har utredningen bl. a. föreslagit att det införs regelbundet återkommande fortbildningskurser. Slutligen har det i kapitel 16 redovisats nya utbildningsgångar för värnpliktigt befäl och reservbefäl.

Utredningen tar i det följande upp vissa åtgärder som övergångsvis erfordras för att komma in i det föreslagna utbildningssystemet för yrkesofficerare. Vidare exemplifierar utredningen hur omläggningen tidsmässigt kan tänkas ske. Därvid har som basår hypotetiskt tagits år 1976. Ett senare basår medför att åtgärdskalendern förskjuts i motsvarande grad. Vilket basår som i praktiken skall väljas blir beroende bl. a. av när beslut fattas om att omläggning skall ske till nytt utbildningssystem. Utredningen avstår för egen del från att förorda ett bestämt basår. Under punkt 18.2 belyses dels hur utbildningen kan läggas om från nuvarande utbildningssystem till de av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna, dels hur personal som genomgått grundläggande utbildning enligt nuvarande ordning kan bibringas viss kompletterande utbildning.

Under punkt 18.3 redovisas vissa övergångsanordningar när det gäller vidareutbildning före sneddning. Fortbildningens igångsättande behandlas under punkt 18.4 och utbildningen av värnpliktigt och reservanställt befäl under punkt 18.5.

Möjligheterna att genomföra omläggningen till nytt utbildningssystem snabbt är ytterst beroende på behovet av och tillgången på utbildningsresurser totalt sett. Den ordning för omläggningen som redovisas under punkterna 18.2–5 får ses som ett exempel vari önskemålet att genomföra omläggningen på relativt kort tid tillgodosetts. Utredningen återkommer under punkt 18.6 med vissa synpunkter på prioriteringsgrunder för det fall övergångsåtgärderna till följd av otillräckliga utbildningsresurser måste sträckas ut över en längre tidsperiod.

18.2 *Övergångsåtgärder med anledning av ändrade normalutbildningsgångar*

18.2.1 Vissa utgångspunkter

Utredningen belyser i det följande hur utbildningen kan läggas om från nuvarande utbildningssystem till de av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna.

Aspiranter som antas för utbildning till yrkesofficer under basåret förutsätts kunna utbildas i enlighet med utredningens förslag till normalutbildningsgångar. Dessa påbörjas under basåret.

Yrkesofficerare och aspiranter under utbildning till yrkesofficer som under basåret ännu inte avslutat den obligatoriska grundläggande utbildningen enligt nuvarande utbildningsgångar bör föras över till de nya utbildningsgångarna. Härför erfordras att det under en övergångsperiod anordnas särskilt anpassade utbildningsskeden. Utredningen benämner fortsättningsvis denna utbildning anpassningsutbildning.

Anpassningsutbildning bör anordnas i form av särskilda plutons- och kompaniofficersskolor med syfte att bibringa eleverna erforderliga kunskaper för att följa de nya utbildningsgångarna. Utbildningsinnehållet bör avpassas, med hänsyn tagen till de kunskaper eleverna fått i nuvarande utbildningsgångar, så att de utbildningsmål som föreslås för motsvarande skeden i de nya utbildningsgångarna kan innehållas.

Utredningen återkommer i det följande med exempel på inplacering i tiden av anpassningsutbildningen för olika yrkesofficersgrupper. Yrkesofficerare som före basåret genomgått nuvarande grundläggande utbildning bör för att kunna svara upp mot vad som krävs av dem i krigs- och fredsorganisationen ges viss kompletterande utbildning inom de ämnesområden där utredningen funnit att förstärkningar erfordras. Denna personal bör nämligen ges samma förutsättningar att lösa sina arbetsuppgifter som deras yngre kolleger får genom normalutbildningsgångarna. Denna typ av utbildning benämns fortsättningsvis kompletteringsutbildning.

Kompletteringsutbildning bör anordnas i form av särskilda kurser med syfte att föra upp eleverna till en kunskapsnivå nära den som nås av yrkesofficerare vilka genomgår de av utredningen föreslagna normalutbildningsgångarna. Som framgått av det föregående (bl. a. kap. 9) har utredningen ansett det erforderligt att yrkesofficerarna ges förstärkt utbildning inom främst ämnesområdena allmänmilitär utbildning, ledar- och lärarutbildning och taktik. Kompletteringsutbildningen bör omfatta huvudsakligen dessa ämnesområden men avpassas efter elevernas tidigare utbildning och yrkeserfarenhet.

Det är enligt utredningen synnerligen angeläget att kompletteringsutbildningen genomförs snarast så att snabb effekt nås i fråga om bl. a. beredskap och värnpliktsutbildning. Om det skall vara möjligt att genomföra utbildningen inom en rimlig tidsperiod (fem till högst tio år) är det emellertid nödvändigt att såväl kursernas omfattning som antalet elever begränsas. Härvid är främst kapaciteten vid flygvapnets utbildningsanstalter en begränsande faktor. Utredningen har efter vägning av olika faktorer kommit fram till att kompletteringskurserna bör ges en

längd av tre månader och att antalet elever bör begränsas genom att plutons- och kompaniofficerare som under basåret uppnått en ålder av 41 år eller högre undantas från kompletteringsutbildning. Dessa har genom mångårig yrkeserfarenhet fått sådana färdigheter att behovet av kompletterande utbildning inte är lika uttalat som för deras yngre kollegor.

Utredningen återkommer i det följande med exempel på inplacering i tiden av kompletteringsutbildningen för olika yrkesofficersgrupper.

Utredningen vill här påpeka att den inte funnit anledning överväga och lämna förslag till särskilda övergångsåtgärder för personal i robottjänst. Avvecklingen av luftvärnsrobotorganisationen kommer enligt gällande planering att till stor del vara genomförd före den tidsperiod som utredningens förslag avser. Det bör därför ankomma på chefen för flygvapnet att bedöma behovet av och genomföra erforderliga åtgärder för att föra över den återstående robotpersonalen till andra yrkesfack. Den f. n. anställda personalen i robottjänst har dock räknats in i det antal elever som nedan antas komma i fråga för kompletteringsutbildning.

18.2.2 Plutonsofficerare

A. Plutonsofficerare i striltjänst och i sambandstjänst

Utredningens förslag till normalutbildningsgångar i striltjänst resp. sambandstjänst innebär att plutonsofficerarna i dessa fack rekryteras bland gruppchefsuttagna värnpliktiga. Rekryteringen sker inom ramen för värnplikten och påbörjas år 1975 (dvs. året före basåret). Samma år ökas inskrivningen av gruppchefsuttagna med hänsyn till behovet att rekrytera plutonsofficersaspiranter.

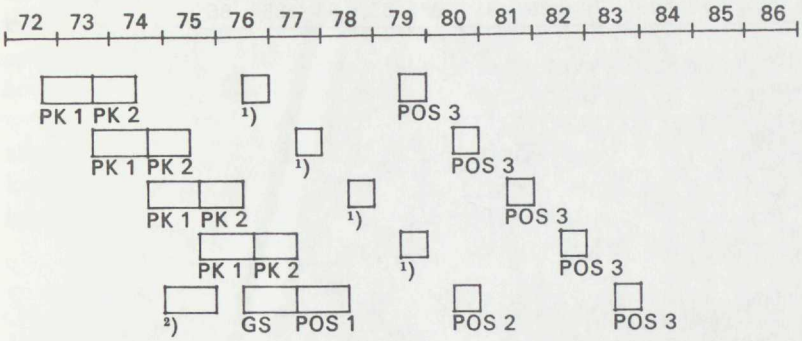
De värnpliktiga som skrivs in år 1975 inkallas till grundutbildning i en gruppchefsskola (GS) i mitten av år 1976. Lämpade och hågade anställs efter genomgången GS som plutonsofficersaspiranter och påbörjar i mitten av år 1977 plutonsofficersskola 1 (POS 1). Utbildningen fullföljs därefter enligt utredningens förslag till normalutbildningsgång dvs. POS 2 påbörjas år 1980 och POS 3 år 1983.

Aspiranter som påbörjar plutonsofficersutbildning under år 1975 fullföljer utbildningsskedena enligt nuvarande utbildningsgång. Därmed kommer plutonsofficerskurs 1 (PK 1) och plutonsofficerskurs 2 (PK 2) för blivande plutonsofficerare i striltjänst och i sambandstjänst att anordnas sista gången åren 1975–76 resp. 1976–77.

Anpassningsutbildning anordnas för de plutonsofficerare som genomgått PK 2 åren 1974–1977 och som inte kommenderats till kompaniofficersutbildning. Utbildningen sker i form av en särskild plutonsofficersskola 2 (POS 2) och genomförs årligen under senare hälften av åren 1976–1979 vid F 18 för plutonsofficerare i striltjänst och vid F 14 för plutonsofficerare i sambandstjänst. Denna särskilda POS 2 bör leda fram till det mål som föreslagits för den nya POS 2 och ha en längd av ca fem månader. Eleverna ansluter efter genomgången anpassningsutbildning till den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången. De slutför den obligatoriska utbildningen med plutonsofficersskola 3 (POS 3).

Utredningen åskådliggör i bild 18.1 anpassningsutbildningens inplacering för plutonsofficerare i striltjänst och i sambandstjänst.

Bild 18.1 Inplacering av anpassningsutbildning för plutonsofficerare i striltjänst och i sambandstjänst



[1] Särskild POS 2.
[2] Rekrytering och inskrivning

Sammanfattningsvis innebär exemplet att de olika skolorna i den nya utbildningsgången för plutonsofficerare i striltjänst och i sambandstjänst anordnas årligen med början enligt tabell 18.1.

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en särskild kurs för övriga plutonsofficerare i stril- resp. sambandstjänst som under basåret uppnått högst 40 års ålder. Totala antalet elever beräknas till ca 40 plutonsofficerare i striltjänst och ca 40 plutonsofficerare i sambandstjänst. Utbildningen genomförs vid F 18 för strilpersonalen och vid F 14 för sambandspersonalen. Kompletteringskursen bör ha en längd av ca 3 månader. Med 20 elever per kurs erfordras fyra kompletteringskurser som bör kunna genomföras under åren 1976 och 1977. Antalet elever per kurs måste emellertid bli beroende av möjligheterna att frigöra personalen från ordinarie uppgifter. Det kan därvid visa sig nödvändigt att anordna ett större antal kurser med färre elever.

B. Plutonsofficerare i teknisk tjänst

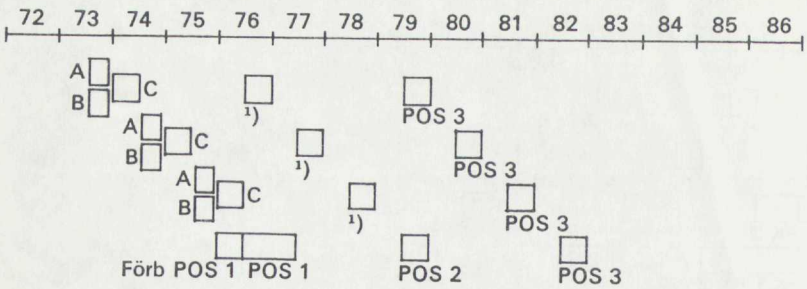
Utredningen föreslår inte några förändringar av principerna för rekrytering av plutonsofficerare i teknisk tjänst. Det bör därför vara möjligt att anordna den första POS 1 med början i mitten av år 1976. Eleverna från denna POS 1 genomgår POS 2 år 1979 och POS 3 år 1982. Plutonsofficersaspiranter som saknar erforderliga förkunskaper för att påbörja den

Tabell 18.1 Tidpunkter för införande av nya skeden i plutonsofficersutbildningen

Skola	Anordnas första gången år
GS	1976–77
POS 1	1977–78
POS 2[1]	1980
POS 3[2]	1979

[1] Särskild POS 2 anordnas år 1976–77.
[2] POS 3 för plutonsofficerare i sambandstjänst är i huvudsak gemensam med POS 3 för facket motor- och räddningstjänst.

Bild 18.2 Inplacering av anpassningsutbildning för plutonsofficerare i teknisk tjänst



A = centraliserad utbildning för hjälptekniker flygteknikerkurs allmänt militärt skede
B = flygteknikerkurs tekniskt skede 1. period
C = flygteknikerkurs tekniskt skede 2. period
[1] Särskild POS 2.

föreslagna normalutbildningsgången år 1976 genomgår en förberedande POS 1. Denna förberedande utbildning inplaceras omedelbart före POS 1 och bör omfatta i huvudsak nuvarande centraliserade teoretiska utbildning för hjälptekniker samt första perioden av den nuvarande flygteknikerkursens första skede.

Utbildning av flygtekniker enligt nuvarande utbildningsgång upphör i och med att andra perioden av teknikerkursens tekniska skede avslutas under juni 1976.

Anpassningsutbildning anordnas för de flygtekniker som genomgått teknikerkurs åren 1974–76. Utbildningen sker i form av en särskild POS 2 som genomförs tre gånger vid F 14 under senare hälften av åren 1976–1978. Utbildningsmålet för denna särskilda POS 2 bör vara detsamma som föreslagits för POS 2 i normalutbildningsgången. Utredningen bedömer att det härför erfordras en utbildningstid om ca sju månader.

Eleverna ansluter efter genomgången anpassningsutbildning till den av utredningen föreslagna normalutbildningsgången. De slutför den obligatoriska utbildningen med POS 3.

Utredningen åskådliggör i bild 18.2 anpassningsutbildningens inplacering för plutonsofficerare i teknisk tjänst.

Sammanfattningsvis innebär exemplet att de olika skolorna i den nya utbildningsgången för plutonsofficerare i teknisk tjänst anordnas årligen med början enligt tabell 18.2.

Tabell 18.2 Tidpunkter för införande av nya skeden i plutonsofficersutbildningen

Skola	Anordnas första gången år
Förberedande POS 1[1]	1976
POS 1	1976–77
POS 2[2]	1979
POS 3	1979

[1] Vid behov.
[2] Särskild POS 2 anordnas åren 1976–78.

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en särskild kurs för övriga plutonsofficerare i teknisk tjänst som under basåret uppnått högst 40 års ålder. Totalt erfordras 20 sådana kurser med ca 20 elever i varje kurs. Kurserna bör ha en längd av ca tre månader och genomföras centralt i t. ex. F 14 regi. Kompletteringsutbildningen bör vara avslutad år 1980.

Med hänsyn till det stora antal kurser som här är aktuellt kan som alternativ övervägas att organisera kurserna regionalt. I så fall bör kurserna anordnas två gånger årligen (vår och höst) vid vissa flottiljer inom milo S, Ö och ÖN med början hösten 1976.

C. Plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst

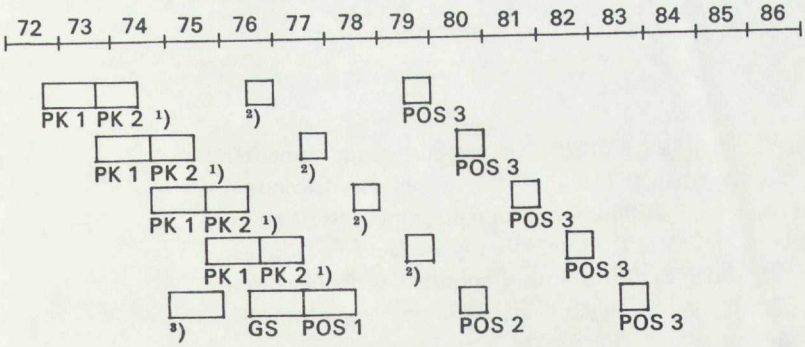
Utbildning av plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst påbörjas år 1976 genom att GS anordnas för gruppchefsuttagna värnpliktiga brandsoldater. Rekrytering och inskrivning av dessa sker året före (1975). De fullföljer normalutbildningsgången genom att genomgå POS 1 under år 1977–78, POS 2 under år 1980 och POS 3 under år 1983.

Organisationen tillförs först vid årsskiftet 1980/81 räddningsledare som utbildats genom den nya utbildningsgången. Under övergångstiden 1976–1980 tillgodoses de organisatoriska behoven genom att i erforderlig omfattning yngre trupputbildare samt flottiljpoliser (under 40 år) överförs till facket motor- och räddningstjänst (jfr kap. 17).

Anpassningsutbildning anordnas i form av en särskild POS 2 för nyssnämnda yngre trupputbildare. Denna särskilda POS 2 bör genomföras vid F 14 och leda fram till det mål som föreslagits för POS 2 i normalutbildningsgången för plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst. Erforderlig utbildningstid bedöms vara ca fem månader.

Utredningen åskådliggör i bild 18.3 anpassningsutbildningens inplacering. I exemplet har räknats med att det anordnas fyra särskilda POS 2 under åren 1976–1979. Vidare förutsätts att eleverna rekryteras bland trupputbildare som genomgått PK 2 åren 1974–1977.

Bild 18.3 Inplacering av anpassningsutbildning för trupputbildare som avses för facket motor- och räddningstjänst



[1] Trupputbildare.
[2] Särskild POS 2.
[3] Rekrytering och inskrivning.

Tabell 18.3 Tidpunkter för införande av olika skolor i plutonsofficersutbildningen

Skola	Anordnas första gången år
GS	1976–77
POS 1	1977–78
POS 2[1]	1980
POS 3	1979

[1] Särskild POS 2 anordnas åren 1976–79.

Sammanfattningsvis innebär exemplet att de olika skolorna i den nya utbildningsgången för plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst anordnas årligen med början enligt tabell 18.3.

Kompletteringsutbildning behandlas under punkt 18.2.5.

D. Trupputbildare

Utredningens förslag att trupputbildarnas nuvarande fredsuppgifter fördelas bland plutonsofficerare ur samtliga markfack innebär att rekryteringen av trupputbildare skall upphöra. Rekryteringen till markfacken ökas i motsvarande grad. Antagning av trupputbildaraspiranter sker sista gången hösten 1975. Dessa genomgår PK 1 år 1975–76 och PK 2 år 1976–77. Utbildningen av trupputbildare enligt nuvarande utbildningsgång upphör i och med att PK 2 avslutas.

Som framhållits under punkt C i det föregående avses erforderligt antal yngre trupputbildare föras över till facket motor- och räddningstjänst för att bestrida uppgifter som räddningsledare. Övriga trupputbildare kvarstår i sina befattningar och tillgodoser under en övergångsperiod organisationens behov av personal för instruktörsuppgifter i allmänmilitär utbildning.

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en kurs för kvarstående trupputbildare som under basåret uppnått högst 40 års ålder. Totala antalet elever beräknas till ca 125 trupputbildare. Utbildningen genomförs vid F 14 varvid lämpligen anordnas sex kurser med ca 20 elever i varje under åren 1976–1981. Mot bakgrund av att det för trupputbildarna inte erfordras kompletterande allmänmilitär utbildning bedöms en kurslängd av 1,5–2 månader vara tillfyllest.

E. Flottiljpoliser

Utredningens förslag innebär att flottiljpolisernas nuvarande uppgifter inom brand- och räddningstjänsten skall lösas av plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst. Flottiljpolisernas uppgifter inom bevakningstjänsten fördelas bland plutonsofficerare inom yrkesfacken striltjänst och teknisk tjänst. Utbildning av flottiljpoliser anordnas för sista gången under år 1975/76. Därefter påbörjas nämligen utbildning av plutonsofficerare i motor- och räddningstjänst (jfr punkt C i det föregående).

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en kurs för de flottiljpoliser som under basåret uppnått högst 40 års ålder. Totala antalet

elever beräknas till ca 25 flottiljpoliser. Dessa förs efter genomgången kompletteringsutbildning över till facket motor- och räddningstjänst. Utbildningen genomförs vid en kurs som anordnas vid F 14 under basåret eller under något av de närmast följande åren. Kursinnehållet bör med hänsyn till flottiljpolisernas tidigare utbildning och yrkesverksamhet kunna begränsas i fråga om allmänmilitär utbildning. Utredningen bedömer att en kurslängd om ca två månader är tillfyllest.

18.2.3 Kompaniofficerare

A. Kompaniofficerare i flygtjänst

Utredningens förslag till normalutbildningsgång för kompaniofficerare i flygtjänst innebär bl. a. att nuvarande utbildning vid FörGFU, FÖFS och GFU ersätts med en sammanhängande utbildning vid en aspirantskola (AspS) av ca 21 månaders längd. AspS införs i juli månad 1975. Den första årsklassen som följer den nya utbildningsgången genomgår därefter kompaniofficersskola 1 (KOS 1) år 1982.

Utbildning av fältflygare enligt nuvarande ordning vid krigsflygskolan (GFU) bör anordnas t. o. m. årskursen 1976–77. Det innebär att GFU och AspS genomförs parallellt under vissa delar av åren 1976 och 1977.

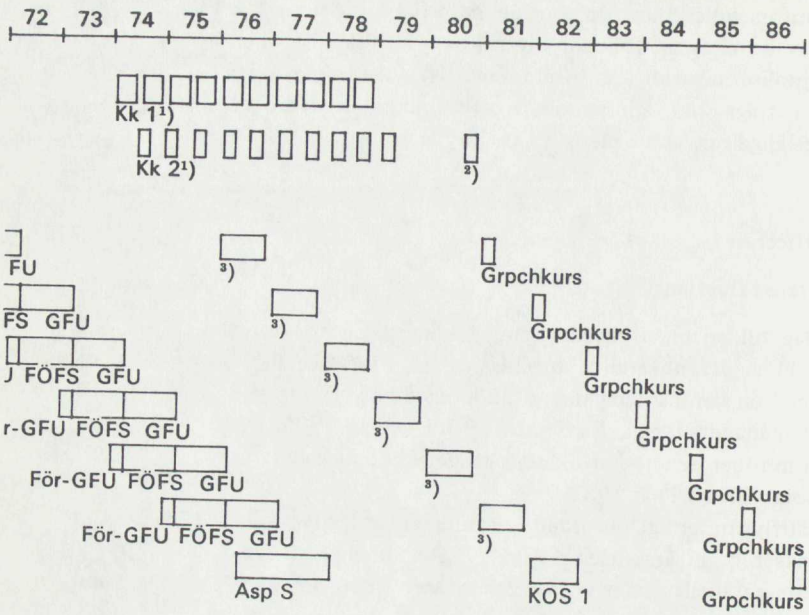
Det är emellertid nödvändigt för att undvika ett års uppehåll i rekryteringen av flygförare att såväl GFU som AspS påbörjas år 1976. Annars uppstår ett års avbrott i utsläppet av elever från F 5 till därpå följande TIS och GFSU. Utredningen bedömer att det med en övergångsvis anpassning av utbildningskapaciteten vid F 5 bör vara möjligt att klara den dubbelbeläggning som härigenom uppstår. GFU och AspS är nämligen både till tid och innehåll sinsemellan förskjutna.

Fältflygare som avslutat GFU före år 1972 och erhållit långtidsanställning genomgår enligt nuvarande bestämmelser kompaniofficersutbildning (Kk 1 och 2) vid F 14. Totalt berörs omkring 200 flygförare härav. Denna utbildning är planlagd att genomföras med två Kk 1 och 2 per år under åren 1974–79. Utbildningsinnehållet är tillrättalagt för att i görligaste mån stämma överens med MTU förslag till KOS 1 för kompaniofficerare i flygtjänst.

Utredningen anser att flygförare som genomgått GFU före år 1972 kan föras in i den nya utbildningsgången för kompaniofficerare i flygtjänst omedelbart efter avslutad Kk 1 och 2. Särskild anpassningsutbildning torde inte erfordras mot bakgrund av att dessa flygförare dels fått erfarenhet och kunskap från flerårig praktisk tjänst vid division, dels genomgått förenämnda kompaniofficerskurser med i huvudsak samma innehåll som KOS 1. I förslaget till utbildningsgång ingår en centraliserad gruppchefskurs som genomgås ca fyra år efter KOS 1. De här berörda kompaniofficerarna bör ges motsvarande gruppchefsutbildning lämpligen centralt organiserad vid flygvapnets bomb- och skjutskola. Om detta av kapacitetsskäl visar sig omöjligt bör utbildningen genomföras vid egen division. Gruppchefsutbildningen bör vara genomförd senast år 1980.

Anpassningsutbildning anordnas i form av en särskild KOS 1 för de fältflygare som genomgått GFU under åren 1972–1977. Härvid bör

Bild 18.4 Inplacering av anpassningsutbildning för kompaniofficerare i flygtjänst



[1] Plutonsofficer som genomgått GFU före år 1972.
[2] Gruppchefskurser vid division eller flygvapnets bomb- och skjutskola.
[3] Särskild KOS 1.

utbildningsmålet vara i princip detsamma som föreslagits för KOS 1 i normalutbildningsgången. Utredningen anser emellertid att det för den särskilda KOS 1 inte bör avsättas mer tid än vad som avses för KOS 1 i normalutbildningsgången (elva månader). Detta för med sig att viss begränsning av målet för den allmänmilitära utbildningen måste accepteras. Anpassningsutbildningen anordnas vid F 20 första gången år 1976 och därefter årligen t. o. m. år 1981. Efter genomgången särskild KOS 1 fullföljer flygförarna den obligatoriska utbildningen enligt normalutbildningsgången.

Utredningen åskådliggör i bild 18.4 anpassningsutbildningens inplacering för kompaniofficerare i flygtjänst. Av bilden framgår vidare när kompaniofficerskurserna är planerade att genomföras.

Sammanfattningsvis innebär exemplet på omläggning av utbildningen för kompaniofficerare i flygtjänst att nuvarande utbildningsskeden upphör enligt tabell 18.4 samt att de olika skolorna i den nya utbildningsgången anordnas årligen med början enligt tabell 18.5.

Tabell 18.4 Tidpunkter vid vilka nuvarande utbildningsskeden upphör

Skola/kurs	Anordnas sista gången år
FörGFU	1975
FÖFS	1975–76
GFU	1976–77
Kk 1	1978
Kk 2	1979

Tabell 18.5 Tidpunkter för införande av nya utbildningsskeden för kompaniofficerare i flygtjänst

Skola/kurs	Anordnas första gången år
AspS	1976–78
KOS 1[1]	1982
Gruppchefskurs[2]	1981

[1] Särskild KOS 1 anordnas åren 1976–81.
[2] Särskilda gruppchefskurser vid division eller flygvapnets bomb- och skjutskola anordnas åren 1976–80.

B. Kompaniofficerare i striltjänst och i sambandstjänst

Enligt utredningens förslag till normalutbildningsgång senareläggs påbörjandet av utbildningen till kompaniofficer (KOS 1) 2,5–3 år jämfört med nuvarande kompaniofficersutbildning (Kk 1 och 2). Härigenom uppstår övergångsvis ett avbrott i tillförseln av nyutbildade kompaniofficerare. Eventuellt uppkomna brister till följd härav får täckas genom en ökad rekrytering på längre sikt.

Utredningens förslag till normalutbildningsgång för kompaniofficerare grundas på en rekrytering bland plutonsofficerare som genomgått GS, POS 1 och POS 2. Som framgår av det föregående (punkt 18.2.1) påbörjas den nya utbildningsgången för plutonsofficerare år 1976 med GS. Rekrytering till kompaniofficersutbildning bland plutonsofficerare som följt den nya utbildningsgången sker till KOS 1 år 1983–84.

Kompaniofficersutbildning enligt nuvarande utbildningsgång (Kk 1 och 2) anordnas sista gången under år 1975.

Till kompaniofficersutbildning under åren 1976–1982 kan uttas elever bland de fem årsklasser plutonsofficerare som anställts åren 1971–1975. Eleverna bör genomgå försvarets gymnasieskola i enlighet med nuvarande ordning.

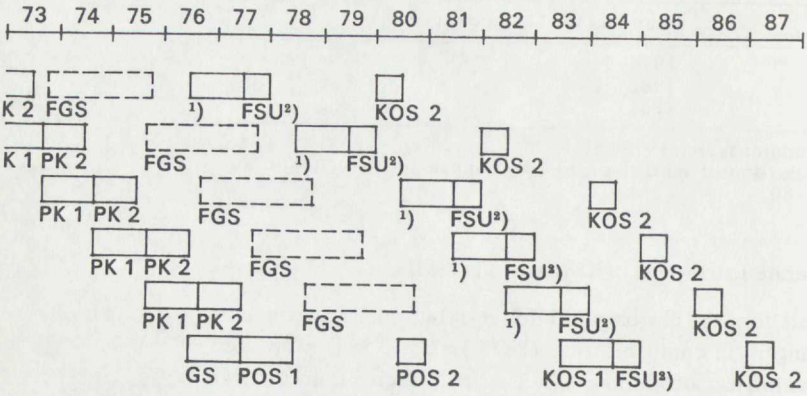
Anpassningsutbildning för dessa kompaniofficersaspiranter anordnas i form av en särskild KOS 1 som genomgås efter försvarets gymnasieskola. Denna särskilda KOS 1 bör ha samma utbildningsmål och längd som motsvarande skola i normalutbildningsgången. För kompaniofficerare i striltjänst följs KOS 1 av fortsatt strilutbildning (FSU). Den obligatoriska utbildningen avslutas på båda linjerna med kompaniofficersskola 2 (KOS 2).

För att genomföra anpassningsutbildningen erfordras fem särskilda KOS 1 för personal i striltjänst vid F 18 och fem för personal i sambandstjänst vid F 14. Det bör ankomma på chefen för flygvapnet att planera in utbildningen under tidsperioden 1976–1982 med hänsyn till rekryteringsutfall, belastning på utbildningsanstalter m. m. Utredningen åskådliggör i bild 18.5 anpassningsutbildningens inplacering för kompaniofficersaspiranter i striltjänst och i sambandstjänst.

Sammanfattningsvis innebär exemplet följande:

- Kompaniofficersutbildning enligt nuvarande utbildningsgång (Kk 1 och 2) anordnas sista gången under år 1975.
- KOS 1 anordnas årligen med början år 1983.
- En särskild KOS 1 anordnas fem gånger under perioden 1976–82.

Bild 18.5 Inplacering av anpassningsutbildningen för kompaniofficersaspiranter i striltjänst och i sambandstjänst



[1] Särskild KOS 1.
[2] Endast för kompaniofficer stril.

- KOS 2 anordnas fem gånger under perioden 1980–86 och därefter årligen.

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en tre-månaders kurs för övriga kompaniofficerare i striltjänst och i sambandstjänst vilka under basåret uppnått högst 40 års ålder. Totala antalet elever beräknas till ca 70 i striltjänst och 60 i sambandstjänst. Utbildningen genomförs lämpligen under perioden 1976–1981 med ca 20 elever per kurs, vid F 18 för personal i striltjänst och vid F 14 för personal i sambandstjänst.

C. Kompaniofficerare i teknisk tjänst

Utredningens förslag innebär bl. a. att kompaniofficerare i teknisk tjänst rekryteras bland plutonsofficerare i teknisk tjänst vilka dels genomgått den av utredningen föreslagna POS 2, dels fullgjort praktisk tjänst under två till tre år före kompaniofficersutbildningens (KOS 1) början. Av utredningens förslag rörande plutonsofficerare i teknisk tjänst (punkt 18.2.2) framgår att POS 1 i normalutbildningsgången införs år 1976. De plutonsofficerare ur denna årsklass som tas ut till kompaniofficersutbildning genomgår KOS 1 1982–83 och KOS 2 år 1986.

Det framgår vidare att plutonsofficerare som genomgått teknikerkurs åren 1974–1976 avses föras in i den nya utbildningsgången genom att en särskild POS 2 anordnas för dessa tre årsklasser under åren 1976–1978. Kompaniofficersaspiranter ur dessa årsklasser påbörjar kompaniofficersutbildning (KOS 1) ca 2,5 år efter genomgången POS 2. Sålunda bör KOS 1 och KOS 2 i den nya utbildningsgången anordnas första gången år 1979–80 resp. 1983 och därefter årligen.

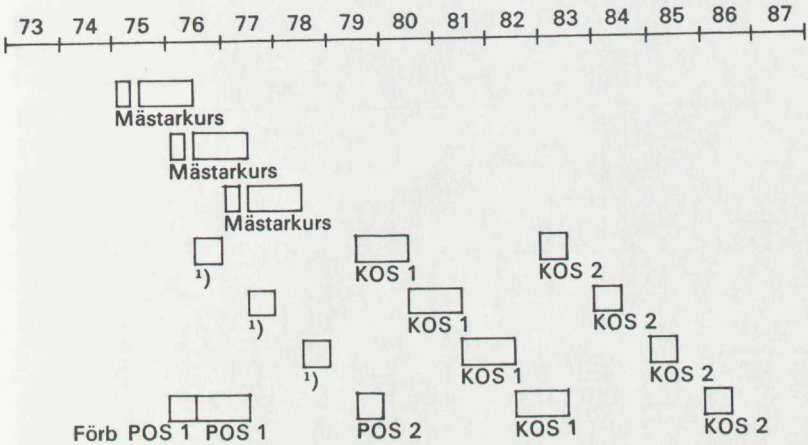
Eftersom nuvarande utbildningsgång är utformad på annat sätt än den föreslagna kommer det vid övergång till den nya utbildningsgången att saknas rekryteringsunderlag för kompaniofficersutbildning under ett år med ett motsvarande uppehåll i kompaniofficersutbildningen som följd.

Uppehållet bör enligt utredningens mening göras några år efter basåret för att det totala rekryteringsbehovet skall kunna tillgodoses genom erforderlig överrekrytering i viss mån före uppehållet. Utredningen föreslår att kompaniofficersutbildningen inställs år 1978–79.

Kompaniofficersutbildning enligt nuvarande utbildningsgång (mästarkurser) bör anordnas sista gången år 1977–78 med elever som rekryterats huvudsakligen bland de plutonsofficerare som genomgått teknikerkurs år 1973. Med hänsyn till att tidigare ansökningsförfarande upphör vid genomförande av utredningens förslag bör dock även sökande från äldre årsklasser kunna komma i fråga.

Utredningen åskådliggör i bild 18.6 tidpunkter för införande av KOS 1 och KOS 2 för kompaniofficerare i teknisk tjänst.

Bild 18.6 Tidpunkter för införande av KOS 1 och KOS 2 för kompaniofficerare i teknisk tjänst



[1] Särskild POS 2.

Sammanfattningsvis innebär exemplet följande:

- Nuvarande mästarkurser anordnas sista gången år 1977–78.
- KOS 1 anordnas årligen med början år 1979.
- KOS 2 anordnas årligen med början år 1983.

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en tre-månaders kurs för de kompaniofficerare som under basåret uppnått högst 40 års ålder samt för dem som genomgår mästarkurserna under perioden 1976–1978. Totala antalet elever beräknas till ca 120. Utbildningen genomförs vid F 14 med en kurs per år under åren 1976–1981.

D. Kompaniofficerare i motor- och räddningstjänst

Utredningen har i det föregående (kap. 17) föreslagit att uppbyggnaden av facket motor- och räddningstjänst påbörjas under basåret genom att vissa trupputbildare och förste flottiljpoliser förs över till detta nya fack. Vidare har föreslagits att rekrytering av kompaniofficerare till facket motor- och räddningstjänst sker dels bland plutonsofficerare i motor- och

räddningstjänst som gått genom POS 2, dels övergångsvis bland kompaniofficerare i trupptjänst.

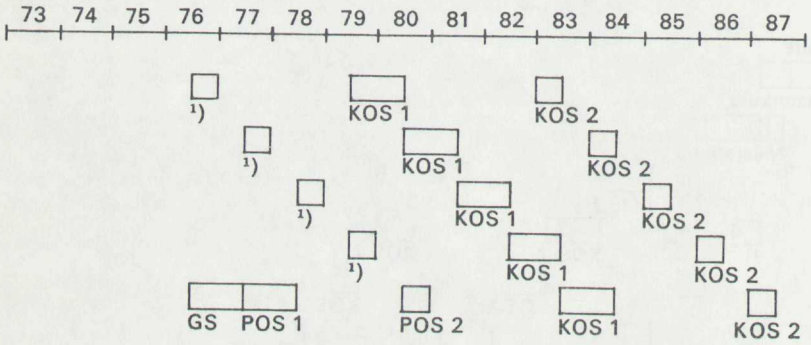
POS 2 i normalutbildningsgången införs år 1980 (jfr punkt 18.2.3.C). Plutonsofficerare ur denna årsklass som tas ut till kompaniofficersutbildning genomgår KOS 1 år 1983–84 och KOS 2 år 1987.

Rekryteringen av kompaniofficerare kan dock påbörjas tidigare nämligen bland plutonsofficerare som genomgått särskild POS 2 (anordnas fr. o. m. år 1976). För dessa bör KOS 1 anordnas med början år 1979–80 och KOS 2 med början år 1983.

Utredningen åskådliggör i bild 18.7 tidpunkter för införande av KOS 1 och KOS 2 för kompaniofficerare i motor- och räddningstjänst.

Kompletteringsutbildning behandlas under punkt E i det följande.

Bild 18.7 Tidpunkter för införande av KOS 1 och KOS 2 för kompaniofficerare i motor- och räddningstjänst



[1] Särskild POS 2.

E. Kompaniofficerare i trupptjänst

Utredningen har i det föregående (kap. 17) föreslagit att rekryteringen av kompaniofficerare i trupptjänst skall upphöra under basåret. Kk 1 och 2 anordnas sista gången under år 1975.

Kompletteringsutbildning anordnas i form av en kurs för kompaniofficerare, som under basåret uppnått högst 40 års ålder. Härav berörda kompaniofficerare är dels de som kvarstår i trupptjänst, dels de som överförs till facket motor- och räddningstjänst. Av förste flottiljpoliserna har alla nu anställda under basåret uppnått högre ålder än 40 år och bör således inte beröras av en kompletteringsutbildning. Totala antalet elever beräknas till ca 80. Utbildningen genomförs vid F 14 med fyra kurser om 20 elever under åren 1976–1981. Mot bakgrund av att det knappast erfordras kompletterande allmänmilitär utbildning för dessa elever bedöms en kurslängd av 1,5–2 månader vara tillfyllest.

18.2.4 Regementsofficerare

A. Regementsofficerare i flygtjänst

Utredningens förslag rörande utbildningsgången för regementsofficerare i flygtjänst innebär bl. a. att nuvarande GFU ersätts med en aspirantskola (AspS) om ca 17,5 månaders längd. Förslaget innebär vidare att utbildningen vid militärhögskolans allmänna kurs (FAK) utökas och senareläggs med två år samt att en obligatorisk divisionschefskurs läggs in i utbildningsgången ca ett år efter FAK.

Den nya utbildningsgången införs successivt med början under basåret. AspS påbörjas sålunda första gången i september 1976. Den första årsklassen aspiranter genomgår därefter regementsofficersskola 1 (ROS 1) år 1978, ROS 2 år 1979 och FAK under åren 1985–86. Deras skolmässiga utbildning för B-nivån avslutas med en divisionschefskurs år 1987.

Nuvarande utbildningsskeden upphör i takt med att ny utbildningsgång införs. GFU anordnas sista gången år 1975–76, RKf: 1 år 1976–77 och RKf: 2 år 1978.

Senareläggningen av FAK medför att det måste göras ett uppehåll på två år i utbildningen vid MHS någon gång under tidsperioden 1976–1985. Enligt utredningens mening bör regementsofficerare som utnämnts år 1972 eller senare föras in i den nya utbildningsgången och genomgå FAK efter sex år som regementsofficerare. Regementsofficerare som utnämnts före 1972 går genom FAK enligt nuvarande ordning. Nya utökade FAK bör sålunda anordnas årligen med början år 1978–79 varigenom nyssnämnda uppehåll i utbildningen vid MHS infaller åren 1976–1978.

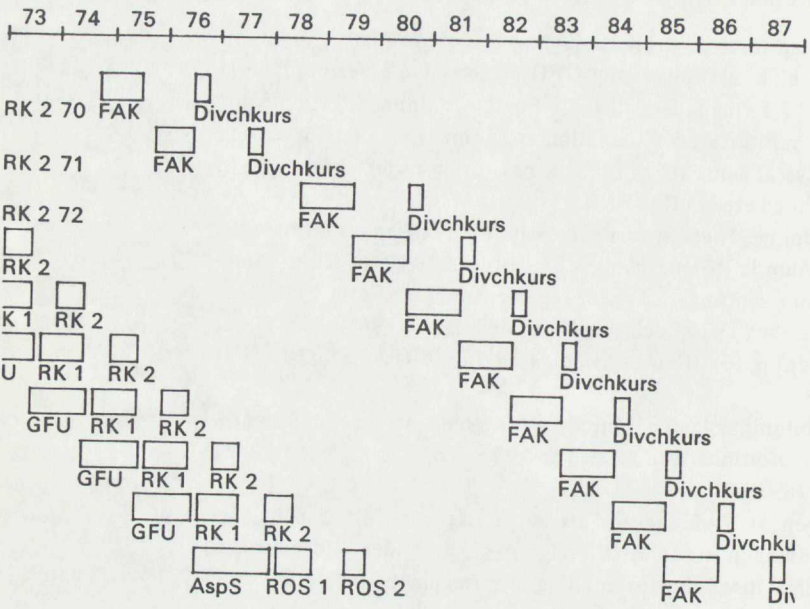
Obligatorisk divisionschefskurs anordnas årligen med början år 1980 för regementsofficerare som gått genom den nya FAK. För de regementsofficerare i flygtjänst som genomgått FAK år 1974–75 resp. 1975–76 och som tidigare inte utbildats till divisionschef bör anordnas divisionschefskurser under år 1976 och år 1977.

Uppehållet i utbildningen vid MHS/FAK medför avbrott i divisionschefsutbildningen och därmed avbrott i tillförseln av personal med kompetens att vara divisionschefer och ställföreträdande divisionschefer. Vid omläggningen till den nya utbildningsgången måste hänsyn tas till den reella tillgången på divisionschefer. Därvid kan det visa sig lämpligare att uppehållet i utbildningen vid MHS förläggs till en senare tidpunkt än åren 1976–1978.

Utredningen åskådliggör omläggningen till ny utbildningsgång för regementsofficerare i flygtjänst i bild 18.8.

Sammanfattningsvis innebär exemplet för regementsofficerare i flygtjänst att nuvarande utbildningsskeden upphör enligt tabell 18.6 samt att de olika skolorna i den nya utbildningsgången anordnas årligen med början enligt tabell 18.7.

Bild 18.8 Omläggningen till ny utbildningsgång för regementsofficerare i flygtjänst



B. Regementsofficerare i striltjänst

Utredningens förslag till normalutbildningsgång för regementsofficerare i striltjänst innebär bl. a. att tiden för utbildning till regementsofficer förlängs med ca fyra månader samt att ett nytt utbildningsskede – regementsofficersskola 3 (ROS 3) – tillkommer. Förslaget innebär vidare att utbildningen vid MHS – liksom för regementsofficerare i flygtjänst – förlängs med fem veckor och senareläggs med ca två år.

Tabell 18.6 Tidpunkter vid vilka nuvarande utbildningsskeden för regementsofficerare i flygtjänst anordnas sista gången

Skola/kurs	Anordnas sista gången år
GFU	1975–76
RKf: 1	1976–77
RKf: 2	1978
FAK	1975–76

Tabell 18.7 Tidpunkter för införande av nya utbildningsskeden för regementsofficerare i flygtjänst

Skola/kurs	Anordnas första gången år
AspS	1976–77
ROS 1	1978
ROS 2	1979
FAK	1978–79
Obligatorisk divchkurs	1980

Den nya utbildningsgången införs successivt med början under basåret. AspS påbörjas således första gången i september månad år 1976. Den första årsklassen aspiranter genomgår därefter ROS 1 under år 1978, ROS 2 under år 1979, FSU under år 1980 samt ROS 3 under år 1981. Deras skolmässiga utbildning för B-nivån avslutas i och med FAK som genomgås tillsammans med regementsofficerarna på flyglinjen under åren 1985–86.

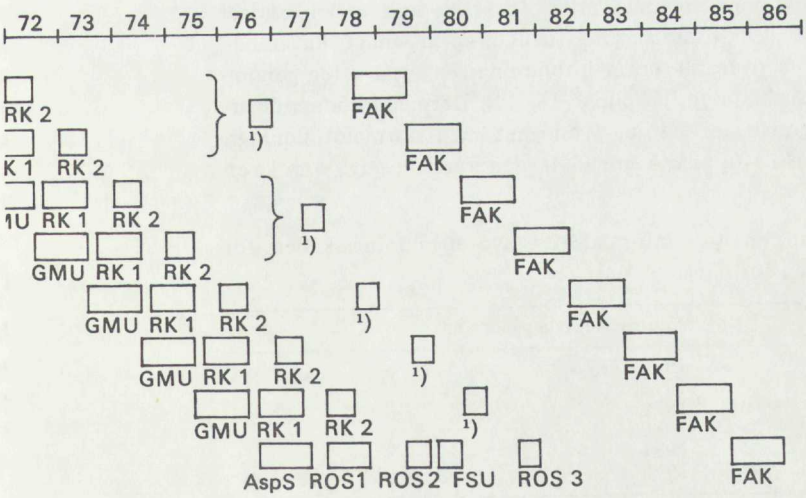
Nuvarande utbildningsskeden upphör i takt med att ny utbildningsgång införs. GMU anordnas sista gången år 1975–76, FMU: 1 år 1976, FMU: 2 år 1977, RKm: 1 år 1976–77 och FMU: 2 år 1977, RKm: 2 år 1978 och löjtnantskurs år 1978.

Utbildningen vid FAK är gemensam för regementsofficerare i flyg- och striltjänst. Utredningens överväganden och förslag till omläggning av undervisningen vid FAK har redovisats i det föregående (punkt 18.4.1) och innebär att nuvarande FAK anordnas sista gången år 1975–76 för regementsofficerare som utnämnts före år 1972. Nya utökade FAK anordnas årligen med början år 1978–79 och genomgås av regementsofficerare som utnämnts år 1972 eller senare. Under perioden 1976–1978 görs sålunda uppehåll i utbildningen vid FAK.

Anpassningsutbildning anordnas i form av en särskild ROS 3 för de regementsofficerare som skall föras in i den nya utbildningsgången dvs. regementsofficerare utnämnda åren 1972–1978. Denna särskilda ROS 3 bör leda fram till det utbildningsmål som anges för ROS 3 i normalutbildningsgången. Utbildningen genomförs vid F 18 under år 1976 för regementsofficerare utnämnda åren 1972 och 1973, under år 1977 för de som utnämnts åren 1974 och 1975 samt därefter årligen t. o. m. år 1980 för efterföljande årsklasser.

Utredningen åskådliggör i bild 18.9 inplaceringen av anpassningsutbildning för regementsofficerare i striltjänst.

Bild 18.9 Inplacering av anpassningsutbildning för regementsofficerare i striltjänst



[1] Särskild ROS 3.

Tabell 18.8 Tidpunkter vid vilka nuvarande utbildningsskeden för regementsofficerare i striltjänst anordnas sista gången

Skola/kurs	Anordnas sista gången år
GMU	1975–76
FMU: 1	1976
RKm: 1	1976–77
FMU: 2	1977
RKm: 2	1978
Löjtnantskurs	1978
FAK	1975–76

Sammanfattningsvis innebär exemplet för regementsofficerare i striltjänst att nuvarande utbildningsskeden upphör enligt tabell 18.8 samt att de olika skolorna i den nya utbildningsgången anordnas årligen med början enligt tabell 18.9.

18.3 *Övergångsåtgärder vad gäller vidareutbildning före sneddning*

Utredningen har i det föregående (kap. 13) redovisat sina förslag när det gäller övergång mellan olika yrkesofficersgrupper (sneddning). Härav framgår att som förutsättning för sneddning från plutonsofficer till kompaniofficer bör gälla att plutonsofficeren gått genom POS 3 och efter denna fullgjort praktisk tjänst under ett antal år i befattningar på T-nivån.

När det gäller sneddning från kompaniofficer till regementsofficer förutsätts att kompaniofficeren skall ha tjänstgjort i befattningar på K-nivån. Det föreslås att kompaniofficeren före övergång till regementsofficer går genom, utöver allmän kurs vid militärhögskolan, också erforderlig kompletteringsutbildning i allmänna läroämnen samt en förberedande kurs i taktik m. m.

Utredningen grundar sin bedömning av behovet av vidareutbildning före sneddning på förutsättningen att den som skall snedda har gått genom normalutbildningsgångarna. Yrkesofficerare som under basåret ännu inte avslutat den grundläggande utbildningen enligt nuvarande utbildningsgång förs över till normalutbildningsgångarna efter genomgången anpassningsutbildning (jfr punkt 18.2.2). Därmed kommer de att avsluta sin obligatoriska utbildning i enlighet med normalutbildningsgångarna varigenom de uppnår i huvudsak den kunskapsnivå som är en

Tabell 18.9 Tidpunkter för införande av nya utbildningsskeden för regementsofficerare i striltjänst

Skola/kurs	Anordnas första gången år
AspS	1976–77
ROS 1	1978
ROS 2	1979
FSU	1980
ROS 3[1]	1981
FAK	1978–79

[1] Särskild ROS 3 anordnas åren 1976–80.

förutsättning för att särskilt meriterad yrkesofficer skall kunna tillgodogöra sig den av utredningen föreslagna vidareutbildningen före sneddning. För yrkesofficerare som före basåret genomgått grundläggande utbildning enligt nuvarande ordning blir situationen däremot något annorlunda. De kommer att sakna förutsättningar att följa och tillgodogöra sig en vidareutbildning före sneddning om de inte dessförinnan ges viss kompletterande utbildning inom de ämnesområden där utredningen föreslagit förstärkningar. Härvid erfordras enligt utredningens uppfattning kompletteringsutbildning av den typ som redogjorts för i det föregående (punkt 18.2).

Som grund för vidareutbildningen före övergång från plutonsofficer till kompaniofficer bör således ligga antingen genomgången POS 3 eller för äldre plutonsofficerare genomgången kompletteringsutbildning. Motsvarande grund för vidareutbildning före övergång från kompaniofficer till regementsofficer bör vara att kompaniofficeren antingen följt normalutbildningsgången och gått genom KOS 2 eller följt nuvarande utbildningsgång och genomgått kompletteringsutbildning.

Utredningen har i det föregående (punkt 18.2) redovisat exempel på tidsplan för införande av normalutbildningsgångarna samt för genomförande av kompletteringsutbildningen. När det gäller den förenämnda vidareutbildningen för kompaniofficer som bedöms lämpad att snedda – utbildning i allmänna läroämnen samt förberedande kurs i taktik m. m. – bör påbörjandet kunna vara aktuellt tidigast något år efter det att den första omgången av kompletteringsutbildning genomförts. Kompaniofficer som går genom sådan vidareutbildning avslutar denna med genomgång av den nya utökade FAK[1].

Som framgår av bl. a. kapitel 7 räknar utredningen med sneddning som en av flera ordinarie rekryteringsvägar. Det innebär att yrkesfacken byggs upp med hänsyn till att en viss del av uppgifterna rekryteras genom sneddning. Inledningsvis och under övergångsperioden kommer emellertid det organisatoriska utrymmet för sneddning att vara begränsat till antalet vakanser. Behovet att rekrytera genom sneddning uppstår efter hand som rekryteringen påverkar personaltillgångarna inom de föreslagna facken. Sneddningen torde därför inte nå nämnvärd omfattning förrän i mitten av 1980-talet. Utredningen anser emellertid att skälen för att låta personal snedda är så starka att utrymme härför bör skapas så snart det är möjligt. Mot den bakgrunden synes det vara angeläget att rekryteringen avpassas redan fr. o. m. basåret med hänsyn till att organisationen skall kunna dra nytta av sneddningen.

18.4 *Införande av fortbildning*

Utredningen har i kapitel 14 lämnat förslag till regelbundet återkommande centralt anordnade fortbildningskurser. Enligt förslaget bör kurserna omfatta en till två veckor. Utbildningen bör ges till yrkesofficerare med en periodicitet av ca 7,5 år.

Fortbildningen bör anordnas fr. o. m. basåret och inledningsvis omfat-

[1] Anordnas första gången år 1978–79.

ta personal som inte erhåller kompletteringsutbildning (jfr punkt 18.2) dvs. yrkesofficerare som avslutat den obligatoriska grundläggande utbildningen och under basåret uppnått minst 40 års ålder. Elevantalet torde i början bli litet åtminstone när det gäller vissa yrkesofficersgrupper.

Personal som genomgår kompletteringsutbildning bör ca 7,5 år därefter eller fr. o. m. år 1984 delta i fortbildningen. Om all kompletteringsutbildning förläggs till början av övergångsperioden måste emellertid påbörjandet av fortbildningen anpassas så att inte belastningen blir ojämn.

Personal som följer normalutbildningsgångarna genomgår fortbildning första gången ca 7,5 år efter det sista obligatoriska utbildningsskedet.

18.5 *Införande av ny utbildning för värnpliktigt och reservanställt befäl*

Utredningen har i kapitel 16 föreslagit nya utbildningslinjer för värnpliktsbefäl. Av förslaget framgår också hur rekryteringen till dessa linjer bör anordnas.

De nya utbildningsgångarna bör påbörjas under basåret varefter de olika utbildningsskedena införs efter hand. Sålunda anordnas utbildning av plutonsbefälsvärnpliktiga, dvs. plutonsbefälsskolan, första gången år 1976. Utbildning av kompanibefälsvärnpliktiga vid kadettskolan anordnas fr. o. m. år 1977. Reservbefälsutbildningen påbörjas med reservofficerskurs 1 (ROK 1) fr. o. m. år 1978. Reservofficerskurs 2 (ROK 2) anordnas fr. o. m. år 1980.

Nuvarande utbildning av plutons- och kompanibefälsvärnpliktiga påverkas inte av utredningens förslag. Nuvarande utbildning av reservofficerare i striltjänst (radarjaktledare) bör bibehållas så länge krigsorganisationens behov av radarjaktledare inte kan tillgodoses med stambefäl.

18.6 *Synpunkter på möjligheterna att förlänga övergångsperioden*

Utredningen har under föregående punkter (18.2–18.5) redovisat de övergångsåtgärder som erfordras för att flygvapnet skall kunna gå över till det föreslagna utbildningssystemet. Till åtgärdskalendern har knutits ett exempel på tidsplan varvid antagits att år 1976 väljs som basår. Utredningen vill här ånyo stryka under att år 1976 är ett hypotetiskt basår. Vidare bör det framhållas att utredningen utgår från att chefen för flygvapnet när genomförandet detaljplaneras skall ha möjlighet att göra erforderliga justeringar.

Det är enligt utredningens mening fördelaktigt att övergångsåtgärderna genomförs under relativt kort tid. Ett snabbt genomförande enligt den exemplifierade tidsplanen medför emellertid att anspråken på utbildningsresurser också ökar snabbt. En första förutsättning för att tidsplanen skall kunna innehållas är därför att resurser omfördelas under övergångsperioden minst lika snabbt till förmån för utbildningsverksamheten.

Som framgår av kapitel 17 erfordras för de föreslagna normalutbildningsgångarna ett visst tillskott av lärare, utbildningstjänster m. m. Utredningen räknar med att dessa resurser tillförs successivt under

övergångsperioden. Härutöver förutsätts att resurser som friställs i samband med förestående förbandsindragningar övergångsvis kan tas i anspråk dels för utbildningsverksamheten, dels om så erfordras för att motverka nedgång i annan verksamhet under genomförandeskedet. Det är vidare nödvändigt att resurser övergångsvis tillförs de instanser som har att svara för omläggningen. Utredningen är dock medveten om att även om dessa förutsättningar infrias kan svårigheter vara förenade med att samtidigt påbörja nya utbildningslinjer för värnpliktsbefäl, fortbildning samt vidareutbildning för sneddare. Svårigheterna består bl. a. i att det erfordras ett betydande planeringsarbete innan de nya utbildningarna kan genomföras, lärarkompetens upparbetas och lokalfrågor lösas. Detta förväntas dessutom ske under en tidsperiod då flygvapnet undergår genomgripande organisationsförändringar. Utredningen finner mot den bakgrunden det vara nödvändigt att kortfattat beröra möjligheterna att sträcka ut övergångsåtgärderna över en längre tidsperiod eller att begränsa omfattningen av övergångsåtgärderna.

Omläggningen av den obligatoriska utbildningen till de föreslagna normalutbildningsgångarna samt införandet av nya utbildningslinjer för värnpliktsbefäl ger effekt först på relativt lång sikt. Anpassnings- och kompletteringsutbildningen som avses omfatta den vid basåret befintliga personalen medför däremot en praktiskt taget omedelbar höjning av den personliga kvaliteten. Ett genomförande av normalutbildningsgångarna i takt med den under basåret rekryterade personalens utbildningsgång innebär i sig att behovet av utbildningsresurser ökar endast i måttlig takt[1]. Den snabbare ökningen beror i stället till största delen dels på antalet årsklasser som ges anpassningsutbildning, dels på omfattningen av kompletteringsutbildningen. Utredningen finner det därför vara rimligt att i alla händelser de nya normalutbildningsgångarna och de nya utbildningslinjerna för värnpliktsbefäl påbörjas under basåret samt att rekryteringen till de gamla utbildningsgångarna därmed upphör. Anpassningsutbildningen syftar till att föra yrkesofficerare som är under utbildning in i normalutbildningsgångarna. En begränsning av antalet årsklasser för anpassningsutbildning medför att elevantalet för kompletteringsutbildningen ökar. Totalt innebär dock en sådan begränsning att utbildningsvolymen minskar. Slutlig bedömning av i vilken utsträckning anpassningsutbildningen skall anordnas bör göras av chefen för flygvapnet.

Kompletteringsutbildningen har i exemplet förlagts till början av övergångsperioden. Anledningen härtill är att det synes vara angeläget att snabbt förstärka yrkesofficerarnas kunskaper inom vissa ämnesområden. Kompletteringskurserna är enligt utredningens bedömning knappt tilltagna och kan inte nämnvärt förkortas med mindre än att målet för utbildningen sänks. Om det med hänsyn till tillgängliga utbildningsresurser är oundgängligen nödvändigt bör kompletteringsutbildningen i stället sträckas ut över längre tid. Eventuellt kan härvid åldersgränsen för kompletteringsutbildningen behöva justeras nedåt. Det är emellertid angeläget att utbildningen så snart det är möjligt genomförs dels med

[1] Här förutsätts att rekryteringen, i de fall så är aktuellt, ökas stegvis.

personal som befinns vara lämpad för sneddning, dels med personal som avses överföras till yrkesfacket motor- och räddningstjänst.

De åtgärder som hänger samman med införande av utökade möjligheter till sneddning bör genomföras i takt med att utrymme för sneddning skapas. Dit hör förutom den förenämnda kompletteringsutbildningen för sneddare också viss utbildning i allmänna läroämnen samt den förberedande kursen i taktik m. m. (jfr punkt 18.3).

Som framhållits i det föregående (punkt 18.4) kommer antalet elever vid de regelbundet återkommande fortbildningskurserna att vara blygsamt under övergångsperioden. Detta förhållande synes medge att starttidpunkten för fortbildningen kan senareläggas utan att rytmen i fortbildningssystemet undergår allvarliga störningar.

Utredningen anser sammanfattningsvis att om det vid detaljplanering visar sig svårt att till alla delar följa den av utredningen skisserade tidsplanen bör i första hand påbörjandet av fortbildningen och i andra hand sådan kompletteringsutbildning som inte hänger samman med sneddning senareläggas. Om det därutöver erfordras begränsningar bör antalet årsklasser för anpassningsutbildning minskas.

19 Ekonomiska konsekvenser

19.1 *Allmänt*

Utredningen belyser i det följande vissa ekonomiska konsekvenser av framlagda förslag. Beräkningarna är överslagsmässiga och avser förändringar i årliga kostnader vid genomförande av utredningens förslag jämfört med att nuvarande ordning för rekrytering, utbildning och indelning i yrkesfack bibehålls men anpassas till efter hand vidtagna organisationsförändringar.

Förändringarna i de årliga kostnaderna hänför sig till en tidpunkt då utredningens förslag kan anses helt genomförda. Som framgått av kapitel 18 räknar utredningen med att genomförandet sker under en viss övergångsperiod. Kostnadsförändringarna uppkommer efter hand under övergångsperioden och i takt med genomförandet.

Beräkningarna görs på grundval av antagandet om jämn åldersfördelning. Erforderliga uppgifter om elevantal, rekryteringsbehov m. m. hämtas ur de skisser över yrkesfackens principiella uppbyggnad som redovisats i kapitel 8. Antalsuppgifterna är resultat av preliminära beräkningar gjorda på det organisationsalternativ (jfr kap. 8, punkt 8.2.1) som förelagts utredningen. Lönekostnader (inkl. 26 % lönekostnadspålägg) räknas genomgående i 1972 års löneläge.

I ett tidigare delförslag[1] har utredningen utförligt redovisat de ekonomiska konsekvenserna av att ersätta korttidsanställningssystemet för fältflygare med ett långtidsanställningssystem. Utredningen anser sig därmed redan ha belyst konsekvenserna i kostnadshänseende av att införa en ny kategori kompaniofficerare i flygtjänst och behandlar inte dessa konsekvenser här.

19.2 *Kostnader för systemet med viss växling av uppgifter*

Utredningens ställningstagande i det föregående (kap. 5) innebär bl. a. att instruktörsuppgifterna i allmänmilitär utbildning av de värnpliktiga fördelas på stampersonalen inom samtliga markfack. Vidare föreslås i

[1] Stencil Fö 1970: 11.

kapitel 8 att vissa uppgifter i bevaknings-, stabs- och expeditionstjänst fullgörs av plutonsofficerare inom yrkesfacken striltjänst och teknisk tjänst. Som också framgått av kapitel 8 finner utredningen det vara nödvändigt att räkna med viss reserv för bortfall av arbetstid i samband med att personalen växlar från yrkestjänst till nyssnämnda uppgifter. Behovet av reserv för detta ändamål beräknas till 5 % av det totala antalet uppgifter i allmänmilitär utbildning samt bevaknings-, stabs- och expeditionstjänst vilket motsvarar ca 28 tjänster.

Lönekostnaden för reserven beräknas till ca 1,1 milj. kr per år.

19.3 *Vissa pensionskostnader*

Utredningen har i kapitel 8 pekat på vissa åtgärder som måste vidtas för att skapa balans mellan krigs- och fredsuppgifter. Därav har det framgått att för plutonsofficerare i teknisk tjänst bör tillkomma 120 befattningar inom flottiljverkstäderna samt 150 befattningar inom tillsynstjänsten. Dessa befattningar bör tillkomma genom utbyte av civila tjänster mot tjänster för plutonsofficer. Utredningen har vidare föreslagit att den civila personalen i drivmedelstjänst (35 tjänster) efter hand ersätts med militär personal.

Omvandling av civila tjänster till militära medför pensionsålderssänkning. Sänkt pensionsålder innebär i princip högre pensionskostnader. Utredningen har i tidigare sammanhang[1] beräknat den ungefärliga ökningen av pensionskostnaden till 1,5 procentenheter för varje år avgångsåldern understiger 63 år. Utifrån samma beräkningsgrunder motsvarar den pensionsålderssänkning som här är aktuell en årlig kostnadsökning för varje omvandlad tjänst med 4,5 procentenheter av bruttolönen för tjänsten i fråga. Utredningen antar då att den genomsnittliga faktiska avgångsåldern för de civila tjänsterna är 63 år.

Årskostnaden för att omvandla 305 civila tjänster till militära beräknas till ca 0,4 milj. kr.

19.4 *Kostnader för rekrytering och utbildning*

Utredningen har i det föregående (kap. 17) redovisat erforderliga förändringar i fråga om utbildningsresurser. Därvid har jämförelse gjorts mellan resursbehoven, som beräknats i ett organisationsalternativ och med utgångspunkt i föreslaget rekryterings- och utbildningssystem, och resurstillgången i nuläget. Förändringarna betingas dels av utredningens förslag vad gäller rekryteringsprinciper och utbildningssystem, dels av att det studerade organisationsalternativet inte stämmer överens med nuvarande organisation. Kostnaderna redovisas här för de organisationsberoende förändringarna. Det tillgår så att resursbehovet enligt kapitel 17 jämförs med det resursbehov som uppstår om nuvarande ordning för rekrytering och utbildning bibehålls men anpassning sker i fråga om rekryteringsbehov och elevantal till det organisationsalternativ som legat till grund för utredningens förslag.

[1] SOU 1969:33.

Behovet av kommenderingsreserv för elever som går genom skolmässiga skeden befinns därvid vara högre i den av utredningen i kapitlen 9–13 föreslagna utbildningen än vid ett bibehållande av nuvarande utbildning. Skillnaden uppgår till ca 80 yrkesofficerare, 6 regementsofficersaspiranter och ca 85 elever vid gruppchefsskolorna.

Årskostnaden för dessa 80 yrkesofficerare och 6 regementsofficersaspiranter beräknas till ca 3,1 milj. kr per år. De 85 gruppbefälsvärnpliktiga orsakar flygvapnet ökade kostnader för värnpliktiga under grundutbildning med ca 1,4 milj. kr per år. Rese- och traktamentskostnader för yrkesofficerare beräknas öka med ca 1,0 milj. kr per år. Den av utredningen föreslagna förändringen av stambefälsutbildningen medför också att lärarbehovet ökar. Ökningen beräknas till 32[1] tjänster vilket motsvarar en lönekostnad om ca 1,5 milj. kr per år.

Utredningen har vidare redovisat ett behov av ca 400 utbildningstjänster för plutonsofficersaspiranter under praktisk tjänstgöring (jfr kap. 17). Detta behov är föranlett av att utredningen funnit det nödvändigt att aspiranterna fullgör praktisk tjänstgöring under viss tid för att uppnå full kompetens för uppgifterna på T-nivå. Utbildningstjänster för detta ändamål saknas f. n. Det torde dock i praktiken vara så i nuvarande utbildningssystem att nyutbildade plutonsofficerare står under handledning viss tid omedelbart efter plutonsofficerskurserna innan de anses ha uppnått full kompetens för plutonsofficersuppgifter. Ett tillskott av utbildningstjänster erfordras sålunda även om nuvarande ordning bibehålls. Utredningen anser därför att kostnaderna för de utbildningstjänster som erfordras för att ge aspiranterna praktisk tjänstgöring inte bör tas upp som konsekvens av utredningens förslag.

De förändringar i resursbehov som uppkommer vid genomförande av utredningens förslag i fråga om rekrytering, utbildning och utnyttjande av värnpliktigt befäl och reservbefäl är till huvuddelen organisationsberoende och kostnadsberäknas därför inte.

Utredningens förslag vad gäller rekryteringsprinciper och utbildningssystem medför således att kostnaderna ökar med ca 7,0 milj. kr per år, varav 1,4 milj. kr avser kostnader för värnpliktiga under grundutbildning. Hälften av kostnadsökningen torde svara mot den föreslagna förstärkningen av stambefälsutbildningen. Återstående hälft torde kunna hänföras till förslagen att i ökad omfattning rekrytera genom sneddning. Ett system som bygger på rekrytering genom sneddning innebär nämligen såväl ökat elevantal som ökat utbildningsomfång jämfört med att motsvarande antal uppgifter rekryteras externt. Detta hänger samman med dels att ju senare vidareutbildning för ett bestämt antal uppgifter påbörjas desto fler elever erfordras (jfr kap. 7), dels att personal som sneddar regelmässigt går genom flera utbildningsskeden än personal som följer normalutbildningsgångar.

Det har framgått av kapitel 14 att utredningen räknar med att ca 375 yrkesofficerare varje år går genom centralt anordnade fortbildningskurser under en–två veckor.

[1] 16 lärare för yrkesofficersutbildningen och 16 lärare för gruppchefsskolorna i plutonsofficersutbildningen (jfr kap. 17).

Rese- och traktamentskostnaderna för elever under fortbildning samt lönekostnaderna för erforderlig lärarkapacitet beräknas till sammanlagt ca 0,4 milj. kr per år.

19.5 *Kostnader av övergångskaraktär*

Utredningen har framhållit i det föregående (avsnitt 19.1) att de årliga kostnadsförändringarna hänför sig till ett läge då förslagen är helt genomförda. Under övergångsperioden uppkommer dessa kostnadsförändringar efter hand och i takt med genomförandet. Härutöver uppkommer emellertid vissa kostnader av övergångskaraktär som direkt kan förknippas med övergångsåtgärderna.

Utredningen beräknar att det för planläggning m. m. av omläggning till nytt utbildningssystem åtgår ca fem manår. Lönekostnaden som svarar mot denna insats beräknas till ca 0,4 milj. kr.

Kompletteringsutbildningen, som föreslås genomföras med ca 960 elever i kurser på 1 1/2 – 3 månader orsakar rese- och traktamentskostnader som uppgår till ca 3,9 milj. kr.

Lärarkostnader härför beräknas inte eftersom kompletteringsutbildningen förutsätts kunna genomföras inom ramen för den ökning av lärarresurserna som betingas av införandet av normalutbildningsgångarna.

19.6 *Sammanfattning*

Utredningens förslag vad gäller rekrytering och utbildning av flygvapnets stambefäl medför således att kostnaderna ökar med ca 7,0 milj. kr per år, varav 1,4 milj. kr avser kostnader för värnpliktiga under grundutbildning. Det ligger emellertid i sakens natur att intäkterna som svarar häremot inte direkt kan uttryckas i ekonomiska termer. Den föreslagna förstärkningen av stambefälsutbildningen avses resultera i höjd personell kvalitet. Denna höjning har bedömts erforderlig med hänsyn till befälets uppgifter i krigs- och fredsorganisationen. Förslaget att i ökad omfattning rekrytera genom sneddning väntas också ge effekter av kvalitativ art nämligen att den enskildes motivation för sina arbetsuppgifter ökar när organisationen utformas så att utmärkt kunnande och skicklighet premieras. Detta bör i sin tur kunna leda till att förtidsavgången minskar bland flygvapnets yrkesofficerare.

Utredningen har vidare angett vissa åtgärder som erfordras för att bringa balans mellan uppgifterna i krigsorganisationen och uppgifterna i fredsorganisationen. Till dessa åtgärder hör bl. a. systemet att låta personal växla mellan uppgifter i yrkestjänst och andra uppgifter samt vissa av förslagen att omvandla f. n. civila tjänster till militära. Åtgärderna innebär merkostnader nämligen dels för erforderlig reserv i samband med växlingen av uppgifter, dels för ökade pensionskostnader. Merkostnaderna beräknas uppgå till sammanlagt ca 1,5 milj. kr per år.

Utredningen har i det föregående (kap. 5) redovisat andra modeller för att innehålla krigsorganisationens behov av personal som är i ständig tjänst i fred. En sådan modell går ut på att öka fredsförbandens personella innehåll i erforderlig omfattning. Antalet fredstjänstgörande

stambefäl behöver i så fall, i det organisationsalternativ som förelagts utredningen, ökas ut med ca 880. En sådan utökning innebär, förutom att antalet fredsuppgifter inte räcker till för att bereda stambefälet adekvat sysselsättning, att trupputbildarfacket bibehålls och att de krigsuppgifter som trupputbildare f. n. avses för också fortsättningsvis besätts med stambefäl. Den innebär vidare att omvandling av civila tjänster i verkstadstjänst inte erfordras samt att systemet att låta personal växla mellan yrkesuppgifter och uppgifter i vakttjänst samt stabs- och expeditionstjänst inte behöver tillgripas.

Lönekostnaderna för att utöka antalet fredstjänstgörande stambefäl med ca 880 torde uppgå till ca 33 milj. kr per år. Utbildningskostnader för ca 880 värnpliktsbefäl undviks. Motsvarande kostnader för utökningen av antalet stambefäl tillkommer.

Detta kan jämföras med utredningens förslag som totalt resulterar i merkostnader om ca 8,5 milj. kr per år, varav 1,4 milj. kr avser kostnader för värnpliktiga under grundutbildning, och 4,3 milj. kr i genomförandekostnader.

Utredningen är medveten om att den modell som här skisseras varken är realistisk eller helt jämförbar med utredningens förslag. En grov jämförelse av kostnaderna ger emellertid en antydan om vilka kvantitativa effekter som nås med den av utredningen föreslagna ordningen.

Bilaga 1 Förteckning över experter m.m.

För att biträda de sakkunniga med detta delbetänkande har till förfogande stått följande experter m. m. utsedda av departementschefen med stöd av Kungl. Maj:ts bemyndigande. Experter m. m. som biträtt utredningen i arbetet enligt utredningens ursprungliga uppdrag redovisas i betänkandet Militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969: 33).

Dag för tillkallande	Dag för entledigande[1]	Namn m. m.
18/3 1966	1/10 1972	Numera majoren vid flygvapnet J.E.R. Jägerstedt
31/8 1966	31/3 1968	Numera överstelöjtnanten i flygvapnets reserv S. O. af Geijerstam
11/10 1966	–	Numera kaptenen vid flygvapnet A.F.A. Sjöstrand
3/1 1968	–	Framlidne överstelöjtnanten vid flygvapnet K.V.S. Johnson
7/3 1968	9/2 1970	Översten vid flygvapnet S.R.W. Larsson
10/6 1969	–	Översten vid flygvapnet T.G. Junger
1/10 1969	10/11 1972	Numera översten vid flygvapnet C.U. Lundgren
31/3 1970	10/12 1971	Kommendörkaptenen i flottans reserv S.A. Carleson
1/4 1971	30/9 1971	Framlidne överstelöjtnanten vid flygvapnet A.A. Persson
13/9 1971	31/10 1971	Numera överstelöjtnanten vid flygvapnet B.G. Stenfeldt
13/9 1971	31/10 1971	Numera överstelöjtnanten vid flygvapnet S.R. Helgée
1/10 1971	–	Numera överstelöjtnanten vid flygvapnet N.S. Karlsson
1/10 1971	–	Numera byrådirektören vid försvarets rationaliseringsinstitut U.C. Cederwall
1/2 1972	–	Studierektorn vid flygstaben P.R. Hammarström

[1] I förekommande fall.

Bilaga 2 Vissa av utredningen använda begrepp och förkortningar

1. *Begrepp*

Normerande skikt (normgivande skikt)[1]	Det skikt inom en befälsgrupp som är bestämmande för strukturen av befälsgruppen samt innehåller minimibehovet av befäl på viss nivå intill visst högsta åldersläge.
Rekryterande skikt[1]	Det antal yngre befäl inom en befälsgrupp som ännu inte uppnått kompetens för normerande befattningar.
Krigsflygplan	Flygplan avsedda för attack-, jakt- eller spaningsuppgifter och som ingår i attack-, jakt- eller spaningsdivision.
Normalutbildningsgång	All utbildning, såväl skolmässig som praktisk, fram till ett för varje kompetensgrupp och yrkesfack bestämt mål.
Sneddning	Övergång från en yrkesofficers(kompetens-)grupp till en annan.
Värnpliktsbefäl	Icke ständigt tjänstgörande befäl – dvs. värnpliktigt befäl och reservbefäl – som tas i anspråk i befattningar t. o. m. nivå K.

2. *Förkortningar*

2.1 Vissa myndigheter och utredningar

ÖB	överbefälhavaren
CFV	chefen för flygvapnet
MB	militärbefälhavare
FFU	försvarets fredsorganisationsutredning
MTU	militära tjänstgöringsåldersutredningen
PKU	1968 års personalkategoriutredning

[1] Jfr punkt 2.3.5 i Kapitel 2.

2.2 Organisationsenheter inom flygvapnet

bat	bataljon
div	division
flj	flottilj
grp	grupp
komp	kompani
plut	pluton
to	tropp
UTK	flygvapnets uttagningskommission

2.3 Skolor, kurser och annan utbildning

ABU	allmän bastjänstutbildning
AMU	allmänmilitär utbildning
AspS	aspirantskola
AUS	arméns underofficersskola
BBS	flygvapnets basbefälsskola
BFSU	begränsad flygslagsutbildning
FFSU	fortsatt flygslagsutbildning
FGS	försvarets gymnasieskola
FL	försvarets läroverk
FMU	fortsatt marktjänstutbildning
FSU	fortsatt stridslednings- och luftbevakningsutbildning (strilutbildning)
FÖFS	förberedande fältflygarskolan
FörGFU	förberedande grundläggande flygförarutbildning
GFSU	grundläggande flygslagsutbildning
GFU	grundläggande flygförarutbildning
GLU	grundläggande luftbevakningsutbildning
GMU	grundläggande marktjänstutbildning
GNU	grundläggande flygnavigatörsutbildning
GS	gruppchefsskola
GSU	grundläggande stridslednings- och luftbevakningsutbildning (strilutbildning)
KAS	kadettskola
Kk	kompaniofficerskurs
KOS	kompaniofficersskola
MHS	militärhögskolan
MHS/FAK	militärhögskolan, flyglinjens allmänna kurs
MHS/FHK	militärhögskolan, flyglinjens högre kurs
PBS	plutonsbefälsskola
PK	plutonsofficerskurs
POS	plutonsofficersskola
RK	regementsofficerskurs
ROK	reservofficerskurs
ROS	regementsofficersskola
STRILS	flygvapnets stridsledningsskola
TIS	typinflygningsskede
UOS	underofficersskola

2.4 Övriga förkortningar

AFT	allmän flygträning
amtropp	ammunitionstropp
asp	aspirant
batch	bataljonschef
bijal	biträdande jaktledare
bimåled	biträdande målföljningsledare
birrvak	biträdande radaröverovakare
bisavak	biträdande spanings- och attacköverovakare
bitr	biträdande
BUF	bestämmelser för utbildning vid flygvapnet
crrjal	chefsradarjaktledare
exp	expedition
exptjänst	expeditionstjänst
ff	flygförare
flyglä	flyglärare
fnav	flygnavigatör
fpl	flygplan
förb	förberedande
1.vm	förste verkmästare
grpbefvpl	gruppbefälsvärnpliktig
grpch	gruppchef
hkp	helikopter
höjled	höjdmätningsledare
iled	identifieringsledare
inso	instruktionsofficer
instr	instruktör
intkår	intendenturkår
kat. E O	(Kategori E O) fältflygare som inte går genom FÖFS
kat. E 1/2	(Kategori E 1/2) fältflygare som går genom halvårig FÖFS
kat. E 1	(Kategori E 1) fältflygare som går genom ettårig FÖFS
kat. E 2	(Kategori E 2) fältflygare som går genom tvåårig FÖFS
KC	kommandocentral
KFÖ	krigsförbandsövning
kompch	kompanichef
kompoff	kompaniofficer
lbev	luftbevakning
lbev plutch	luftbevakningsplutonchef
lfc	luftförsvarscentral
lgc	luftförsvarsgruppcentral
lt-kurs	löjtnantskurs
mil	militär
milo	militärområde
mtrl	materiel

måled	målföljningsledare
olvak	optisk luftbevakningsövervakare
plutbefvpl	plutonsbefälsvärnpliktig
plutch	plutonchef
plutoff	plutonsofficer
rafskrplut	radiofjärrskriftpluton
regoff	regementsofficer
rgc	radargruppcentral
RKf	regementsofficerskurs, flyglinjen
RKm	regementsofficerskurs, marklinjen
rrbi	radarjaktledarbiträde i stril 60
rrjal	radarjaktledare
rrkomp	radarkompani
rrvak	radaröverövakare
sb	samband
sjvavd	sjukvårdsavdelning
stf	ställföreträdare
stril	stridsledning och luftbevakning
tjg	tjänstgöring
TL	trafikledare
tp	transport
tråjal	trådjaktledare
utb	utbildning
vm	verkmästare
vpltjg	värnpliktstjänstgöring
äs	ämbetsskrivelse

Bilaga 3

Sammanställning av grad-, grupp- och nivåbenämningar

Befälsnivå	Tjänstegrad nr	Stampersonal				Reservofficerare[13]	Värnpliktspersonal	
		Regementsofficerare	Kompaniofficerare	Plutonsofficerare	Gruppchefer		Värnpliktsofficerare	Vpl gruppchefer
I. Generalspersoner	1 2 3	General[1] Generallöjtnant[2] Generalmajor				General Generallöjtnant Generalmajor		
II. Regementsbefäl	4 5 6 7	Överste 1. gr Överste Överstelöjtnant Major[3]				Överste 1. gr Överste[14] Överstelöjtnant[14] Major[14]		
III. Kompanibefäl	8 9 10	Kapten[4] Löjtnant[5]	Kapten[6] Löjtnant[7] Fänrik[8]			Kapten[15] Löjtnant[16] (Fänrik)	Kapten[18] Löjtnant[18] Fänrik[19]	
IV. Plutonsbefäl	11 12			Fanjunkare[9] Sergeant[10]		Fanjunkare[17]	Fanjunkare[18] Sergeant[20]	
V. Gruppbefäl	13 14 15				Överfurir[11] Furir[12]			Överfurir[18] Furir[21] Korpral

[1] ÖB.
[2] Försvarsgrenschefer.
[3] 3 år efter genomgången MHS allmän kurs.
[4] Efter genomgången truppslagsskola för regementsofficerare.
[5] Efter genomgången krigsskola (äldre kurs).
[6] 4 år efter genomgången truppslagsskola för kompaniofficerare.
[7] Efter genomgången truppslagsskola för kompaniofficerare.
[8] Efter genomgången kompaniofficersskola.
[9] Efter genomgången truppslagsskola för plutonsofficerare.
[10] Efter genomgången plutonsofficerskurs.
[11] Efter genomgången gruppchefsskola 2.
[12] Vid antagning som elev vid gruppchefsskola 2.
[13] Omfattar även förtids- och pensionsavgången stampersonal.
[14] I undantagsfall reservanställd personal.
[15] För reservanställd efter fullgjord andra krigsförbandsövning.
[16] För reservanställt kompanibefäl i samband med anställning.
[17] För reservanställt plutonsbefäl i samband med anställning.
[18] Efter frivillig befälsutbildning.
[19] Efter genomgången kadettskola.
[20] Efter genomgången plutonsbefälsskola.
[21] Efter genomgången gruppchefsutbildning.

Bilaga 4 Förteckning över yttranden som efter remiss avgetts av militära tjänstgöringsåldersutredningen

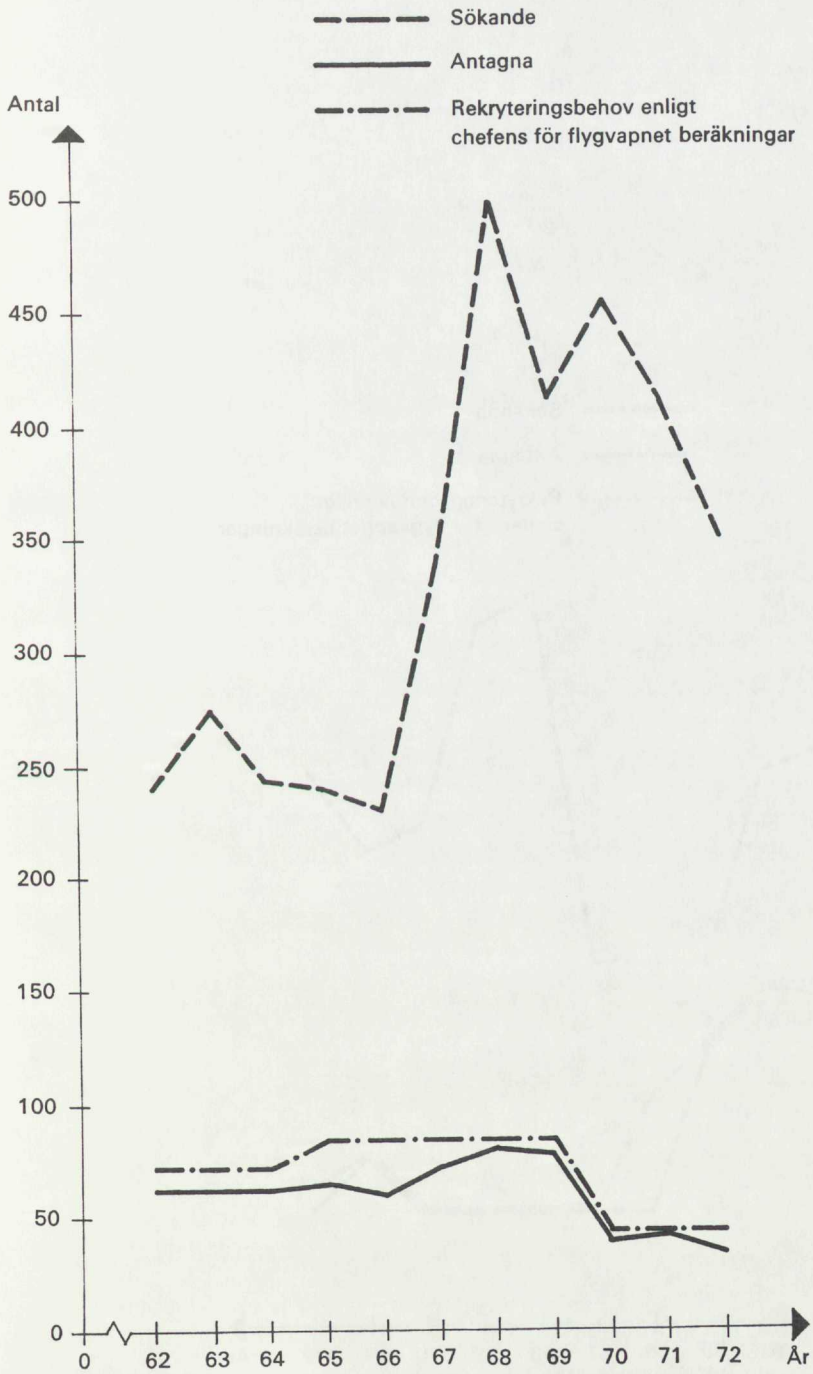
1. *Yttranden till chefen för försvarsdepartementet*

Dag för yttrande	Angående
16/1 1967	Flygträningsutredningens betänkande Allmän flygträning (Stencil Fö 1966: 17).
31/8 1967	Chefens för flygvapnet förslag angående ändrad utbildningsgång för officersaspiranter.
14/6 1968	Försvarets skolnämnds förslag angående utbildning i allmänna läroämnen för underofficerare.
10/10 1968	Chefens för flygvapnet förslag till ny utbildningsgång för reservofficerare i stridsledningsoch luftbevakningstjänst.
21/11 1968	Försvarsdepartementets PM i tjänsteställningsfrågan.
6/3 1969	Chefens för flygvapnet förslag angående undervisning i allmänna läroämnen under den förberedande utbildningen till fältflygare.
17/11 1970	Chefens för flygvapnet förslag till införande av sambandsofficerslinje i reservofficersutbildningen.
2/12 1970	Chefens för flygvapnet förslag till höjning av högsta antagningsåldern för officersaspiranter i flygförartjänst från nuvarande 22 år till 24 år.
18/12 1970	Chefens för flygvapnet förslag angående undervisning i allmänna läroämnen för underbefäl och underofficerare i stridsledningsoch luftbevakningstjänst.
28/3 1972	1968 års personalkategoriutrednings delbetänkande Personal för tyg- och intendenturförvaltning (SOU 1972: 3).
26/10 1972	Utredningens om handräckningsvärnpliktiga betänkande Handräckningstjänst i försvaret (SOU 1972: 53).
25/1 1973	Chefens för flygvapnet framställning om rekrytering av officersaspiranter m. fl. år 1973.
17/4 1973	Synpunkter på behovet av och kraven på flygande personal samt materielreservens storlek för flygplan 37 (PM 1973.03.12).

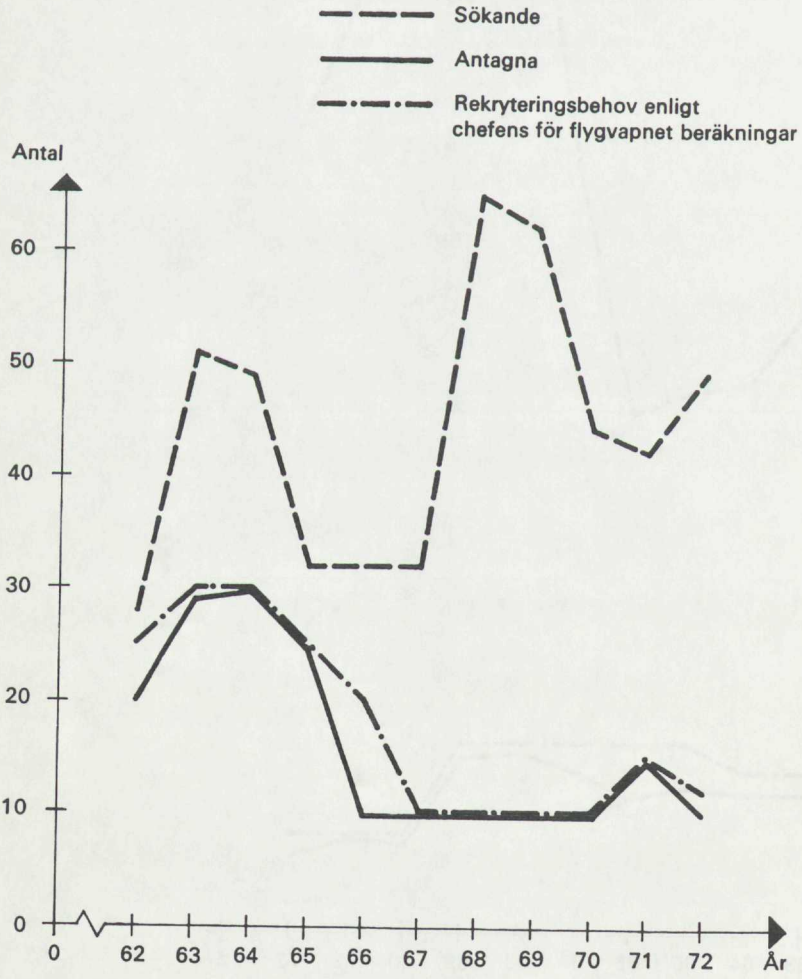
2. *Yttrande till chefen för kommunikationsdepartementet*

Dag för yttrande	Angående
14/5 1969	Flygtrafikledningskommitténs delbetänkande Utbildning av flygtrafikledningspersonal (Stencil K 1969: 2).

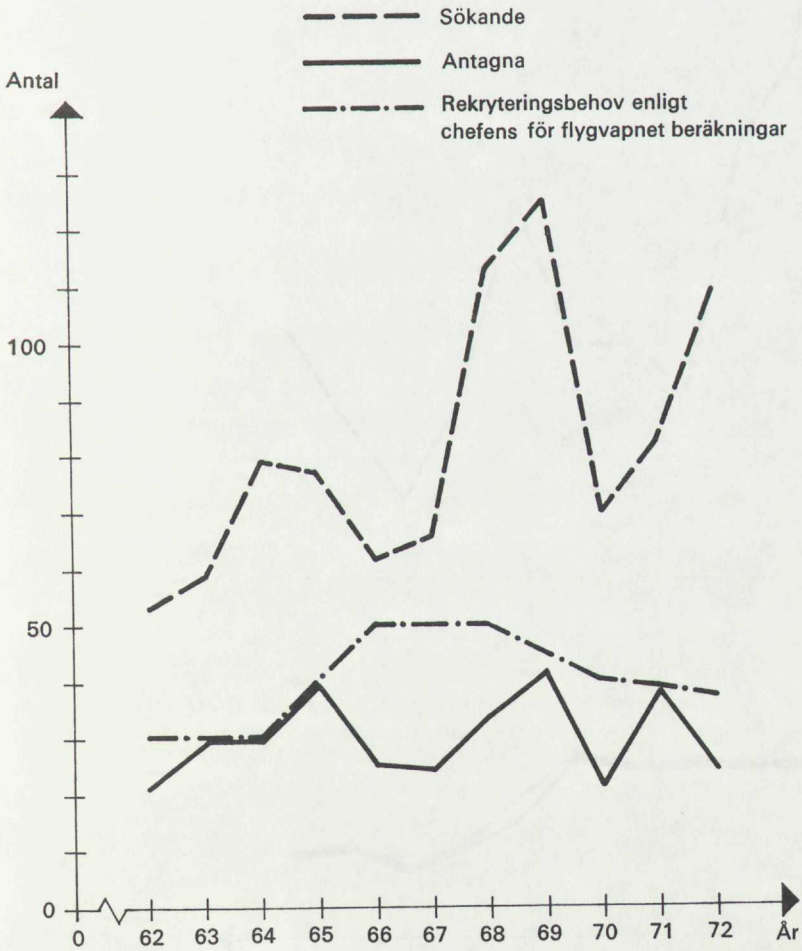
Bilaga 5 Resultat av rekrytering till regements-officer, flyglinjen



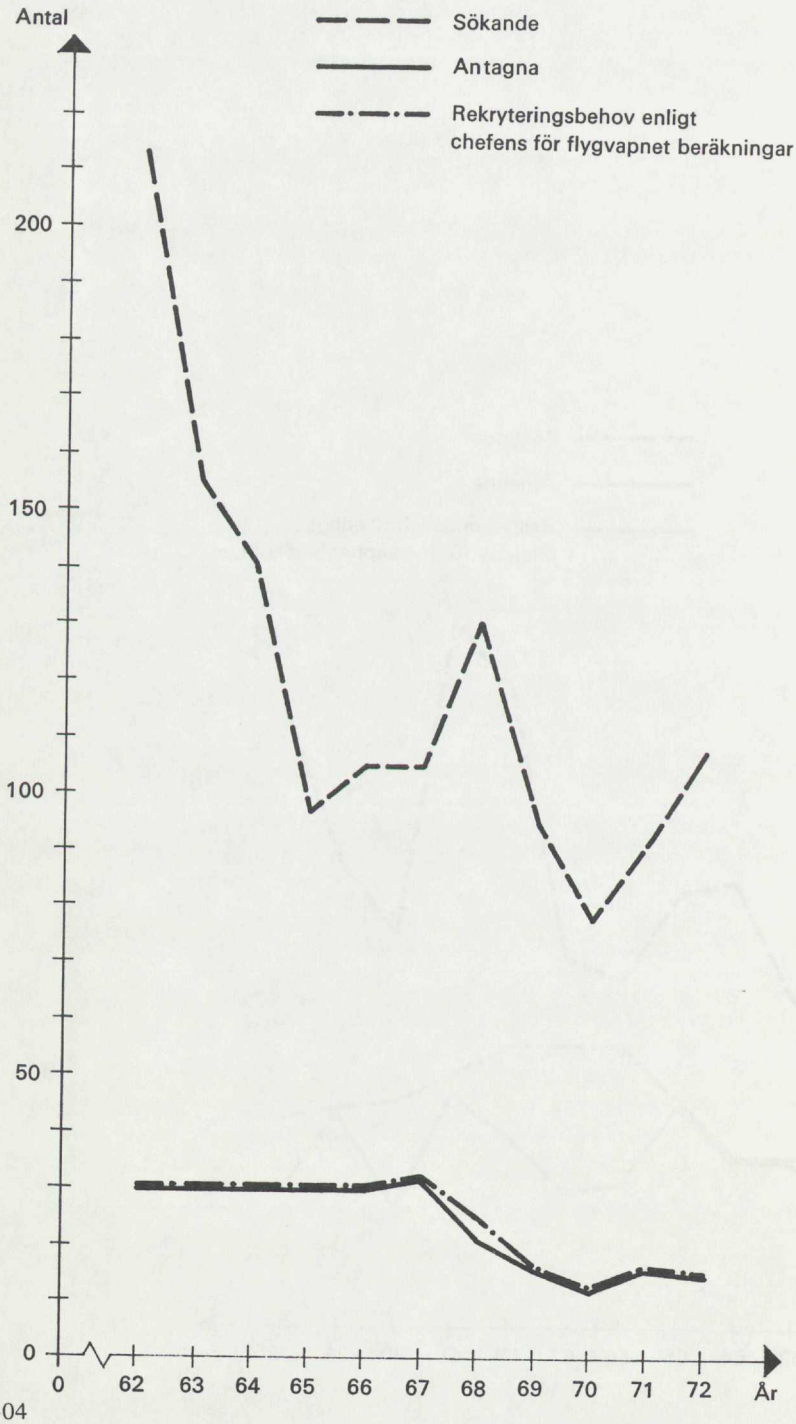
Bilaga 6 Resultat av rekrytering till regements-officer, marklinjen



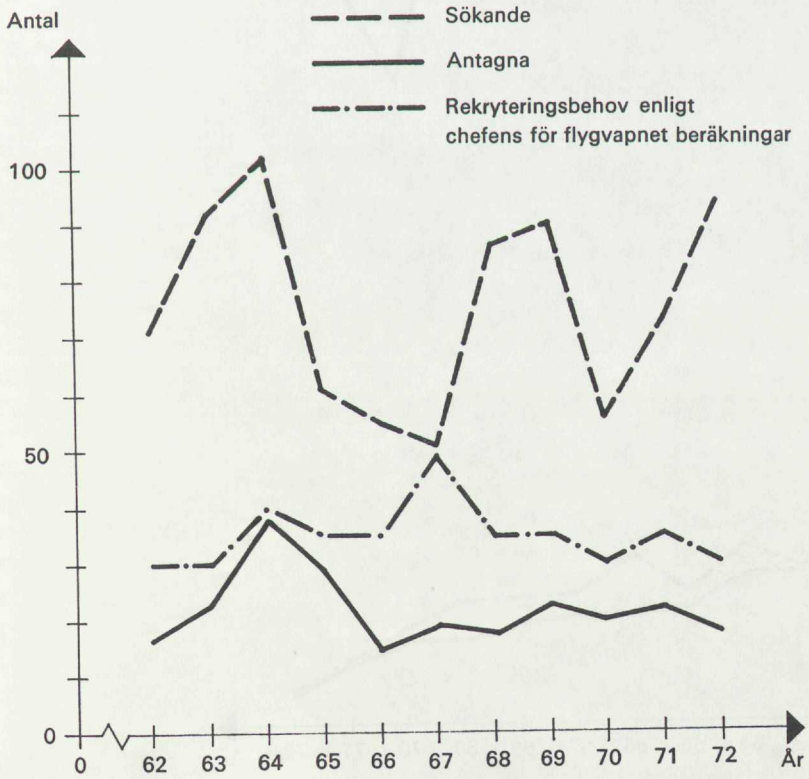
Bilaga 7 Resultat av rekrytering till plutonsofficer, stril



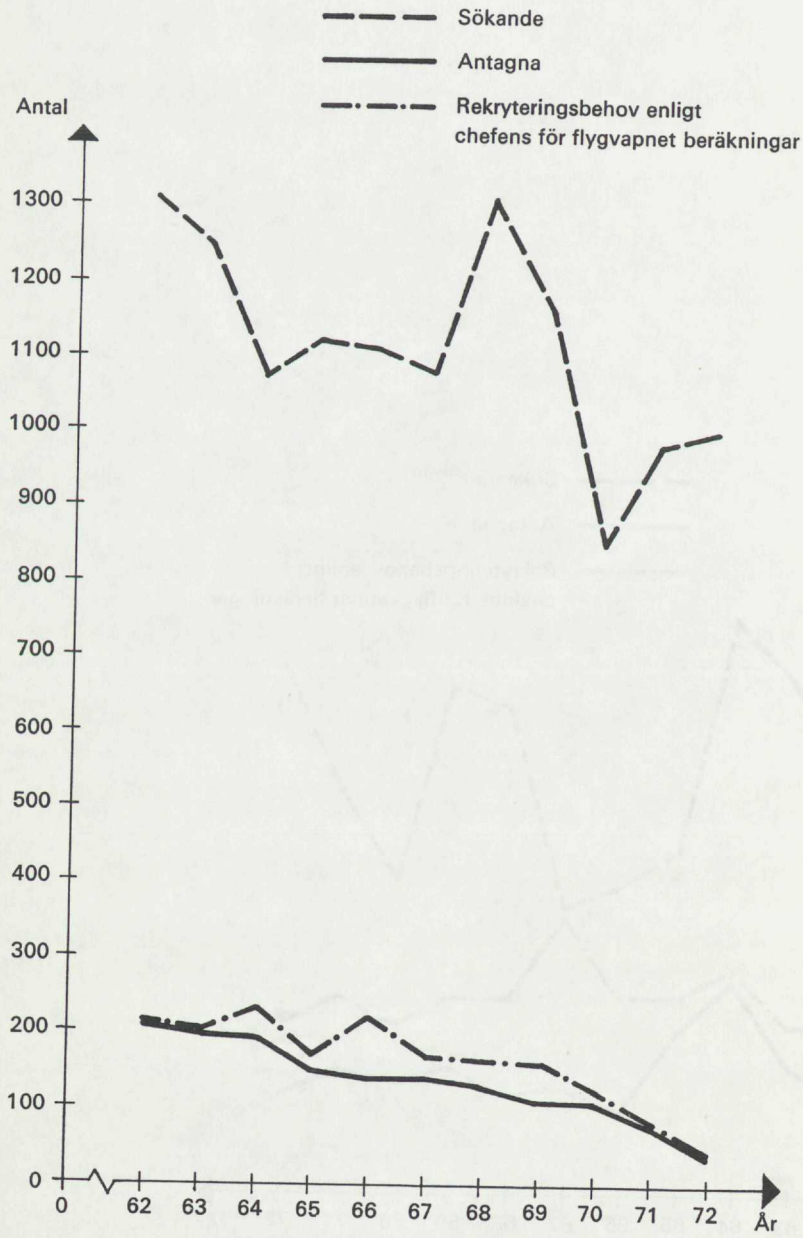
Bilaga 8 Resultat av rekrytering till plutonsofficer, signal



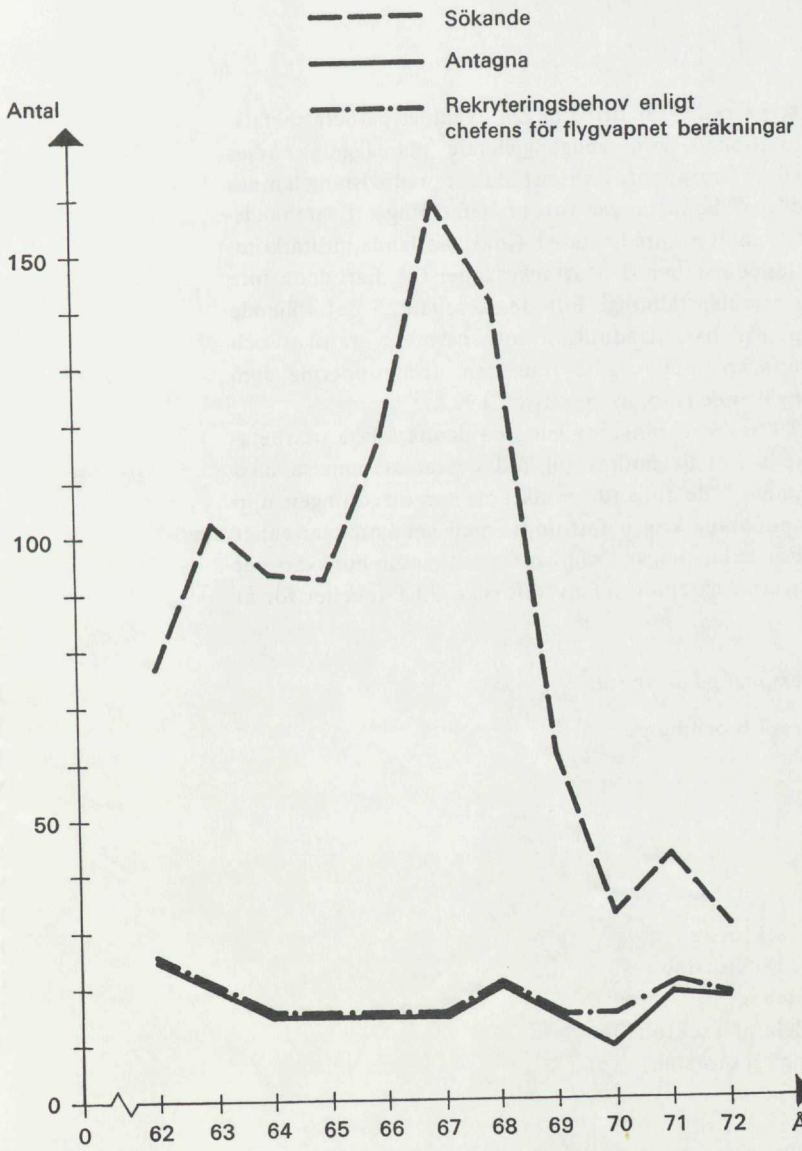
Bilaga 9 Resultat av rekrytering till plutonsofficer, trupputbildare



Bilaga 10 Resultat av rekrytering till fältflygare



Bilaga 11 Resultat av rekrytering till reservofficer i marktjänst



Bilaga 12 Förteckning över befälsbefattningar för flygvapenpersonal i krigsorganisationen

I de följande punkterna redovisar utredningen exempel på befälsbefattningar i krigsorganisationen som enligt gällande planläggning avses besättas med personal ur flygvapnet. En fullständigare redovisning lämnas i särskild, hemlig bilaga. Befattningar (utom befattningar i sambandstjänst) i högkvarteret, militärområdesstaber (inkl. Gotlands militärkommandostab), flygstridsledarstaber och attackeskaderstab har dock inte tagits med i denna sammanställning. För dessa senare, i det följande utelämnade, befattningar har utredningen inte närmare granskat och övervägt nivågrupperingen utan utgått från den nivågruppering som framgår av P-tabeller gällande fr. o. m. den 1 juli 1972.

Benämningarna på krigsbefattningarna hade då denna bilaga utarbetades ännu inte överallt hunnit ändras till full överensstämmelse med tjänsteställningssystemet. I de följande punkterna tar utredningen upp huvuddelen av exemplifierade krigsbefattningar med benämningar enligt gällande P-tabeller. För befattningar i sambandstjänst inom högkvarteret hänför sig benämningarna däremot till nytt förslag till P-tabeller för år 1973/74.

1 *Befattningar för personal på aktiv stat*

1.1 Befattningar på nivå B och högre

Chef luftförsvarssektor
Chef sektorstab
Flygchef
Chef strilavdelning
Chef basavdelning
Stridsledningsofficer i sektorstab
Luftbevakningsofficer i sektorstab
Radarofficer i sektorstab
Chef underrättelseavdelning i sektorstab
Chef spaningsavdelning i sektorstab
Chef ledningsstab
Chefsjaktledare

Chef strilbataljon
Jaktledare
Chefsluftbevakningsledare
Chef strilbataljonsstab
Chef och stf chef basbataljon
Chef baskompani
Sambandsbefäl i högkvarteret
Chef och stf chef i sambandsavdelning i milostab
Chef sambandsavdelning i E 1 stab
Chef sambandsavdelning i sektorstab
Chef sambandskompani
Divisionschef

1.2 Befattningar på nivå K

Chefsradarjaktledare
Radarjaktledare i datastridsledning
Chefsåterledare
Spanings- och attackövervakare (Savak)
Radaröervakare
Identifieringsledare
Luftbevakningsledare
Chef och stf chef radarkompani
Chef och stf chef stationskompani
Chef klargöringspluton
Chef flygplantropp
Chef och stf chef flygplanteletropp
Chef materieltropp
Chef verkstadskompani
Chef televerkstadspluton
Chef stabskompani i flygverkstad
Stf chef sambandsavdelning i E 1 stab
Chef sambandspluton i E 1 stab
Sambandsofficer sambandsavdelning i sektorstab
Chef sambandsdetalj i strilbataljon
Chef sambandspluton i basbataljon
Chef sambandscentraltropp i vissa baskompanier
Chef fjärrskriftpluton
Stf divisionschef
Gruppchef i flygdivision
Chef och stf chef sambandsflygdivision
Chef spaningsflyggrupp
Chef flygtransportgrupp
Flygtransportförare
Helikopterförare

1.3 Befattningar på nivå P

Chefsjaktledarbiträde
Återledare
Bitr. radaröverovakare
Målföljningsledare
Radarjaktledare i talstridsledning
Stf chef sambandspluton i strilbataljon
Rotechef
Flygförare i division

1.4 Befattningar på nivå T

Radarjaktledarbiträde
Trådjaktledare
Höjdmätningsledare
Trådjaktledarbiträde
Elektrotekniker stril
Räddningsledare
Chef brandtropp
Chef flygfältspluton
Stf chef klargöringspluton
Stf chef flygplantropp
Stf chef materieltropp
Stf chef flygplanteletropp
Chef ammunitionsförrådstropp
Chef sambandscentraltropp i basbataljon
Chef specialtropp i sambandskompani
Chef signaltrafiktropp i sambandskompani

2 *Befattningar för personal i reserven*

2.1 Befattningar på nivå K

Chef personaldetalj i sektorstab
Basofficer i sektorstab
Underrättelseofficer i sektorstab
Chef expeditionsavdelning i sektorstab
Bitr. spanings- och attacköverovakare
Stf chef stabskompani i ledningsstab
Stf chef radarkompani
Chef och stf chef luftbevakningskompani
Chef basbataljonsstab
Chef KC-pluton (KC = kommandocentral)
Chef och stf chef skyddskompani
Sambandsbefäl i högkvarteret
Klassningsbefäl sambandskompani
Stf chef sambandskompani
Sambandsofficer i E 1 stab

Stf chef fjärrskriftpluton
Chef radiofjärrskriftpluton

2.2 Befattningar på nivå T
(förutsätter förtidsavgångna yrkesbefäl från nivå T)

Bitr. jaktledarbiträde
Chefsluftbevakningsledarbiträde

3 *Befattningar för värnpliktiga officerare*

3.1 Befattningar på nivå P

Flygnavigatör i lätt attackdivision
Chef radiakdetalj i sektorstab
Bitr. underrättelseofficer i sektorstab
Instruktionsofficer vid luftbevakningskompani
Chef vaktpluton
Stf chef KC-pluton
Chef förplägnadspluton
Chef transportpluton i basbataljon
Chef drivmedelstransportpluton
Stf chef sambandspluton i basbataljon
Stf chef radiofjärrskriftpluton

3.2 Befattningar på nivå T

Flygnavigatör i spaningsflyggrupp
Stabsunderofficer i sektorstab och strilförband
Chef underrättelsebearbetningsdetalj i sektorstab
Chef och stf chef förplägnadstropp
Chef och stf chef transporttropp
Chef expeditionsdetalj i strilbataljon
Stf chef vaktpluton
Bitr. vakthavande officer i KC-kompani
Stf chef flygfältspluton
Stf chef förplägnadspluton
Stf chef transportpluton i basbataljon
Sjukvårdsunderofficer i basbataljon
Stf chef drivmedelstransportpluton
Klargöringschefsbiträde
Stf chef sambandsgrupp i E 1 stab
Chef sambandstropp i stabskompani i strilbataljon
Chef linjetropp i sambandspluton
Chef radioförmedlingsgrupp
Chef sambandstropp i verkstadsförband

Bilaga 13 Behov av förstärkning av divisionerna i krig och fred

1 *Behov av förstärkning av divisionerna i krig*

Den tillgängliga flygtiden på moderna krigsflygplan (flygplan 37) begränsar antalet utbildade förare vid divisionerna till ca 285 (lätt attack oräknad). Detta innebär att jakt- resp. attackdivisionerna i krig kommer att bestå av ca 16 och krigsspaningsdivisionerna av ca 10 förare. Utrymme för särskild mobiliseringsreserv saknas. Angivet antal förare uppfyller enligt utredningens mening inte ett operativt önskvärt antal förare för maximal insats av divisionerna. Omständigheter som talar för att antalet förare borde vara större än 16 resp. 10 föreligger. Utredningen finner detta allvarligt särskilt med hänsyn till det i framtiden minskande antalet divisioner.

Utredningen har prövat olika vägar att – mot bakgrund av anmälda erfarenheter inom flygvapnet – tillförsäkra divisionerna ökade insatsmöjligheter och därvid i första hand undersökt möjligheterna att

- avlasta förarpersonalen från – även kvalificerat – förberedelse- och planläggningsarbete före företag så att förarnas kapacitet så långt möjligt kan koncentreras till insatsen i luften
- tillföra divisionerna personal som kan insättas i enklare företag och härigenom ersätta eller avlösa ordinarie förare vid vakans, kortare sjukdom och hög belastning och som kan utföra t. ex. förflyttningsflygningar av krigsflygplan.

De fredsbefattningar som närmast skulle kunna motsvara sådana krigsuppgifter är divisionsadjutant, simulatorinstruktör och ännu inte helt färdigutbildade (krigsplaceringsbara) elever. Om förutsättningarna för personal med nämnda uppgifter i fredsorganisationen att i krig förstärka divisionernas insatskapacitet får utredningen anföra följande.

Divisionsadjutant

Enligt nuvarande organisation tjänstgör yngre regementsofficer i deltidsbefattning som divisionsadjutant. Genom tillkomst av långtidsanställda kompaniofficerare i flygtjänst skulle äldre kompaniofficer då han lämnar flygtjänst vid krigsdivision kunna övergå till sådan arbetsuppgift.

Äldre kompaniofficer i divisionsadjutantbefattning synes väl lämpad att delta i kvalificerat planläggningsarbete före företag. Han kan dessutom om hans fysiska förutsättningar medger detta även utnyttjas som förare vid enklare företag och förflyttningsflygning.

Simulatorinstruktör

I nuvarande organisation finns sex tjänster för simulatorinstruktör. För uppgifterna som simulatorinstruktör bör avses äldre kompaniofficer i flygförarfacket.

Äldre kompaniofficer i simulatorinstruktörsbefattning synes liksom divisionsadjutanten väl lämpad att delta i planläggningsarbete före företag.

Elever under utbildning

Elevernas grundläggande flygslagsutbildning genomförs under TIS och GFSU under en tid av ca 24 månader varav ca 320 flygtimmar. Krigsplacering vid division sker först efter genomgången GFSU.

Utbildningen sker med stegrad svårighetsgrad. Under den senare delen av utbildningen bedöms eleverna ha god grund för att delta i planläggningsarbete före företag. De har också – trots att de inte är fullt utbildade och därför ännu inte kan krigsplaceras som förare vid division – en sådan successivt ökande utbildningsstandard att de bedöms kunna utföra vissa enklare företag och kunna utföra förflyttningsflygningar. Eleverna bedöms således kunna förstärka divisionerna efter det att de uppnått ca 185 flygtimmar på krigsflygplan dvs. under de sista ca nio månaderna av GFSU.

Utredningen föreslår att divisionsadjutanter och simulatorinstruktörer (kompaniofficerare i flygförarfacket som lämnat flygtjänsten vid krigsdivision) samt elever under de sista ca nio månaderna av GFSU krigsplaceras i en särskild reservgrupp vid divisionerna (lätt attack oräknad). Divisionerna skulle härvid erhålla en förstärkning för planläggningsarbete, enklare företag och förflyttningsflygningar enligt följande tabell.

Division	Per division			Antal div.	Summa
	Divisions-adjutant	Simulator-instruktör	Elev under senare del av GFSU		
Jakt	1	1	ca 1	8	24
Attack	1	1	ca 1	6	18
Spaning	1		ca 1	3	6
,,		1	ca 1	3	6
Alla div summa	17	17	ca 20	20	ca 55

Härvid bör samtliga i tabellen redovisade (eleverna under GFSU dock i begränsad utsträckning) kunna utnyttjas för planläggning före företag. Elever under GFSU och divisionsadjutanter med fysiska förutsättningar för fortsatt begränsad flygtjänstgöring bör kunna utnyttjas som förare vid enklare företag och kunna genomföra förflyttningsflygningar.

2 *Behov av förstärkning av divisionerna i fred*

Utredningen har vid sina överväganden kommit fram till att någon särskild truppslagsskola inte bör tillkomma för flygförarpersonalen. En förutsättning för utredningens ställningstagande är härvid att FFSU-tjänsten kan bedrivas enligt de riktlinjer som utredningen beskriver i kapitel 10. Utredningen har med ledning av underlag från chefen för flygvapnet och egna bedömningar granskat möjligheterna att bedriva FFSU-tjänsten enligt dessa riktlinjer och därvid kommit fram till att detta är möjligt endast under förutsättning att divisionerna i fred förstärks med särskild personal för stimulatorinstruktörstjänst och för vissa andra uppgifter som åvilar divisionerna.

Vid granskningen av divisionernas möjligheter att bedriva FFSU-tjänsten enligt de i kap. 10 redovisade riktlinjerna har utredningen gjort beräkningar omfattande

- bedömd erforderlig arbetstid för personalens FFSU-utbildning
- bedömd erforderlig arbetstid för övriga arbetsuppgifter vid divisionerna (exkl. simulatorinstruktörstjänst)
- bedömd tillgänglig arbetstid vid divisionerna
- bedömd erforderlig arbetstid för simulatorinstruktörstjänst.

Beräkningarna visar att det föreligger ett behov i fredsorganisationen av en befattningshavare för planläggning och förberedelser av såväl flygtjänst som annan verksamhet vid division. För sådana uppgifter har i chefens för flygvapnet fredsorganisationsförslag räknats med en särskild befattningshavare – flygförberedare (kompaniofficer) – per division. I förslaget räknades dock med att denne befattningshavare skulle ingå i flygavdelningen.

Tjänstgöringsåldersutredningen anser att vid var och en av fredsdivisionerna (lätt attack oräknad) bör tillkomma en särskild befattning för divisionsadjutant. Härvid erfordras inte de av chefen för flygvapnet föreslagna flygförberedelserna vid flottiljernas flygavdelningar. För de arbetsuppgifter som bör åvila divisionsadjutanten (jfr punkt 3 i det följande) synes äldre kompaniofficer som inte längre bör vara placerad som förare vid divisionen vara väl lämpad.

Om behovet av simulatorinstruktörer har utredningen konstaterat följande.

Som framgår av punkt 1 finns i nuvarande organisation tjänster för sex simulatorinstruktörer (kompaniofficerare). Dessa tjänster täcker f. n. inte behovet av sådana instruktörer. Övrigt instruktörsbehov fylls i dagsläget med förare ur divisionerna som fullgör instruktörsuppgifterna vid sidan av sina föraruppgifter. För att möjliggöra sådan dubbeltjänst är det nödvändigt att för en simulatorinstruktörsuppgift kontinuerligt hålla åtta förare i instruktörstrim. Erfarenheterna av systemet är enligt chefens för flygvapnet uppfattning mindre goda eftersom det stora behovet av instruktörer medför att de inte erhåller tillräcklig rutin och förmåga att utnyttja simulatormaterielen på rätt sätt. Personalläget vid divisionerna medför dessutom att relativt unga förare med alltför ringa systemerfarenhet måste utnyttjas som instruktörer.

Flygsimulator för flygplan 37 kommer att vara mera komplicerad än

tidigare simulatorer. Detta kommer att ställa ökade krav på simulatorinstruktören. Om simulatorflygning skall ge önskad effekt bedömer utredningen att instruktörsverksamheten måste utföras av särskild personal med sådan tjänst som huvuduppgift. Utredningen anser därför att särskilda befattningar för simulatorinstruktörer bör tillkomma. Eftersom simulatorinstruktören bör ha stor flygerfarenhet synes äldre kompaniofficerare vara väl lämpade för dessa befattningar då de lämnar flygtjänsten vid division. Enligt underlag som inhämtats från chefen för flygvapnet bedöms behovet av årlig instruktörstid vid jakt- resp. attackdivision typ 37 komma att omfatta ca 1 100 timmar. Detta tillsammans med de uppgifter i övrigt som bör åläggas simulatorinstruktören (jfr punkt 3 i det följande) gör det enligt utredningens mening klart motiverat att tillföra organisationen en simulatorinstruktör per division.

3 *Arbetsuppgifter i fred för divisionsadjutant och simulatorinstruktör*

3.1 Divisionsadjutant

Av utredningen föreslagen divisionsadjutant bör i fred biträda divisionschefen med kvalificerade lednings- och planläggningsuppgifter. Med hänsyn till avsedd krigsplacering som chef för divisionens reservgrupp bör han härutöver i stor utsträckning ägna sig åt operativt planläggningsarbete och övriga uppgifter som knyter an till krigsuppgiften. I den mån hans fysiska förutsättningar så medger bör han kvarstå i begränsad flygtjänst för att bibehålla användbarhet som förare i såväl fred som krig.

Med hänsyn till krigsuppgifterna bör fredstjänsten innefatta begränsad flygtjänst på krigsflygplan, flygning i simulator, deltagande i krigsövningar (motsv.), taktiska studier, operativ planläggning, säkerhetsmaterielövningar, markstridsutbildning, genomgångar och reglementstudier (främst vad rör flygtjänstfrågor), studiebesök samt fysisk träning.

Utredningen har bedömt att angivna uppgifter bör omfatta ca 850 timmar. Återstående arbetstid ca 750 timmar bör utnyttjas för kvalificerade fredsarbetsuppgifter vid divisionen.

Om begränsad flygtjänst på krigsflygplan inte är möjlig bör divisionsadjutanten fullgöra flygtjänst på sambandsflygplan. Härigenom vinns dels att han i krig kan genomföra förflyttningsflygning i samband med planläggningsuppdrag vid annan än ordinarie bas, dels att framtida ev. överflyttning till transport- eller helikoptertjänst möjliggörs. Vid alternativet flygtjänst på sambandsflygplan frigörs ca 150 timmar för övriga fredsarbetsuppgifter vid division.

3.2 Simulatorinstruktör

Av utredningen föreslagen simulatorinstruktör bör med hänsyn till avsedd krigsplacering i divisionens reservgrupp jämsides med fredsuppgiften i simulatortjänst fullgöra återkommande tjänstgöring vid division främst i samband med övningar och tillämpade företag så att han vidmakthåller kunskaperna i operativt planläggningsarbete. Flygtjänst på sambandsflygplan bör likaledes fullgöras. Utredningen har bedömt att

flygtjänsten och tjänstgöringen för upprätthållande av krigsplaceringsdugligheten bör omfatta ca 500 timmar. Återstående arbetstid ca 1 100 timmar erfordras för simulatorinstruktörstjänst.

Om simulatorinstruktören inte fullgör flygtjänst frigörs ca 120 timmar för övriga arbetsuppgifter vid division.

Bilaga 14 Överslagsberäkning av behovet år 1980 av stampersonal för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga

1. I fråga om instruktörsbehovet per utbildningsenhet har utredningen utgått från samma princip som den som legat till grund för nu gällande befälsorganisation vid armén. Omsatt på flygvapnets förhållanden innebär detta att vid varje utbildningsenhet om 30–35 man bör finnas fyra instruktörer av vilka minst en är kompaniofficer och återstående är plutonsofficerare.

2. Med utgångspunkt i krigsbehovet av värnpliktiga gruppchefer och värnpliktiga meniga i 1980-talets krigsorganisation samt i att dessa omsätts efter 8 eller 27 år har utredningen räknat fram ett årligt inkallelsebehov (utbildningsbehov) av värnpliktiga per år för 1980-talets fredsorganisation. Detta uppgår till 3 627 värnpliktiga inkl. 285 man för rekrytering av fast anställd personal.

Det årliga utbildningsbehovet av värnpliktiga förutsätts kunna delas upp på 116 utbildningsplutoner för allmänmilitär utbildning, varvid räknats med genomsnittligt 32,5 värnpliktiga per pluton.

3. Enligt chefens för flygvapnet förslag (1971.11.25) till modifierad värnpliktsutbildning omfattar den allmänmilitära utbildningen för huvuddelen av de värnpliktiga inkl. reservtid (124 + 161 + 300 =) 585 timmar/värnpliktig.

Utredningen utgår från att inom trupputbildningsverksamheten ett befäl på aktiv stat kan vara tillgängligt för trupputbildningsverksamhet ca 1 300 timmar/år. Varje yrkesofficer kan då teoretiskt genomföra $\frac{1\,300}{585}$ = 2,22 omgångar allmänmilitär utbildning per år. För allmänmilitär utbildning av den totala årsklassen värnpliktiga krävs därför överslagsmässigt befäl för $\frac{116}{2{,}22}$ = 52,3 plutoner eller överslagsmässigt

53 plutonchefer (kompaniofficerare)
159 instruktörer (plutonsofficerare)

4. Det i föregående punkt framräknade instruktörsbehovet täcker behovet för allmänmilitär utbildning under grundutbildningen av värnpliktiga. För repetitionsutbildning främst i samband med krigsförbandsövningar har jämlikt försvarsdepartementets promemoria (februari 1971) angående höjning av pensionsåldern för militär personal (PM 71) flygvapnet börjat tillföras tjänster för repetitionsövningsinstruktörer.

Tjänstgöringsåldersutredningen utgår i det följande från att flygvapnets behov av repetitionsövningsinstruktörer i 1980-talets fredsorganisation uppgår till

11 kompaniofficerare och
16 plutonsofficerare.

5. Behovet år 1980 av stampersonal för allmänmilitär utbildning av handräckningsvärnpliktiga har av MTU beräknats med utgångspunkt i utredningens om handräckningsvärnpliktiga (UH) betänkande (SOU 1972: 53).

UH räknade i alternativ 2 med en årlig tilldelning av handräckningsvärnpliktiga till flygvapnet om ca 870. Efter förändringar av flygvapnets fredsorganisation i huvudsak i enlighet med direktiven till försvarets fredsorganisationsutredning torde enligt MTU överslagsberäkningar motsvarande antal omkring år 1980 vara ca 750. Detta årliga utbildningsbehov förutsätts kunna delas upp på 23 utbildningsplutoner för allmänmilitär utbildning varvid räknats med i genomsnitt 32,5 värnpliktiga per pluton.

Enligt UH förslag bör den allmänmilitära utbildningen av handräckningsvärnpliktiga omfatta ca 9 veckor/värnpliktig.

MTU utgår från att befäl på aktiv stat är tillgängligt för trupputbildningsverksamhet 32,5 veckor/år. Varje yrkesofficer kan då teoretiskt genomföra $\frac{32,5}{9} = 3,6$ omgångar allmänmilitär utbildning per år. För allmänmilitär utbildning av den totala årsklassen handräckningsvärnpliktiga krävs därför överslagsmässigt befäl för $\frac{23}{3,6} = 6,4$ plutoner eller överslagsmässigt

7 plutonchefer (kompaniofficerare)
19 instruktörer (plutonsofficerare)

6. Tjänstgöringsåldersutredningens förslag att de nuvarande trupputbildaruppgifterna skall fördelas på personal inom övriga yrkesfack (utom flygförarfacket) innebär bl. a. att personalen inom dessa yrkesfack kontinuerligt måste växla mellan uppgifterna inom det egna yrkesfacket och instruktörsuppgifterna i allmänmilitär utbildning.

Utredningen finner det vara nödvändigt att räkna med viss reserv för bortfall av arbetstid (omställning, förberedelser m. m.) i samband med att personalen växlar från yrkestjänst till instruktörstjänst i allmänmilitär utbildning. Behovet av reserv för detta ändamål beräknar utredningen till 5 % av det totala behovet av instruktörer för allmänmilitär utbildning dvs. för

kompaniofficerare 5 % av 53 + 11 + 7 = 3
plutonsofficerare 5 % av 159 + 16 + 19 = 10

7. Det totala behovet av personal för allmänmilitär utbildning av värnpliktiga uppgår enligt här redovisade överslagsberäkningar till

kompaniofficerare 53 + 11 + 7 + 3 = 74
plutonsofficerare 159 + 16 + 19 + 10 = 204

Bilaga 15 Överslagsmässig fördelning av stambefälsuppgifterna i allmänmilitär utbildning (AMU) av värnpliktiga på yrkesfacken (utom flygförarfacket)

Yrkesfack	Befälsnivå								
	K-nivå			P-nivå			T-nivå		
	ungef. antal krigsuppgifter	%	fördelning av AMU-uppgifterna	ungef. antal krigsuppgifter	%	fördelning av AMU-uppgifterna	ungef. antal krigsuppgifter	%	fördelning av AMU-uppgifterna
Striltjänst	320	40	26	100	40	9	285	15	26
Sambandstjänst	95	12	8	25	10	3	65	4	6
Motor- och räddningstjänst	0	0	0	0	0	19[1]	210	11	19
Teknisk tjänst	380	48	31	130	50	12	1 330	70	119
Summa	795	100	65[2]	255	100	43	1 890	100	170

[1] Varav ca 10 som plutonchefer och övriga som instruktörer. Sistnämnda avsteg från principerna för fördelning av instruktörsuppgifterna i AMU betingas av behovet för att ge yrkesfacket motor- och räddningstjänst en lämplig sammansättning (jfr även kap. 12).

[2] Återstående ca 10 plutonchefsuppgifter besätts med kompaniofficerare på P-nivå från facket motor- och räddningstjänst.

Bilaga 16 Mål för den allmänmilitära utbildningen i nuvarande yrkesofficersutbildning inom flygvapnet

1 *Utbildningsmål för plutonsofficersutbildningen*[1]

För den allmänmilitära utbildningen av plutonsofficerare i stril- och sambandstjänst samt flygtekniker är nuvarande mål att ge eleverna

- god kunskap om principerna för markförsvaret i stort vid flygvapnets krigsförband
- någon förmåga att leda plutons (motsv.) försvar (förberedelser och strid i motståndsnäste)
- förmåga att föra pluton i sluten ordning samt att leda inre tjänst
- förmåga att föra grupp (motsv.) vid försvar samt patrull och postering
- någon förmåga att som instruktör leda allmänmilitär utbildning främst under repetitionsövningar vid mobiliserat förband eller i krig
- god personlig färdighet.

Utbildningen genomförs så att eleverna från början och efter hand i ökande grad får utöva befäl och ställs inför chefsuppgifter i syfte att snabbt utveckla deras ledaregenskaper.

Utbildningsmålet kan sammanfattas till att eleverna får

- någon förmåga som nästeschef i krig samt
- någon förmåga som instruktör vid allmänmilitär utbildning av värnpliktiga under repetitionsutbildning.

För utbildningen av plutonsofficerare tillhörande kategorin trupputbildare är nuvarande mål i stort att bibringa eleverna sådana kunskaper och färdigheter att de kan tjänstgöra i fred vid flottilj (motsv.)

som instruktörer vid enskild utbildning och utbildning av skytte- och kulsprutegrupp (postering, patrull) under de värnpliktigas soldatutbildning,

som biträdande instruktörer vid markstridsutbildning av fast anställd militär och civilmilitär personal samt

i krig vid basförband (motsv.),

som ställföreträdande chefer för vaktpluton (motsv.) och transportpluton.

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

Målet för allmänmilitärutbildning av fältflygare är att bibringa dem den militära utbildning som erfordras för tjänsten i plutonsofficersgraderna vid flygförband.

2 *Utbildningsmål för kompaniofficersutbildningen*[1]

Målet för den allmänmilitära utbildningen av kompaniofficerare i flyg-, stril- och sambandstjänst är att eleverna skall kunna tjänstgöra som nästeschef vid försvar av arbetsplats, förläggning och motsvarande samt som gruppchef vid utbildning av värnpliktiga under repetitionsutbildning. Dessutom bibringas eleverna under allmän befälsutbildning någon förmåga som plutonchef vid allmän soldatutbildning.

Målet för mästarpersonalens allmänmilitära utbildning är att bibringa eleverna

- fördjupad kunskap om principerna för markförsvar vid flygvapnets krigsförband,
- någon förmåga att organisera, förbereda och leda försvar inom kompanis (motsv.) område,
- förmåga att förbereda och leda strid inom motståndsområde,
- någon förmåga att leda allmänmilitär utbildning vid pluton-kompani under repetitionsövningar, vid mobiliserat förband eller i krig.

För utbildning av kompaniofficerare tillhörande kategorin trupputbildare är målet följande.

I truppföring: God förmåga som plutonchef vid försvar av flygbas och anläggning.

I trupputbildning: Förmåga som plutonchef (lärare och instruktör) vid befäls- och värnpliktsutbildning.

3 *Utbildningsmål för regementsofficersutbildningen*[2]

Målet för allmänmilitär utbildning av regementsofficerare är att

- ge färdighet att föra befäl över trupp under freds- och krigsförhållanden
- ge färdighet att leda strid och därmed sammanhängande verksamhet inom motståndsområde och i motståndsnäste samt
- ge förmåga att leda lektioner och enklare övningar i markstridstjänst för värnpliktiga.

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

[2] Lämnade uppgifter avser läget 1973.01.01.

Bilaga 17 Utbildningen i allmänna läroämnen i nuvarande yrkesofficersutbildning inom flygvapnet

Principerna för nuvarande utbildning[1] (kompletteringsutbildning) i allmänna läroämnen i flygvapnets yrkesofficersutbildning redovisas kortfattat i de följande punkterna.

1 *Regementsofficerare*

Som regementsofficersaspiranter antas endast sökande som gått genom fullständig studiekurs årskurs 3 i gymnasieskolan. Sökande som härvid saknar slutbetyg i matematik och/eller fysik kompletterar kunskaperna i dessa ämnen under utbildningen till regementsofficer. Kompletteringsutbildningen är inlagd under GFU resp. GMU samt under RK 1 och bedrivs delvis på fritid.

Fältflygare som getts möjlighet gå genom utbildning till regementsofficer bedriver, beroende på förkunskaper och andra förutsättningar, under ett eller – vilket hitintills varit det normala – två år studier vid försvarets gymnasieskolas tre-åriga naturvetenskapliga linje. Efter genomgångna godkända studier vid försvarets gymnasieskola beordras dessa kadetter till den första regementsofficerskursen (RK 1) vid flygvapnets krigsskola. Motsvarande utbildning i allmänna läroämnen har också bibringats de kompaniofficerare i sambandstjänst som har getts möjlighet gå genom regementsofficersutbildning.

2 *Kompaniofficerare*

Kompaniofficersaspirant som inte gått genom två-årig gymnasieskola på social linje går före kommendering till kompaniofficerskurs genom erforderlig kompletteringsutbildning. Denna omfattar ett eller två läsår vid försvarets gymnasieskolas två-åriga sociala linje.

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

3 *Plutonsofficerare*

Mål för och omfattning av den utbildning i allmänna läroämnen som f. n. är inlagd i plutonsofficersutbildningen är något olika för strilpersonal på ena sidan och på andra sidan övriga yrkeslinjer för plutonsofficerare. De grundläggande bestämmelserna för utbildningen återfinns i Kbr den 30 september 1966 "Bestämmelser för utbildning i allmänna läroämnen för krigsmaktens plutonsofficerare".

3.1 Plutonsofficerare (utom i striltjänst)

Undervisningen syftar till att bibringa eleverna de kunskaper som erfordras för att de dels under utbildningen till plutonsofficer skall kunna tillgodogöra sig olika slag av yrkesutbildning, dels efter avslutad utbildning skall kunna utöva befäl och tjänstgöra som utbildare.

Utbildningen i allmänna läroämnen omfattar en kompletteringsdel och en påbyggnadsdel. Härtill kan komma den ytterligare specialinriktade utbildning i allmänna läroämnen som erfordras som grund för särskild yrkesutbildning. Kompletteringsdelen är avsedd för elever som inom det allmänna skolväsendet inte har gått genom endera av linjerna g, h, t, m eller s i grundskolan eller inhämtat motsvarande kunskaper. Försvarsgrenschef bestämmer den enskilde elevens behov av att gå genom utbildningens kompletteringsdel.

Påbyggnadsdelen är avsedd för samtliga elever.

Utbildningen i allmänna läroämnen skall i huvudsak följa nedanstående timplan.

Ämne	Antal timmar i kompletteringsdelen	Antal timmar i påbyggnadsdelen
Svenska	80	80
Engelska	110	50
Matematik	140	80
Samhällskunskap	–	80
Historia	70	–
Fysik	80	60
Ergonomi	–	50
Etik	–	20
Summa	480	420

Utbildningen i allmänna läroämnen av signalister och trupputbildare inom flygvapnet sker vid F 14 i Halmstad. Undervisningen följer i huvudsak de timplaner Kungl. Maj:t fastställt. I ämnena svenska och engelska har det angivna timtalet något ökats, då elevernas i många fall bristfälliga skolunderbyggnad bedömts motivera detta. Undervisningen i allmänna läroämnen har av pedagogiska skäl varvats med övrig utbildning. Det har nämligen inte ansetts lämpligt att undervisa eleverna alltför många timmar i en följd i teoretiska ämnen. Samtliga elever läser både kompletterings- och påbyggnadsdel. Alla undervisas således 420 resp. 480 timmar.

Enligt utredningens bedömning ger påbyggnadsdelen av utbildningen i vissa ämnen kunskaper halvvägs till den två-åriga gymnasieskolans sociala linje.

3.2 Plutonsofficerare i striltjänst

I skrivelse av den 11 juni 1970 till Kungl. Maj:t hemställde chefen för flygvapnet att undervisningen i allmänna och tekniska läroämnen under utbildningen till plutonsofficer och kompaniofficer i stridslednings- och luftbevakningstjänst finge bedrivas i enlighet med läroplan motsvarande dåvarande teknisk fackskola, teleteknisk gren. Ställning till chefens för flygvapnet förslag i detta ärende har inte tagits.

Utbildningen av strilpersonal i allmänna läroämnen följer f. n. i huvudsak Kungl. Maj:ts bestämmelser från år 1966. Den bedrivs vid förberedande fältflygarskolan (FÖFS). Chefen för flygvapnet har dock ökat ut timantalet i vissa ämnen, främst matematik och fysik, varigenom den totala utbildningstiden blir 1 180 timmar. Samtliga befälsaspiranter deltar både i kompletterings- och påbyggnadsdelens undervisning som sker i en följd. Varvad undervisning av den typ som förekommer i Halmstad äger inte rum.

4 *Fältflygare*

För fältflygaraspiranter är utbildning i allmänna läroämnen anordnad vid förberedande fältflygarskolan (FÖFS) under ett halvt upp till två läsår. Utbildningstiden är beroende av elevernas förkunskaper i allmänna läroämnen. Ett mindre antal fältflygaraspiranter (den s. k. kategorin E 0) har vid antagningen haft sådan skolunderbyggnad att de inte behövt gå genom FÖFS.

Utbildningsmålet vid FÖFS är att eleverna vid skolans slut skall ha kunskaper som motsvarar fullständigt genomgången årskurs 1 av gymnasieskolans naturvetenskapliga linje samt i matematik och fysik större delen av årskurs 2 i samma gymnasielinje.

5 *Mästare*

I nuvarande mästarkurs ingår viss utbildning i allmänna läroämnen, främst (180–200 timmar) i matematik och fysik samt engelska (30 timmar). Som förberedelse till mästarkurs kan flygtekniker frivilligt och på fritid (korrespondensstudier) bättra på sina kunskaper i matematik och fysik.

6 *Flygtekniker*

I flygteknikerutbildningen såsom den organiseras jämlikt "Provisorisk ändring av BUF III, kap. B" är inlagd undervisning i allmänna läroämnen dels under den gemensamma, centraliserade utbildningen (matematik och fysik om totalt 95 timmar), dels under flygteknikerkursen.

I flygteknikerkursen ingår i det militära skedet
svenska 40 timmar

och i det tekniska skedet
matematik 130 timmar
engelska 60 timmar.

Bilaga 18 Nuvarande mål för och omfattning av grundläggande flygförarutbildning (GFU)[1]

GFU genomförs vid krigsflygskolan (F 5) och omfattar för regementsofficersaspirant 13 mån. För fältflygarkategorin gäller enligt nuvarande bestämmelser 12 månader. GFU föregås emellertid för denna kategori av dels förberedande GFU omfattande 10 veckors gallringsskede, dels förberedande fältflygarskola[2] omfattande i huvudsak ett kompletteringsskede i allmänna läroämnen men även viss flygträning och någon allmänmilitär utbildning.

Utbildningsmålet är gemensamt för båda kategorierna och innebär i stort att bibringa eleverna

- de grundläggande kunskaper och färdigheter som erfordras för fortsatt utbildning som flygförare under TIS och GFSU
- den militära utbildning som erfordras för tjänsten i plutonsofficersgraderna vid flygförband
- färdighet i flygning enligt vissa preciserade krav.

Omfattningen av nuvarande utbildning under GFU (enligt utbildningsplan för regementsofficersaspiranter omfattande ca 50 arbetsveckor) framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Antal timmar
Fackutbildning	
a) Flygtjänst	700
b) Övrig fackutbildning	325
Allmänmilitär utbildning	400
Ledarutbildning	40
Allmänna läroämnen	110
Fysisk träning, inre tjänst	290
Reserv	135
Summa	2 000

Anm: Timplanen är inte slutligt fastställd utan tillämpas på försök (utbildningstiden har nyligen förlängts från 12 till 13 månader).

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

[2] Omfattningen är 0–2 år beroende på aktuell skolunderbyggnad.

Bilaga 19 Nuvarande mål för och omfattning av regementsofficerskurserna på flyglinjen

Den egentliga regementsofficersutbildningen äger rum under regementsofficerskurs 1 och 2 (RK 1 och RK 2) och genomförs vid flygvapnets krigsskola (F 20). Övrig del av utbildningstiden före regementsofficersutnämning upptas för de externt rekryterade regementsofficersaspiranterna (kategori Cof) av grundläggande flygförarutbildning (GFU) inlagd före och typinflygningsskede (TIS) inlagt mellan regementsofficerskurserna.

Målet i stort för utbildningen är enligt bestämmelserna för utbildningen vid flygvapnet (BUF II, 1973 års upplaga) att eleven skall efter genomgången utbildning

- ha de grundläggande kunskaper och färdigheter som fordras för att han efter fortsatt yrkesutbildning och erforderlig praktisk tjänst vid förband skall kunna tjänstgöra som ställföreträdande divisionschef
- ha de kunskaper och färdigheter som fordras för att han under den fortsatta yrkesutbildningen som regementsofficer skall uppnå stor yrkesskicklighet och i övrigt få de bästa förutsättningar för den fortsatta utbildningen som regementsofficer.

Flygtjänsten som bedrivs på flygplan typ SK 60 skall främst vara ett medel för aktiv ledarskapsutbildning. Särskilda delmål anges härvid för

a) ledarskap och instruktörstjänst på marken, bl. a.

- färdighet att biträda divisionschef vid ledning av verksamheten vid division under en vecka
- god färdighet att leda flygtjänsten under ett flygpass
- färdighet att genomföra lektioner och genomgångar inom ramen för verksamheten vid division.

b) ledarskap och instruktörstjänst i luften med flygplan typ SK 60, bl. a.[1]

- god färdighet som chef i enskilt flygplan under formella övningar
- färdighet som chef i enskilt flygplan under tillämpningsövningar
- färdighet att leda grupp under formella övningar
- någon färdighet att leda jaktrote och attackgrupp under tillämpade övningar

[1] För regementsofficersaspirant kategori E (fältflygare) som har längre flygerfarenhet ges i denna punkt i flertalet fall något högre mål.

- någon kunskap att tjänstgöra som instruktör (lärare i dubbelkommando) under grundövningar.

c) personlig färdighet i flygning med flygplan typ SK 60 enligt vissa specificerade normer[1].

I markstridstjänst är målet för utbildningen bl. a. att ge

- god färdighet att leda förband av plutons storlek under freds- och krigsförhållanden
- färdighet att leda strid och därmed sammanhängande verksamhet inom motståndsområde i motståndsnäste
- förmåga att leda lektioner och enklare övningar vid grundutbildning av värnpliktiga skede 1 A.

Omfattningen av utbildningen framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Antal lektionstimmar[1]		
	RK 1	RK 2	Sa
Fackutbildning (flygtjänst)	260	145	405
Allmänmilitär utbildning	335[2]	20	355
Ledar- och lärarutbildning	145	80	225
Allmänna läroämnen		30	30
Övrig militär utbildning	630	525	1 155
Bundna gruppstudier[3]	145	80	225
Fysisk träning	165	85	250
Reserv	105	50	155
Summa	1 785[4]	1 015[4]	2 800

[1] Lektionstid 40 min.
[2] I allmänmilitär utbildning ingår dels ett tre-veckorsskede vid flottilj där eleverna tjänstgör som instruktörer vid grundläggande värnpliktsutbildning, dels en vecka tillämpningsövningar i flygbasförsvar vid flygvapnets markstridsskola F 14.
[3] Huvudsakligen inom ämnet ledar- och lärarutbildning.
[4] Motsvarar ca 39,5 resp. 22,5 arbetsveckor vid lektionstid 40 min. (jfr not 1).

[1] För regementsofficersaspirant kategori E (fältflygare) som har längre flygerfarenhet ges i denna punkt i flertalet fall något högre mål.

Bilaga 20 Nuvarande utbildningsmål för regementsofficerskurserna på marklinjen

Utbildningsmål i stort

Eleven skall efter genomgången utbildning

- ha de grundläggande kunskaper och färdigheter som fordras för att han efter fortsatt yrkesutbildning och erforderlig tjänst vid förband skall kunna tjänstgöra i strilbefattningar inom strilsystemen samt stabsbefattningar inom stril- och robotorganisationen på nivån ställföreträdande kompanichef (motsv.)
- ha de kunskaper och färdigheter som fordras för att han under den fortsatta yrkesutbildningen som regementsofficer skall uppnå stor yrkesskicklighet och i övrigt få de bästa förutsättningar för den fortsatta utbildningen som regementsofficer.

  För fackutbildningen gäller nedanstående utbildningsmål.

Striltjänst

Efter genomgången utbildning skall eleven i ämnet ledarskap ha

- färdighet att organisera och leda enklare spelverksamhet i lfc 1
- färdighet att leda F 20 ordinarie övningar i striltjänst under en dag
- färdighet som biträdande lärare vid strilutbildning
- färdighet att leda arbetsgrupp för handläggning av strilfrågor
- någon färdighet som kompaniadjutant

  I ämnet personlig färdighet ha

- någon färdighet i befattningar i anslutning till undervisningen i systemkunskap (RK 1: 2)
- bibehållen färdighet som bitr. lbevled, birrvak, iled, måled, höjled, olvak (lbevelever) (RK 2)
- bibehållen färdighet som rrjal vid tal- och datastridsledning (rrjalelever) (RK 2).

Bilaga 21 Mål för fackutbildningen i nuvarande flygteknikerutbildning[1]

1 *Kategorin flygtekniker flygplan*[2]

Utbildningsmålet i stort för utbildningen av tekniker av kategorin flygplan[2] under det tekniska skedet är följande.

A. Eleverna skall med yrkesteknisk gren vid gymnasieskola (motsv.) som grund och efter genomgången förutbildning vid flottilj samt flygteknikerkurs militärt skede ges de grundläggande främst tekniska kunskaper och färdigheter som erfordras för att efter typutbildning[3] och erforderlig praktik kunna tjänstgöra i krig och fred som flygtekniker inom fackområdena flygplan och vapen.

B. Sammanfattningsvis innefattar den övergripande målsättningen att till en nivå motsvarande arbetsuppgifterna för flygtekniker, flygplan, bibringa eleverna

- god kunskap om vanligen förekommande konstruktions- och funktionsprinciper samt den teknologi som äger tillämpning vid i flygvapnet förekommande aktuella flygplantyper, eldvapen, ammunitionseffekter, stationsutrustningar samt motor- och vapeninstallationer i flygplan,
- kunskap om i aktuella flygplan vanligen ingående el- och reglersystem,
- grundläggande kunskaper och färdigheter för att efter typutbildning och erforderlig praktik uppnå god färdighet att utföra service, besiktning, felsökning, reparationer och kontroll av i flygplan, motorer, vapen- och stationsutrustningar ingående mekaniska system,
- färdighet att utföra funktionskontroll och enklare felsökning och reparationer på till flygplan och dessas vapenutrustningar samt vissa stationsutrustningar hörande elektriska system,
- kunskap om förvaltningsföreskrifter för teknisk tjänst till den omfattning som erfordras för tjänstgöring som flygtekniker,
- kunskap i psykologi, arbetslagstiftning, arbetarskydd och arbetsledning i den omfattning som erfordras för tjänstgöring som flygtekniker,

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.
[2] Tidigare benämnd flygplan/vapen.
[3] Med typutbildning avses erforderlig teknisk utbildning på en viss flygplantyp.

- förmåga att tjänstgöra som lärare vid materielutbildning inom egna fackområden,
- ökad förmåga att med tidigare förvärvade språkkunskaper som grund, tala och förstå engelska samt läsa engelsk text av främst yrkestekniskt innehåll.

2 *Kategorin flygtekniker elektro*

För utbildningen av tekniker ur kategorin elektro under det tekniska skedet är utbildningsmålet i stort följande.

A. Eleverna skall med yrkesteknisk gren vid gymnasieskola (motsv.) som grund och efter genomgången förutbildning vid flottilj samt flygteknikerkurs militärt skede ges de grundläggande främst tekniska kunskaper och färdigheter, som erfordras för att efter typutbildning och erforderlig praktik kunna tjänstgöra i krig och fred som flygtekniker inom fackområdet elektro.

B. Sammanfattningsvis innefattar den övergripande målsättningen att till en nivå motsvarande arbetsuppgifterna för flygtekniker, elektro, bibringa eleverna

- god kunskap om vanligen förekommande konstruktions- och funktionsprinciper samt den teknologi som äger tillämpning vid i flygvapnets aktuella flygplantyper ingående elektro-, tele- och reglertekniska utrustningar och system,
- kunskap om konstruktions- och funktionsprinciper för elektroteknisk stationsutrustning,
- grundläggande kunskaper och färdigheter för att efter typutbildning och erforderlig praktik uppnå god färdighet att utföra service, besiktning, felsökning, reparationer och kontroll av i flygplan, motorinstallationer och provdon ingående elektro-, tele- och reglertekniska utrustningar och system,
- kunskap om förvaltningsföreskrifter för teknisk tjänst till den omfattning som erfordras för tjänstgöring som flygtekniker,
- kunskap i psykologi, arbetslagstiftning, arbetarskydd och arbetsledning i den omfattning som erfordras för tjänstgöring som flygtekniker,
- förmåga att tjänstgöra som lärare vid materielutbildning inom eget fackområde,
- ökad förmåga att med tidigare förvärvade engelska språkkunskaper som grund tala och förstå engelska samt läsa engelsk text av främst yrkestekniskt innehåll.

Bilaga 22 Mål för fackutbildningen i nuvarande kompaniofficerskurs 2 och i nuvarande mästarkurser[1]

1 *Kompaniofficerskurs 2 i stridsledningstjänst*

Kompaniofficerskurs 2 för personal i stridsledningstjänst har följande mål:

Eleverna skall efter genomförd kurs ha *god färdighet* som radarjaktledare (rrjal) vid dataledning i luftförsvarscentral (lfc) typ 1 och PS-08 samt *någon färdighet* som instruktör.

2 *Kompaniofficerskurs 2 i luftbevakningstjänst*

Kompaniofficerskurs 2 för personal i luftbevakningstjänst har följande mål:

Eleverna skall efter genomförd kurs ha:

God färdighet som målföljningsledare (måled) och identifieringsledare (iled) i luftförsvarscentral (lfc) m/60.

Färdighet som instruktör, biträdande radaröverovakare (birrvak) i lfc m/60 och radaröverovakare (rrvak) i lfc m/50.

Någon färdighet som ställföreträdande troppchef vid fast radarstation.

3 *Kompaniofficerskurs 2 i sambandstjänst*

Kompaniofficerskurs 2 för personal i sambandstjänst har som mål fortsatt yrkesutbildning med avsikt att bibringa eleverna de ytterligare kunskaper och färdigheter som erfordras för sambandspersonal vid tjänstgöring som

a) kompaniofficer vid flygvapnets krigsförband
b) kompaniofficer vid flottilj och strilbataljon i fred samt
c) lärare vid utbildning i sambandstjänst.

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

4 *Flygplanmästarkurs*

Målet för utbildningen i stort vid flygplanmästarkursen är att inom yrkesområdet bibringa eleverna

- god kunskap om konstruktions- och funktionsprinciper för flygvapnets krigsflygplan med till flygplan- och motorkonstruktion hörande system inkl. de elektriska,
- god kunskap om konstruktions- och funktionsprinciper för i flygvapnets krigsflygplan ingående beväpningsinstallationer samt för aktuella ammunitionseffekter,
- god förmåga att planlägga och leda samt god färdighet att utföra, i förekommande fall efter omskolning på ny materiel, besiktning, felsökning och kontroll av flygplan med motorer samt funktionskontroll och felsökning i begränsad omfattning av tillhörande elektriska och elektroniska system,
- god förmåga att planlägga och leda samt färdighet att utföra, i förekommande fall efter omskolning på ny materiel, besiktning, felsökning och kontroll av beväpningsinstallationer i flygplan,
- god förmåga att tillgodogöra sig utbildning vid omskolning på ny materiel,
- god kunskap om arbetarskydd, arbetslagstiftning och arbetsplanering,
- kunskap om förvaltningsföreskrifter,
- förmåga att tjänstgöra som lärare i vid förband förekommande yrkesteknisk utbildning,
- kunskap om vanligen förekommande engelska facktermer samt förmåga att förstå engelsk facktext.

5 *Elektromästarkurs*

Målet för utbildningen i stort vid elektromästarkursen är att inom yrkesområdet bibringa eleverna

- god kunskap om konstruktions- och funktionsprinciper för elektrisk, elektronisk och reglerteknisk utrustning vid baskompani,
- god förmåga att planlägga och leda samt god färdighet att utföra, i förekommande fall efter omskolning på ny materiel, besiktning, felsökning och kontroll av elektrisk, elektronisk och reglerteknisk utrustning,
- god förmåga att tillgodogöra sig utbildning vid omskolning på ny materiel,
- god kunskap om arbetarskydd, arbetslagstiftning och arbetsplanering,
- kunskap om förvaltningsföreskrifter,
- förmåga att tjänstgöra som lärare i vid förband förekommande yrkesteknisk utbildning,
- kunskap om vanligen förekommande engelska facktermer samt förmåga att förstå engelsk facktext.

Bilaga 23 Nuvarande utbildning till plutonsofficer (striltjänst och sambandstjänst) och till flygtekniker[1]

1 *Utbildning till plutonsofficer i striltjänst*

Utbildningen till plutonsofficer i striltjänst enligt nu gällande utbildningsgång är två-årig och består av en plutonsofficerskurs 1 (PK 1, tidigare benämnd korpralskola) och en plutonsofficerskurs 2 (PK 2, tidigare benämnd furirskola) om vardera ca ett år.

PK 1 delas in i två skeden och PK 2 i fyra.

1.1 Plutonsofficerskurs 1 (PK 1)

Skede 1 under plutonsofficerskurs 1 omfattar till största delen utbildning i allmänna läroämnen (1 180 timmar). Undervisning sker i följande ämnen: svenska, engelska, matematik, fysik, historia, samhällskunskap, biologi, etik och ergonomi. Förutom av allmänna läroämnen består utbildningen under skede 1 av allmänmilitär utbildning om 455 timmar vilka dock också innehåller ett antal timmar fysisk träning, inre tjänst och försvarskunskap.

Utbildningsmålet för undervisningen i allmänna läroämnen är detsamma som slutmålet för plutonsofficersutbildningen. I allmänmilitär utbildning är inte uttalat något konkret delmål men utbildningen inriktas under hela plutonsofficerskurs 1 i första hand på soldatutbildning och förberedande befälsutbildning.

Skede 2 omfattar 135 timmar allmänmilitär utbildning inkl. fysisk träning, inre tjänst och försvarskunskap och 250 timmar fackutbildning som är inriktad på strilmaterielkännedom och radarobservatörsutbildning. I direkt anslutning till strilutbildningen sker viss utbildning i teleteknik och elektrolära där denna är nödvändig för förståelsen av strilutbildningen.

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

1.2 Plutonsofficerskurs 2 (PK 2)

Skede 1 av plutonsofficerskurs 2 består av luftbevakningsutbildning och allmänmilitär utbildning. Den senare omfattar ca 225 timmar och är nu liksom under de följande skedena helt inriktad på befälsutbildning samt innehåller erforderlig tid för fysisk träning, inre tjänst m. m. Luftbevakningsutbildningen sker på strilsystem m/50.

Skede 2 är ett praktiskt skede under vilket eleverna vid lämpligt strilförband gör praktisk tjänst som radarobservatörer eller chefsradarobservatörer i strilsystem m/50. Skedet omfattar ca fyra veckor och innehåller ca 125 timmar fackutbildning.

Under skede 3 fortsätter luftbevakningsutbildningen och dessutom ges en orienterande utbildning i stridsledningstjänst tillsammans ca 200 timmar. Utöver detta fortsätter befälsutbildningen med 85 timmar allmänmilitär utbildning. Denna utbildning äger rum dels vid stridsledningsskolan, dels vid strilförband.

Kursens sista skede (skede 4) innebär för fackutbildningen en övergång till luftbevakningsutbildning på strilsystem m/60 och omfattar ca 475 timmar strilutbildning. Utöver detta finns i utbildningsplanerna 40 timmar allmänmilitär utbildning vilka används för fortsatt befälsutbildning.

1.3 Övrigt

Den fortsatta utbildningen för plutonsofficer i striltjänst består huvudsakligen av kortare specialkurser inriktade direkt på en bestämd befattning i freds- eller krigsorganisationen. P. g. a. personalbrist har dock ett inte oväsentligt antal plutonsofficerare getts utbildning till radarjaktledare trots att det i krigsorganisationen inte finns några radarjaktledarbefattningar för plutonsofficerare.

2 *Utbildning till plutonsofficer i sambandstjänst*

Utbildningen till plutonsofficer i sambandstjänst sker f. n. på två kurser: plutonsofficerskurs 1 (PK 1) om ca 45 veckor och plutonsofficerskurs 2 (PK 2) om ca 42 veckor.

2.1 Plutonsofficerskurs 1 (PK 1)

Under plutonsofficerskurs 1 sker allmänmilitär utbildning i 600 timmar vilken innefattar även fysisk träning och inre tjänst med 150 resp. 55 timmar. Undervisningen är främst inriktad på personlig färdighet och förberedande befälsutbildning.

Fackutbildningen omfattar totalt ca 800 timmar varav 100 timmar utgörs av tillämpade övningar och 260 timmar telegraferingsutbildning. Denna del av undervisningen avser, som framgår av målsättningen för hela plutonsofficersutbildningen, att leda fram till gruppchefsbefattningar i sambandstjänst.

I plutonsofficerskurs 1 ingår också undervisning i allmänna läroämnen

med 480 timmar (kompletteringsutbildning). Denna undervisning sker i enlighet med för krigsmakten gemensamma bestämmelser för utbildning i allmänna läroämnen för plutonsofficerare.

2.2 Plutonsofficerskurs 2 (PK 2)

Under plutonsofficerskurs 2 är den allmänmilitära utbildningen inriktad på befälsutbildning och omfattar totalt 360 timmar. Av dessa utgör emellertid fysisk träning och inre tjänst tillsammans 170 timmar.

Fackutbildningen under kursen, som skall leda fram till slutmålet för plutonsofficersutbildningen, har en total omfattning av ca 925 timmar. Denna summa inkluderar 90 timmar tillämpade övningar, 240 timmar telegrafering och 160 timmar praktisk tjänstgöring.

Fackutbildningen tillämpas också till en del under de ca 125 timmar instruktörstjänst med pedagogik som ingår i kursen.

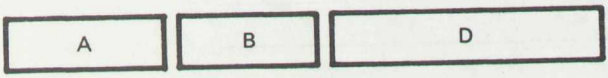
Kursen omfattar i dag också påbyggnadsdelen av undervisningen i allmänna läroämnen som tar 420 timmar i anspråk.

3 *Utbildning till flygtekniker*

3.1 Utbildningsgång i stort

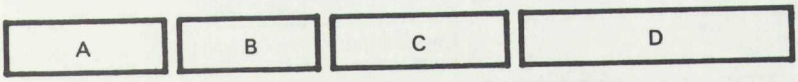
Utbildningen till flygtekniker enligt "Provisorisk ändring av BUF III kap. B" sker efter följande utbildningsgångar[1].

1. Elever med gymnasieskolans gren för flygmekaniker inom fordonslinjen eller med teleteknisk variant av elteknisk gren inom gymnasieskolans tvåårigа tekniska linje:



A = Grundläggande utbildning vid flottilj under ca tre månader.
B = Militärt skede omfattande ca 11 veckor vid BBS, F 14.
D = Tekniskt skede, andra perioden, omfattande ca 22 utbildningsveckor vid FTS, F 14.

2. Elever med andra förkunskaper än de nyss angivna:



A, B och D = punkt 1
C = Tekniskt skede, första perioden vid FTS, F 14, omfattande ca 14 utbildningsveckor för elever ur kategorin flygplan och 17 för elever ur kategorin elektro.

[1] Tillämpas fr. o. m. budgetåret 1972/73.

3. Elever som inte fullgjort första tjänstgöring som värnpliktig i teknisk befattning vid flygvapnet genomgår ca sex månaders utbildning vid flottilj innan utbildningen enligt punkt ett eller två påbörjas.

3.2 Utbildningen vid flottilj

Utbildningen vid flottilj (på skisserna i punkt 3.1 betecknad med A) omfattar

- utbildning till förste hjälpmekaniker,
- gemensam centraliserad utbildning och
- praktisk yrkesutbildning vid baskompani.

Omfattningen av utbildningen till förste hjälpmekaniker är beroende av vilken yrkesutbildning hjälpteknikern fått under sin grundutbildning som värnpliktig. Utbildningen skall leda till att hjälpteknikern kan godkännas som förste hjälpmekaniker flygplan och vapen eller elektro på flottiljens flygplantyp.

Den gemensamma centraliserade utbildningen syftar till att ge hjälpteknikerna dels de teoretiska kunskaper som erfordras som grund för teknikerkurserna, dels ökade insikter i såväl den egna som övriga yrkesgrenar. Den ungefärliga fördelningen av antalet timmar framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Ungef. antal timmar
Allmänmilitär utbildning	30
Fackutbildning	150
Ledar- och lärarutbildning	10
Fysisk träning och inre tjänst	30
Allmänna läroämnen	95
Summa	315

3.5 Flygteknikerkursens militära skede

Flygteknikerkursens militära skede omfattar ca elva veckor. Efter kursen fullgörs trupptjänst som (biträdande) instruktör vid ordinarie värnpliktsutbildning vid egen flottilj under period A. Denna tjänstgöring påbörjas snarast efter kursens slut.

Timfördelningen i stort vid det militära skedet är följande.

Ämnesområde	Ungef. antal timmar
Allmänmilitär utbildning	335
Övrig militär utbildning	70
Fysisk träning och inre tjänst	25
Allmänna läroämnen (svenska)	40
Reserv	20
Summa	490

3.4 Flygteknikerkursens tekniska skede

Det tekniska skedet under flygteknikerkurs, *flygplan* omfattar två perioder med omkring 14 resp. 22 utbildningsveckor. Hjälptekniker med flygmekanikergrenen av gymnasieskolans fordonstekniska linje går inte genom första perioden.

Skedets omfattning framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Ungef. antal timmar	
	1. per	2. per
Fackutbildning	505[1]	780
Ledar- och lärarutbildning	–	135
Fysisk träning och inre tjänst	35	45
Allmänna läroämnen (engelska)	60	
Reserv	20	30
Summa	620	990

[1] Inkl. 130 tim. matematik (fackteori).

Det tekniska skedet under flygteknikerkurs, *elektro* omfattar två perioder med omkring 17 respektive 22 utbildningsveckor. Hjälptekniker med teleteknisk variant av elteknisk gren inom gymnasieskolans två-åriga tekniska linje går inte genom första perioden.

Skedets omfattning framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Ungef. antal timmar	
	1. per	2. per
Fackutbildning	640[1]	780
Ledar- och lärarutbildning	–	135
Fysisk träning och inre tjänst	35	45
Allmänna läroämnen (engelska)	60	
Reserv	20	30
Summa	755	990

[1] Inkl. 130 timmar matematik (fackteori).

3.5 Övrigt

I och med flygteknikerkursens tekniska skede är utbildningen till flygtekniker avslutad. Enligt utbildningsbestämmelserna skall efter flygteknikerkursen följa en typskolning, dvs. en utbildning på den flygplantyp som flygteknikern närmast skall arbeta med. Flygteknikern skall även tjänstgöra som biträdande instruktör vid värnpliktsutbildningens skede 1 A under ca tre veckor. Denna instruktörstjänst kan i vissa fall fullgöras efter det militära skedet av utbildningen till flygtekniker.

Bilaga 24 Nuvarande utbildning till kompaniofficer (striltjänst och sambandstjänst) och till mästare[1]

1 *Utbildning till kompaniofficer*

Nuvarande utbildning till kompaniofficer består av en allmän del (gemensam för markfacken) – kompaniofficerskurs 1 (Kk 1) om ca fyra och en halv månad – och en fackinriktad del – kompaniofficerskurs 2 (Kk 2) om ca två månader.

Av skäl som framgår av kapitel 12 redovisas i det följande även för radarjaktledarutbildningen och för befordringskurs för sambandskompaniofficerare (tidigare benämnd förvaltarkurs).

1.1 Kompaniofficerskurs 1

Kompaniofficerskurs 1 är gemensam för facken stril, samband, trupputbildare och flygnavigatörer. Den omfattar totalt ca 830 timmar fördelade på ämnesområden enligt följande:

Allmänmilitär utbildning	27 %	ca 225 tim.
Ledarutbildning	7 %	ca 60 tim.
Övrig militär utbildning	47 %	ca 390 tim.
Allmänna läroämnen	4 %	ca 30 tim.
Fysisk träning, inre tjänst och reservtid	15 %	ca 125 tim.

Den övriga militära utbildningens huvudämnen är förvaltningstjänst, krigskonst, stabs-, expeditions- och sambandstjänst, vapenteknik och försvarskunskap. Denna undervisning är avsedd dels att ge direkt underlag för vissa befattningar i stabs- och expeditionstjänst som kan komma i fråga efter kompaniofficerskursen, dels för att vidga den allmänna basen för kompaniofficerens verksamhet.

I kursen ingår också viss tid för tillämpade övningar om totalt ca en vecka.

[1] Lämnade uppgifter avser läget 1972.07.01.

1.2 Kompaniofficerskurs 2 i sambandstjänst

Kompaniofficerskurs 2 i sambandstjänst är helt inriktad på fackutbildning i sambandstjänst. Den omfattar ca 250 timmar sambandsutbildning, ca 30 timmar instruktörstjänst samt härutöver fysisk träning, inre tjänst, reservtid m. m.

1.3 Kompaniofficerskurs 2 i striltjänst

I striltjänst är kompaniofficerskurs 2 uppdelad på två skilda kurser, en för stridsledningsutbildad personal och en för luftbevakningspersonal. Under dessa kurser ägnas tiden uteslutande åt stridsledningsutbildning resp. luftbevakningsutbildning. För vissa elever kan denna utbildningsgång betyda att kompaniofficerskurs 2 omfattar luftbevakningsutbildning och att vederbörande därefter går genom radarjaktledarutbildning (GSU 1–4).

1.4 Radarjaktledarutbildning

Radarjaktledarutbildningen består av fyra skeden – grundläggande stridsledningsutbildning 1–4 (GSU 1–4).

GSU 1 bedrivs vid F 2. GSU 2 sker vid strilförband men i F 2 regi. GSU 3–4 sker vid strilförband och i förbandets regi.

Målet för utbildningen under GSU 1–3 är att ge eleverna god färdighet i talstridsledning under ostörda förhållanden och någon färdighet i styrdataledning från operationsrum 08.

Under GSU 4 sker den direkta utbildningen på den materiel som utnyttjas i den typ av operationsrum där radarjaktledaren senare avses krigsplaceras. Detta betyder i de flesta fall utbildning i datastridsledning inom strilsystem m/60.

Under GSU 1–3 används ca 900 timmar till direkt utbildning i stridsledning och ca 280 timmar till utbildning i ämnen som direkt knyter an till stridsledningen t. ex. flygtjänstkunskap, krigskonst (reglementen, jakttaktik, utländska strilorgan och flygplan m. m.) och meteorologi. Under GSU 4 är motsvarande fördelning ca 400 timmar stridsledningsutbildning och ca 140 timmar anknytande utbildning. Härtill kommer tid för fysisk träning och reservtid.

1.5 Befordringskurs för sambandskompaniofficerare (tidigare förvaltarkurs)

Befordringskurs för sambandskompaniofficerare (tidigare benämnd förvaltarkurs i sambandstjänst) anordnas vid behov och omfattar ca sex arbetsveckor. Kursen syftar till att ge kompaniofficeren sådana kunskaper att han kan tjänstgöra som ställföreträdande chef i flottiljs sambandsavdelning eller i befattningar för kompaniofficerare i högre och regionala staber. Kursen omfattar bl. a. utbildning i allmän sambandstjänst, signalskyddstjänst, mobiliserings- och krigsplanläggning, arbetsledning, förvaltningslära, stabstjänst och luftkrigskonst.

Kursen syftar inte direkt till någon krigsbefattning men ger kunskapsbakgrund för krigsbefattningar i centrala och regionala staber samt för högre befattningar i fredssambandstjänsten.

2 *Utbildning till mästare*

Nuvarande utbildningsgång till mästare omfattar ett allmänmilitärt skede och ett tekniskt skede.

Det allmänmilitära skedet är förlagt till BBS, F 14 och omfattar ca åtta veckor. Tidsfördelningen i stort på ämnesområden under skedet framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Ungef. antal timmar
Allmänmilitär utbildning	277
Övrig militär utbildning	25
Fysisk träning och inre tjänst	33
Reservtid	25
Summa	360

Det tekniska skedet är förlagt till FTS, F 14 och omfattar ca 36 arbetsveckor. Tidsfördelningen i stort på ämnesområden – samma fördelning gäller för flygplanmästarkursen som för elektromästarkursen – framgår av följande tabell.

Ämnesområde	Ungef. antal timmar
Fackutbildning	1 160
Ledar- och lärarutbildning	150
Övrig militär utbildning	80
Allmänna läroämnen (engelska)	30
Fysisk träning och inre tjänst	70
Reservtid	30
Summa	1 520

KUNGL. BIBL.
- 5 OKT 1973
STOCKHOLM

Bilaga 25 Förteckning över civila tjänster som föreslås resp. kan komma i fråga för utbyte mot tjänster för militär personal

1. *För drivmedelstjänst*

De civila tjänster inom drivmedelstjänsten som (samtliga) föreslås utbytta har följande benämningar

- ingenjör (drivmedelsingenjör) A 19
- förrådsförman A 15
- förrådsman A 4–13

2. *Inom tillsynstjänsten*

De ca 150 tjänster som föreslås utbytta inom tillsynstjänsten utgör del av f. n. inrättade s. k. AST-R-tjänster och är avsedda för flygmontörer.

3. *Inom flottiljverkstäderna i övrigt*

De ca 120 tjänster som föreslås utbytta bör väljas ut bland följande typer av tjänster (befattningar):

Befattning	*Tjänst*	*Lönegrad*
Beredare	Ingenjör	A 19
Materielplanerare	Detaljplanerare	A 15
Planeringstekniker	Ingenjör	A 19
Kalendertidstekniker	Tekniker	A 15
Teknisk bokförare	Teknisk bokförare	A 15
Televerkmästare	Förste verkmästare	A 19
Elverkmästare	Förste verkmästare	A 19
Verkmästare för säkerhetsmateriel	Förste verkmästare	A 19
Förrådsförman	Förrådsförman	A 15
El- och telemontör	AST-R-tjänst	
Motormontör	AST-R-tjänst	

Statens offentliga utredningar 1973

Kronologisk förteckning

1. Litteraturen i skolan. U.
2. Högskolan. U.
3. Högskolan. Sammanfattning. U.
4. Fastighetstaxering. Fi.
5. Museerna. U.
6. Data och näringspolitik. I.
7. Trygghet i anställningen. In.
8. Radio i utveckling. U.
9. Fortsatt uppsökande verksamhet för cirkelstudier inom vuxenutbildningen. U.
10. Reklam III. Ställningstaganden och förslag. U. (Utkommer senare)
11. Reklam IV. Reklamens kostnader och bestämningsfaktorer. U.
12. Försöksverksamhet med yrkesteknisk högskoleutbildning. U.
13. Snyltningsbrott och sjukförsäkringsmissbruk. Ju.
14. Mål och medel i skogspolitiken. Jo.
15. Kommunal planering och detaljhandel. H.
16. Samhället och filmen. Del 3. U.
17. Teknisk översyn av studiemedelssystemet. U.
18. Styrelserepresentation för bankanställda. Lagteknisk översyn. Fi.
19. TRU: s försöksverksamhet 1967—1972. U.
20. Varudeklaration — ett medel i konsumentpolitiken. H.
21. Svensk ekonomi fram till 1977. Fi.
22. Utsökningsbalk. Utsökningsrätt XII. Ju.
23. Bättre överblick över lagar och andra bestämmelser. Ju.
24. Boendeservice 7. In.
25. Unga lagöverträdare III. Ju.
26. Lag och rätt i grundskolan. Ju.
27. Sanering III. In.
28. Styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter. Fi.
29. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. I.
30. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. Bilagor. I.
31. Revision av vattenlagen. Del 3. Vattenförbud. Ju.
32. Vägtrafiken — kostnader och avgifter. K.
33. Ränta och restavgift på skatt m. m. Fi.
34. Flygvapnets befäl. Fö.

Statens offentliga utredningar 1973

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Snyltningsbrott och sjukförsäkringsmissbruk. [13]
Utsökningsbalk. Utsökningsrätt XII. [22]
Bättre överblick över lagar och andra bestämmelser. [23]
Unga lagöverträdare III. [25]
Lag och rätt i grundskolan. [26]
Revision av vattenlagen. Del 3. Vattenförbud. [31]

Försvarsdepartementet

Flygvapnets befäl. [34]

Kommunikationsdepartementet

Vägtrafiken – kostnader och avgifter. [32]

Finansdepartementet

Fastighetstaxering. [4]
Styrelserepresentation för bankanställda. Lagteknisk översyn. [18]
Svensk ekonomi fram till 1977. [21]
Styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter. [28]
Ränta och restavgift på skatt m. m. [33]

Utbildningsdepartementet

Litteraturen i skolan. Separat bilagedel 4 till litteraturutredningens huvudbetänkande. [1]
1968 års utbildningsutredning. 1. Högskolan [2] 2. Högskolan. Sammanfattning. [3] 3. Försöksverksamhet med yrkesteknisk högskoleutbildning. [12]
Museerna. [5]
Radio i utveckling. [8]
Fortsatt uppsökande verksamhet för cirkelstudier inom vuxenutbildningen. [9]
Reklamutredningen. Reklam III. Ställningstaganden och förslag. [10] (Utkommer senare) Reklam IV. Reklamens kostnader och bestämningsfaktorer. [11]
Samhället och filmen. Del 3. [16]
Teknisk översyn av studiemedelssystemet. [17]
TRU:s försöksverksamhet 1967–1972. [19]

Jordbruksdepartementet

Mål och medel i skogspolitiken. [14]

Handelsdepartementet

Kommunal planering och detaljhandel. [15]
Varudeklaration – ett medel i konsumentpolitiken. [20]

Inrikesdepartementet

Trygghet i anställningen. [7]
Boendeservice 7. [24]
Sanering III. [27]

Industridepartementet

Data och näringspolitik. [6]
Metallmanufakturutredningen. 1. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. [29] 2. Järn- och metallmanufakturindustrin under 70-talet. Bilagor. [30]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen.

Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-01600-1