



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013



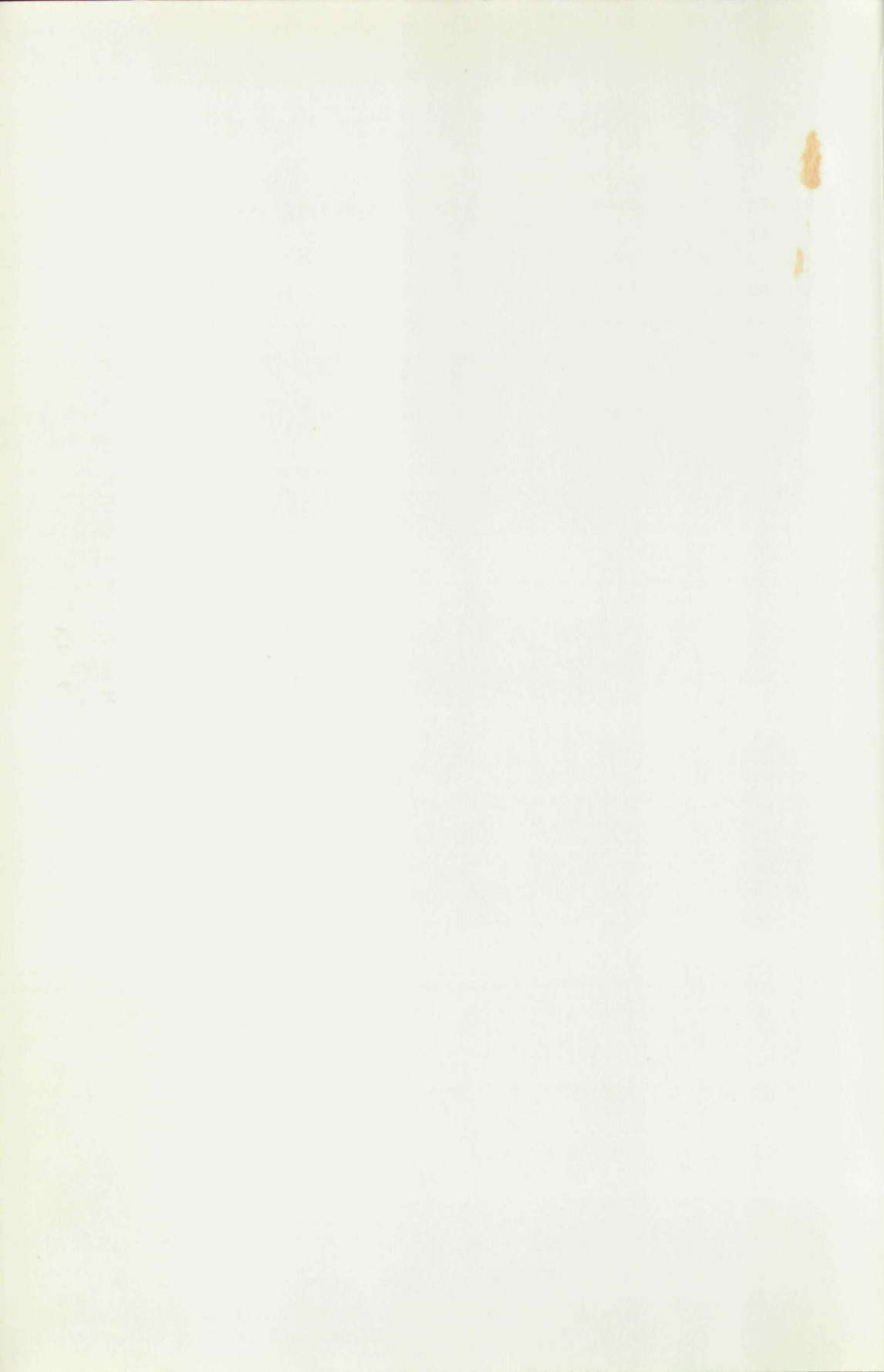
Personal för krigsmaktens förvaltnings- verksamhet

2

- Personalsammansättning
- Personalutveckling

Delbetänkande avgivet av
1968 års personalkategoriutredning, PKU

Stockholm 1973





Statens offentliga utredningar

1973: 38

Försvarsdepartementet

Personal för krigs- maktens förvaltnings- verksamhet

- Personalsammansättning
- Personalutveckling

Delbetänkande avgivet av

1968 års personalkategoriutredning, PKU

Stockholm 1973



Stockholm 1973
K L Beckmans Tryckerier AB

Personalsökning marknadsförings- verktyget

- Personalsökning
- Personalsökning

Till Statsrådet och chefen för kungl. försvarsdepartementet

Den 28 juni 1968 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för försvarsdepartementet att tillkalla sakkunniga för att utreda vissa personalfrågor m. m. inom tyg- och intendenturmaterielförvaltningsområdet. De av chefen för försvarsdepartementet samma dag utsedda sakkunniga, som antagit benämningen 1968 års personalkategoriutredning (PKU), har den 14 januari 1972 överlämnat ett första delbetänkande med titeln Personal för tyg- och intendenturförvaltning (SOU 1972: 3).

Den 10 november 1972 utvidgade Kungl. Maj:t uppdraget för utredningen att omfatta även civil-, sjukvårds- och fortifikationsförvaltningsområdena.

Den fortsatta utredningen har verkställts av f. d. överdirektören *Curt W. Curtman*, ordförande, överdirektören *Folke Skoglund* och numera generaldirektören *Lars R. Ljunggren*. För att biträda de sakkunniga har departementschefen genom beslut vid olika tillfällen tillkallat ett antal experter, över vilka en förteckning ingår som bilaga till betänkandet. Till utredningens förfogande har vidare stått som sekreterare organisationsdirektören *Egon Rosell*.

Utredningen får härmed till fullgörande av sitt uppdrag överlämna betänkande med förslag till grundläggande principer för personalsammansättning och personalutveckling inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet utom i de delar som behandlats i delbetänkande 1 samt som avser personalen inom facket hälso- och sjukvård. Utredningens förslag omfattar även krav på de kunskaper m. m. som förvaltningspersonal i de skilda fack och funktioner som tillsammans utgör nämnda förvaltningsverksamhet bör ha. I denna del har utredningen samarbetat nära med krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning. Utredningarna har härvid kommit överens om att de förslag till kunskapskrav på olika tjänster, som personalkategoriutredningen lämnar, skall vara förvaltningsutbildningsutredningens ingångsvärden vid bedömning av utbildningens genomförande m. m.

I ett tredje delbetänkande kommer förslag att lämnas beträffande motsvarande frågor inom facket hälso- och sjukvård.

Stockholm i augusti 1973

C W Curtman

Folke Skoglund

Lars R Ljunggren

/Egon Rosell

Innehåll

Vissa begrepp och förkortningar 13

Avd A Inledning

Kapitel A.1 <i>Utredningens uppgift</i>	17
A.1.1 Direktiven för personalkategori- utredningen	17
A.1.2 Tilläggsdirektiv	17
A.1.3 Resultat av delbetänkande 1	18
A.1.4 Gränser till andra utredningar	18
A.1.5 Uppdragets omfattning	19
A.1.6 Sammanfattning av utredningens uppgift	20

Kapitel A.2 <i>Utredningsarbetets upp- läggning och genomförande</i>	21
A.2.1 Modell	21
A.2.2 Utredningsplan	22
A.2.3 Organisation av arbetet	22
A.2.4 Faktainsamling	22
A.2.5 Begrepp	23
A.2.6 Betänkandets utformning m. m.	25

Kapitel A.3 <i>Utredningens studier</i>	27
A.3.1 Översikt av studiearbetet och in- samlat material	27
A.3.2 Studier i central instans	29
A.3.3 Studier i regional-lokal instans	31
A.3.4 Studier vid vissa verk	33
A.3.4.1 Karriär (motsv.) och ut- bildning	33
A.3.4.2 Former för bestämman- de av krav på kunnande m. m.	35

A.3.4.3 Urval till vidareutbild- ning	35
A.3.4.4 Utbildning i tjänsten el- ler på fritid	35
A.3.4.5 Växel-(cirkulations)- tjänstgöring	36
A.3.5 Övriga särskilda studier	36
A.3.6 Sammanfattning av de mest vä- sentliga studieresultaten	37

Avd B Grundläggande överväganden

Kapitel B.1 <i>Inledning</i>	39
---	----

Kapitel B.2 <i>Utveckling av betydelse för förvaltningsverksamheten</i>	40
B.2.1 Utvecklingen inom utbildnings- området	40
B.2.2 Utvecklingen på arbetsmarkna- den	40
B.2.3 Förändringar i befälsstrukturen	41
B.2.4 Organisationsutvecklingen inom krigsmakten	41
B.2.5 Den militärtekniska utvecklingen	42

Kapitel B.3 <i>Personalsammansättning</i>	44
B.3.1 Inledning	44
B.3.2 Civil personals utnyttjande i krigsorganisationen	44
B.3.3 Principer för personalsamman- sättning	46

Kapitel B.4 <i>Personalutveckling</i>	49	C.1.3.2 Utredningens undersökningar	85
B.4.1 Inledning	49	C.1.3.3 Överväganden	85
B.4.2 Rekrytering och befordran	51	C.1.3.4 Förslag	86
B.4.3 Krav på kunskaper. Urval	56		
B.4.3.1 Analys av kunnandekrav	56	Kapitel C.2 <i>Personal för materielunderhåll</i>	87
B.4.3.2 Kunnande vid tjänstetillsättning	57	C.2.1 Presentation av området	87
B.4.3.3 Krav på kunnande hos arbetsledande personal	57	C.2.1.1 Verksamhetens omfattning i stort	87
B.4.3.4 Urval till utbildning	58	C.2.1.2 Avgränsning	88
B.4.4 Förvärv av erfarenheter	59	C.2.2 Personal för underhåll av armémateriel	88
B.4.5 Ekonomiska villkor	61	C.2.2.1 Organisation, personal och arbetsuppgifter	88
B.4.6 Samarbete mellan centrala förvaltningsmyndigheter och personalkårchef	62	C.2.2.2 Utvecklingstendenser	90
B.4.7 Utbildningsplanering	63	C.2.2.3 Utredningens studier	90
B.4.7.1 Fackansvar	63	C.2.2.4 Överväganden	92
B.4.7.2 Individuell planering	64	C.2.3 Personal för underhåll av marinmateriel	93
B.4.8 Kompetensutredningen och yrkesutbildningsberedningen	66	C.2.3.1 Organisation, personal och arbetsuppgifter	93

Avd C Personal för tyg- och intendenturförvaltning

Kapitel C.1 <i>Personal för materielanskaffning</i>	69	C.2.4.1 Organisation, personal och arbetsuppgifter	100
C.1.1 Presentation av området	69	C.2.4.2 Utvecklingstendenser	102
C.1.2 Tjänster med arbetsuppgifter av teknisk art	70	C.2.4.3 Utredningens studier	102
C.1.2.1 Inledning	70	C.2.4.4 Överväganden	103
C.1.2.2 Utvecklingstendenser	71	C.2.5 Utnyttjande av viss civilmilitär personal över försvarsgrensgränserna	104
C.1.2.3 Utredningens undersökningar	71	C.2.5.1 Personal för underhåll av motormateriel	105
C.1.2.4 Särskilda överväganden avseende krav på miljö-kunnande	73	C.2.5.2 Personal för underhåll av ammunition	105
C.1.2.5 Överväganden avseende krav på andra kunskaper och erfarenheter	75	C.2.5.3 Personal för underhåll av helikopter	105
C.1.2.6 Särskilda synpunkter beträffande krav på kunnande för kårbunden personal	79	C.2.6 Arbetarskydd	107
C.1.2.7 Utvecklingsvägar	82	C.2.7 Sammanfattning och förslag	109
C.1.2.8 Förslag	83		
C.1.3 Tjänster för inköpsverksamhet	84	Kapitel C.3 <i>Personal för verkstadsdrift</i>	111
C.1.3.1 Organisation m. m.	84	C.3.1 Presentation av området	111
		C.3.1.1 Avgränsning	111
		C.3.1.2 Organisation och personal m. m.	111

C.3.2 Utvecklingstendenser	115	Kapitel C.6 <i>Personal för övrig tyg- och intendenturförvaltningsverksamhet</i> . .	141
C.3.2.1 Organisation m. m.	115	C.6.1 Inledning	141
C.3.2.2 Materiel och arbetsme- toder	116	C.6.2 Personal för personalkasseverk- samhet	141
C.3.3 Utredningens studier	116	C.6.2.1 Presentation av verk- samtetsområdet	141
C.3.4 Överväganden	117	C.6.2.2 Utvecklingstendenser	142
C.3.4.1 Personalsammansättning	117	C.6.2.3 Studier	143
C.3.4.2 Personalutveckling	118	C.6.2.4 Överväganden	144
C.3.5 Förslag	120	C.6.2.5 Förslag	144
Kapitel C.4 <i>Personal för förrådsverk- samhet</i>	121	C.6.3 Personal för inre renhållning	145
C.4.1 Presentation av området	121	C.6.3.1 Presentation av verk- samtetsområdet	145
C.4.1.1 Förrådsverksamhetens omfattning	121	C.6.3.2 Utvecklingstendenser	145
C.4.1.2 Förrådsverksamheten i nuläget	122	C.6.3.3 Studier	146
C.4.1.3 Personal för förråds- verksamhet	123	C.6.3.4 Överväganden	147
C.4.2 Utvecklingstendenser	124	C.6.3.5 Förslag	148
C.4.3 Utredningens studier	124	Avd D Personal för civilförvaltning m. m.	
C.4.3.1 Studier vid lägre regio- nala och lokala myndig- heter	124	Kapitel D.1 <i>Organisation, personal</i>	149
C.4.3.2 Studier vid militärområ- desförvaltningar	126	D.1.1 Avgränsning av området	149
C.4.3.3 Studier vid materielverk- ket	127	D.1.2 Central instans	150
C.4.4 Överväganden	128	D.1.2.1 Försvarets civilförvalt- ning	150
C.4.4.1 Allmänt	128	D.1.2.2 Försvarets sjukvårdssty- relse	150
C.4.4.2 Förrådsverksamhet in- om armén	129	D.1.2.3 Fortifikationsförvalt- ningen	150
C.4.4.3 Förrådsverksamhet in- om marinen	130	D.1.2.4 Försvarets materielverk	151
C.4.4.4 Förrådsverksamhet in- om flygvapnet	130	D.1.2.5 Försvarsstaben m. m.	151
C.4.4.5 Förrådsverksamhet vid militärområdesförvalt- ningar	131	D.1.3 Regional-lokal instans	151
C.4.4.6 Förrådsverksamhet vid materielverket	132	D.1.4 Utvecklingstendenser	153
C.4.5 Förslag	132	D.1.5 Utredningens studier	155
Kapitel C.5 <i>Personal för förplägnad</i>	135	Kapitel D.2 <i>Personalsammansättning</i>	157
C.5.1 Presentation av området	135	D.2.1 Inledning	157
C.5.2 Utvecklingstendenser	136	D.2.2 Personalsammansättning i cen- tral instans	157
C.5.3 Utredningens studier	137	D.2.3 Personalsammansättning i regio- nal-lokal instans	157
C.5.4 Överväganden	138	D.2.4 Förslag	160
C.5.5 Förslag	140	Kapitel D.3 <i>Personalutveckling</i>	161
		D.3.1 Inledning	161
		D.3.2 Tjänster i central instans	161

D.3.2.1	Tjänster med krav på högre grundutbildning än gymnasieskola . . .	161
D.3.2.2	Tjänster med krav på högst gymnasieskola som grundutbildning . . .	164
D.3.3	Tjänster i regional-lokal instans . . .	166
D.3.4	Förslag	168

Avd E Personal för sjukvårdsförvaltning

Kapitel E.1	<i>Organisation, personal m. m.</i>	169
E.1.1	Central instans	169
E.1.1.1	Försvarets sjukvårdsstyrelsens uppgifter och organisation	169
E.1.1.2	Tjänsterna och deras art	169
E.1.1.3	Rekryteringsförhållanden	170
E.1.1.4	Åldersfördelning	170
E.1.1.5	Tillsättande av tjänst	170
E.1.2	Regional-lokal instans	171
E.1.2.1	Inledning	171
E.1.2.2	Centrala sjukvårdsförråden och läkemedelscentralerna	171
E.1.2.3	Militärområdesstaberna	171
E.1.2.4	Lägre regionala och lokala myndigheter	171
Kapitel E.2	<i>Personal för sjukvårdsförvaltning</i>	173
E.2.1	Studier och undersökningsmetoder	173
E.2.2	Överväganden rörande personalsammansättning och personalutveckling	173
E.2.2.1	Personal för materielanskaffning m. m.	173
E.2.2.2	Personal för underhålls- och förrådsverksamhet	177
E.2.3	Förslag	181

Avd F Personal för fortifikations- och byggnadsförvaltning

Kapitel F.1	<i>Organisation, personal m. m.</i>	183
F.1.1	Central instans	183
F.1.1.1	Fortifikationsförvaltningens uppgifter och organisation	183
F.1.1.2	Föreslagen ändring av organisationen	183
F.1.1.3	Tjänsterna och deras art	184
F.1.1.4	Rekryteringsförhållanden	185
F.1.1.5	Åldersfördelning	185
F.1.2	Högre regional instans	185
F.1.3	Lägre regional instans	186
F.1.4	Lokal instans	186
Kapitel F.2	<i>Personal för anskaffningsverksamhet</i>	187
F.2.1	Presentation av området	187
F.2.1.1	Inledning	187
F.2.1.2	Byggprocessen	188
F.2.2	Studier	189
F.2.3	Utvecklingstendenser	189
F.2.4	Personalsammansättning	190
F.2.4.1	Personal med arbetsuppgifter av teknisk art	190
F.2.4.2	Särskilda synpunkter på personal för krigsanskaffningsuppgifter	191
F.2.5	Personalutveckling	193
F.2.5.1	Inledning	193
F.2.5.2	Krav på kunskaper och erfarenheter	193
F.2.5.3	Miljökunskande	195
F.2.5.4	Utvecklingsmöjligheter	196
F.2.6	Förslag	198
Kapitel F.3	<i>Personal för fastighetsförvaltning</i>	200
F.3.1	Presentation av området	200
F.3.1.1	Inledning	200
F.3.1.2	Central instans	200
F.3.1.3	Högre regional instans	202
F.3.1.4	Lägre regional/lokal instans	204

F.3.1.5	Sammanställning över teknisk personal i fastighetsförvaltning	208
F.3.2	Studier	208
F.3.3	Utvecklingstendenser	209
F.3.4	Personalsammansättning	209
F.3.5	Personalutveckling	211
F.3.5.1	Inledning	211
F.3.5.2	Krav på kunskaper	211
F.3.5.3	Krav på erfarenheter	212
F.3.5.4	Miljökunskande	213
F.3.5.5	Utvecklingsmöjligheter	213
F.3.6	Förslag	215

Avd G Kårbunden personal

Kapitel G.1	<i>Inledning</i>	217
G.1.1	Avgränsning	217
G.1.2	Den kårbundna förvaltningspersonalens uppgifter i stort	218
G.1.2.1	Armén	218
G.1.2.2	Marinen	218
G.1.2.3	Flygvapnet	219
G.1.3	Utvecklingstendenser	219
G.1.3.1	Allmänt	219
G.1.3.2	Armén	220
G.1.3.3	Marinen	220
G.1.3.4	Flygvapnet	221
G.1.4	Studier	221
G.1.4.1	Allmänt	221
G.1.4.2	Armén	221
G.1.4.3	Marinen	223
G.1.4.4	Flygvapnet	223
Kapitel G.2	<i>Militär personal</i>	224
G.2.1	Behov i organisationen	224
G.2.1.1	Allmänt	224
G.2.1.2	Armén	224
G.2.1.3	Marinen	225
G.2.1.4	Flygvapnet	227
G.2.1.5	Övrigt	227
G.2.2	Kunskaps- och erfarenhetskrav	228
G.2.2.1	Kompetensgrupp A	228
G.2.2.2	Kompetensgrupp B	229
G.2.2.3	Vidareutbildning	229
G.2.3	Rekrytering	229
G.2.4	Personalutveckling	230
G.2.5	Förslag	231

Kapitel G.3	<i>Civilmilitär teknisk personal</i>	234
G.3.1	Inledning	234
G.3.2	Civilmilitär teknisk personal inom armén	234
G.3.2.1	Inledning	234
G.3.2.2	Behov i organisationen	235
G.3.2.3	Kunskaps- och erfarenhetskrav	236
G.3.2.4	Rekrytering	236
G.3.2.5	Personalutveckling	237
G.3.3	Mariningenjörpersonal	237
G.3.3.1	Inledning	237
G.3.3.2	Behov i organisationen	238
G.3.3.3	Kunskaps- och erfarenhetskrav	239
G.3.3.4	Rekrytering	239
G.3.3.5	Personalutveckling	240
G.3.4	Flygingenjörpersonal	240
G.3.4.1	Inledning	240
G.3.4.2	Behov i organisationen	241
G.3.4.3	Kunskaps- och erfarenhetskrav	241
G.3.4.4	Rekrytering	242
G.3.4.5	Personalutveckling	242
G.3.5	Gemensamma överväganden	242
G.3.6	Förslag	243

Kapitel G.4	<i>Konsekvenser för kårbunden förvaltningspersonal</i>	244
G.4.1	Inledning	244
G.4.2	Principer för uppbyggnad av personalkår	244
G.4.3	Försvarets intendentkår	245
G.4.4	Tygtekniska kåren	245
G.4.5	Mariningenjörkåren	246
G.4.6	Flygingenjörpersonalen	246
G.4.7	Fortifikationskåren	246

Avd H Utredningens förslag och dess konsekvenser

Kapitel H.1	<i>Utredningens förslag</i>	249
H.1.1	Inledning	249
H.1.2	Personalsammansättning	249
H.1.3	Personalutveckling	250

Kapitel H.2 <i>Organisatoriska exempel</i>	253	C.1.1 Förslag till kunskapskrav för tjänster i materielanskaffning	304
H.2.1 Inledning	253	C.1.2 Förslag till kunskapskrav för regementsofficerare för materielanskaffning vid huvudavdelningen för flygmateriel	305
H.2.2 Fortifikationsförvaltningen	254	C.1.3 Förslag till kunskapskrav för regementsofficerare i anskaffningsverksamhet i FMV-A intendenturenhet och FMV-K förplånadsenhet	306
H.2.3 Arméförband typ A	254	C.1.4 Utvecklingsvägar för regementsofficerare i anskaffningsverksamhet i FMV-A intendenturenhet och FMV-K förplånadsenhet	307
H.2.4 Marinen. Örlogsbas	256	C.1.5 Förslag till kunskapskrav för tjänster i inköpsfunktionen	308
H.2.5 Marinen. Kustartilleriförsvar	257	C.2.1 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket materielunderhåll regionalt och lokalt	309
H.2.6 Flygvapnet. Flottilj	259	C.2.2 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket materielunderhåll centralt	311
H.2.7 Armén. Förbandsbunden verkstad	260	C.2.3 Förslag till kunskapskrav avseende "underhållsbefäl" inom armén	313
H.2.8 Marinen. Förbandsbunden verkstad	261	C.3.1 Organisationen den 1 juli 1973 av materielverkets verkstadsavdelning	314
H.2.9 Flygvapnet. Förbandsbunden verkstad	261	C.3.2 Tjänster i verkstäder	315
Kapitel H.3 <i>Ekonomiska konsekvenser</i>		C.3.3 Förslag till kunskapskrav för verkstadspersonal	316
<i>m. m.</i>	263	C.4.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom facket förrådsverksamhet	317
H.3.1 Inledning	263	C.5.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom facket förplånad	322
H.3.2 Kostnader	263	C.6.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom personalkasseverksamhet vid lokal myndighet	325
H.3.3 Intäkter	264	C.6.2 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom inre renhållning vid lokal myndighet	326
H.3.4 Sammanfattning	268	D.3.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom	
Kapitel H.4 <i>Genomförande</i>	271		
H.4.1 Allmänt	271		
H.4.2 Personalsammansättning	271		
H.4.3 Personalutveckling	272		
Avd I Bilagor			
A.1.1 Förteckning över experter	275		
A.1.2 Kvalificerade teknikers framtida möjligheter inom försvaret	277		
A.1.3 Arbetsvillkor m. m. för civilanställda inom försvaret	278		
A.2.1 Kod för befattningsdefiniering	290		
A.3.1 Sammanfattning av vissa av resultaten av studier vid försvarets materielverk	292		
B.2.1 Befolkningen i åldern 20–64 år fördelad på utbildningsnivå och ålder 1970, 1980 och 1990	299		
B.4.1 Förslag till kunskapskrav för arbetsledare för verksamhetens administration	300		
B.4.2 Förslag till kunskapskrav för arbetsledare i "övrig" verksamhet	302		
B.4.3 Vissa bestämmelser avseende kårbunden personals möjligheter till civila studier m. m.	303		

	viss administrativ verksamhet. Försvarets civilförvaltning . . .	327		tjänster inom facket fastighets- förvaltning regionalt och vid byggnadskontor	350
D.3.2	Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Försvarets sjukvårdsstyrelse . . .	329	F.3.3	Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket fastighetsförvaltning i lägre regional och lokal instans	351
D.3.3	Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Fortifikationsförvaltningen . . .	331	G.2.1	Allmänna krav på förvaltningsutbildat yrkesbefäl, kompetensgrupp A	352
D.3.4	Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Högre grundutbildning än gymnasieskola. Försvarets materielverk	333	G.2.2	Allmänna krav på förvaltningsutbildat yrkesbefäl, kompetensgrupp B	354
D.3.5	Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, fortifikationsförvaltningen, försvarets materielverk	336	G.3.1	PKU förslag till förändringar av mariningenjörkåren	355
D.3.6	Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Högst gymnasieskola som grundkompetens. Försvarets materielverk	338	G.3.2	Förslag till krav på förvaltningskunskaper för civilmilitär ingenjörpersonal	356
D.3.7	Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Regional-lokal instans	342	H.3.1	Undersökning av personalomsättningskostnader	357
E.2.1	Förslag till kunskapskrav för tjänster inom anskaffningsverksamheten m. m. vid försvarets sjukvårdsstyrelse	345			
E.2.2	Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facken materielunderhåll och förrådsverksamhet avseende sjukvårdsmateriel	346			
F.2.1	Förslag till kunskapskrav för tjänster inom anskaffningsverksamheten i central, regional och lägre regional instans	348			
F.3.1	Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket fastighetsförvaltning i central instans . . .	349			
F.3.2	Förslag till kunskapskrav för				

Vissa begrepp och förkortningar

1. Begrepp

Beståndsförvaltning – redovisning, förvaring, underhåll av materiel i förråd samt tillhandahållande m. m. av det för krigsmaktens behov anskaffade materielbeståndet.

Fackutbildning – yrkesutbildningens huvudsakliga inriktning. Området för fackutbildningen kallas *fack* eller *fackområde*.

Fortbildning – utbildning för att kunnandet skall hållas på den nivå, som utvecklingen inom yrket (befattningen) kräver för ett nöjaktigt fullgörande av arbetet.

Funktion – viss avgränsad verksamhet som med hänsyn till allmänt syfte, krav på utbildning och erfarenhet samt arbetsbetingelser i övrigt är likartad.

Förvaltning – den del av statlig offentlig förvaltning som – under försvarsdepartementet – utövas av myndigheter m. m. inom fjärde huvudtiteln.

Förvaltningsutbildning – den utbildning, som tjänar nämnda förvaltnings syfte.

Grundutbildning – för visst yrke eller yrkesområde grundläggande utbildning (förstagångsutbildning).¹

Inskolning – introduktion på arbetsplatsen och inhämtande av det särskilda kunnandet som behövs i viss befattning.

Instans – förvaltningsinstans, kan vara central, regional, lägre regional eller lokal (jfr nivå).

Isolerad(e) tjänst(er) – en eller flera tjänster av så speciell karaktär att någon naturlig befordringsväg till eller från tjänsten/tjänsterna inte finns inom enheten.

Karriär – befordringsgång inom ett verksamhetsområde, som kännetecknas av viss

enhetlighet med avseende på arbetsuppgifter och krav på kunnande, främst grundkunnande. Inom verksamhetsområdet (karriärområdet) kan finnas specialkarriärer.

Kårbunden personal – militär och civilmilitär personal.

Miljö-kunnande kan uppdelas i allmänmilitärt, taktiskt-tekniskt, användningsmässigt och underhållstekniskt kunnande med följande betydelse

– *allmänmilitärt kunnande* – kunskaper om krigsmaktens organisation och funktioner i krig och fred samt om ledning, planering och bedrivande av verksamheten i krig och fred, utbildning etc.

– *taktiskt-tekniskt kunnande* – kunskaper om kraven på teknisk funktion och prestanda med avseende på taktiskt användningsätt, vapenverkan och skydd mot denna, liksom kunskaper om dessa faktorer.

Dessa kunskaper bör hållas avskilda från ett rent tekniskt kunnande om funktionsprinciper och detaljkonstruktioner, vilket i allmänhet kräver grundläggande matematiska, naturvetenskapliga och tekniska kunskaper.

– *användningsmässigt kunnande* – kunskaper om de praktiska förhållanden som är väsentliga för materielens/anläggningens utformning samt om materielens/anläggningens användning.

Exempel: kunskaper om klimatiska förhållanden, vibrationer och skakningar, hanteringsmöjligheter, krav som kan ställas på den användande personalen,

¹ Här är inte fråga om den ”grundutbildning” som meddelas under del av värnplikstjänstgöring.

skyddskrav, beredskapskrav, tidsförhållanden etc.

- *underhållstekniskt kunnande* – kunskaper om teknisk konstruktion och funktion, om organisation, arbetsförhållanden, resurser och metoder i vad avser underhåll samt om de speciella krav på drift och underhåll i krig och fred som konstruktionen ställer.

Nivå – används för att ange ett hierarkiskt samband mellan befattningar inom ett begränsat område (jfr instans).

Omskolning – arbetsmarknadsbetingad vuxenutbildning för arbetslösa eller underysselsatta.

”Potentiell” arbetsuppgift – sådan uppgift i krigsbefattning som skiljer sig från fredsbefattningens och som i fred endast förbereds genom planering och övningar vid vissa tillfällen eller uppgift exklusivt förenad med mobilisering.

Reell kompetens – förmåga att inom visst arbetsområde utföra förelagda konkreta arbetsuppgifter.

Specialutbildning – vidgad eller fördjupad utbildning inom del av fack eller fackområde.

Studietjänstgöring (i allmänhet) – tjänstgöring utanför eget arbetsområde för att förvärva sådan kunskap om andra arbetsområden som är av värde för arbetets bedrivande inom det egna området.

Studietjänstgöring (inom krigsmakten enligt äs 31.3.1967, TLA nr 28) – sådan tjänstgöring inom krigsmakten som fullgörs utanför egen försvarsgren eller – i fråga om personal som tillhör någon av krigsmaktens gemensamma personalkårer – utanför egen förvaltningsgren och som syftar till att ge den som fullgör tjänstgöringen en sådan ytterligare inblick i verksamheten utanför egen försvarsgren eller förvaltningsgren som fordras för tjänstgöringen i fred eller i krig.

Vidareutbildning – utbildning i syfte att skapa förutsättningar för övertagande av nya, ofta mer kvalificerade uppgifter.

Vuxenutbildning – ”kursverksamhet”, som medger kompletterande systematiserade

studier parallellt med yrkesverksamhet eller vid avbrott i denna.¹

Växeltjänstgöring (cirkulationstjänstgöring) – planlagd tjänstgöring som ett led i personalutvecklingen antingen i genomgångsbefattningar under förhållandevis lång tid eller i form av förrättning kortare perioder inom viss tidrymd. Växeltjänstgöring sker inom statsverket (inom eller utanför eget verk), medan studietjänstgöring även kan avse tjänstgöring t. ex. inom enskilt industriföretag inom eller utom landet.

Yrkesutbildning – utbildning, avpassad för arbete av vilket den framtida utkomsten beror.

2. Förkortningar

2.1 Utredningar

BFK	Utredningen rörande befordringsförfarandet m. m. inom krigsmakten
KFU 71	Krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning
MBU	Marinens befälsutredning
MTU	Militära tjänstgöringsåldersutredningen
TFU	1964 års tygförvaltningsutredning
TSU	Tjänsteställningsutredningen
UMA	Försvarets materielanskaffningsutredning

2.2 Organisationsenheter (motsv.) inom FortF

BRB – byggnads- och reparationsberedskapen

2.3 Organisationsenheter inom FMV

FMV-CP, CP	Centralplaneringen
FMV-A, HA	Huvudavdelningen för armémateriel
FMV-M, HM	Huvudavdelningen för marinmateriel

¹ Jfr Vuxenutbildning i Sverige, stencil, utbildningsdepartementet 1971:1, sid. 1:1–8 och 14:2–3.

FMV-F, HF	Huvudavdelningen för flygmateriel
FMV-I, HI	Intendenturmaterieförvaltningen (före senaste omorganisation)
FMV-K, HK	Huvudavdelningen i Karlstad
-K: FD	Förrådsavdelningen
-K: VD	Verkstadsavdelningen
FMV-B, HB	Huvudavdelningen för administration
-BN	Normalieavdelningen
-BP	Personalbyrå

2.4 Övriga förkortningar och beteckningar

ASAB	Allmänna Svenska Städnings AB
FRP	Försvarets rationaliseringsplan
SIFU	Statens Institut för Företagsutveckling
SPRI	Sjukvårdens och Socialvårdens Planerings- och Rationaliseringsinstitut

Kunskapsgrad ¹	Innebär
(a) någon kunskap	grundläggande kunskaper utan krav på att tjänsteman självständigt skall kunna (ha förmåga att) lösa uppgift på ett fullt riktigt sätt
(b) kunskap	tjänsteman skall självständigt med god tid till förfogande kunna (ha förmåga att) lösa uppgift på ett i huvudsak riktigt sätt
(c) god kunskap	tjänsteman skall självständigt – med kort förberedelse-tid kunna (ha förmåga att) lösa uppgift på ett riktigt sätt

¹ Olika grader av kunskap inom en begränsad ram. Kunskapsgraderna kan som regel endast jämföras mellan olika nivåer inom samma fack/funktion.

g = grundutbildning – erfarenhet som bör finnas vid tjänstetillträde

f = genom fortbildning eller tjänsteutövning förvärvad utbildning respektive erfarenhet

Avd A Inledning

A. 1 Utredningens uppgift

A.1.1 Direktiven för personalkategoriutredningen

I sitt första delbetänkande (SOU 1972:3) har 1968 års personalkategoriutredning (PKU) redovisat sitt av Kungl. Maj:t givna uppdrag samt resultaten av utredningens arbete t. o. m. 1971. Sålunda presenterades utredningens överväganden och förslag i sådana kategori- och kärfrågor inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena som enligt utredningens uppfattning borde ligga till grund för den enligt direktiven prioriterade huvudfrågan, nämligen principer för personalsammansättningen i försvarets materielverk.

Utredningen har i det första delbetänkandet sammanfattat de frågor som hänskjutits till delbetänkande 2 på följande sätt:

”En huvudfråga som avses behandlas i delbetänkande 2 är *personalsammansättningen inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena regionalt och lokalt*. Denna fråga kräver studier och undersökningar av ungefär samma karaktär som den utredningen tillämpat i central instans. På grundval av förslagen till personalsammansättning inom hela de berörda förvaltningsområdena kan utredningen utarbeta förslag i betänkandets andra huvudfråga, nämligen *rekryterings-, utbildnings- och beföringsförhållanden för den civila personalen*. I denna del måste utredningen samarbeta nära med krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning.

I samband med utredningens undersökningar på regional och lokal nivå avser utredningen att granska möjligheterna att i ökad utsträckning *över försvarsgrensgränserna utnyttja viss civilmilitär per-*

sonal, t. ex. ingenjörer i helikopter-, motor- och robotjänst. Även frågan om *antalet ammunitioningenjörer* avses behandlas i anslutning därtill.

Som en konsekvens av utredningens samlade förslag följer bl. a. att de militära och civilmilitära *personalkärernas inre uppbyggnad* måste överses.”

Den tolkning av utredningsuppdragets fortsättning som denna sammanfattande uppgiftsredovisning är ett uttryck för har utredningen inte haft anledning att ändra. Översynen av personalkärernas inre uppbyggnad bör emellertid begränsas till att endast omfatta konsekvenser till följd av utredningens förslag.

A.1.2 Tilläggsdirektiv

Såsom redovisades i första delbetänkandet överlämnade statsrådet och chefen för försvarsdepartementet *den 16 oktober 1970* skrivelser från Sveriges Civilingenjörskörbundet (CF) och Försvarets Civila Tjänstemannaförbundet (FCTF) att *tas i beaktande vid utredningsuppdragets fullgörande*. Skrivelsernas innehåll meddelas i utdrag i bilagorna A.1.2 och A.1.3.

Genom beslut den 10 november 1972 har Kungl. Maj:t utvidgat uppdraget för utredningen att omfatta även *civil-, sjukvårds- och fortifikationsförvaltningsområdena*.

FCTF hävdar i sammanfattningen av sin skrivelse bl. a. att principiellt sett kategorin

civilmilitär personal inte bör finnas. Utredningen har behandlat denna fråga i första delbetänkandet och därvid kommit till uppfattningen att civilmilitär teknisk personal måste finnas inom förvaltningsområdet. Det fortsatta arbetet har inte lett till att utredningen ändrat uppfattning i detta avseende. Frågan om antalet kategorier kommer därför inte att ånyo beröras av utredningen. Skäl har ej heller framkommit att i detta delbetänkande ytterligare behandla principerna för personalsammansättningen i försvarets materielverk. Däremot kvarstår att ange principer för kategorifördelningen vid regionala, lägre regionala och lokala myndigheter liksom vid de centrala myndigheter som innefattas av det utvidgade uppdraget.

Såväl CF som FCTF framhåller i sina skrivelser nödvändigheten av att utvecklingsmöjligheterna för den civila personalen förbättras. Som framgår av citatet under punkt A.1.1 är undersökningen av dessa möjligheter en av huvudfrågorna i nu föreliggande betänkande. Övervägandena i detta avseende måste därvid omfatta *all* personal – militär, civilmilitär och civil i såväl centrala som regionala, lägre regionala och lokala myndigheter – inom samtliga förvaltningsfunktioner.

A.1.3 Resultat av delbetänkande 1

Utredningens förslag i delbetänkande 1 är i huvudsak av sådan art att det ankommer på Kungl. Maj: t att fatta beslut med anledning av förslagen. Förslaget till bildande av en gemensam militär kår för tyg- och intendenturförvaltningspersonal har dock anmälts för riksdagen i prop. 1973: 75, varvid statsrådet och chefen för försvarsdepartementet bl. a. har anfört följande.

Försvarets intendentkår organiseras fr. o. m. den 1 oktober 1973 genom att nuvarande försvarets intendenturkår och fälttygkåren slås samman. I intendentkåren bör framdeles ingå även ytterligare personal med huvuduppgift att svara för s. k. beståndsförvaltning av tyg- och intendenturmateriel inom marinen och flygvapnet. Den nya

kåren underställs överbefälhavaren med egen personaladministration under ledning av en personalkårchef.

Försvarets materielverk har i skrivelse till statsrådet och chefen för försvarsdepartementet (BPA 012:30 den 5 mars 1973) lämnat förslag till personalsammansättning som grundas på i delbetänkande 1 angivna principer.

Med äs Fö dnr 3726/66 (slutl.), 799/69 den 9 mars 1973 förordnade Kungl. Maj: t att kompaniofficerare i intendenturförråds-, sjukvårdsförråds- och kassatjänst fr. o. m. den 1 juli 1973 skulle ingå i försvarets intendenturkår.

A.1.4 Gränser till andra utredningar

PKU redovisar i det första delbetänkandet motsvarande avsnitt (1.3) gränserna i förhållande till vissa andra utredningar, nämligen militära tjänstgöringsåldersutredningen (MTU), marinens befälsutredning (MBU), utredningen rörande befodringsförfarandet m. m. inom krigsmakten (BFK) samt krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning (KFU 71).

De frågor PKU behandlar i detta delbetänkande påverkar inte de gränser som dragits gentemot de tre förstnämnda utredningarna. Däremot krävs ett förtydligande av gränsen mellan PKU och KFU.

I Kungl. Maj: ts direktiv till KFU anges bl. a.:

— — —

”Med hänsyn till de ändrade förutsättningarna som inträtt med nu föreslagen lokalisering av förvaltningsutbildningen och därmed sammanhängande behov av ytterligare utredning om förvaltningsutbildningens organisatoriska utformning m. m. torde ytterligare böra utredas förvaltningsutbildningens innehåll. Härvid bör särskilt utredas frågan om utbildningens innehåll och utformning med hänsyn till *befattningarnas förväntade framtida krav* (kursiverat här), bl. a. anpassningen till de krav försvarets nya planerings- och ekonomisystem kan komma att ställa.”

— — —

Vid sina överväganden i anslutning till utformningen av principer för personalens kategoritillhörighet måste PKU bl. a. utgå ifrån ”befattningarnas förväntade framtida

krav". Även vid behandlingen av utredningens andra huvudfråga — förbättring av utvecklingsmöjligheterna för personalen — måste befattningarnas krav vara ett väsentligt bedömningsunderlag. Mellan utredningarna har därför överenskommit att PKU för befattningarna inom förvaltningsområdena formulerar kraven på kunskaper och erfarenhet. Olika åtgärder att uppfylla kraven på erfarenhet ankommer på PKU att utreda, medan KFU för sin del skall överväga hur kunskapskraven skall tillgodoses.

A.1.5 Uppdragets omfattning

Utredningens uppdrag omfattar personalsammansättnings- och personalutvecklingsfrågor vid krigsmaktens centrala förvaltningsmyndigheter och de myndigheter eller delar av myndigheter i regional och lokal instans som väsentligen har förvaltningsuppgifter. Detta innebär att utredningen måste behandla ovan nämnda frågor för personal i anskaffningsverksamhet och annan central förvaltningsverksamhet samt personal som verkar inom de särskilda fack för vilka försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, fortifikationsförvaltningen och försvarets materielverk har ålagts fackansvar. Dessutom ingår i utredningsuppgiften motsvarande frågor beträffande personal i kassaförvaltningsverksamhet m. m.

För vissa personalgrupper bör utvecklingsfrågorna inte behandlas enbart inom ovan nämnda gränser. Detta gäller speciellt personal i administrativa stödfunktioner, främst personal för expeditions- och annan kontors-tjänst. Utvecklingsförhållanden för denna personal bör studeras utifrån myndighetens samlade behov av personal i sådan verksamhet.

Facket materielunderhåll kan anses omfattas åtgärder från daglig tillsyn av enklaste slag till de mest kvalificerade tekniska åtgärder. Personellt omfattar facket såväl värnpliktiga utan specialkunskaper som personal av olika kategorier med varierande kunnandenivå, från personal med relativt ringa till personal med hög teknisk utbildning och lång erfaren-

het. Utredningen har valt att begränsa uppgiften till att omfatta sådan personal som har sin huvuduppgift inom facket och på vilken kan ställas krav på större kunnande inom detta än som normalt ägs av truppbefäl och trupp. Utanför PKU uppgift faller frågor avseende militär personal och civilmilitär personal på kompani- och plutonsofficersnivå i teknisk tjänst vid "trupp" inom marinen och flygvapnet, eftersom frågor om kategori- val och krav på kunnande för denna personal ligger inom MBU respektive MTU ansvarsområden (jfr avsnitt A.1.4). Frågor avseende motsvarande personal inom marinens lägre regionala organisation samt inom andra fack än materielunderhåll behandlas dock av PKU.

Frågor avseende personalsammansättning och personalutveckling inom facket hälso- och sjukvård har av utredningen hänskjutits till ett tredje delbetänkande. Orsakerna härtill är bl. a. att behandlingen av dessa frågor bör samordnas med det arbete angående förbandssjukvårdens organisation som på Kungl. Maj:ts uppdrag påbörjats inom försvarets sjukvårdsstyrelse.

Utredningens uppgift omfattar med ovan nämnda gränsdragningar personalsammansättnings- och personalutvecklingsförhållanden för ca 25 000 personer med ungefärlig fördelning på olika förvaltningsområden enligt tabell A.1.1.

Tabell A.1.1 Ungefärlig fördelning av den personal som omfattas av utredningsuppdraget, varje förvaltningsområde inklusive personal för administration

Förvaltningsområde	Ungefärligt antal
Tyg- och intendenturförvaltning	19 400
Försvarets civilförvaltning samt kassatjänst	1 000
Sjukvårdsförvaltning	1 000
Fortifikationsförvaltning	3 600
Summa	25 000

A.1.6 *Sammanfattning av utredningens uppgift*

Med hänvisning till vad anförts ovan har utredningen sammanfattat sin uppgift på följande sätt.

Utredningen skall överse principerna för personalens sammansättning inom tyg- och intendenturförvaltning i regional och lokal instans samt inom civil-, sjukvårds- och fortifikationsförvaltning. Utredningen skall vidare behandla utvecklingsmöjligheterna inom alla instanser för samtlig personal – militär, civilmilitär och civil – i förvaltningsverksamheten. Dock skall frågor i ovannämnda avseenden beträffande militär och civilmilitär personal på kompani- och plutonsofficersnivå i teknisk tjänst vid ”trupp” inom marinen och flygvapnet behandlas av MBU respektive MTU.

Utredningen skall vid översynen bl. a.

- beakta såväl krigs- som fredsorganisations personalbehov,
- beakta det nya budgetsystemets inverkan,
- belysa personalkårfrågor,
- beakta resultatet av militära tjänstgöringsåldersutredningens arbete,
- beakta kravet att varje organisationsenhet skall ha en för sina uppgifter väl lämpad och så allsidigt sammansatt personaluppställning som verksamheten betingar.

A.2.1 Modell

Utredningens uppgift är som framgår av kapitel A.1 att dels utforma principer för personalsammansättningen, dels behandla utvecklingsmöjligheterna för all personal. Dessa delar beror av varandra bl. a. så att frågan om personalsammansättning måste lösas först. Ett annat viktigt förhållande som utredningens arbete måste gå ut ifrån är samhörigheten fack- eller funktionsvis inom förvaltningsområdet mellan central, regional, lägre regional och lokal instans. Detta ställer krav på en arbetsmetod vid undersökningarna regionalt-lokalt likartad den utredningen använde vid förarbetet till delbetänkande 1. Främst från dessa utgångspunkter skapade utredningen tidigt en arbetsmodell som i princip utgjort ramen för alla undersökningar, bild A.2.1.

För att underlätta arbetet med befattningsdefiniering utarbetades en kod baserad på den verksamhetsindelning som på sin tid formades av materielanskaffningsutredningen samt på en inför arbetet med delbetänkandet 1 gjord indelning i utbildningsnivåer, utbildningsfack och olika typer av praktik. Koden framgår av bilaga A.2.1.

Utredningen har utgått från tillgängliga organisationsbeskrivningar m. m., befattnings- och arbetsbeskrivningar samt sakkunnigas och experters erfarenheter av verksamheten. Genom s. k. fältstudier har bedöm-

ningsunderlaget breddats och fördjupats. Befattningarna har definierats med hjälp av ovannämnd kod, varvid chefer för besökta organisationsenheter har beretts tillfälle framföra sin mening.

Detta material, sammanställt med krigsorganisationens behov m. m., har därefter medgett en bedömning av personalsammansättningen. Eventuella konsekvenser för personalkårernas del har därefter kunnat analyseras.

Utifrån samhörigheten så som den betecknas ovan och främst inom och mellan de "klasser" som använd kod illustrerar har personalens utvecklingsmöjligheter studerats. Därvid har vissa grundläggande principer kunnat anges, vilka redovisas i avdelning B. Dessa har i sin tur tjänat som utgångspunkter för detaljstudier och bedömningar.

Gränsdragningen mellan KFU och PKU avspeglas i modellen så att PKU ställt de krav på kunskaper som kan härledas ur undersökningarna, medan KFU övervägt behovet av utbildning för att kunskapskraven skall tillgodoses. Frågan om metoder för erfarenhetsuppbyggnad, dvs. växeltjänstgöring m. m., har som förut nämnts ankommit på PKU.

Utredningen har bedömt ett formaliserat arbete vara nödvändigt för att möjliggöra systematiska studier av och jämförelser mellan såväl olika förvaltningsinstanser som – inte minst – fack och funktioner oavsett försvarsgrenstillhörighet. Slutligen måste

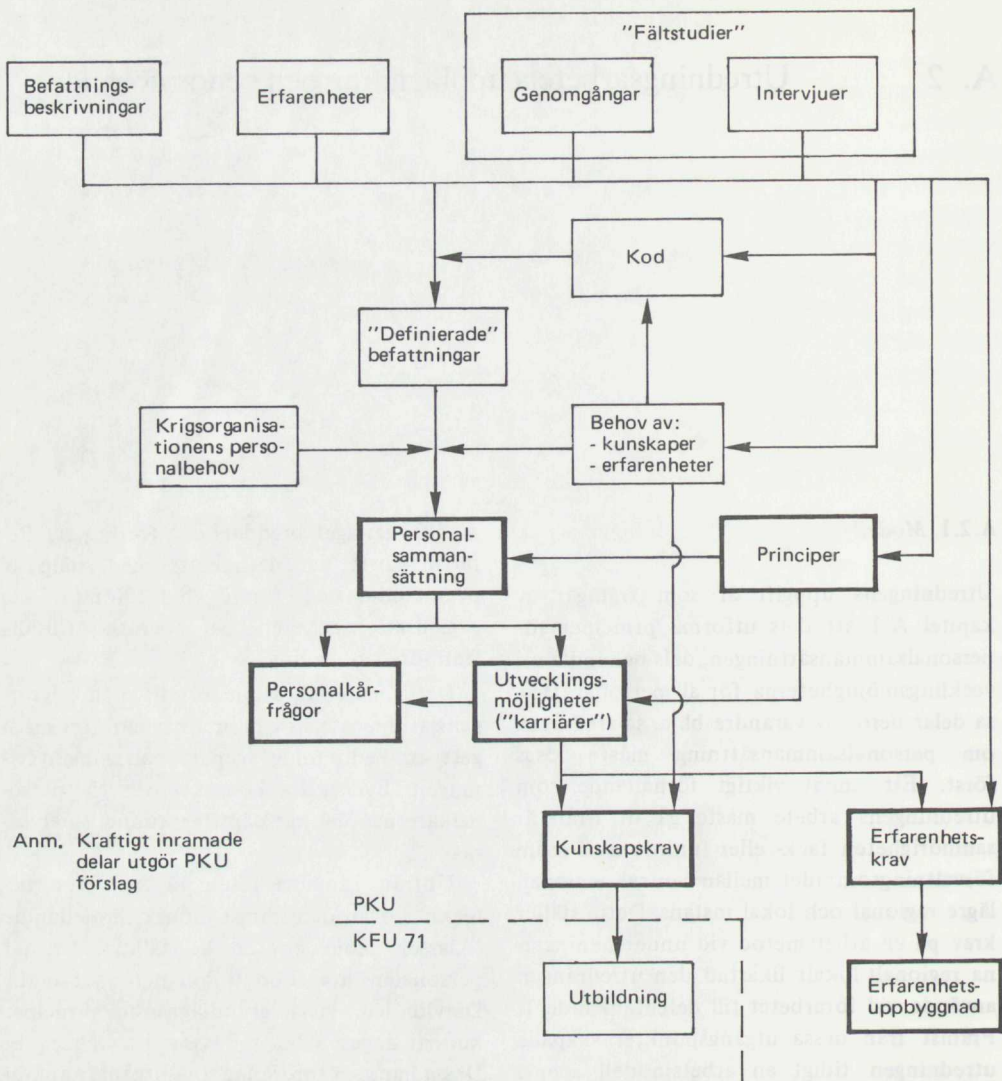


Bild A.2.1 Modell för PKU verksamhet

även tas hänsyn till tjänstgöringsförhållanden och andra sådana faktorer som inte redovisas i använd kod.

Det arbete som bedrivits med anledning av det utökade uppdraget har kunnat förenklas mot bakgrund av att utredningen till viss del kunnat utnyttja underlag från pågående eller nyss avslutade utredningar, främst inom fortifikationsförvaltningens ansvarsområde. Inom civilförvaltningsverksamheten och i viss mån även annan verksamhet har därutöver utredningens resultat av överväganden beträffande motsvarande verksamhet inom

tyg- och intendenturförvaltningen kunnat utnyttjas i det fortsatta arbetet.

A.2.2 Utredningsplan

Den i delbetänkande 1 redovisade planen för utredningens verksamhet i stort har följts.

Den arbetsplan som gällt för förberedelserna för delbetänkande 2 framgår av bild A.2.2. Av speciellt intresse är samarbetet med KFU. Med hänsyn till de båda utredningarnas nära samhörighet inriktade PKU för sin del arbetet under första halvåret 1972

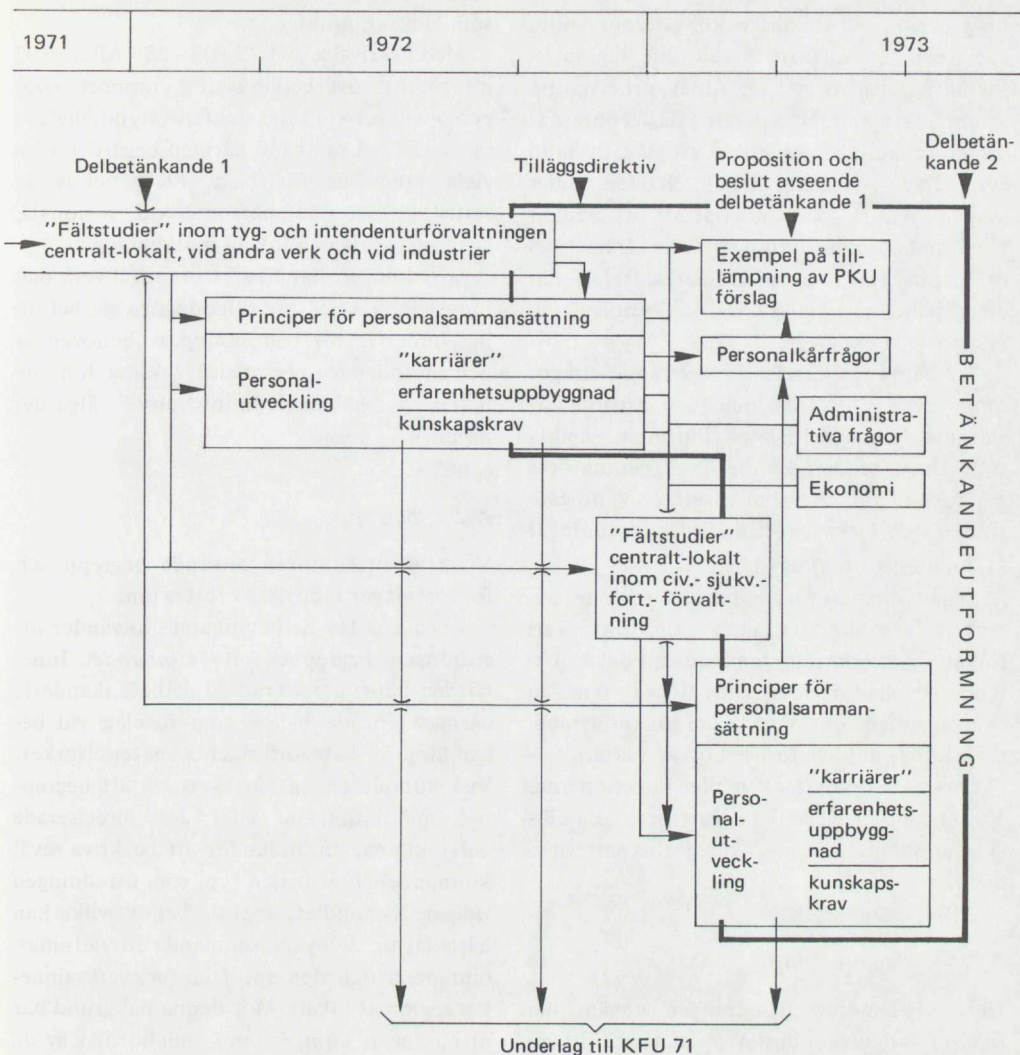


Bild A.2.2 Arbetsplan för delbetänkande 2

på att prestera utkast till sådana kunskapskrav för all personal i tyg- och intendenturförvaltning som bör tillgodoses och sålunda ligga till grund för KFU arbete. Efter hand har dessa dessa krav ytterligare övervägts och specificerats. Arbetet inriktades därefter på andra frågor och på slutskrivning av betänkandet med målet att de två utredningarnas betänkanden borde avlämnas ungefär samtidigt. Det utvidgade uppdraget medförde att utredningen fick genomföra motsvarande utredningsarbete inom de tillkommande för-

valtningsområdena, fortfarande i nära samarbete med KFU.

A.2.3 Organisation av arbetet

Det fortsatta arbetet avseende utvecklingsmöjligheterna för materielverkets personal har bedrivits i en arbetsgrupp som bestått av samma experter som under arbetet inför delbetänkande 1.

Arbetet avseende personalsammansätt-

nings- och personalutvecklingsfrågor inom tyg- och intendenturförvaltning regionalt-lokalt har bedrivits i en annan arbetsgrupp sammansatt av fackexperter. Härigenom har underlag kunnat inhämtas på såväl bredd som djup i organisationen. Koden enligt avsnitt A.2.1 har underlättat ett sådant förfarande. Undersökningarna har främst bedrivits myndighetsvis. Studieresultaten har efter hand föredragits för sakkunniga och delgetts alla experter.

Studierna avseende motsvarande frågor inom civil-, sjukvårds- och fortifikationsförvaltning har bedrivits på i princip samma sätt. Dessa studier kunde dock genomföras på kortare tid eftersom resultat av tidigare studier och överväganden, andra utredningar m. m. kunde utnyttjas.

Sedan fältstudierna avslutats fördelades experterna på de fack eller funktioner vari förvaltningsverksamheten kan uppdelas. Utredningen har därmed kunnat göra samlade överväganden om personalsammansättning, utvecklingsmöjligheter, behov av växeltjänstgöring m. m. inom facken eller funktionerna. Vid behandlingen av kategorifrågor som därvid uppkommit har "kategoriexperterna" deltagit.

A.2.4 Faktainsamling

Den arbetsmetod utredningen använt har medgett att utredningsmaterialet som insamlats dels under den inledande, kunskapsuppbyggande faser, dels under arbetet med delbetänkande 1 har kunnat utnyttjas även i det fortsatta arbetet.

Faktainsamlingen har skett genom studier vid ett stort antal myndigheter. Dessa har valts så att facken/funktionerna täckts in i samtliga instanser och att material erhållits från alla truppslag eller truppslagsliknande delar inom försvarsgrenarna. Sambandet mellan utvecklingsmöjligheter för personal centralt och regionalt-lokalt har studerats samtidigt. Utredningen anser sig därmed ha erhållit underlag som medgett bedömning av personalsammansättning och personalens utvecklingsmöjligheter från såväl produktions-

som facksynpunkter.

Med skrivelse 1972-03-23 Allm 302 infortrade överbefälhavaren rapport över personalläget vid krigsmaktens myndigheter i mars 1972. I samband härmed begärdes även vissa uppgifter för bl. a. PKU behov av statistik avseende personal vid regionala, lägre regionala och lokala myndigheter.

Utredningen har besökt ett antal verk och industrier i syfte att tillgodogöra sig befintligt underlag för bedömning av behoven av och metoder för personalutveckling, lönsamheten i personaladministrativa åtgärder m. m.

A.2.5 Begrepp

Vissa av utredningen använda begrepp och förkortningar redovisas i förtexten.

Även i detta delbetänkande använder utredningen begreppet *miljökunskande*. Innebörden härav preciserades i delbetänkande 1, närmast för de behov som förelåg vid behandling av kategorifrågan i materielverket. Viss komplettering har skett, så att begreppet miljökunskande eller dess preciserade delar kunnat användas för att beskriva såväl kunskandebehov av den typ, som utredningen tidigare behandlat, som de behov, vilka kan härledas ur de nytilkommande förvaltningsområdena och den speciella fackverksamheten regionalt-lokalt. Mot denna bakgrund har utredningen kompletterat innebörden av de fyra huvudtyperna av kunskande att omfatta följande:

– *allmänmilitärt kunskande*: kunskaper om krigsmaktens organisation och funktioner i krig och fred samt om ledning, planering och bedrivande av verksamheten i krig och fred, utbildning etc.

– *taktiskt-tekniskt kunskande*: kunskaper om kraven på teknisk funktion och prestanda med avseende på taktiskt användningssätt, vapenverkan och skydd mot denna, liksom kunskaper om dessa faktorer.

(Dessa kunskaper bör hållas avskilda från ett rent tekniskt kunskande om funktionsprinciper och detaljkonstruktioner, vilket i allmänhet kräver grundläggande matema-

tiska, naturvetenskapliga och tekniska kunskaper)

— *användningsmässigt kunnande*: kunskaper om de praktiska förhållanden, som är väsentliga för materielens/anläggningens utformning, samt om materielens/anläggningens användning;

Exempel: kunskaper om klimatiska förhållanden, vibrationer och skakningar, hanteringsmöjligheter, krav som kan ställas på den användande personalen, skyddskrav, beredskapskrav, tidsförhållanden etc.

— *underhållstekniskt kunnande*: kunskaper om teknisk konstruktion och funktion, om organisation, arbetsförhållanden, resurser och metoder i vad avser underhåll samt om de speciella krav på drift och underhåll i krig och fred som konstruktionen ställer.

Allmänmilitärt kunnande kommer enligt utredningens uppfattning främst till användning i allmänna planeringsfunktioner. Behovet varierar starkt mellan olika organisationsenheter, främst beroende på formerna för samverkan mellan centrala, regionala, lägre regionala och lokala myndigheter. Allmänna kunskaper, specifika för respektive försvarskunskaper, är önskvärda på alla nivåer.

Taktiskt-tekniskt kunnande är väsentligt i alla funktioner för att leda och bereda verksamhet under studie- och typutvecklings-/projekteringsfaserna avseende materiel och anläggningar för beredskap och krig samt för att säkerställa materielens/anläggningens drift. Kraven på kunskaperna är störst i verksamhet förknippad med komplicerad materiel och komplexa materielsystem/anläggningar, eftersom konsekvenserna av olika egenskapskrav eller olika åtgärder där är svårast att överblicka.

Det *användningsmässiga kunnandet* är, liksom det *underhållstekniska*, väsentligt när det gäller att i anskaffningsverksamheten fastställa den detaljerade utformningen av och egenskaperna hos materielens/anläggningen. Det användningsmässiga och underhållstekniska kunnandet är självfallet nödvändigt även eljest inom organisationsenheter med underhållsfunktioner. I underhålls-

tekniskt kunnande ingår speciellt förmåga att med ledning av den tekniska konstruktionen och funktionen kunna fastställa funktionsduglighet med hänsyn till aktuellt taktiskt/stridstekniskt användningsområde.

Med enbart ordet miljö-kunnande kan avses antingen endast allmänmilitärt kunnande eller allmänmilitärt kunnande jämte endera/flera av de övriga huvudtyperna. Vid överväganden avseende behov av kunnande måste hänsyn även tas till i hur hög grad behoven skall tillgodoses. Inom varje huvudtyp kan nämligen urskiljas hela skalan av krav på kunnande från ett grundligt till ett blott relativt ytligt sådant.

Begreppet *nivå* används för att i stort ange kvalitativa grupperingar med hänsyn till arbetsuppgifternas art m. m. och för att visa utvecklingsmöjligheterna inom ett visst område (fack etc.). Detta innebär att nivåindelningen är specifik för detta område. Jämförelser mellan nivåerna kan endast ske inom området ifråga. Nivåindelningen skall därför ses som ett medel för utredningen att åskådliggöra sin mening om antalet kvalitativa skikt inom området. Indelningen grundas inte vare sig på nuvarande eller presumtiva anställningsvillkor, frågor som ligger helt utanför utredningsområdet.

A.2.6 Betänkandets utformning m. m.

Betänkandets avdelningar A och B är den gemensamma grund på vilken överväganden och förslag i avdelningarna C, D, E och F bygger. Även avdelning G behandlar frågor av gemensam art, medan avdelning H ger en sammanfattning av utredningens förslag samt konsekvenser m. m. av förslagen. Läsaren finner gemensamma delar i avdelningarna A, B och H samt det egna arbetsområdet i avdelningarna C—G.

Utredningens arbete efter delbetänkande 1 har som framgår av avsnitt A.2.2 främst omfattat tyg- och intendenturförvaltningsområdena. Detta arbete redovisas i avdelning C, medan redovisningen av utredningsarbetet inom civil-, sjukvårds- och fortifikationsförvaltningsområdena sker i avdelning D, E

respektive F. Till överväganden och ställningstaganden i avdelning C hänvisas i vissa fall i följande avdelningar.

I förslagen till utvecklingsvägar har utredningen valt att använda befintliga befattningsbenämningar där så varit lämpligt. I flera fall avviker utredningens uppfattning om arbetsinnehållet i en befattning från det innehåll befattningen har i dagens situation. Orsakerna härtill är bl. a. att utredningen bedömt förändringarna på sikt med ledning av nu kända eller sannolika förändringar av förvaltningsorganisation, utbildning m. m. Befattningarna kan således inte alltid återfinnas med exakt lika arbetsinnehåll i nuvarande organisation. Med ledning av kravspecifikation m. m. kan de dock alltid identifieras.

A. 3 Utredningens studier

A.3.1 Översikt av studiearbetet och insamlad material

Utredningens studier har främst inriktats på att samla material som medgett tillförlitliga bedömningar i de två huvudfrågorna – frågan om personalsammansättningen i central instans (utom vid försvarets materielverk) och i regionala-lokala instanser samt frågor om rekryterings-, utbildnings- och befordringsförhållanden (personalutvecklingsfrågor) för personalen i alla instanser.

I delbetänkande 1 (kapitel 11) har redogjorts för de studiebesök som utredningen förut gjort vid försvarets materielverk samt vid centrala-regionala staber, lokala myndigheter m. m. inom krigsmakten och resultaten av dessa undersökningar. Vad beträffar de sistnämnda undersökningarna har framhållits att syftet med dem var att inhämta erfarenheter om tyg- och intendenturförvaltningsverksamheten, dennas organisation och personal, samarbetet mellan förvaltningsorganen samt nuvarande personalkårsystem. Genomgångarna var inte speciellt inriktade på frågor om personalsammansättningen vid materielverket. Materialet från besöken var därför att se som en bakgrund till bedömningen av dessa frågor.

Den orienterande karaktären av det nämnda materialet gör att det i vissa principiella delar har kunnat tjäna som en allmän bakgrund även för bedömning av frågor om

personalsammansättningen såväl vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen som vid de regionala-lokala myndigheterna. Materialet har därjämte varit av värde för planeringen och detaljinriktningen av de systematiska studierna rörande både personalsammansättnings- och personalutvecklingsfrågorna.

Såsom framgått av kapitel A.2 har de fortsatta undersökningarna vid materielverket byggt vidare på det förut insamlade materialet rörande verkets personalsammansättning. Huvudsyftet har därvid varit att erhålla underlag för förslag till åtgärder som främjar de principer för personalens sammansättning och utnyttjande vilka utredningen föreslagit i delbetänkande 1.

Undersökningarna vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen har på en gång avsett både personalsammansättnings- och personalutvecklingsfrågor vid dessa myndigheter. Detsamma gäller undersökningarna vid regionala-lokala myndigheter.

Frågor om behov av kunskaper och erfarenheter har stor betydelse för bedömning av såväl personalsammansättnings- som personalutvecklingsförhållanden. Dessa frågor har blivit de centrala i personalutvecklingsstudierna.

Det har varit angeläget tillse att studierna centralt och regionalt-lokalt inte bedrivits

isolerade från varandra. De i kapitel A.2 nämnda två expertgrupperna som gjort undersökningarna inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena har därför stått i nära kontakt med varandra och har tillämpat överensstämmande undersökningsmetoder. Vissa experter har ingått i båda grupperna. Så har exempelvis en av experterna som medverkat i den regionala gruppens studier inom förrådstjänsten även tillhört den centrala gruppen och inom denna studerat förrådsavdelningen. Därför har några verksamhetsområden i sin helhet avdelats som särskilda studieobjekt. Exempel härpå utgör facken verkstadsdrift och förplägnad samt s. k. civilförvaltningstjänst (administrativa stödfunktioner). Likaså har fackverksamheten inom fortifikationsförvaltningens ämbetsområde sammanhållits. Undersökningarna inom dessa verksamhetsgrenar har sålunda oberoende av arbetsuppdelningen i övrigt omfattat verksamheten både i central och i regional-lokal instans. Härigenom har redan vid studiernas planläggning förberetts en samlad överblick över olika verksamhetsområden och över hela förvaltningstjänsten.

Studierna i regional-lokal instans har bedrivits dels vid regionala och lägre regionala ledningsorgan m. m., såsom vissa militärområdets tyg- och intendenturförvaltningar m. fl. samt örlogsbaser och kustartilleriförsvaret, dels ock vid ett förhållandevis stort antal lokala myndigheter, så valda att i princip olika truppslag och förbandstyper blivit representerade.

Den nu gällande organisationen inom krigsmakten undergår genomgripande förändringar, vilka i hög grad påverkar förvaltningstjänsten.

I central instans rör de väsentligaste förändringarna försvarets materielverk och fortifikationsförvaltningen. Successiva förändringar i fråga om vissa arbetsuppgifter m. m. för försvarets civilförvaltning har ägt rum, och en översyn av myndigheten aviseras i 1973 års statsverksproposition. Detsamma gäller försvarets sjukvårdsstyrelse.

I regional/lokal instans rör förändringarna framför allt organisationen av lägre regionala

och lokala myndigheter. Inom armén har utredningen studerat där pågående försöksverksamhet och tagit del av chefens för armén förslag. Studierna vid marinen har bedrivits med beaktande av de av försvarets rationaliseringsinstitut gjorda undersökningarna rörande örlogsbasernas och kustartilleriförsvarens framtida organisationer och därpå grundade förslag av chefen för marinen. Vad flygvapnet beträffar har utredningen beaktat organisationsförslag av chefen för flygvapnet och kunnat ta del av vissa preliminära undersökningar av rationaliseringsinstitutet rörande organisationen vid flygflottilj. I prop. 1973:75 har förslag framlagts om bl. a. organisationsförändringarna beträffande arméns och marinens myndigheter i lägre regional och lokal instans. Riksdagen har godkänt förslagen (rskr 1973:170).

En översyn av fortifikations- och fastighetsförvaltningen i regional och lokal instans görs av rationaliseringsinstitutet.

Erinras må vidare om beslut av 1970 och 1973 års riksdagar om organisation av s. k. teleservicebaser för underhåll av krigsmaktens marktelemateriel.

Andra organisationsförändringar än de ovan nämnda följer av statsmakternas beslut om en minskad fredsorganisation samt begränsningen av kostnaderna för administration samt freds- och förvaltningsorganisationen.

Samtidigt som de berörda organisatoriska förändringarna och kostnadsminskningarna pågår eller förbereds bedrivs en omfattande utveckling av administrativa rutiner och datasystem för redovisning av ekonomiska, materiella och personella resurser. Särskilt bör nämnas nya system för budgetredovisning, gemensam materielredovisning och personaladministration.

Utredningen har i sitt delbetänkande 1 bl. a. föreslagit inrättande av en gemensam militär kår för tyg- och intendenturförvaltningspersonal, försvarets intendentkår. Detta förslag har redovisats i prop. 1973:75, i samband varmed Kungl. Maj:t begärt bemyndigande att inrätta en tjänst som perso-

nalkårchef för den nya kåren. Riksdagen (rskr 1973:170) har lämnat det begärda bemyndigandet.

Närmare redogörelser för uppläggning och genomförande av studierna lämnas rörande studierna i central instans i avsnitt A.3.2 och rörande de regionala-lokala studierna i avsnitt A.3.3. Resultaten av studierna har inom utredningen merendels redovisats i förberedande och slutliga rapporter, vilka tjänat som underlag för utredningens bedömningar och slutsatser.

Såsom framgår av delbetänkande 1 (avsnitt 11.4.1) har utredningen haft kontakter med företrädare för personalfrågor vid statens järnvägar och televerket för att utredningen härigenom skulle få del av erfarenheter beträffande rekrytering, utbildning m. m. och i anslutning därtill personaladministrativa frågor med anknytning till utredningens uppgifter. Erfarenheterna hade emellertid ringa värde för de personalkategori- och personalkårfrågor som utredningen då behandlade. Förnyade kontakter har tagits med nämnda verk för att erhålla material till belysning av personalrekryterings- och personalutvecklingsfrågor. Kontakter i samma syfte har även tagits med postverket, statens vägverk, statens vattenfallsverk och rikspolisstyrelsen. Studierna hos dessa verk redovisas i avsnitt A.3.4.

Som flerstädes betonats har vid utredningens studier visats att en vidgad och intensifierad utbildningsverksamhet har stor betydelse för ett rätt utnyttjande av personalen. Utbildning är emellertid kostnads- och tidskrävande. Ju mer omfattande utbildningsverksamheten tenderar att bli, desto viktigare blir därför kostnads- och lönsamhetsaspekterna på området. Principer för beräkning av kostnader och lönsamhet torde komma att utvecklas inom ramen för programbudgetsystemet, men ännu torde inte tillförlitliga beräkningar eller bedömningar vara möjliga avseende utbildningsverksamhetens lönsamhet inom krigsmakten. Utredningens nyssnämnda studier hos andra verk har inte heller lämnat några närmare hållpunkter för lönsamhetsberäkningar. För att

söka erhålla sådana och för att få del av hur man inom vissa större industriföretag bedömer internutbildningens betydelse har utredningen besökt ett antal dylika företag. Dessa studiebesök och andra särskilda studier har berörts i avsnitt A.3.5.

I här förevarande kapitel lämnas en förhållandevis utförlig redogörelse för vilka studier utredningen bedrivit och hur de genomförts. Studieresultaten redovisas däremot i samband med redogörelsen för de olika verksamhetsområdena i de följande kapitlen och berörs här endast sammanfattningsvis. Dock har resultaten av studierna vid vissa verk behandlats utförligare, enär redovisningen av dessa resultat bör ske i ett sammanhang och inte i sin helhet hör hemma i något av de följande kapitlen.

A.3.2 Studier i central instans

Undersökningarna vid försvarets materielverk var avslutade, då till följd av Kungl. Maj:ts tilläggsdirektiv den 10 november 1972 studier även måste bedrivas vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen.

Studierna vid materielverket har som nämnts kunnat bygga vidare på ett redan tidigare införskaffat material.

Den följande redogörelsen avser huvudsakligen dessa studier, vilka varit de mest omfattande. Studierna vid materielverket har emellertid i mycket fått tjäna som mönster även för studierna vid de andra ämbetsverken. Redogörelsen gäller därför i princip även för dessa verk.

Det för studierna vid materielverket tidigare inhämtade materialet utgjordes i första hand av resultaten av de i delbetänkande 1, kapitel 11, nämnda intervjuerna med 85 tjänstemän vid verket rörande bl. a. kraven på kunskaper och erfarenheter i olika befattningar. Huvudsyftet med dessa intervjuer var att erhålla underlag för bedömning av personalsammansättningen vid verket. I samma syfte och främst för att bedöma behovet av militär och civilmilitär personal genomfördes de befattningsstudier för vilka även redo-

gjorts i nyssnämnda kapitel. Dessa studier omfattade i huvudsak alla befattningar i lönegrad A 23 och däröver på löneplan A och B samt vissa befattningar i lägre lönegrad än A 23. Det preliminära resultatet avseende varje byrå eller motsvarande enhet genomgicks och granskades vid sammanträde mellan vederbörande expert hos utredningen och byråchef (motsv.) vid verket. Antalet sådana sammanträden, varje sammanträde omfattande 1–3 timmar, uppgick till omkring 100.

Vid utredningens fortsatta undersökningar vid materielverket har följts samma funktionsindelning av verksamheten vid verket som vid de tidigare undersökningarna. Denna funktionsindelning överensstämmer nära med den som försvarets materielanskaffningsutredning använt sig av vid sina överväganden rörande verkets organisation och som den nya organisationen i hög grad anpassats till.

Undersökningarna vid materielverket har förts så långt som utredningen bedömt nödvändigt för att kunna ange principer i personaladministrativt hänseende för tillämpningen av förslagen i delbetänkande 1 rörande personalens sammansättning och utnyttjande. Därmed har även dragits en ungefärlig gräns mellan utredningens undersökningar och materielverkets eget personalprojekt, om vilket utredningen hållits orienterad. Som exempel på tillämpningen av denna gränsdragning kan nämnas att utredningen endast principiellt berört frågor om mera detaljerade arbets- och arbetskravanalyser och utgått från att dylika analyser måste utföras av verket självt.

Även med nämnda begränsning av omfattningen av utredningens undersökningar skulle varken tillräckliga personella resurser eller tillräcklig tid ha stått till utredningens förfogande för att tillåta närmare studier av alla verksamhetsområden. Jämte översiktliga studier borde därför enligt utredningens bedömning endast vissa dylika områden väljas ut för närmare studier. Dessa områden borde väljas så, att

– studierna skulle omfatta både administra-

tiv och teknisk verksamhet,

– varje huvudavdelning blev väl representerad,

– anknytning erhöles till regional och lokal verksamhet,

– någon organisationsenhet studerades som innehöll flera kunskapsområden (befordringsområden) och

– någon verksamhet studerades som krävde samma slag av grundkunskaper och som omfattade flera huvudavdelningar.

Följande verksamheter (enheter) valdes därefter för närmare studier, nämligen:

– sådan administrativ verksamhet som enligt vad preliminära undersökningar gett vid handen inte fordrade högre grundkunskaper än högst gymnasieskola,

– vapen- och fordonsavdelningarna inom huvudavdelningen för armémateriel,

– televerksamheten inom de tre försvarsgrensriktade huvudavdelningarna och

– förrådsledning (förrådsavdelningen).

Studierna vid materielverket har i allt väsentligt skett våren 1972 med beaktande av den beslutade nya organisationen som är under genomförande sedan den 1 juli 1972. Till grund för studierna har legat det förut nämnda materialet, i erforderliga delar aktualiserat. Befattningarna i olika enheter m. m. har grupperats i verksamhetsfack, kunskapsfack och nivåer. Kunskapskrav och befodringsvägar m. m. har undersökts.

Beträffande verksamheter (enheter) som studerats närmare har intervjuer skett med byråchefer (motsv.) och med tjänstemän i olika nivåer. Intervjuerna har avsett frågor rörande arbetsuppgifter, rekryterings- och befodringsförhållanden, kunskaper m. m., former för bestämmande av kunskapskrav, planering och genomförande av utbildning och i samband därmed urval till utbildning, cirkulationstjänstgöring m. m. och grad av styrning av genomförandet samt vissa andra frågor av administrativ natur.

Under arbetets gång visade det sig att de närmare studierna inom vapen-, fordons- och teleområdena gav resultat som preliminärt bedömdes vara principiellt giltiga även för annan teknisk sakverksamhet och för teknisk

Tabell A.3.1 Omfattningen av PKU undersökningar vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, fortifikationsförvaltningen och försvarets materielverk (vid sistnämnda verk har endast upptagits antalet av undersökningen berörda civila tjänster)

Arbetsområde	Ungefärligt antal tjänster				
	FCF	SjvS	FortF	FMV	S:a
civilförvaltning (administrativa stödfunktioner)	290	55	185	1 250	1 780
huvuddelen av inköpsfunktionen	—	—	—	105	105
förrådsverksamhet	—	—	—	110	110
intendenturmaterieförvaltning	—	—	—	50	50
teknisk och jämförlig verksamhet för anskaffning och underhåll (inklusive verkstadsledning)	—	50	515	1 930	2 495
Summa omkring	290	105	700	3 445	4 540

planering m. m. Verkställda kontroller be styrkte detta, och det befanns möjligt att efter erforderliga kompletteringar låta slutresultatet av undersökningarna avse i huvudsak hela det tekniska arbetsområdet.

Studierna av civilförvaltningstjänst (administrativa stödfunktioner) vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen har utgjort en fortsättning och utvidgning av de tidigare gjorda undersökningarna av de administrativa stödfunktionerna inom materielverket. Det har därför varit naturligt att behandla hela detta område i ett sammanhang (avd. D).

Antalet intervjuer och intervjuliknande kontakter har kunnat begränsas, såvitt gäller materielverket tack vare det tidigare insamlade materialet rörande detta verk. Tillhoppa har omkring 230 intervjuer m. m. genomförts, därav vid materielverket omkring 170.

Undersökningarna vid de centrala ämbetsverken har omfattat omkring 4 500 tjänster

enligt tabell A.3.1. För materielverkets del har därvid inte medräknats militära och civilmilitära tjänster. Undersökningarna om behovet av förvaltningskunskaper har emellertid även omfattat dessa tjänster.

Undersökningsresultatet har såvitt gäller kraven på kunskaper m. m. överlämnats till krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning.

Det insamlade materialet i sin helhet har bearbetats och sammanställts med resultaten av de studier vid vissa verk, vilka redovisas i avsnitt A.3.4.

A.3.3 Studier i regional-lokal instans

Såsom framgår av vad inledningsvis anförts har främst gällt att skaffa underlag för bedömning dels av personalsammansättningsfrågor, dels ock av personalrekryterings- och personalutvecklingsfrågor, särskilt med avseende på krav på kunskaper hos personal i olika funktioner och nivåer. Studierna har även tagit sikte på att samla material för prövning av frågor om personalkårernas uppbyggnad och om utnyttjande i vissa fall av civilmilitär personal i annan försvarsgren än den personalen tillhör. Studierna har bedrivits myndighetsvis. Samordning har skett med studierna i central instans. Studierna har omfattat alla grenar av de olika ämbetsverkens förvaltningsområden och har avsett civilförvaltningstjänst (dvs. administrativa stödfunktioner till annan verksamhet), fortifikations- och byggnadstjänst samt framför allt inom tyg- och intendenturförvaltning men i förekommande fall även övriga förvaltningsområden — materielunderhåll, verkstadsdrift, förrådsverksamhet, förplägnad, personalkasseverksamhet och inre renhållning. Härutöver har vissa specialstudier bedrivits, såsom t. ex. beträffande teknisk tjänst vid den tekniska detaljen inom arméförbandens tygavdelning, gränser mellan materielanskaffnings-, underhålls-, verkstads- och förrådsuppgifter samt personalsammansättningen vid regionala och lokala drivmedelsförråd.

Särskild vikt har lagts vid att från utred-

ningens synpunkter bedöma konsekvenserna av de omfattande organisationsförändringar m. m. i lägre regional och lokal instans som nämnts ovan i avsnitt A.3.1.

Underlaget för studiebesöken har varit — utöver det i delbetänkande 1 redovisade materialet — aktuella beskrivningar över varje myndighets organisation i stort och förvaltningsorganisation i detalj, för myndighetens gällande instruktioner m. m. rörande arbetsuppgifterna samt arbets- eller befattningsbeskrivningar för de anställda. Med stöd av dessa beskrivningar har före besöken gjorts en befattningsdefiniering enligt samma grunder som tillämpats vid befattningsstudierna inom materielverket (se avsnitt A.2.1). Den därvid tillämpade koden stämmer i sak överens med den som använts för nämnda studier vid materielverket. Smärre ändringar har gjorts för att anpassa koden till förhållandena i regional och lokal instans.

Studiebesöken avseende tyg- och intendenturförvaltningstjänst som genomfördes under vintern och våren 1972 omfattade även de administrativa stödfunktionerna till dessa tjänsteområden. I början av 1973 kompletterades dessa studier med undersökningar även inom civilförvaltningstjänsten i övrigt samt sjukvårdsförvaltning och fortifikationsförvaltning.

Följande staber m. m. har besökts, nämligen:

centrala staber: försvarsstaben, arméstaben,

regionala och lägre regionala enheter: övre Norrlands militärområdesstab, Bodens och Jokkmokks försvarsområdesstab, tillika kommandantsstab i Boden, (beträffande Vaxholms försvarsområde se nedan),

södra militärområdets tygförvaltning och tygverkstadsförvaltning, tygverkstaden i Skövde, östra militärområdets tygverkstadsförvaltning samt tygverkstäderna i Strängnäs och Linköping, nedre Norrlands militärområdes tygförvaltning, övre Norrlands militärområdes tygförvaltning och tygverkstadsförvaltning samt tygverkstäderna i Boden och Luleå,

södra militärområdets intendenturförvalt-

ning, västra militärområdets indententurförvaltning och övre Norrlands militärområdes intendenturförvaltning,

södra militärområdets fortifikations- och byggnadsförvaltning samt byggnadskontor, södra militärområdets militärområdesläkare,

sydkustens, västkustens och ostkustens örlogsbaser,

Stockholms kustartilleriförsvar med stab och förvaltning även för Vaxholms försvarsområde samt Norrlands kustartilleriförsvar, kustflottan,

de centrala sjukvårdsförråden,

Lokala enheter

armén

infanteriet: Svea livgarde
Kronobergs regemente
Norra Smålands regemente
Norrbottens regemente

pansartropperna: Skånska dragonregementet
Södermanlands regemente

artilleriet: Svea artilleriregemente
Wendes artilleriregemente

luftvärnet: Roslagens luftvärnsregemente
Skånska luftvärnsregementet

ingenjörtrupperna: Svea ingenjörregemente
Göta ingenjörregemente

signaltrupperna: Upplands signalregemente
Göta signalregemente

trängtrupperna: Svea trängregemente
Skånska trängregementet

Arméns helikopterskola

flygvapnet: Västgöta flygflottilj, Skånska flygflottiljen m. m., Södermanlands flygflottilj, Bråvalla flygflottilj, Hälsinge flygflottilj och Norrbottens flygflottilj.

Med vissa undantag har studiebesöken inom varje förvaltningsområde och truppslag (motsv.) genomförts så att först gjorts grundläggande studier vid en myndighet under 2—4 dagar i följd, varvid personal i skilda befattningar och verksamhetsgrenar intervjuts. Materialet från dessa studier med personalen bl. a. redovisad i fack och nivåer

har därefter bearbetats och sammanfattats i preliminära resultat med särskilt aktgivande på brister i underlaget och behov av kompletteringar och kontroller. Resultatet har därefter kontrollerats vid besök hos en liknande myndighet, varvid brister i underlaget kunnat rättas till och kompletteringar kunnat ske. Ett sådant besök har i regel kunnat genomföras under en dag vid gemensamt sammanträde med representanter såväl för olika verksamhetsgrenar som för berörda lokala personalorganisationer, men vid behov har även kontakter med enskilda tjänstemän förekommit. Tillhoppa omkring 1 000 personer inom de olika arbetsområdena har antingen intervjuats mera utförligt om arbetsförhållanden, utbildning och erfarenhet etc. eller eljest fått redogöra för särskilda förhållanden av intresse.

A.3.4 Studier vid vissa verk

Studierna vid statens järnvägar, postverket, televerket, statens vägverk och statens vattenfallsverk samt rikspolisstyrelsen har företagits gemensamt av personalkategoriutredningen och krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning.

Personalkategoriutredningen har med dessa studier avsett att få del av tillämplade principer för rekrytering, utbildning och befordran samt — om särskilda system utvecklats för handläggning av karriär- och utbildningsfrågor — hur dessa system är beskaffade.

A.3.4.1 Karriär (motsv.) och utbildning

Inom alla de besökta verken finns arbetsområden med i viss mån enhetliga uppgifter och krav på utbildning. Dylika arbetsområden utgör i praktiken karriär- och utbildningsområden (befordringsområden, utbildningsområden), som är mer eller mindre klart avgränsade i förhållande till varandra på grund av uppgifternas speciella art och personalens möjligheter att — i förekommande fall efter eventuellt erforderlig utbildning — övergå från ett område till ett annat. Exempelvis skulle man vid

televerket kunna tala om en "telefonistkarriär", en "telegrafexpeditörskarriär" eller en "telemontörskarriär" med övergångsmöjligheter, som illustreras av att "telegrafexpeditörskarriären" ofta rekryteras med personal i "telefonistkarriären" och att telemontörer kan gå över till "karriärer" med tekniskt eller tekniskt-administrativt arbete efter studier till ingenjör. Särskilda regler om karriärgränser och villkor i fråga om utbildning m. m. för anställning inom och för övergång mellan olika karriärer vid televerket har inte meddelats. Dylika formellt oreglerade, i praktiken mer eller mindre utbildade karriärer finns även vid vägverket och vattenfallsverket.

Inom rikspolisens utgör polischefs- och polismanskarriärerna typexempel på karriärer med specialuppgifter som klart avgränsar dem från andra karriärer inom polisorganisationen. Beträffande polischefs- och polismanskarriärerna finns även föreskrifter meddelade både om krav på utbildning som förutsättning för antagning till polischefsutbildning respektive till polisaspirant och om viss obligatorisk utbildning m. m. efter antagningen. Förekomsten av dessa karriärer har därigenom även kommit till formellt uttryck. Eljest har inte heller inom polisorganisationen några särskilda regler meddelats om övriga där förekommande s. k. karriärer, t. ex. "byråkarriären" och "kontorskarriären".

Hos statens järnvägar och postverket finns i den regionala och lokala organisationen väl utbildade och formellt reglerade system för handläggning av karriär- och utbildningsfrågor.

Hos statens järnvägar omfattar både ban- och driftdistrikten tjänstegrenen administrativ tjänst, som vid bandistrikten innesluter både kameral och annan icke-teknisk personal samt viss teknisk personal. Vid bandistrikten finns därutöver bantjänst, elektrotjänst, signaltjänst och teletjänst och vid driftdistrikten trafiktjänst och maskintjänst. Varje sådan tjänstegren utgör ett karriär- och utbildningsområde. Detta är indelat i olika kvalitativa nivåer vilka i regel omfattar grupper av

tjänster i flera lönegrader. Personalen anställs för utbildning i en viss karriär, men övergång från ett karriärområde till ett annat är i stor utsträckning möjlig. Karriärgångarna inom och mellan karriärområdena har åskådliggjorts i särskilda diagram. Till dessa har fogats uppgifter om allmänna villkor för anställning, om urval och om krav på verkutbildning som ställs för befordran till högre nivå inom karriärområde, i vissa fall högre tjänst inom en nivå, eller för övergång från ett område till ett annat. Denna verkutbildning utgörs av kompetensgivande kurser vilka tjänar som spärrar mellan nivåer och karriärområden.

Karriär- och utbildningssystemet vid statens järnvägar grundar sig på ett flerårigt, omfattande arbete med analyser av tjänsternas innehåll, arbetsfördelning, grad av specialisering, ansvars- och befogenhetsförhållanden m. m. (arbetsanalyser) och därpå byggda analyser av krav på allmänna kunskaper, fackkunskaper och fackerfarenheter, prestationsförmåga och personliga egenskaper (arbetskravanalyser). Dylika noggranna analyser har varit nödvändiga för att kunna skapa lämpliga utbildningsvägar m. m.

Sedan några år pågår inom statens järnvägar väsentliga organisatoriska förändringar. Dessa och utvecklingen mot i vissa fall ändrade utbildningsbehov har lett till att horisontella förflyttningar inom karriärssystemet sker i ökad utsträckning. De nyssnämnda diagrammen över karriärgångarna överses f. n. De blir mer och mer komplicerade och skulle förlora i överskådlighet om alla beföringsvägar skulle ritas ut. Diagrammen är därför att se som illustrationer till det principiella systemet. Även om inte samma organisatoriska stabilitet längre finns som när systemet byggdes upp understryks vikten av att hålla fast vid metoden med ovannämnda arbetsanalyser etc., eftersom de är grundläggande för utbildningsverksamheten m. m.

Postverkets tjänstemän hänförs f. n. till något av följande arbetsområden, nämligen det administrativa området, kassaområdet, postbehandlingsområdet eller kontorsområdet. Personalen anställs för utbildning inom

något av områdena. För varje arbetsområde finns en grundkurs, som ger tillträde till området, samt fortbildnings- och/eller vidareutbildningskurser. Den följd av utbildningskurser som bygger på och inkluderar grundutbildningen skapar en utbildningslinje. En uppdelning efter dessa utbildningslinjer och arbetsområden leder till en indelning av personalen i följande fyra huvudgrupper, nämligen administrativ personal, kassapersonal, postbehandlingspersonal och kontorspersonal.

Vidareutbildningskurserna på en utbildningslinje eller på olika grenar inom en linje ligger i olika skikt allt efter den kvalitativa nivå eller de tjänster som kurserna öppnar väg till. Övergångar mellan olika utbildningslinjer finns. Det är i både verkets och personalens intresse att bl. a. därigenom kunna ta till vara yrkeskunnandet hos anställd personal. Garantier måste emellertid skapas för att den som önskar byta utbildningslinje äger förutsättningar att följa undervisningen på den nya linjen. Vissa krav på förkunskaper kan därför behöva ställas. Även av ekonomiska skäl kan vissa restriktioner ställas upp mot linjebytten.

Liksom vidareutbildningen inom statens järnvägar är motsvarande utbildning inom postverket kompetensgivande och har en spärrande funktion i den meningen att varaktigt utövande av viss typ av befattning förutsätter genomgång av kurs som skall ge erforderlig utbildning för befattningstypen.

Inom postverket har på liknande sätt som vid statens järnvägar det av postverket tillämpade systemet föregåtts av flera års arbets- och arbetskravanalyser. På dessa grunder har utbildningsmålen formulerats och ur dessa har i sin tur utbildningens innehåll härletts. Också postverket har betonat analysernas avgörande betydelse och nödvändigheten av att tillämpa samma metoder i det fortgående utvecklingsarbetet.

Som ovan framhållits tillämpas de av statens järnvägar och postverket använda karriär- och utbildningslinjesystemen i den regionala och lokala organisationen. I denna finns mycket stora personalgrupper med

enhetliga arbetsuppgifter. I postverket tillämpas tills vidare den administrativa utbildningslinjen även för administrativ personal i poststyrelsen. I anslutning härtill må nämnas televerkets mening att om vid televerket skulle skapas karriärsystem e. d. liknande dem vid statens järnvägar och postverket det vore lättare att göra så regionalt-lokalt med dess stora och relativt likartade personalgrupper än centralt med flera i regel specialiserade personalgrupper med olikartade uppgifter och krav på kunnande. Vägverket ställer sig tveksamt till en indelning i karriärer eller liknande som kräver ömtåliga gränsdragningar mellan personalgrupper och nivåer. Televerket har framfört liknande tankegångar. Genom en omsorgsfull personalplanering samt personalutvecklings- och personalutbildningsverksamhet kan enligt vägverkets mening samma gemensamma mål nås — rekrytering till förekommande uppgifter med lämplig personal i tillräckligt antal.

Rekrytering till tjänster över grundnivån inom områden för karriärsystemet vid statens järnvägar och motsvarande system vid postverket sker huvudsakligen genom internrekrytering utan konkurrens med sökande utifrån. Tjänsterna behöver inte officiellt kungöras till ansökan lediga. Inom verken råder emellertid i huvudsak fri konkurrens såväl om tillträde till vidareutbildningskurs som vid tillsättning av tjänster. Då omplacementsringar tillämpas sker dessa i regel efter frivillighet.

Nyss har nämnts att vidareutbildningskurserna till skillnad från fortbildningskurserna vid statens järnvägar och postverket är kompetensgivande och har en spärrande funktion. Motsvarande utbildningskurser vid de andra verken har inte den karaktären annat än undantagsvis. Kurser som inte är formellt spärrande kan likväl ha stor reell betydelse för möjligheterna att vinna befordran, t. ex. kurs för televerkets fältarbetsledare. Exempel finns även på att genomgången kurs är en förutsättning för att få utföra uppgifter av visst bestämt slag, t. ex. kurs i sprängteknik vid vägverket.

A.3.4.2 Former för bestämmande av krav på kunnande m. m.

Inom alla verken läggs ner ett omfattande arbete på planering och uppbyggnad av utbildningsverksamheten. Kurserna ingår ofta i systematiskt sammansatta utbildningslinjer med lämplig ordningsföljd mellan kurserna. Innehållet är sådant att all personal nås. Frågan om kraven på kunnande och kursinnehåll bereds av sakenheter och utbildningsenhet eller av särskilt tillsatt kommitté e. d., i regel i samverkan med personalorganisationerna. Beslut i ämnet fattas av verken i olika former och nivåer. S. k. utvecklingssamtal mellan chef och underlydande förekommer på olika håll för att utbildningsbehovet skall bli tillräckligt belyst också från den enskildes synpunkt.

A.3.4.3 Urval till vidareutbildning

Deltagande i vidareutbildningskurser sker efter frivillig ansökan i konkurrens med andra sökande. För urvalet tillämpas olika metoder, från mera enkla bedömningar till förfaranden med s. k. systematiserad vitsordsgivning eller intervjuer och tester. I vissa fall, såsom då urval sker till postverkets centrala kurser med hjälp av bl. a. lämplighetsprövning, förbereds det slutliga urvalet av ett särskilt urvalskollegium. I detta ingår bl. a. företrädare för personalorganisation som sökande tillhör. Även vid urval med hjälp av tester m. m. till televerkets ovannämnda kurser för blivande fältarbetsledare fungerar ett urvalskollegium. Beslutet om urvalet fattas på olika sätt hos myndigheterna, t. ex. av vederbörande "linjechef" eller av chef för personalenhet. På några håll har framhållits vikten av att urvalet inte skall uppfattas som löfte om framtida befordran.

A.3.4.4 Utbildning i tjänsten eller på fritid

Utbildningen hos verken sker så gott som undantagslöst på tjänstetid. Många av vägverkets kurser föregås dock av enskilda brevkurser eller andra litteraturstudier, vilka följs av några få dagars eller veckors internat.

A.3.4.5 Växel(cirkulations-)tjänstgöring

Styrd växeltjänstgöring för förvärv av erfarenheter och "miljökunskap" tillämpas i regel inte. Inom några av verken har diskuterats att införa sådan tjänstgöring men det har stannat därvid. Undantagsvis förekommer emellertid placering till tjänstgöring i olika uppgifter som led i viss utbildning. Så är fallet t. ex. i postverkets administrativa kurs samt inom rikspolisens för blivande polischefer, vilka efter polischefskurs fullgör praktik hos länsstyrelse m. m., och för polismän, vilka efter grundutbildning fullgör s. k. alterneringstjänstgöring inom polisväsendet under 2 år. Några av myndigheterna framhöll emellertid att ett i viss mån styrt inhämtande av erfarenheter erhålls genom vikariatstjänstgöring under semesterledighet m. m. för ordinarie befattningshavare. Den synpunkten har även framförts att den normala kursverksamheten ger personalen inblick även i verksamheter, som gränsar till det egna arbetsområdet.

A.3.5 Övriga särskilda studier

Utöver de ovan redovisade studierna har ett flertal andra studier eller undersökningar genomförts. Vissa av dessa har avsett att erhålla underlag för bedömning av några av de administrativa frågorna i avdelning B och torde inte här behöva särskilt omnämnas. Andra av studierna har däremot varit av sådan karaktär eller form att de bör redovisas särskilt. Dessa är följande.

1. Utredningen har i delbetänkande 1 föreslagit att vissa tjänster i huvudavdelningen för flygmateriel skall avses för flygofficerare med högre utbildning. Utredningen (betänkandet s. 128) förutsatte därvid att dessa officerare bibringats sådana tekniska kunskaper att de effektivt kan utnyttjas inom materielverket. Kraven på kunskaper borde i princip vara desamma som gäller för motsvarande officerare från övriga försvarsgrenar. Mot denna bakgrund har en särskild undersökning gjorts rörande kraven på kunnande för denna personal (jfr avsnitt C.1.2.6).

2. En ökad integrering av tyg- och intendenturförvaltningstjänst och ianspråktagandet av bl. a. intendenturofficerare för materielanskaffning i central instans har föranlett en särskild undersökning rörande kraven på förvaltningskunnande för dessa officerare (jfr avsnitt C.1.2.6).

3. Utredningen har sett som angeläget att i samband med sina överväganden rörande befordringsförhållanden samt krav på kunnande och utbildning bidra till att söka belysa de ekonomiska konsekvenserna av en utbildning som av olika skäl ter sig nödvändig eller angelägen att genomföra och därvid söka metoder att i ekonomiska termer uttrycka effekten av viss utbildning. Undersökningarna av dessa frågor har omfattat vissa litteraturstudier m. m. samt – eftersom motsvarande frågor bedömts vara aktuella bl. a. inom industrin – studiebesök hos och andra kontakter med vissa industriföretag m. m. (bl. a. Atlas Copco AB i Stockholm, Alfa-Laval AB i Tumba, ASEA i Västerås, AB Volvo i Göteborg, LKAB i Kiruna och Sveriges verkstadsförening), (jfr kapitel H.3).

4. Utredningen har genom särskilda undersökningar hållit sig allmänt orienterad om utvecklingen inom områdena för personaladministration och utbildning.

På uppdrag av utredningen har civilekonomen A. Söderström våren 1970 lämnat en översikt över vissa tendenser på det personaladministrativa området sådana dessa kommer till uttryck i litteraturen. Översikten berör bl. a. relationerna mellan rekrytering och utbildning och bestämmande av utbildningsbehoven. Det schema för arbetsanalyser m. m. som framgår av kapitel 3.4 har i sina huvuddrag hämtats från nämnda översikt. Schemat överensstämmer i sak med gången av det ovannämnda analysarbetet inom statens järnvägar och postverket. Söderström har fullföljt denna sin översikt och avgett en den 15 januari 1973 daterad redogörelse härför.

Utredningen har genom kontakter med försvarets rationaliseringsinstitut m. fl. och på annat sätt hållit sig ucerrättad om statskontorets översyn av den statliga personaladministrativa verksamheten, omnämnd

i delbetänkande 1, avsnitt 10.3.

Utvecklingen på utbildningsområdet har följts genom att utredningen tagit del av bl. a. offentliga utredningar och propositioner rörande skolorganisationen m. m., högre utbildning och yrkesteknisk utbildning, av skriftliga informationer om den statliga personalutbildning som bedrivs av statens personalutbildningsnämnd, statskontoret och riksrevisionsverket samt vissa av trycket utgivna studier inom ramen för den av statskontoret bedrivna personaladministrativa översynen.

A.3.6 *Sammanfattning av de mest väsentliga studieresultaten*

Resultaten av utredningens studier redovisas närmare i avdelningarna B—G. Nedan lämnas en kort sammanfattning av de mest väsentliga resultaten.

1. Studierna har enligt utredningens uppfattning givit tillräckligt underlag för en principiell bedömning av personalsammansättnings- och personalutvecklingsfrågorna. Särskilt de genomgripande förändringarna i fråga om organisation och verksamhet som pågår inom krigsmakten har nödvändiggjort studiernas inriktning på principer för lösningar av frågorna.

2. Personalsammansättningen med avseende på utnyttjandet av militär, civilmilitär och civil personal för olika slag av uppgifter är i allmänhet väl avvägd. Försvarsgrenarnas olika materiel, underhållsorganisationer och beredskapskrav m. m. gör emellertid att de antalsmässiga relationerna mellan militär, civilmilitär och civil personal visar avsevärda skillnader mellan försvarsgrenarna. Kårbunden personal måste finnas i organisationen i alla instanser för att kraven på miljökunskande skall tillgodoses. Skäl har framkommit för ett ökat ianspråktagande av civil personal i befattningar vilka f. n. normalt avses för militär eller civilmilitär personal inom vissa tekniska områden såsom materielunderhåll, verkstadsdrift och förrådsverksamhet och inom vissa andra arbetsområden, såsom kasstjänst, expeditionstjänst och förplågnad.

Vid ett ställningstagande i dessa frågor måste bl. a. beaktas de krigsorganisatoriska kraven samt i vissa fall möjligheter att omfördela arbetsuppgifter (för att undvika att i en och samma befattning förenas uppgifter, vilka kräver militär kompetens och befälsrätt, med uppgifter av annat slag).

3. Vad beträffar karriär- och utbildningsområden och vissa grundläggande förutsättningar för att skapa ett all personal omfattande system för planering m. m. av rekrytering och utbildning (jämför delbetänkande 1, avsnitt 12.4.2) har undersökningarna visat att ett system med reglerad indelning av karriär- eller utbildningsområden m. m. som förekommer vid vissa av de affärsdrivande verken inte bör appliceras på de centrala ämbetsverken inom krigsmakten. Det är nödvändigt att utgå från verkens egna förutsättningar och bygga upp system som är nära anpassade till verkens egen organisation och verksamhet. Hänsyn måste bl. a. tas såväl till olika slag av funktioner och kunnande i skilda kvalitativa nivåer som till samhörigheten mellan funktioner och arbetsuppgifter.

Det är angeläget i både myndigheternas och tjänstemannens intresse att utvecklingsmöjligheterna för personalen vidgas.

Fri konkurrens bör i största möjliga utsträckning föreligga om tjänsterna. Riktigheten av de uttalanden med denna innebörd som utredningen gjort i delbetänkande 1 rörande tjänsterna i materielverket har de nu gjorda undersökningarna ytterligare bestrykt.

Den civila personalens utvecklingsmöjligheter är ojämna och i många fall begränsade. Framför allt i regional-lokal instans är befordrings- och utbildningsförhållandena för förråds- och kontorspersonal mindre tillfredsställande.

4. Kunskapskraven ökar på de flesta områden. Den militära och civilmilitära personalen har i allmänhet tillräckligt fackkunnande, medan däremot kunskaperna i förvaltningstjänst inte är tillräckliga. Såvitt gäller central förvaltningstjänst för flygofficerare erinras om behovet av ökat tekniskt kunnande för dem.

Väsentligt är att den civila personal som är sysselsatt med kvalificerad teknisk beredning m. m. i central instans bereds ökat miljökun- nande både genom utbildning och genom studie- eller växeltjänstgöring. Även den civila tekniska personalen saknar ofta tillräckliga kunskaper i allmän förvaltningstjänst.

Kraven på ekonomiskt kunnande har ökat.

5. Synpunkter framförs på möjligheten att utveckla ett system för att bedöma lönsamheten av den s. k. inomverksutbild- ningen.

6. I bilaga A.3.1 har lämnats en särskild sammanfattning av vissa av resultaten av utredningens studier vid försvarets materiel- verk.

Avd B Grundläggande överväganden

B. 1 Inledning

I delbetänkande 1 har utredningen angett såsom mål att principerna för här aktuella frågor borde utformas så att de kan äga giltighet åtminstone över en perspektivplanperiod, dvs. 15 år. Utredningen måste därför beakta förändringar i organisation, utveckling inom utbildningsområdet m. m. som kan förutses. Principerna bör emellertid också utformas så att de om möjligt äger giltighet även vid förändringar inom nämnda period som inte kan överblickas nu.

Utredningen har i delbetänkande 1 från

principiella utgångspunkter behandlat vissa personalkategori- och kårfrågor i allmänhet samt personalsammansättningen inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena i central instans (försvarets materielverk). Kvarvarande frågor kan sammanfattas såsom i tabell B.1.1. I denna avdelning gör utredningen sådana principiella bedömningar avseende dessa frågor som är gemensamma för behandlade fack/funktioner. Därutöver redovisas utvecklingstendenser av allmän betydelse för utredningens fortsatta överväganden.

Tabell B.1.1 PKU huvudfrågor

PKU huvudfrågor	Personal inom							
	tyg- och intendenturförvaltning		civilförvaltning		sjukvårdsförvaltning		fortifikationsförvaltning	
	centralt	regionalt/ lokalt	centralt	regionalt/ lokalt	centralt	regionalt/ lokalt	centralt	regionalt/ lokalt
<i>personalsammansättning</i>	— ¹	x	— ²	x	x	x ³	x	x
<i>personalutveckling</i>						³		
— utvecklingsvägar	x	x	x	x	x	x	x	x
— krav på kunskaper	x	x	x	x	x	x	x	x
— krav på erfarenhet	x	x	x	x	x	x	x	x
— erfarenhetsuppbyggnad	x	x	x	x	x	x	x	x

¹ Behandlad i delbetänkande 1.

² Kårbunden personal saknas i central instans.

³ Personalsammansättning och -utveckling inom facket hälso- och sjukvård behandlas i ett delbetänkande 3.

B. 2 Utveckling av betydelse för förvaltningsverksamheten

B.2.1 Utvecklingen inom utbildningsområdet

Utvecklingen från mitten av 1940-talet inom utbildningsområdet har inneburit att starkt utvidgade utbildningsmöjligheter erbjudits ungdomen. Härigenom har uppkommit olikheter mellan generationerna i utbildningsnivå. I betänkandet *Vuxna, utbildning, studiefinansiering* (SOU 1971: 80) redovisas vissa uppgifter beträffande befolkningens fördelning på utbildningsnivåer vid skilda tidpunkter (bilaga B.2.1). Av materialet framgår att 1970 34 % bland 20–24-åringar hade den lägsta utbildningsnivån – folkskola – som allmän utbildningsbakgrund medan motsvarande andel bland 25–29-åringarna var över 50 % och i stigande åldrar successivt ökade till över 80 %. 1980 beräknas praktiskt taget ingen i gruppen 20–24 år ha kortare utbildning än nioårig grundskola, bara 8 % kommer att ha endast grundskola och över 90 % minst gymnasial utbildning. Motsvarande prognos för 1990 visar att gränsen i utbildningsavseende går genom åldersgruppen 35–39 år. Drygt hälften av dem som 1990 är över 45 år har dock endast sjuårig folkskola som allmän skolunderbyggnad. Endast 18 % i åldersgruppen 20–34 år kommer att ha grundskola jämte minst 1 års yrkesutbildning.

Gymnasial utbildning kommer alltså i framtiden att vara det normala. Detta inne-

bär en högre genomsnittlig utbildningsnivå för nyanställd personal än för närvarande. Vid behandlingen av personalens utvecklingsmöjligheter måste denna förändring, som inträffar redan under 1970-talet, beaktas. Bl. a. kan de som nyanställs omedelbart efter avslutad skolgång förväntas genomsnittligt ha större vana att studera än tidigare årskullar och även ha ett större behov av att förkovra sig genom fortsatta studier.

Inom utbildningsväsendet kommer också att finnas ökande möjligheter till vuxenutbildning. Andra studier än deltidsstudier kan komma att öka i betydelse. Myndigheternas ansvar för utbildning av egen personal torde emellertid liksom för närvarande i huvudsak begränsas till verksanpassad utbildning.

B.2.2 Utvecklingen på arbetsmarknaden

Den i avsnitt B.2.1 behandlade utvecklingen inom utbildningsområdet har medfört/medfört dels en ökande brist på arbetskraft för mindre kvalificerade eller mindre lockande arbeten, dels en starkt ökad tillgång på personer med gymnasial och postgymnasial utbildning. Detta kommer att kräva åtgärder inom försvaret, vilka dels underlättar rekrytering och bibehållande av kompetent personal även under högkonjunktur, dels tar till vara och utvecklar enskilda individers kapacitet och förmåga.

Utvecklingen på arbetsmarknaden karak-

täriseras inom de flesta områden av en ökad användning av teknisk utrustning, som ställer krav på en efter hand förbättrad fackutbildning.

Frågor rörande arbetsmiljön kommer alltmer i förgrunden. Arbetarskydd berör inte längre enbart skyddsåtgärder vid maskinell utrustning utan även faktorer som leder till otrivsel och stress på arbetsplatsen. Nära sammanhängande med sådana frågor är aktiviteter omfattande arbetsplatsdemokratin. Olika former för medinflytande, decentralisering och delegering är några åtgärder som kommer att vidtas i syfte att ge den enskilde större arbetstillfredsställelse.

B.2.3 Förändringar i befälsstrukturen

Kungl. Maj:t har i prop. Fö 1973:128 föreslagit principer för en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret. Den ideala befälsstrukturen kännetecknas av bl. a. följande:

- varje enskild individs kapacitet och förmåga måste kunna tas till vara,
- var och en med vilja och förmåga och oberoende av social eller ekonomisk bakgrund skall kunna anförtros uppgifter som motsvarar hans förutsättningar,
- den praktiska erfarenheten måste tillmätas stor och ökad betydelse vid utbildning och urval.

Denna idealstruktur anses förutsätta, inom ramen för en helhetssyn på befälsuppgiften, en ändamålsenlig och väldokumenterad fördelning av befälsuppgifterna på kompetensnivåer och kompetensgrupper, där fördelningen gjorts på rationellt betingade, förutställningslösa grunder.

B.2.4 Organisationsutvecklingen inom krigsmakten

Någon långsiktssyn på fredsorganisationens utveckling har ännu inte redovisats. Det torde emellertid vara klart att de krigsorganisatoriska förändringar som på sikt måste följa av 1972 års försvarsbeslut i kombination med det stora behovet av personalredu-

ceringar kommer att kräva avsevärda förändringar av fredsorganisationen. Åtgärder som på sikt måste prövas framgår av följande utdrag ur FRI programplan 1973/78:

- minskning av den centrala ledningsorganisationen och en förenkling av organisationsstrukturen såväl för staber och förvaltningar som för gemensamma institutioner,
- minskning av stabs-, mobiliserings- och förvaltningsorganisationen i regional-lokal instans samt en reducering av antalet myndigheter (administrationer),
- reducering av antalet beslutsnivåer,
- anpassning av utbildningsorganisationen till de ändrade utbildningstiderna, reducering av antalet utbildningsanstalter och ett påskyndande av övergången till större utbildningsenheter.

Åtgärder med denna inriktning är under utredning eller redan beslutade, i några fall även påbörjade. Av särskilt intresse för PKU är

- omorganisationen av materielverket samt omlokalisering av delar av verket,
- översynen av fortifikations- och byggnadsförvaltningen inom försvaret och organisationen vid försvarets fasta maskinläggningar,
- omorganisationen i lägre regional och lokal instans som innebär för
 - *armén*: omorganisation av försvarsområden och regementen i tre etapper med början den 1 juli 1973,
 - *marinen*: omorganisation av örlogsbaser och kustartilleriförsvar i två etapper med beräknad början den 1 juli 1973,
 - *flygvapnet*: omorganisation av flottiljer (motsv.) och sektorflottiljer med beräknad början den 1 juli 1974,
- genomförande av teleservicebasorganisationen, vilket beräknas ske före den 1 juli 1977.

I detta sammanhang bör även framhållas att chefen för försvarsdepartementet i proposition 1973:1, bilaga 6, anger, att en översyn av arbetsuppgifter och organisation vid bl. a. försvarets civilförvaltning och försvarets sjukvårdsstyrelse övervägs.

Förändringar i förvaltningsorganisationen som kan bli aktuella på sikt är t. ex. integrering av militärområdesförvaltningarna samt minskning av antalet förbandsbundna verkstäder.

Kungl. Maj:t har genom ämbetskrivelse den 3 december 1971 uppdragit åt överbefälhavaren att "i samråd med försvarets rationaliseringsinstitut lämna förslag till och vidta de åtgärder som erfordras för att — — — minska antalet anställda inom krigsmakten under perioden 1972/73—1976/77 — — — och att genom erforderligt utredningsarbete m. m. förbereda ytterligare personalreduceringar under nästa femårsperiod." På grundval av det underlag som f. n. föreligger har överbefälhavaren konkretiserat målet till en minskning av antalet anställda under perioden 1972/73—1976/77 med minst 3 000 (netto), vilket bedöms medföra en bruttominskning med minst 3 500. För perioden 1977/78—1981/82 torde personalreduceringar av samma storleksordning (netto) bli nödvändiga.

Utredningen bedömer att minskningarna kommer att beröra alla personalkategorier. Eftersom militära och civilmilitära tjänstemän måste finnas i organisationen av krigsorganisatoriska skäl kommer dock den antalsmässigt övervägande delen av den totala minskningen att falla på den civila kategorin. Inom förvaltningsorganisationen kan emellertid minskningar även komma att ske bland den kårbundna personalen till följd av att sådan personal kan komma att överföras från förvaltnings- till utbildningsorganisationen.

De stora minskningar som skall genomföras de närmaste åren kommer att skärpa kraven på kvalitet personellt och materiellt i den reducerade organisationen. Detta gäller bl. a. förvaltningsorganisationen, som dels skall ge utbildningsorganisationen erforderlig service, dels skall medverka till att säkerställa en god beredskap för mobilisering och krig. Ett sådant mål kan inte uppnås enbart med organisatoriska förändringar.

I FRP-73 anges att "särskild uppmärksamhet skall — — — ägnas möjligheterna att tillgodose de behov av investeringsmedel som

är en förutsättning för rationaliseringsåtgärdernas genomförande". Därmed avses medel bl. a. för utbyggnad av förråd. Enligt PKU uppfattning finns även möjligheter till betydande rationaliseringsvinster som på sikt kan nås genom noga planerade investeringar i förvaltningspersonalens utveckling. Grundläggande överväganden i detta avseende redovisas i kapitel B.4.

Omorganisationen i lägre regional och lokal instans innebär att antalet regements- och kompaniofficerare blir mindre i de integrerade materiel- och förvaltningsenheterna än i nuvarande organisation. En sådan utveckling framtvingar en omfördelning av arbetsuppgifter så, att uppgifter även av mera kvalificerat slag måste överföras från personal i högre till personal i lägre nivåer i ett eller flera led. Personalen i sistnämnda nivåer kommer därför att få mera krävande uppgifter än för närvarande. Utvecklingen kommer emellertid även att innebära en minskning av den civila personalen.

Förutom genom effektivitetshöjande tekniska m. fl. åtgärder måste denna utveckling mötas med en höjning av de anställdas kompetens såväl avseende fackkunskaper som — inte minst — förmågan att leda arbete på ett effektivt sätt.

B.2.5 Den militärtekniska utvecklingen

De taktiska och stridstekniska m. fl. kraven medför att materielen undergår en förskjutning emot högre komplexitet och standardisering. Komplexiteten medför ofta att underhållet vid förbanden begränsas till förebyggande underhåll. Materielstandardiseringen medför ökade möjligheter att även standardisera underhållsåtgärder m. m.

Dessa förebyggande underhållsåtgärder är även ägnade att begränsa de totala materielkostnaderna utslagna på materielens hela livslängd. Härutöver måste emellertid på grund av de numera ofta höga framställningskostnaderna stora ansträngningar läggas ner på att öka livslängden med bibehållen hög kvalitet. Kraven på underhåll av materiel i förråd och materiel i bruk kommer till följd

härav att skärpas. Från utredningens utgångspunkter är av speciellt intresse att utvecklingen således kommer att kräva ett ökat utrymme för underhållsfrågor med följdverkningar såväl inom förvaltningsverksamheten som i utbildningsverksamheten.

B.3.1 Inledning

I delbetänkande 1 har utredningen bl. a. föreslagit principer för personalsammansättningen i materielverket. Utredningens grundinställning har därvid varit att för tyg- och intendenturförvaltning skall militär och civilmilitär personal endast användas för uppgifter som kräver en högre grad av militärt miljökunnande, främst erfarenhet, än som normalt kan förvärfvas av civila tjänstemän. Personalkårbundna tjänster skall således endast finnas för att tillgodose behovet av miljökunnande såväl i krig som i fred. Som en följd härav anser utredningen att alternativa tjänster inte bör förekomma.

MTU har i betänkandet Militära tjänstgöringsåldrar (SOU 1969: 33) föreslagit omvandling av bl. a. ett stort antal civila tjänster på arbetsledarnivå, främst inom förrådsdrift, till tjänster för plutonsofficerare på aktiv stat. Av försvarsdepartementets PM till avtalsverket i februari 1971 kan emellertid dras slutsatsen att sådant utbyte endast kommer att ske i mycket ringa utsträckning. Promemorian redovisar ca 80 tjänster där kategori-byte föreslås, varav ett fåtal inom förvaltningsverksamheten. Det antalsmässiga behovet enligt MTU av nya tjänster har tillgodosetts i nämnda PM främst genom ett ökat antal tjänster i utbildningsorganisationen.

FCTF har i sin tidigare omnämnda skrivelse (bilaga A.1.3) föreslagit att civilmilitära

kategorin inte skall finnas. Förbundet har vidare förordat att alla tjänster inom förvaltningsorganisationen vid lokala myndigheter skall vara civila och kunna sökas av både civil och militär personal. Avgörande för tillsättningen skall enbart vara förtjänst och skicklighet, inte den sökandes kategoritillhörighet. En ändamålsenlig tillämpning av ett system med genomgående civila tjänster förutsätter dock — enligt FCTF — bl. a. en sådan utbildning som utjämnar de kategori-mässiga förutsättningarna att uppnå olika befattningsnivåer. Som en följd av förbundets förslag måste undersökas den civila personalens inplacering i krigsorganisationen och

”betingelserna i övrigt för de civila krigsbefattningarna i relation till andra krigsplacerade personalgrupper. Vidare uppkommer frågor angående villkor som vederbörande personal måste uppfylla för att behålla sina krigsbefattningar, avancera till högre befattningar osv. I anslutning härtill måste utredas vilka utbildnings- och andra åtgärder som bör vidtas för att möjliggöra ett maximalt utnyttjande av civilanställda i krigsorganisationen. Målsättningen bör vara att hithörande grupper i möjligaste mån skall krigsplaceras i befattningar som de innehar i fredsorganisationen.”

B.3.2 Civil personals utnyttjande i krigsorganisationen

Frågan om civil personals utnyttjande i krigsorganisationen har behandlats i delbetänkande 1, avsnitt 8.4.2. För att ytterligare

belysa denna fråga vill utredningen anföra följande.

Utredningen har i delbetänkande I åberopat militära tjänstgöringsåldersutredningens betänkande, där det sågs att civil tjänsteman inte i denna sin egenskap med stöd av gällande lag kan åläggas bära vapen, att föra befäl över stridande förband eller eljest bestrida tjänst som är förenad med egentliga stridsuppgifter.

Militära och civilmilitära tjänstemän är anställda för att bl. a. fullgöra vapentjänst. En motsvarande skyldighet men med annat huvudsyfte kan undantagsvis finnas för civila tjänstemän, t. ex. polismän. Anställning eljest som civil statlig tjänsteman är inte förenad med vapentjänst. Tjänsten, som är i grunden civil till sin natur, går ut på att förrätta allmänna civila värv. Tjänstemannen kan därför vägra att fullgöra uppgifter som skulle innebära ändring häri, t. ex. att fullgöra vapentjänst.

Tvångsvis ianspråktagande för tjänstgöring vid krigsmakten sker främst med stöd av värnpliktslagen. Sådant ianspråktagande kan även ske med stöd av bl. a. tjänstepliktslagen. Enligt sistnämnda lag kan emellertid inte någon åläggas fullgöra vapentjänst vid krigsmakten. Tjänsteplikt i form av tjänsteförlängning finns även för statstjänstemän enligt 40 § statstjänstemannalagen. Enligt detta stadgande upphör sålunda tjänstemännens rätt till uppsägning om riket kommer i krig och, efter Konungens förordnande, även vid krigsfara. Denna lag gör visserligen inget undantag för vapentjänst vid krigsmakten, men anledningen härtill är att stadgandet omfattar även tjänstemän som är anställda för sådan tjänst. Några andra tvångslagar finns inte enligt vilka civil statstjänsteman i denna sin egenskap skulle kunna åläggas fullgöra vapentjänst. Sådan verkan följer inte heller av att i fred vissa och i krig i princip alla civila tjänstemän vid krigsmakten är krigsmän i brottsbalkens mening. Om dessa tjänstemän skall tilldelas egenskapen att vara krigsmän eller inte är främst en disciplin- och ordningsfråga.

En civil statstjänsteman i värnpliktsåldern

kan naturligtvis – liksom andra värnpliktiga – tas i anspråk såsom värnpliktig och fullgöra befattning i stab eller förband som han är utbildad för under värnpliktsutbildningen och i vilken han är i särskild ordning krigsplacerad. Han är då tvångsvis ianspråktagen enligt värnpliktslagen och tjänstledig från sin civila befattning. Anses han emellertid även i krig böra fullgöra arbete i sin civila befattning meddelas för hans vidkommande krigsuppskov. Som en direkt följd av 40 § statstjänstemannalagen är han skyldig att i krig (eventuellt även under beredskap) fortsätta sitt arbete i den för krig fastställda organisationen. En ingenjör, som i fred tjänstgör exempelvis vid underhållsavdelningen inom materielverkets huvudavdelning för flygmateriel och i krig skall fullgöra ingenjörsarbete vid en krigsreparationsenhet, erhåller besked härom i en form liknande krigsplaceringsbesked till värnpliktiga. Det måste dock observeras att han tas i anspråk som civil tjänsteman enligt nyssnämnda stadgande i statstjänstemannalagen och inte enligt värnpliktslagen, även om han fortfarande skulle befinna sig i värnpliktsåldern. Därför kan han inte åläggas att utöver sina tekniska uppgifter fullgöra även vapentjänst, exempelvis delta i väpnat försvar av arbetsplatsen.

Det kan emellertid vara ett önskemål att även den civila personalen – åtminstone vid vissa enheter – kan medverka t. ex. i försvar av arbetsplats. Två möjligheter finns att tillgodose detta önskemål.

– Hinder föreligger inte för civil tjänsteman att frivilligt åta sig att delta i försvaret och att därvid även använda vapen (handvapen) som tilldelas honom. Har någon frivilligt tagit emot ett vapen och inte gjort invändning mot att vid behov använda detta för närskydd, torde föreligga ett faktiskt avtal, innebärande att den anställda utöver åtagandet enligt det tidigare anställningsavtalet även är beredd fullgöra vapentjänst. Denna mycket väsentliga komplettering av det ursprungliga anställningsavtalet bör dock inte ske formlöst utan lämpligen genom att befattningshavaren i samband med ”krigsplacering” un-

dertecknar en skriftlig förbindelse varigenom han förklarar sig villig utrustas med personligt vapen och delta i väpnat försvar av arbetsplatsen. Fall då befattningshavare av olika skäl inte vill eller inte anser sig kunna förbinda sig härtill torde höra till undantagen. I sådana fall kan emellertid behöva övervägas att i den avsedda krigsbefattningen placera annan tjänsteman, som är beredd underteckna förbindelsen. Angivna omständighet motiverar därför inte ändring av tjänsten från civil till militär eller civilmilitär.

- Den andra utvägen att medverka i närförsvaret är att manlig tjänsteman blir medlem i driftvärnet och att han såsom driftvärnsman i egenskap av militär deltar i stidshandlingar.

Dessa två utvägar erbjuder tillhoppa enligt utredningens mening goda förutsättningar att utnyttja i fred anställd civil personal även i sådana enheter i krig, t. ex. verkstadsenheter, som på grund av sin gruppering i närheten av stridande förband måste förutsättas kunna bli inblandade i stridshandlingar. Den militära eller civilmilitära personalen kan härigenom antalsmässigt begränsas vid var och en av dessa enheter, fördelas på flera enheter och placeras i sådana befattningar inom dessa där befälsföring och ”truppvana” krävs.

B.3.3 Principer för personalsammansättning

I delbetänkande 1, kapitel 12, har utredningen föreslagit följande principer för personalsammansättningen i materielverket:

- *tjänster för såväl civil som civilmilitär och militär personal erfordras,*
- *huvuddelen av tjänsterna bör vara civila,*
- *behovet av aktuellt militärt miljökunskande måste tillgodoses genom att verket disponerar exklusiva tjänster för kårbundnen personal,*
- *de kårbundna tjänsterna bör av verket självt kunna placeras med stöd av föreliggande behov av aktuellt miljökunskande vid olika enheter,*
- *inga alternativa tjänster bör förekomma,*

- *chefstjänsterna på löneplan C bör vara civila, dock med rätt för kårbundna tjänstemän att vid innehav av sådana tjänster i vissa fall kvarstå i sina personalkårer.*

De fortsatta studierna och övervägandena som i central instans jämväl omfattat försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen leder enligt utredningens uppfattning inte till något behov att ändra dessa principer, varför utredningen föreslår att *de skall tillämpas inom hela krigsmaktens förvaltningsverksamhet i central instans.*

Som underlag för bedömningar avseende behov av kårbunden personal i regional och lokal instans måste ligga de arbetsuppgifter som för närvarande eller inom överskådlig framtid utförs/avses utföras av personal i förvaltningsorganisationen. Att särskilja klart civila eller militära arbetsmoment kan emellertid beträffande vissa arbetsområden eller arbetsuppgifter vara svårt. Utredningen anser sig dock kunna konstatera, med stöd av bl. a. studieresultat, att vissa arbetsuppgifter i förvaltningstjänsten i fred, såsom verkställande förrådsdrift, teknisk säkerhetstjänst m. m., är klart civila. Andra arbetsuppgifter såsom mobiliserings- och krigsplanläggning, utbyggnad av befästningar, m. m., har klart militär inriktning. Vid bedömning av behovet av militär eller civilmilitär personal för att lösa sistnämnda uppgifter måste behovet av militärt eller civilmilitärt miljökunskande – dvs. erfarenheter och kunskaper av det slag som beskrivits i kapitel A.2 – värderas.

Av största betydelse är kravet att förvaltningstjänsten måste fungera vid mest kritiska situation, vilken bedöms inträffa vid mobilisering eller kuppattat krigsöppnande. Målet för förvaltningstjänsten i fred är att förbereda och säkra verksamheten vid mobilisering och krig och att stödja förbandsproduktionen i fred. I många befattningar inom förvaltningsområdet finns därför inslag – i större eller mindre omfattning – av s. k. *potentiella arbetsuppgifter*. Därmed menas i förevarande sammanhang dels sådana uppgifter i krigsbefattningen som skiljer sig från fredsbefatt-

ningens och som i fred endast förbereds genom planering och övningar vid vissa tillfällen, dels uppgifter exklusivt förenade med mobilisering, dels ock sådana uppgifter i fred som endast aktualiseras under vissa förutsättningar, beträffande vilka man inte vet om eller när de inträffar.

Väsentligt är att myndigheter måste kunna tillgodose kravet på en smidig och snabb övergång från fred till krig. Förvaltningsverksamheten fyller härvidlag en betydelsefull roll. Generellt sett måste därför i största utsträckning förvaltningspersonalen ha samma eller likartade uppgifter i fred som under mobilisering/krig.

Utredningen bedömer att sådana förvaltningsåtgärder som måste kunna vidtas vid mobilisering eller i krig även kommer att kräva betydande militära kunskaper och erfarenheter i vissa befattningar, särskilt i brigadstab och högre stab (motsv.). För säkerställande av mobiliseringen bör personal som gjort mobiliseringsplaneringen även leda genomförandet. Utredningen bedömer att även dessa potentiella arbetsuppgifter kräver betydande såväl förvaltningsmässiga som militära kunskaper och erfarenheter. I den fredstida verksamheten däremot anser utredningen att behovet av kunskaper och erfarenheter för fullgörande av aktuella arbetsuppgifter i huvudsak bör kunna tillgodoses av civil personal med lång erfarenhet och med relevant utbildning. Frågan uppkommer då om arbetsuppgifterna inom förvaltningsområdet kan renodlas till befattningar med antingen klart militär/civilmilitär eller civil inriktning.

Beträffande de uppgifter som för närvarande fullgörs av civilmilitär personal i teknisk tjänst vill utredningen framhålla att de rent tekniska inslagen i dessa uppgifter i de flesta fall har direkt motsvarighet inom industriell verksamhet. Vid överväganden avseende kategori för fullgörande av dessa uppgifter måste emellertid även vägas graden av potentiella arbetsuppgifter. Utredningen finner därvid, liksom beträffande övrig förvaltningspersonal, att stabsbefattningar i krigsorganisationen och arbetsledande be-

fattningar i fältreparationstjänsten kräver betydande militära kunskaper och erfarenheter.

Utredningen vill härav tillsvidare endast dra den slutsatsen att *inom varje förvaltningsenhet vid regionala, lägre regionala och lokala myndigheter finns en eller flera befattningar som måste utövas av personal med ett militärt miljö-kunnande av i stort samma omfattning som för närvarande representeras av militär och civilmilitär personal*. Detta har bl. a. bekräftats genom de fältstudier utredningen företagit och som tidigare redovisats. Ovannämnda miljö-kunnande kan enligt utredningens uppfattning endast förvävas genom utbildning och tjänstgöring av det slag som den kårbundna personalen genomgår. Av detta ställningstagande följer att en helt fri konkurrens om dessa befattningar inte kan införas. Några fördelar står därför inte att vinna genom att ge all personal i förvaltningsverksamheten civil ställning.

Utredningen har i delbetänkande 1 föreslagit att tjänsterna för den kårbundna personalen i materielverket skall kunna flyttas i organisationen, bl. a. för att öppna beföringsmöjligheter för civil personal. Utredningen finner att denna princip inte kan tillämpas vid regionala, lägre regionala och lokala myndigheter beträffande sådana befattningar där miljö-kunnandet är av betydelse för kontinuiteten i verksamheten vid övergång från fred till krig. I de fall däremot då befattningarna främst tjänar syftet att säkerställa tillgången *i allmänhet* vid mobilisering och krig på förvaltningskunnig militär och civilmilitär personal, bör dock tjänsterna kunna flyttas.

Vad beträffar frågan om antalet personal-kategorier får utredningen hänvisa till delbetänkande 1 där utredningen behandlat den civilmilitära kategorins berättigande (kapitel 4) inom tyg- och intendenturförvaltningsrådet. Utredningen konstaterar att "behov finns av personal med i stort den avvägning mellan civila och militära kunskaper och erfarenheter som representeras av nuvarande civilmilitära kategori med tekniska uppgifter" och förordar ett bibehållande av den

civilmilitära kategorin. Utredningens fortsatta studier har bekräftat riktigheten av denna uppfattning.

Mot bakgrund av genomförda studier och överbäganden anser utredningen att följande principer bör ligga till grund för personalsammansättningen vid regionala, lägre regionala och lokala myndigheter:

- *förvaltningsorganisationen måste innehålla personal från alla tre personalkategorierna,*
- *tjänster med arbetsuppgifter – även potentiella – som kräver betydande militärt miljökunnande, skall besättas med kårbunden personal,*
- *tjänster i fredsorganisationen, som främst syftar att säkerställa tillgång i allmänhet vid mobilisering och krig på förvaltningskunnig kårbunden personal, bör vid behov kunna flyttas,*
- *strävan måste från bl. a. kostnadssynpunkt vara att genom omfördelning av arbetsuppgifter, såväl aktuella som potentiella, begränsa behoven av den speciellt utbildade kårbundna personalen,*
- *alternativa tjänster skall inte förekomma.*

B. 4 Personalutveckling

B.4.1 Inledning

Utredningen vill kortfattat anknyta till en organisationsmodell som ställts upp av H. J. Leavitt, bild B.4.1. Leavitt trycker starkt på sambandet mellan de i organisationen ingående komponenterna struktur, teknologi, människor och uppgift. Förändringar av den ena komponenten rubbar jämvikten och får effekter på övriga komponenter. Modellen visar på behovet av en samlad syn på varje form av organisationsförändring.

Några slutsatser som PKU för sin del drar av modellen är att

– förändringar av individerna genom kunskaps- och erfarenhetsuppbyggnad och deras arbetssituation genom ökade utvecklingsmöjligheter kommer på sikt – med bibehållet mål och oförändrad teknologi

– att leda till en effektivare organisation eller till möjligheter att minska organisationen med bibehållen effekt; ovan angivna åtgärder leder alltså till frigörande av rationaliseringspotential;

– förändringar av teknologi, struktur och/eller uppgifter återverkar på individerna dels i form av ändrade behov – i aktuell situation inom krigsmakten ett minskat antal individer – dels såsom krav på utbildning, erfarenhet m. m. för att tillgodose den nya situationens behov.

Utredningen vill med hänvisning till dessa samband tillsvidare endast framhålla att investeringar inom organisationens ram i utveckling av de anställda efter deras vilja och förmåga efter hand kan ge utrymme för rationaliseringsvinster. Detta förutsätter emellertid en ständig och successiv analys av förändringarna i de nämnda komponenterna

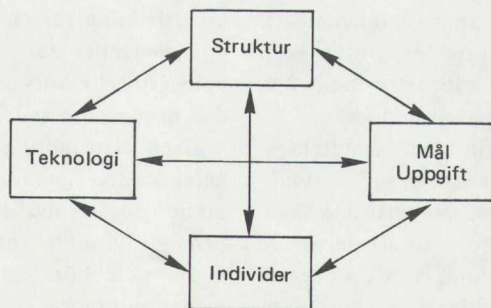


Bild B.4.1 Sambandet mellan en organisations komponenter (H. J. Leavitt)

och därav betingade behov. Utredningen har i sitt delbetänkande 1 bl. a. anfört (s. 118):

”De positiva följderna för materielverkets effektivitet på sikt av att all personals möjligheter till vidare utveckling, utnyttjande av egen förmåga samt tillfredsställande av egna önskemål om arbetsuppgifter, ansvar etc. ges största utrymme bör enligt utredningens uppfattning tillmätas väsentlig betydelse. Liknande utvecklingstendenser framträder klart inom övrig offentlig förvaltning och enskilt näringsliv.”

Detta uttalande står i samklang med utredningens också i samma betänkande (s. 133) anförda uppfattning att fri konkurrens bör i största möjliga utsträckning föreligga om tjänsterna i materielverket.

Utredningen övervägde under förarbetena till delbetänkande 1 olika administrativa metoder att med bibehållande av den fria konkurrensen åstadkomma största möjliga utrymme för personalens vidareutveckling. Bl. a. undersöktes preliminärt (avsnitt 12.4.2, s. 120) förutsättningarna att skapa en till vissa personalgrupper begränsad civil befordringsgrupp. Tanken avisades emellertid bl. a. därför att planeringen av de enskilda tjänstemännens tjänstgöring och vidareutveckling borde omfatta all personal.

Resultatet av de fortsatta undersökningarna, som har bekräftat riktigheten av de preliminära övervägandena, understryker betydelsen av fri konkurrens och valfrihet. Detta resultat har avseende på all civil personal vid centrala, regionala och lokala myndigheter.

Studierna såväl vid materielverket som vid andra verk har sålunda visat att *utbildning och personalplacering måste bygga på frivillighet*. Envar skall ha rimlig möjlighet att bl. a. genom inomverksutbildning efter eget val förskaffa sig vidgat kunnande inom det arbetsområde som bäst passar honom.

Utbildningsplaneringen skall resultera i lämpliga och planenligt uppbyggda utbildningslinjer och kurser. Arbetet härmed skall utgöra ett adekvat led i den totala personalplaneringen så att utbildningsverksamheten anpassas till behoven på lång och kort sikt. Frågan om arten och omfattningen av dessa behov skall inte enbart bedömas från myn-

digheternas synpunkt. Hänsyn måste i stor utsträckning också tas till de enskilda tjänstemännens egna förutsättningar och önskemål. Utbildningskostnaderna är emellertid höga och torde alltid komma att tvinga myndigheterna att bedriva utbildningen inom ekonomiska ramar som är snävare än som i och för sig är önskvärt. Detta kan totalt sett innebära en inte oväsentlig begränsning i personalens valmöjligheter. Från utredningens synpunkt är det emellertid angeläget att balansen mellan kursutbud och efterfrågan inte äventyras genom för snäva och kortsiktiga ekonomiska ramar för utbildningsverksamheten. Därigenom vunna tillfälliga besparingar försämrar nämligen det reella utbytet på både kort och lång sikt.

Valfriheten innebär i princip att envar skall bland de kurser som finns upptagna själv få välja utbildning (kurs) som han önskar genomgå. Även detta slag av valfrihet måste emellertid begränsas med hänsyn till regler som är nödvändiga för urval till kurser. Vidare kan det av ekonomiska skäl vara orationellt att låta befattningshavare, som erhållit värdefull utbildning för vissa arbetsuppgifter som han är sysselsatt med, genomgå utbildning för annat arbetsområde. Även andra avvägningar kan föranleda till begränsad valfrihet. Så kan t. ex. åldern naturligtvis ha betydelse i sammanhanget.

Av valfriheten följer att deltagande i viss utbildning är frivillig. Detta hindrar dock inte att somliga kurser genom interna föreskrifter görs obligatoriska, t. ex. introduktionsutbildning i samband med tillträde av tjänst. Ett annat exempel erbjuder kurs i arbetsledning för sådana befattningshavare i arbetsledande ställning som inte förut genomgått dylik kurs över huvud taget eller för den nivå varom är fråga i det aktuella fallet.

Även tjänstgöring inom andra arbetsenheter än den egna för förvärv av erfarenheter måste i regel kräva den enskilde tjänstemannens medgivande. Inte heller omplacering av andra skäl bör ske utan samtycke, men sådant samtycke kan ställas som villkor för att få delta i viss utbildning. Så kan t. ex. föreskrivas att deltagarna i viss utbildnings-

kurs skall förklara sig villiga att efter kursen tjänstgöra på eller omstationeras till plats där de arbetsuppgifter förekommer vilka kursen är en förberedelse för.

Utredningen har genom det anförda velat understryka betydelsen av fri konkurrens och valfrihet och något belyst innebörden. Det förtjänar emellertid även framhållas, att för att valfriheten skall vara en realitet måste utbildningen stå all personal till buds på så lika villkor som möjligt.

De principiella förhållanden som utredningen behandlar i detta kapitel syftar till förbättrade utvecklingsmöjligheter för personalen inom förvaltningsverksamheten. I första hand övervägs principer för den civila personalen dels därför att här aktuella frågor redan är tillfredsställande lösta för kårbunden personal, dels därför att den civila personalen utgör en mycket stor del av det totala antalet i förvaltningsverksamheten – av de totalt omkring 25 000 anställda är endast omkring 3 300 militära och civilmilitära tjänstemän.

B.4.2 Rekrytering och befordran

De överväganden utredningen gör i detta och följande avsnitt är allmängiltiga för utredningens undersökningsområde, men då frågor om rekryterings-, utbildnings- och befodringsförhållanden dels i viss mån ligger utanför detta område såvitt gäller militär och civilmilitär personal, dels genom kårorganisationen är i stort sett tillfredsställande bevakade för dessa kategorier, görs övervägandena i första hand med sikte på den civila personalens situation.

Större delen av den nu anställda personalen i de centrala förvaltningsmyndigheterna är 50 år och mera. Av den statistik som bifogats FCTF tidigare omnämnda skrivelse framgår att medelåldern i december 1968 inom den lokala förvaltningsverksamheten för de manliga medlemmarna var 51 år och för de kvinnliga 36 år. På grund av konjunkturutveckling, anbefalld restriktiv anställningspolitik m. m. efter rapporteringstillfällena kan antas att medelåldern ökat ytterli-

gare. Åldersstrukturen gynnar därför den personalreduktion som skall göras inom de närmaste åren eftersom ett stort antal tjänstemän skall pensioneras under denna tid. För utredningens del är intressant att konstatera att antalet pensionsavgångar, även i det längre perspektiv som utredningen arbetar med, fortsätter att vara stort och längre fram kommer att ställa krav på ökad rekrytering av tjänstemän inom alla fack/funktioner. För utredningen gäller därför att bidra med förslag till åtgärder som underlättar en kvalitativt och kvantitativt god rekrytering.

Av utredningens studier framgår den stora betydelse för en hög produktivitet som en minskad personalomsättning innebär. Bättre utbildnings- och befodringsförhållanden samt personaladministrativa åtgärder av skilda slag kan antas bidra till ökad trivsel i arbetet och därmed förbättrad rekrytering och minskad personalomsättning, vilket i sin tur bidrar till ökad effektivitet.

Såsom underlag för utformning av principer i här aktuella avseenden inom förvaltningsverksamheten centralt-lokalt bedömer utredningen att förhållanden vid andra verk utanför försvarssektorn har sitt intresse (jfr bilaga A.3.1). Utredningen konstaterar att hos vissa verk finns exempel på system för rekrytering och befordran med relativt strikta indelningar i karriärområden (motsv.) eller utbildningsområden och reglerade förutsättningar för utbildning och avancemang inom dessa områden eller för övergång från ett område till ett annat. Dessa system tillämpas i de ifrågavarande verkens regionala och lokala organisation men – med visst undantag försöksvis – inte i den centrala organisationen. Systemen torde förutsätta att

- relativt stabila förhållanden råder i fråga om organisation och verksamhet,
- stora personalgrupper finns med likartade uppgifter inom varje grupp,
- anställning sker i grundrekryterings- (grundutbildnings-) befattning och att tjänster däröver tillsätts genom internrekrytering efter utbildning i verkens egen regi,

- denna internrekrytering kan äga rum utan konkurrens utifrån (men ej hinder mot fri intern konkurrens),
- tjänsterna kan tillsättas utan offentligt kungörelseförfarande,
- som villkor för erhållande av viss befattning eller visst slag av befattning krävs genomgången kompetensgivande verksamhetsutbildning ("spärrande kurser").

I de flesta avseenden är förhållandena vid de centrala förvaltningsmyndigheterna inom försvaret inte sådana att ovan angivna system skulle kunna vara aktuella. Verksamheten regionalt-lokalt däremot torde till stora delar uppfylla de förutsättningar som ligger till grund för ovan nämnda system. Några uppenbara fördelar torde emellertid inte stå att vinna ens i de regionala-lokala instanserna genom ett "reglerat" karriärsystem inom förvaltningsområdet. Ett väsentligt skäl här för är att behov inte föreligger att ge de anställda en omfattande grundutbildning utöver den de redan har vid anställningen. Som grundläggande principer för utredningens fortsatta bedömningar ligger därför följande tre "teser", nämligen

- *så vitt möjligt skall olika funktioner och närbesläktade verksamhetsgrenar sammanhållas vid överväganden avseende personalens utvecklingsmöjligheter,*
- *utvecklingsmöjligheterna för personalen får inte vara strikt reglerade och innesluta spärrande kurser,*
- *fri konkurrens måste föreligga i största möjliga utsträckning utåt och inåt, varvid goda utbildningsmöjligheter inom förvaltningsverksamheten skall tillgodose den egna personalens berättigade utvecklingsbehov och konkurrenskraft.*

FCTF och CF behandlar i sina tidigare omnämnda skrivelser den civila personalens befodringsförhållanden. Även de intervjuer utredningen gjort med personal på olika nivåer visar denna frågas stora betydelse.

Befodringsmöjligheterna för civil personal kopplas gärna samman med kategorifrågan. Förekomsten av militär och/eller civilmilitär personal inom en organisationsenhet antas av den civila personalen försvåra de

egna befodringsmöjligheterna. Utredningen har föreslagit principer för personalsammansättningen i föregående avsnitt. Vid behandling av befodringsmöjligheterna för civil personal utgår därför utredningen ifrån att ovan nämnda principer kommer att gälla.

Utredningens studier visar att mycket olikartade befodringsförhållanden råder inom olika delar av förvaltningsorganisationen. Inom enstaka enheter i central instans kan t. ex. urskiljas utvecklingsmöjligheter som omfattar många nivåer och med gynnsamma befodringsutsikter. I andra fall – både centralt, regionalt och lokalt – kan utvecklingsmöjligheter helt saknas eller vara mycket dåliga. Några bestämda normer att tillämpa i detta hänseende vid uppbyggande av en organisation finns inte.

Tidigare överväganden leder till följande utgångspunkter för personalutvecklingen:

- myndighetens krav på kunskaper – utbildning och erfarenhet – skall tillgodose,
- utvecklingsåtgärderna måste vara så utformade att myndigheten kan ta till vara individens förmåga,
- individens krav och önskemål avseende sin egen framtid skall i hög grad beaktas.

Dessa utgångspunkter för fram till bl. a. följande konstateranden:

- *verksamheten i en myndighet bör ses som sammansatt av ett antal arbetsområden, av vilka vart och ett bör ge individen normala utvecklings- (befodrings-) möjligheter,*
- *kraven på kunskaper och erfarenhet måste vara specificerade för nivåer inom arbetsområdet,*
- *möjligheter måste finnas för den enskilde att på ett lättillgängligt sätt förvärva den speciella utbildning och erfarenhet som krävs,*
- *myndigheten måste kunna tillvarata enskilda befodringshavares förmåga att verka inom mer än ett arbetsområde och individen skall kunna påverka myndigheten här till,*
- *åtgärder som avser förändringar i individens arbetssituation måste bygga på frivillighet och vara resultatet av ett samarbete mellan myndighet och individ.*

Uppdelningen i arbetsområden kan givetvis ske utifrån olika grunder. Som regel torde dock i lokal och lägre regional instans fackindelningen, i central instans den funktionella och teknologiska etc. samhörighet, som organisationen i stor utsträckning bygger på, vara lämplig grund. Verksamhet av stödkaraktär, dvs. i huvudsak administrativ verksamhet m. m., bör indelas i funktions-/kunskapsområden oavsett inom vilket fack (motsv.) stödverksamheten utnyttjas. Indelningen av betänkanudet har skett bl. a. från dessa utgångspunkter.

I viss utsträckning är arbetet i de lägsta nivåerna i de flesta fack (funktioner, delfunktioner) rutinbetonade för att med stigande nivåer successivt bli mer krävande och inte sällan också mycket specialiserade. Det sistnämnda främjar å ena sidan, på visst sätt, effektiviteten i arbetet men medför å andra sidan risker från personalutvecklingssynpunkter genom att befattningshavarna kan komma att stängas inne i alltför snäva områden. En viss rörlighet mellan besläktade arbetsområden kan därför vara till fördel inte blott för den enskilde tjänstemannen utan också för myndigheten som därigenom underlättar rekrytering samt omplaceringar i rationaliseringssyfte.

Förhållandena inom olika fack och funktioner, de praktiska möjligheterna att vidga utbildningsverksamheten och kostnaderna härför måste bli avgörande för hur långt det går att nå i den nämnda strävan att vidga rekryterings- och utvecklingsmöjligheterna. Även lokaliseringsen kan spela viss roll i sammanhanget. Rekryteringen till enheter i t. ex. Linköping, Arboga, Vidsel torde för många uppgifter bli lokalt bunden till dessa orter.

En strävan att så långt möjligt sammanhålla funktions- och verksamhetsområden till naturliga utvecklings(befordrings-)områden och att skapa övergångar till andra områden med beläskade verksamhetsgrenar och kunskapskräv och att som ett led i denna strävan genom utbildning m. m. öka personalens kvalifikation och befordringsutsikter kommer att påverka rekryteringen även på så sätt

att inomverksrekryteringen främjas.

Från myndighetens synpunkter bör inom ett arbetsområde av viss enhetlig typ och med en likartad ej alltför ringa personaluppställning finnas det antal arbetsledare på olika nivåer som erfordras för att ett fullgott resultat skall uppnås. Detta antal varierar med typen av arbete. I ofta återkommande arbetsmoment blir behoven av arbetsledare litet, i ett komplicerat arbete som tid efter annan kräver nya beslut, kanske av olika kvalitet, behövs arbetsledare på flera nivåer och i större antal. Myndigheten kan också behöva placera vissa "verkställande" tjänster på samma nivåer som normalt tillkommer arbetsledande personal för att därigenom tillförsäkra sig tillgång på svårersatta, ibland högt utbildade, specialister.

Utredningens studier i regional-lokal instans bekräftar att behovet av arbetsledare där varierar med typen av arbete men inte att, såsom för närvarande är fallet, skillnader behöver finnas i fråga om antalet arbetsledare för likartat arbete inom olika försvarsgrenar eller i olika fack, t. o. m. inom samma fack inom en och samma försvarsgren. Även om variationer naturligtvis måste förekomma främst för att tillgodose lokala förhållanden, bör därför enligt utredningens uppfattning *den enskildes möjligheter till befordran inom viss typ av arbete i princip vara ungefär lika på samma nivåer oberoende av försvarsgren, fack eller myndighet.*

Det normala arbetslaget synes böra bestå av en arbetande arbetsledare jämte tre–fyra underställda. Ibland föreligger behov att göra mindre arbetslag, ibland större. Vid bildande av större arbetslag genom sammanslagning av två–flera mindre lag synes behov föreligga av föregångsmän av den typ som arbetande arbetsledare kan anses utgöra genom sitt större kunnande. Intervjuer med förvaltningsgrenschefer vid lokala myndigheter ger vid handen att full effekt i verksamheten för närvarande inte kan uppnås på grund av för få befattningar för arbetsledare. Utredningen anser därför att *förhållandet mellan antalet befattningar i en nivå och antalet i närmast lägre nivå bör vara ungefär 1:3–1:4.*

Antalet nivåer i ett arbetsområde måste bero av antalet anställda inom området. Mycket stora arbetsområden i en organisationsenhet kräver vid tillämpning av ovan nämnd norm många nivåer. Tabell B.4.1 ger exempel på utfallet. Lokala förhållanden, organisation, typ av arbetsuppgifter, m. m., kan givetvis medföra krav på annan fördelning.

Utredningen har i föregående kapitel hävdad att kårbunden personal endast skall användas där denna personals speciella miljökunnande är nödvändigt. Eftersom behovet av kvalificerat militärt miljökunnande i en myndighet därmed uppfylls, behövs inte alternativa tjänster.

De civila tjänsterna är inte förenade med krav på dylikt kvalificerat miljökunnande. Villkoren för innehav av dessa tjänster avser främst kvalifikationer inom andra områden. Visst militärt miljökunnande är emellertid ofta inte blott önskvärt utan även nödvändigt men det är inte av annan art eller omfattning än att det kan förvärvas antingen i och genom det löpande arbetet eller genom någon tids studietjänstgöring e. d. (före eller efter tjänstetillträdet). Detta förhållande måste beaktas i sådana fall då civil tjänst, för vars utövande visst miljökunnande är eller kan vara av värde, har ledigförklarats och sökts utom av civil, av militär eller civilmilitär personal. Den senare personalens överkvalifikationer i fråga om militärt miljökunnande behövs inte för tjänsten och uppväger inte eventuella brister i fråga om de primära kraven på teknisk eller annan kompetens. *Endast vid i övrigt likvärdiga meriter i fråga om kunskaper och erfarenheter kan*

den militära eller civilmilitära sökandens större militära miljökunnande få utslagsgivande betydelse, under förutsättning alltså att sådant kunnande över huvud taget skall tillerkännas någon betydelse i det särskilda fallet. En omsorgsfull meritvärdering "åt båda hållen" är avgörande för att ge reell innebörd åt kravet på fri konkurrens.

Tidigare har berörts betydelsen av individuell frivillighet vid val mellan befintliga utvecklingsmöjligheter. Den som i och för sig är lämpad för en viss befattning är inte skyldig ta emot den. Å andra sidan måste myndigheten utse den lämpligaste bland de sökande (tillfrågade). Vidare måste befattningarna normalt kunna tillsättas under fri konkurrens. Följderna av dessa förhållanden, olika pensionsåldrar, m. m., ger arbetsområdet det från befordringssynpunkt principiella utseende som bild B.4.2 visar. (Jfr SOU 1969: 33 Militära tjänstgöringsåldrar.)

I sina överväganden utgår utredningen av praktiska skäl från ett med hänsyn till kraven på fackkunskap avgränsat arbetsområde. Som regel torde också utbildning och erfarenhetsuppbyggnad m. m. sikta till befordran inom det område tjänstemannen arbetar. Detta utesluter emellertid inte – som tidigare framhållits – att övergångar bör kunna ske mellan olika områden. Speciellt i de lägre nivåerna torde sådana lätt kunna ske eftersom den specialisering som ofta blir en följd av lång tids tjänstgöring i en befattning inte hunnit bli särskilt framträdande.

Som en följd av att rimliga befordringsmöjligheter bör finnas för alla tjänstemän måste myndigheten bevaka förekomsten av s. k. *isolerade tjänster*. Därmed menar utredningen en eller flera tjänster av så speciell karaktär att någon naturlig befordringsväg till eller från tjänsten inte finns inom enheten. I många fall är säkert myndighetens uppgifter sådana att de i speciella avseenden endast kan lösas med nämnda typ av tjänst. Befordringsmöjligheterna för personal på dessa tjänster bör speciellt uppmärksammas och vid behov söka lösas över myndighetsgränserna. Exempel på arbetsområden (utanför utredningens undersökningsområde) där

Tabell B.4.1 Exempel på nivåfördelningen av de anställda inom ett arbetsområde

Nivå	Antal anställda i olika nivåer vid totalantalet					
	10	20	30	40	50	60
1	—	—	1	1	1	1-2
2	1	1	2	3	3	4
3	2	4	6	8	10	12
4	7	15	21	28	36	43

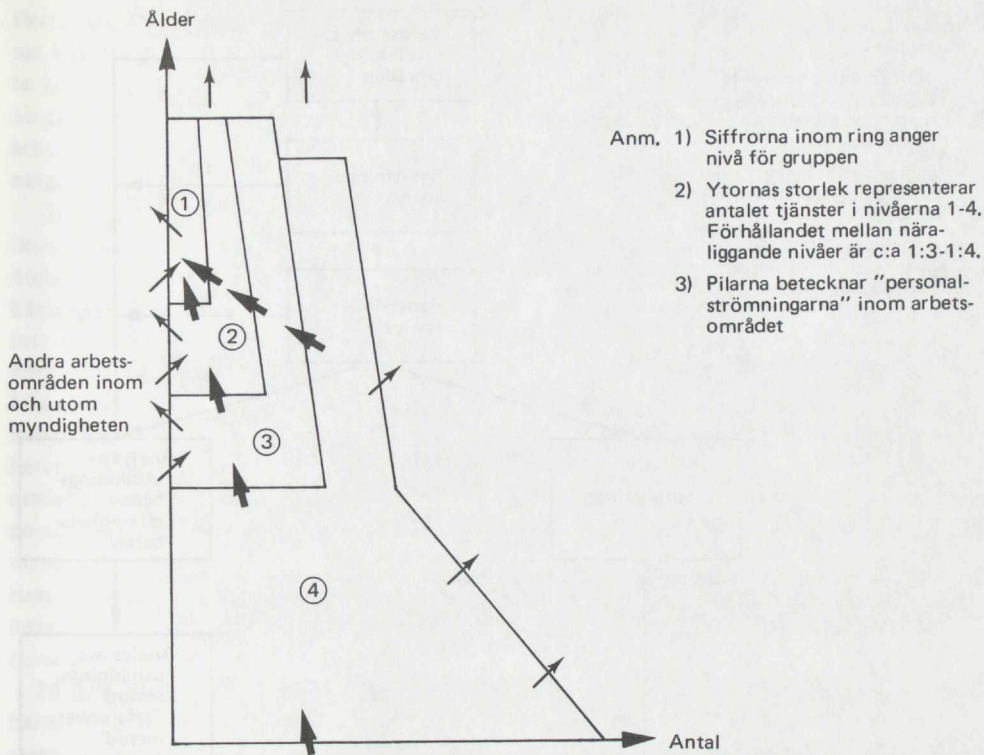


Bild B.4.2 Ett arbetsområdes principiella uppbyggnad från befodrings synpunkt

detta sker är försvarets personalvård. Frågor härom kan även lätt vidgas till att avse liknande spörsmål inte blott rörande enstaka tjänster utan även hela organisationsenheter vilka inom förvaltningsverksamheten har arbetsuppgifter av samma slag som utgör annan myndighets huvudsakliga eller uteslutande ämbetsområde.

Det tillkommer inte PKU att ta upp lönefrågor, men från de intressen som utredningen har att bevaka, nämligen bl. a. befodringsförhållandena för den civila personalen, bör framhållas att det *av organisatoriska och arbetstekniska skäl är motiverat att åstadkomma lämpligt avvägda kvalitativa nivåer*. Enligt utredningens mening kan "lönebefordran" (högre lön i innehavd tjänst) vara ett annat sätt att lösa problemet med isolerade tjänster.

Inom förvaltningsverksamheten – liksom säkerligen all annan verksamhet – kan visas exempel på "befodringsstegar" med till

synes alltför stora avstånd mellan vissa av tjänsterna. Stora befodringsavstånd för den civila personalen sammanhänger i vissa fall med det relativt omfattande behovet av militära och civilmilitära tjänster inom funktionerna. Genom att såsom föreslagits i delbetänkande 1 inte binda dessa tjänster till vissa bestämda platser i organisationen, genom att vidta smärre jämkningar i arbetsfördelningen och genom lämplig utbildning av den civila personalen torde visst utrymme kunna beredas för att förbättra befodringsförhållandena för denna personal. Undersökas bör också om vissa av befodringsavstånden kan minskas av andra än nyss anförda skäl och vilka möjligheter, som kan finnas att knyta ihop isolerade tjänster med närliggande arbetsområden.

Utredningens studier av personalomsättningskostnader m.m., för vilka redogörs närmare i kapitel H.3, visar att intern rekrytering synes vara hälften till tredjedelen så

1) Förnyade analyser på grund av:

- omfördelning av arbetsuppgifter som utbildningsbehovsanalyserna kan ge upphov till
- ändringar i fråga om arbetsuppgifter och arbetsmetoder
- ytterligare förfining av områdesindelningen i specialområden

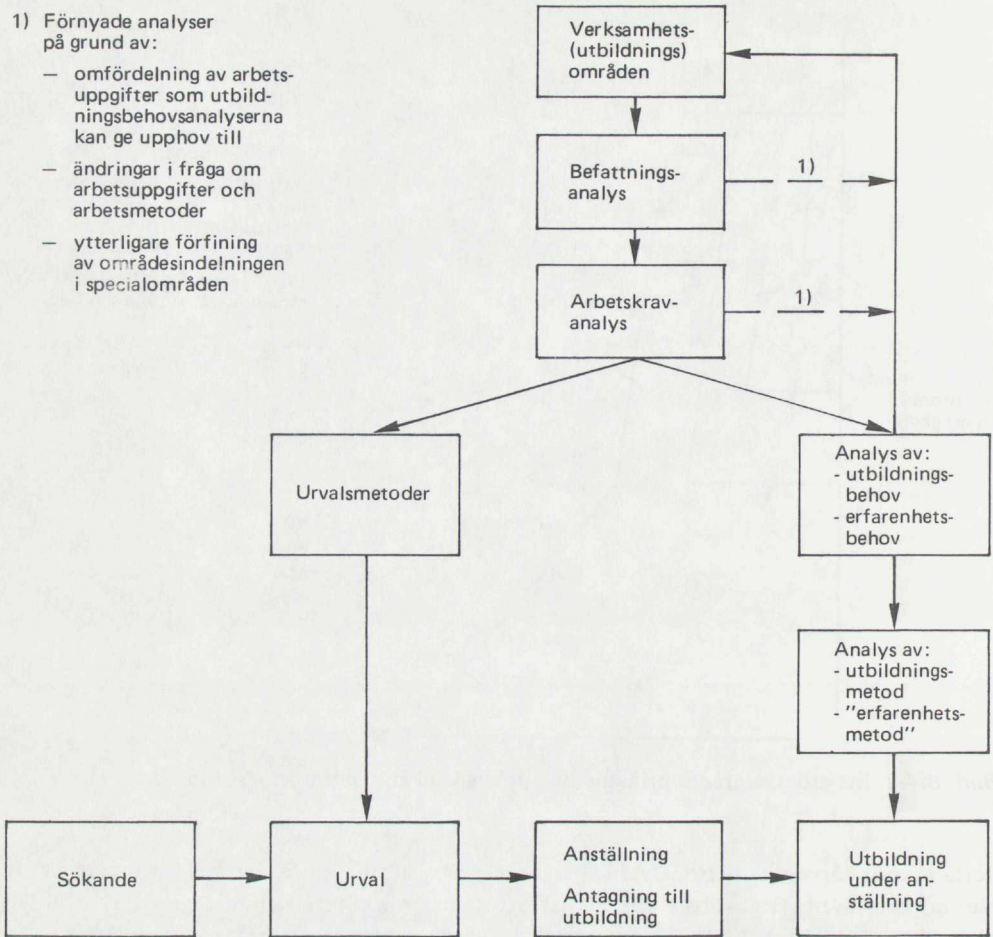


Bild B.4.3 Modell för analys av kunnandekrav

dyr som extern rekrytering. Det är alltså generellt sett lönsamt att vidareutbilda och -utveckla den egna personalen och rekrytera "från botten". Detta förutsätter att yrket lockar individer med utvecklingspotential. *Principen om fri konkurrens måste vidare tillämpas så att sökande från den egna organisationen prövas mot sökande utifrån enligt vanliga regler. Inom några fack/funktioner måste även tillses att organisationens behov av "innovatörer" med aktuella kunskaper och erfarenheter tillgodoses genom extern rekrytering. Förnyelsen av personal är speciellt viktig inom studie- och utredningsverksamheten i anskaffningsfunktionen.*

B.4.3 Krav på kunskaper. Urval

B.4.3.1 Analys av kunnandekrav

Av den personaladministrativa litteraturen och inte minst av utredningens studier hos vissa affärsdrivande verk har framgått att utbildningsinnehållet måste grundas på omsorgsfulla analyser av arbetsuppgifterna och de krav på kunnande som uppgifterna ställer. Analysernas plats i förberedelserna för utbildningen framgår av bild B.4.3.

Den grundläggande betydelsen av dessa krav understryker vikten av att de är realistiska och rätt avvägda vid jämförelser mellan olika enheter och tjänster samt att kraven på bl. a. miljökunnande anges på ett riktigt sätt.

Detta fordrar att arbetet med att åstadkomma beskrivningarna av kunnandekraven måste bedrivas samordnat efter enhetliga anvisningar på motsvarande sätt som exempelvis arbetet med tjänste- eller befattningsbeskrivningar måste gå till väga.

Det synes också vara nödvändigt att beskrivningarna fastställs genom beslut av myndigheteten på tillräckligt hög nivå och tillkännages i lämplig form. Utredningen går inte närmare in på hur arbetet bör bedrivas eller hur djupgående det måste vara. Dessa frågor måste ankomma på myndigheterna själva att lösa. Med hänsyn till nödvändigheten av att analyserna och deras resultat omfattas av det största förtroende från personalens sida står det emellertid klart för utredningen att *en nära samverkan måste äga rum i angivna hänseenden mellan vederbörande myndigheter och personalorganisationerna.*

På grundval av analyserna av arbetskraven härleds behoven av utbildning och erfarenhet samt i kombination därmed metoder för urval till utbildning.

B.4.3.2 Kunnande vid tjänstetillsättning

Vid urval av sökande till viss tjänst skall hänsyn tas till de sökandes förtjänst och skicklighet.

Vid uppskattande av förtjänsten tas hänsyn till *all* tidigare verksamhet i statens tjänst, ehuru arbete inom området för den lediga tjänsten eller med denna till uppgiften närbesläktade befattningar måste taxeras högre såsom ägnat att bibringa en högre grad av skicklighet.

En tjänst ställer vissa minimikrav på kunnande som *måste* fyllas. Annars är den sökande inte kompetent och kan inte komma i fråga. Inkompetens vid ansökningstillfället får inte uppvägas av planerad utbildning efteråt. De som fyller dessa krav – och alltså är kompetenta – provas emot varandra på lika villkor. Graden av förtjänst och skicklighet blir avgörande. Lägre grad i något avseende kan därvid uppvägas av högre grad i

annat. Råder osäkerhet om kompetensen kan anställning på prov ske.

Utredningen anger kunnandekrav inte för viss tjänst utan snarare för viss nivå eller viss typ av tjänster. Formuleringarna av kraven blir därför allmänna utan angivande (i regel) av minimigränser i annat fall än då t. ex. viss bestämd erfarenhet anges som ett krav.

B.4.3.3 Krav på kunnande hos arbetsledande personal

Som tidigare framhållits behandlar utredningen kraven på kunskaper och erfarenheter fack- eller funktionsvis. Utredningen har emellertid valt att i ett sammanhang överväga de speciella, fack-(funktions-)oberoende kunskaper som kan krävas av personal i arbetsledande ställning, eftersom sådana krav är i hög grad generella.

Syftet med särskild utbildning av den arbetsledande personalen för att tillgodose kravet på detta kunnande är allmänt uttryckt (Tidskrift för administration, teknik och arbetsliv, 1/72) att

- skapa intresse för arbetet, förståelse för medarbetarnas betydelse och insikt om den egna verksamhetens betydelse för helheten,
- utveckla effekten av samverkan,
- lära alla medarbetare att tillämpa myndighetens styrmedel likartat,
- utveckla varje medarbetares arbetstillfredsställelse m. m.

Utredningens studier visar – något förenklat – på två former av arbetsledning, som var för sig ställer krav på olika kunskaper och erfarenheter. Den ena är knuten till tjänster för ledning och administration av verksamheten (ordet administration här använt i annan betydelse än stödfunktionen administration som behandlas i avdelning D), den andra till övriga tjänster. Kunskapskraven – inom ramen för ovannämnda syfte – kan allmänt härledas till följande faktorer:

- organisationen (myndigheten) och dess miljö,
- arbetet,
- metoder och hjälpmedel för ledning, ge-

nomförande och kontroll av arbetet samt instruktion av personalen,
– metodförbättring.

Kunskapskraven i ovannämnda avseenden varierar med typen av arbete, nivå i organisationen, den underställda personalens kunskaper m. m. Även om bägge omnämnda former av arbetsledning innehåller inslag av kunskaper som kan grupperas inom dessa fyra områden, finner dock utredningen kraven vara så olika att de behandlas var för sig.

Arbetsledare för verksamhetens administration

Arbetsledare för verksamhetens administration – militära, civilmilitära och/eller civila – förekommer centralt, regionalt och lokalt på alla nivåer i myndigheterna. Till den högsta nivån kan hänföras befattningar för byråchefer (motsv.) och högre chefer i de centrala verken samt förvaltningsgrenschefer (motsv.) regionalt-lokalt. I nivå 2 återfinns främst sektionschefer (motsv.) centralt och regionalt, medan nivå 3 omfattar detaljchefer (motsv.) centralt, expeditjonsföreståndare centralt-lokalt m. fl.

Kunskaperna måste omfatta svensk statsförvaltning, förvaltningsföreskrifter m. m., personal- och utbildningspolitik, personaladministration samt arbetsledarens ställning, ansvar och uppgifter m. m. Kunskapsgraden varierar med arbetsledarens ställning och uppgifter i organisationen. En detaljerad kravspecifikation lämnas i bilaga B.4.1. De krav som redovisas där är resultatet av utredningens överväganden. De står i huvudsaklig överensstämmelse med resultaten av prof. Rubenowitz studie om arbetsuppgifter och utbildningsbehov för statsförvaltningens arbetsledande personal (statskontorets PA-serie, skrift nr 14/72).

Arbetsledare i övrig verksamhet

Arbetsledare i "övrig verksamhet" – främst civilmilitära och civila – förekommer främst vid regionala-lokala myndigheter inom facken förrådsverksamhet, förplägnad och

verkstadsdrift. Enstaka befattningar med samma kunskapskrav förekommer dock inom central förvaltningsverksamhet, t. ex. inom intendentsfunktionen.

Här behandlad typ av arbetsledning varierar från den enklaste formen, praktiskt arbete såsom föregångsman i ett arbetslag, till kvalificerad arbetsledning av produktion i förråd, militärrestaurang och verkstad med arbetsstyrkor från 15–20 personer upp till 50–60, i enstaka fall flera. Även här förekommer alltså flera nivåer, i detta sammanhang benämnda arbetsledare 1, 2 och 3, med varierande krav på kunskaper. En detaljerad kravspecifikation lämnas i bilaga B.4.2.

B.4.3.4 Urval till utbildning

Urvalet till utbildning kan sägas börja redan i samband med utbildningsplaneringen. Denna måste nämligen beakta även de individuella behoven av utbildning. Dessa framkommer bl. a. som ett av resultaten av de numera alltmer förekommande s. k. utvecklingssamtalen mellan den anställde och hans chef om arbetsuppgifter och arbetsförhållanden samt om kunskaper, personliga förutsättningar i övrigt och utvecklingsmöjligheter.

Det slutliga urvalet till viss utbildningslinje eller kurs har sin största betydelse beträffande vidareutbildning och erfarenhetstjänstgöring, i synnerhet i de fall denna utbildning är mera omfattande eller djupgående och därför i särskild grad kompetensgivande (meriterande).

Urvalsmetoderna vid uttagning till sådan mera kvalificerad vidareutbildning bör i första hand gå ut på en kontroll av att deltagarna besitter tillräckliga förkunskaper för att kunna tillgodogöra sig utbildningen. Vid konkurrens mellan flera sökande till ett fåtal platser kan tester tillgripas, om lämpliga sådana finns. Tester är emellertid blott komplement till andra bedömningsmetoder. Bland dessa vill utredningen peka på de s. k. systematiserade vitsorden. Dessa används både vid urval till tjänst och till utbildning. Metoden går ut på att antal och slag av bedömningsfaktorer på förhand fastställs, att vissa regler lämnas

rörande de olika faktorernas bedömning och hur bedömningarna skall formellt anges för ernående av enhetligt uttryckssätt och enhetlig innebörd av uttrycken. Vilka de särskilda faktorerna skall vara avgörs med hänsyn till vitsordens ändamål. För urval till tjänst och för urval till utbildning finns ett antal gemensamma faktorer. Dessa kan genom tillägg eller nyanseringar avpassas till varierande behov i de särskilda fallen.

Betydelsen av att urvalet till kompetensgivande vidareutbildning sker på ett objektivt sätt är uppenbar. Om urvalsfrågorna bereds t. ex. inom en urvalskommitté e. d. med representanter för myndigheten och berörd personalorganisation måste dokumenterat underlag för beredningen vara tillgängligt. Vissa normer för hur underlaget skall vara beskaffat måste då finnas.

I samband med frågorna om urval till kompetensgivande vidareutbildning av mera kvalificerat slag må framhållas att urvalet inte får ha karaktären av en "befordran i förväg". Deltagare i dylik utbildning torde väl i allmänhet förvänta sig att inom rimlig tid efter utbildningen vinna befordran, men urvalet skall inte uppfattas som något slags garanti för befordran. Mot den bakgrunden och även av andra skäl är det mindre lämpligt att vidareutbildningskurser är snävt inriktade på kunskapsbehovet för viss bestämd befattning. Kurserna bör tvärtom i regel vara mera allmänna till sitt innehåll, mera typ- och nivåbestämda än befattningsbestämda. Specialkunnandet i viss befattning kan lämpligen förvärvas genom introduktion, tjänstgöring i befattningen vid vikariat eller efter erhållande av befattningen samt genom fortbildning. Att vidareutbildningskurser i princip bör ha ett här avsett mera allmänt innehåll får naturligtvis inte hindra att specialiserade kurser anordnas i fall då så erfordras. T. ex. måste den som utför teknisk beredning beträffande visst vapensystem kunna efter eget medgivande beordras delta i en specialinriktad vapenteknisk kurs eller följa sådan kurs i vissa bestämda avseenden.

B.4.4 *Förvärv av erfarenheter*

Militär och civilmilitär personal förvärvar i regel bred erfarenhet genom tjänstgöringar inom olika verksamhetsområden. Administrationen handhas av kårledningen som kan omplacera personalen, beordra densamma till studie- eller växeltjänstgöring m. m. Vad i det följande sägs har närmast avseende på hur civila befattningshavare skall få tillfälle förskaffa sig erfarenheter av värde för arbete i innehavd eller i framtida befattning.

Erfarenhet förvärvas först och främst genom utövandet av den egna befattningen, genom de kontakter åt olika håll och det samarbete med andra som följer av arbetet. Genom vikariatstjänstgöringar erhålls värdefulla kunskaper om och erfarenheter av tjänsteutövningen i befattningar som i regel är mera kvalificerade och har ett bredare innehåll än den egna befattningen. Även studiebesök och tillfälliga förrättningar hos myndigheter och enskilda företag inom och utom landet ger viktiga erfarenheter om förhållanden utanför den egna tjänsten av betydelse för utövandet av densamma. Bland metoder för myndigheterna att planmässigt vidga tjänstemännens erfarenheter är vikariatstjänstgöring och dylika tillfälliga förrättningar av stor betydelse.

Av andra metoder kommer studietjänstgöring och växeltjänstgöring (cirkulations-tjänstgöring) främst i fråga. Beträffande innebörden av dessa två slag av tjänstgöringar hänvisas till begreppsförklaringarna i förtexten. Gränsen mellan dem är inte helt skarp, men det bör fasthållas att studietjänstgöring är en mera enstaka händelse och inte som växeltjänstgöringen en av flera planerade tjänstgöringar samt att växeltjänstgöring sker hos svensk statlig myndighet medan studietjänstgöring kan fullgöras även utomlands och hos såväl myndigheter som industriföretag. Studietjänstgöring torde som regel vara kortare än växeltjänstgöring inom motsvarande område.

Utredningen har övervägt formerna för studie- och växeltjänstgöring.

Behov för civil personal av *studietjänst-*

göring utomlands hos utländsk myndighet eller industri har undantagsvis framkommit under studierna. Om och när fråga om sådan tjänstgöring uppstår, måste frågan underställas Kungl. Maj:t, varför utredningen inte vidare berör detta fall.

Behov av studietjänstgöring hos myndighet eller industri inom landet finns för befattningshavare i både central och regional-lokal instans och gäller såväl befattningshavare med tekniska och liknande uppgifter som administrativ personal. I allmänhet rör det sig om tjänstgöring under kortare tid och synes i regel böra få karaktären av att mera följa arbetet än att verksamt delta i detsamma.

Såvitt gäller studietjänstgöring hos statlig myndighet bör den ske i form av förrättning och, om tjänstgöringen skall ske hos annan än egen myndighet, efter överenskommelse mellan myndigheterna.

Även studietjänstgöring hos industriföretag bör normalt ske i form av förrättning som ett uppdrag i tjänsten. I det fall det kan bli fråga om längre tids tjänstgöring med deltagande i produktionen ligger närmast till hands att tillämpa tjänstledighet från den egna tjänsten och tillfällig anställning hos företaget. Till jämförelse kan såsom exempel nämnas att enligt 13 § Reglemente för tygtekniska kåren arméingenjör kan beviljas tjänstledighet med C-avdrag högst två år för tjänstgöring vid inhemskt företag inom verkstadsindustrin, under vilken tid han förutsätts uppbära lön från företaget men kan erhålla stipendium av statsmedel för att täcka vissa merkostnader. I detta fall liksom i andra fall av studietjänstgöring efter ansökan om tjänstledighet blir 19 § AST tillämplig.

Växeltjänstgöring bör i princip genomföras så att tillräckligt vidsträckt erfarenheter har hunnit inhämtas vid den tidpunkt då behov beräknas föreligga av ny eller ytterligare personal med sådan erfarenhet. Tjänstgöringarna bör alltså ha genomförts inom en begränsad tidrymd som kan vara längre eller kortare.

Skall tjänstgöringen ske genom successiva

innehav av tjänster hos olika myndigheter förutsätter detta att lämpliga sådana tjänster redan finns inrättade (eller får inrättas), att dessa tjänster är obesatta och står till förfogande vid rätta tidpunkter samt att de får tillsättas utan ledigförklarande. De formella bestämmelserna för att dessa förutsättningar skulle föreligga finns inte f. n. och det synes också vara tveksamt om sådana bör tillkomma. Särskilda bestämmelser om inrättande och utnyttjande av erforderliga tjänster, om omstationering m. m. samt om kostnaderna för desamma skulle bl. a. behövas. Enklare synes vara att även i detta fall i regel tillämpa det förfarande som redan står till buds, nämligen förrättning. Då behövs endast en överenskommelse under hand mellan de berörda myndigheterna, varefter vederbörande (efter frivilligt åtagande) beordras till tjänstgöringen. Kostnaderna under denna faller på den beordrande myndigheten.

Arbetet hos den myndighet, där tjänstgöringen äger rum, torde huvudsakligen bli av samma art som fullgörs av där anställd personal, även om det också kommer att präglas av tjänstgöringens utbildningssyfte. Tjänstgöringen är inget uppdrag i den meningen att arbetsuppgifterna tillhör de med den egna tjänsten förenade vanliga göromålen, men den omfattas av allmänna resereglementets definition av förrättning: tjänstgöring eller uppdrag, som på grund av statlig myndighets föreskrifter eller beslut fullgörs för statens räkning annorstädes än å förrättningsmannens tjänsteställe.

Olika meningar har framförts beträffande hur lång tids tjänstgöring som behövs hos skilda myndigheter för förvärv av erfarenheter om vilka här är fråga, dvs. erfarenheter — bl. a. rörande miljöförhållanden — att tjäna som bakgrund till utövandet av den egna tjänsten, vilken i regel är av tekniskt slag. Det är utredningens uppfattning att den erforderliga tiden i de flesta fall är relativt kort (några månader), och att det endast undantagsvis blir fråga om tjänstgöring under omkring ett år eller längre. Skulle det bli tal om flerårig tjänstgöring i en följd hos viss myndighet torde vederbörande få i vanlig

ordning söka tjänst hos myndigheten eller också måste särskilda anordningar vidtas i det enskilda fallet.

B.4.5 *Ekonomiska villkor*

De ekonomiska villkoren under utbildning rör frågor huruvida utbildning skall ske på tjänstetid eller inte, om lönevillkor under tjänstledighet för studier m. m.

Många av dessa frågor är förhandlingsbara enligt statstjänstemannalagen. Utredningen har velat beröra dem närmast med anledning av skillnader i angivna hänseenden för befattningshavare tillhörande olika personalkategorier.

Ett av de viktigaste motiven för inomverksutbildningen är kraven på det specialkunnande utöver grundkunnandet som behövs för ett effektivt fullgörande av tjänsten. Det ligger i myndighetens intresse att tillgodose detta behov. Det är därför naturligt att utbildning för förvärv av sådant specialkunnande bedrivs i tjänsten såsom ett tjänsteuppdrag, låt vara i regel efter frivilligt åtagande av tjänstemannen. Även om kursdeltagaren under tiden för denna utbildning inte utövar sin befattning, fullgör han ändå ett arbete i tjänsten enligt 10 § statstjänstemannalagen. I anvisningar för tillämpningen av 19 § AST (om löneavdrag på grund av tjänstledighet) sägs att det förutsätts att tjänstledighet inte föreligger bl. a. när tjänsteman efter åläggande av myndigheten deltar i utbildningskurs vid myndigheten.

När det gäller annan utbildning än vid myndigheten måste i varje särskilt fall avgöras huruvida deltagandet skall vara ett åliggande i tjänsten eller om tjänstledighet skall meddelas enligt 19 § 6 b AST om tjänstledighet för studier. Enligt vad där sägs skall B-avdrag tillämpas under sammanlagt 240 dagar under loppet av tio på varandra följande kalenderår, om *arbetsgivaren* finner studierna angelägna från tjänstesynpunkt, dock att intet avdrag skall tillämpas för någon del av tjänstledighetstiden, när fråga är om studier som av arbetsgivaren prövas vara synnerligen betydelsefulla från tjänstesyn-

punkt. I övrigt skall C-avdrag tillämpas. Enligt 6 § 9 mom. AST avses med arbetsgivaren, om inte Kungl. Maj: t föreskriver annat, statens avtalsverk eller myndighet som avtalsverket bestämmer. Avtalsverket har med stöd härav föreskrivit bl. a. att prövningen av frågan huruvida studier är synnerligen betydelsefulla från tjänstesynpunkt skall ankomma på avtalsverket. I annat fall avses med arbetsgivaren i regel den myndighet frågan närmast rör, allt om inte Kungl. Maj: t föreskriver annat.

Kungl. Maj: t har såsom arbetsgivare enligt 19 § 6 b AST bl. a. meddelat vissa föreskrifter om bedrivande av studier m. m. av viss militär och civilmilitär personal inom tygförvaltningsverksamheten. Dessa föreskrifter finns i reglementen för tekniska stabskåren, tygtekniska kåren eller mariningenjörskåren eller i andra särskilda beslut. Den personal det gäller kan beordras till eller medges tjänstledighet för vissa studier under villkor som anges i föreskrifterna. En sammanfattning i huvuddrag av innehållet i dessa framgår i tabellform av bilaga B.4.3.

Föreskrifterna, något olika för olika personalgrupper, torde böra ses över. Behovet av dylika föreskrifter bör därvid undersökas, likaså om och i vilken mån nya bestämmelser bör avse även civil personal. Från de utgångspunkter som utredningen har att anlägga är det angeläget att olika personalkategorier och personalgrupper behandlas så lika som möjligt i fråga om såväl förutsättningarna för att bedriva studier som villkoren därunder, bl. a. med avseende på möjligheterna att beordra personal att i tjänsten bedriva specialstudier. En särskild fråga är huruvida systemet med skuldförbindelser motsvarande lön m. m. under tiden för vissa studier skall tillämpas eller inte.

Det är utredningens uppfattning att de ekonomiska villkoren måste vara sådana att de gynnar den enskilde i hans strävan att förkovra sig i arbetet. Därigenom och genom att myndigheterna även eljest söker skapa goda utvecklingsmöjligheter för sina befattningshavare erhålls de bästa förutsättningarna för att förvärva och i tjänst behålla dugande personal.

B.4.6 *Samarbete mellan centrala förvaltningsmyndigheter och personalkårchef*

Utredningen har i delbetänkande I framhål- lit att materielverket bör ha valfrihet att placera de militära och civilmilitära tjänster- na enligt egen bedömning och med stöd av föreliggande behov vid olika enheter, dock att dessa tjänster i princip bör vara fördelade på enheter som lyder direkt under verks- chefen. I kapitel B.3 föreslår utredningen att bl. a. denna princip skall tillämpas inom hela krigsmaktens förvaltningsverksamhet i cen- tral instans.

Var inom en myndighet de kårbundna tjänsterna placeras är i många fall av stort intresse för berörd kårledning. Utredningen har därför utgått från att myndighetens beslut om placeringen skall föregås av sam- råd med berörd personalkårchef. Från rent organisatoriska utgångspunkter må som en bakgrund till utredningens förslag anföras följande.

De närmaste åren efter genomförandet av den centrala försvarsförvaltningsreformen 1954 bestämdes förvaltningarnas interna organisation långt ner i sina detaljer av Kungl. Maj: t. Personalförteckningarna för verken innehöll uttömmande uppräknings- ningar av tjänsterna. I tabellbilagor till reglerings- breven angavs dessutom placeringen av varje tjänst i verkens organisation ner t. o. m. sektion. Verken hade inte heller befogenhet att själva inrätta tjänster. Denna bundenhet i organisatoriskt hänseende visade sig snart vara opraktisk och vissa lättnader medgavs efter hand. Förvaltningarna fick tillstånd att preliminärt flytta civila tjänster under sek- tionschefsnivån, sedermera även militära och civilmilitära tjänster. Vidare erhöles begränsa- de befogenheter att inrätta extra tjänster för tillfälliga behov genom möjligheten att anlita i avlöningsstaterna uppförda anslagsposter för avlöningar till tillfälligt anställd personal.

Den 1 juli 1967 genomfördes ytterligare lättnader. Bl. a. slopades den uttömmande uppräknings- ningarna i personalförteckningarna av extra ordinarie och i viss mån annan icke- ordinarie personal och begränsades till att —

såsom även f. n. är fallet — omfatta extra ordinarie personal i Ae 23 och högre samt extra personal i Bg 6 och högre. Den särskil- da anslagsposten för avlöningar till tillfällig anställd personal utgick och medlen inräkna- des i stället i den för ordinarie och icke- ordinarie personal gemensamma anslagspos- ten Avlöningar till tjänstemän. Verken fick — inom anslagsramen — själva inrätta och som en följd därav också placera extra ordinarie tjänster i A 22 och därunder samt extra tjänster inom hela löneplan A och inom löneplan B upp t. o. m. B 5. Denna rätt att själva inrätta tjänster har verken f. n. De tidigare gällande reglerna om medgivande att flytta tjänster har i motsvarande mån blivit obehövliga.

Motsvarighet till de nyssnämnda tabell- bilagorna med detaljerat angivande av place- ringen av myndighetens tjänster finns inte längre. I instruktion och genom vissa andra särskilda beslut har Kungl. Maj: t fastställt organisation.

Rätten för verket att bestämma om sin organisation är i vissa avseenden begränsad bl. a. till följd av personalens rätt till för- handlingar om anställningsvillkoren. Begräns- ningar kan även följa av särskilda beslut av Kungl. Maj: t. Exempelvis framgår av gällan- de personalförteckning för materielverket att Kungl. Maj: t meddelat föreskrifter rörande placering och utnyttjande av vissa särskilt angivna tjänster.

I förevarande sammanhang må framhållas att vissa militära och civilmilitära innehavare av tjänster på vederbörlig försvarsgrens stat före den 1 juli 1972 placerades i militära och civilmilitära befattningar vid materielverket genom beslut av berörd kårchef efter samråd med verket. Dessa befattningar — ehuru ingående i verkets organisation — motsvara- des inte av tjänster på verkets personalför- teckning. Fr. o. m. den 1 juli 1972 har emellertid tjänsterna överförts från försvars- grenarnas stat till verket. De tillsätts numera av verket efter förslag av vederbörlig kår- chef. Denna förändring har påverkat samar- betet mellan verk och kårchef, dock mera formellt än reellt.

En ökad flexibilitet i fråga om ett verks organisation och personalsammansättning, bl. a. som en följd av vidgad utbildning för civil personal även i taktiska, operativa och militärtekniska förhållanden, torde inte föranleda några väsentligt ökade svårigheter för kårchef att planera för kårpersonalens framtida tjänstgöring m. m. Även om arbetsuppgifter och organisation ändras torde de reella behoven av militär och civilmilitär personal inte undergå stora eller svåråtervändbara plötsliga förändringar. Framhållas må också att en någorlunda fast organisationsstruktur är en nödvändig grund för en konsekvent personalpolitik. Såsom anförts i delbetänkande I har en viss fasthet reellt och formellt även långt ner i organisationen väsentliga personalpolitiska fördelar och underlättar i hög grad bedömningar av rekryteringsbehov och beföringsmöjligheter m. m. Detta behov av stabilitet tillgodoser även kårchefens motsvarande behov.

Utredningen har informerats om att överläggningar pågått mellan representanter för materielverket och berörda kårchefer i syfte att komma fram till lämpliga regler för samarbetet mellan verket och kårledningarna. Utredningen framlägger inget eget förslag i dessa hänseenden. Genom det anförda har utredningen velat ytterligare redovisa bakgrunden till den uttalade uppfattningen om frihet för en myndighet att placera de militära och civilmilitära tjänsterna på platser där de enligt myndighetens eget bedömande bäst behövs. Frågan om placeringen av dessa tjänster bör alltså såsom hittills varit fallet lösas i samarbete mellan myndigheten och berörd kårchef.

B.4.7 *Utbildningsplanering*

B.4.7.1 *Fackansvar*

Utbildningsbehoven hos olika myndigheter och instanser i förvaltningsverksamheten varierar. Olikheterna i fråga om verksamhetens innehåll samt personalens sammansättning och tidigare kunskaper och erfarenheter är den självklara anledningen härtill. Samtidigt

som dylika olikheter måste beaktas vid planering av utbildningsverksamheten i stort är det nödvändigt att utbildningen inom en viss funktion bedrivs så att den till innehåll och omfattning blir rationell inom funktionen som helhet betraktad. En total samordning av utbildningen inom hela funktionen – i centrala och regionala-lokala instanser – bör därför komma till stånd.

En central förvaltningsmyndighet vid krigsmakten har inom sitt ämbetsområde ett totalansvar för förvaltningsverksamhetens rätta bedrivande. Inom ramen för planerings- och ekonomisystemet har detta ansvar beskrivits som ett fackansvar, innebärande att verket inom de förekommande facken utövar inflytande på verksamheten genom föreskrifter, normer och rekommendationer i förvaltningshänseende i syfte att vidmakthålla och höja rationaliteten inom facken.

Av utbildningens betydelse härför följer att myndigheten även måste kunna på lämpligt sätt utöva viss ledning och samordning av utbildningsarbetet inom facket (funktionen). Framför allt gäller detta den civila personalens utbildning. Utbildningsplanerna avseende denna personal bör granskas av de enheter inom fackmyndigheten som närmast uppstår fackansvaret. Men även den militära och civilmilitära personalens förvaltningsutbildning måste fackmyndigheten bli engagerad i. Utbildningen måste behandlas i samarbete mellan denna och kårledningarna.

Utredningen går inte närmare in på innehållet i fackansvaret i berörda hänseenden och inte heller på formerna för fackansvarets utövande och för samarbetet mellan fackmyndighet och kårledningarna utan utgår från att här avsedda samordning m. m. kommer till stånd i erforderlig utsträckning genom myndigheternas försorg. Härigenom bör bl. a. ett väl förberett underlag kunna ställas till en blivande förvaltningsutbildningsskolas förfogande och utnyttjas vid dess planering av sin verksamhet. En dylik samordning torde även böra avse kraven på personalens kunnande samt urval till utbildning. Även en central samordning av studie- och växeltjänstgöring inom krigsmakten tor-

de vara önskvärd. Därigenom bör planmässigheten i genomförandet kunna säkras, så att tjänstgöringarna dels inte riskerar att kollidera med varandra, dels ock ger största möjliga utbyte genom att kunna förberedas väl av de myndigheter hos vilka tjänstgöringarna skall ske.

Inom varje funktion finns personal för viss administrativ verksamhet, främst kontorspersonal (jfr avdelning D). Utbildningen av denna personal i central instans torde vara lätt att samordna.

Samordningen av kontorspersonalens utbildning kan utan svårigheter även ske hos var och en av de regionala-lokala myndigheterna, men utbildningsverksamheten där skulle säkerligen vinna på om planeringen omfattade kontorsverksamheten hos flera myndigheter, exempelvis alla tyg- och intendenturförvaltningsenheter inom ett militär-område. Det blir emellertid då inte lämpligt att skilja mellan kontorspersonal i tyg- och intendenturförvaltningsverksamhet och kontorspersonal i annan verksamhet, bl. a. därför att utvecklingen går i den riktningen att olika verksamhetsområden kommer att expeditionellt betjäna av gemensamma expeditioner. Fråga uppkommer då av vem utbildningsplanering m. m. skall sammanhållas, av "stabstjänstfunktionen" eller av "tyg- och intendenturförvaltningsfunktionen" eller annan "funktion".

Kontorspersonalen måste äga viss kunskap om verksamheten inom de fack (motsv.) där personalen arbetar. Denna fackkunskap bör delges av företrädare för facket i fråga och planeras inom detta.

Det enbart expeditionella och eljest utpräglat kontorstekniska arbetet är emellertid lika i huvudsak var det än förekommer. Det är sammantaget av mycket stor omfattning. Som exempel kan nämnas att personalkostnaden 1969 har uppskattats till 300–800 milj. kronor för den personal som i större eller mindre utsträckning var sysselsatt med kontorsarbete i vidsträckt betydelse inom krigsmakten. (Osäker uppgift som delvis beror av hur stor del av tjänstemäns arbetstid som skall hänföras till rent kontorsarbete.)

Även förhållandevis små rationaliseringsåtgärder i form av förenklade metoder och arbetsbesparande utrustning medför därför tillhoppa stora ekonomiska besparingar. Det samma kan sägas om utbildningen på området. Men det krävs att någon är ansvarig för "facket kontorsdrift" och målmedvetet ägnar sig åt rationaliteten inom detta "fack" liksom ansvariga redan finns för facket förrådsverksamhet och övriga ovannämnda fack. Utredningen har emellertid inte haft anledning att ta ställning till vilken myndighet som bör åläggas ett sådant fackansvar.

I anslutning till vad som anförts i detta avsnitt om behovet av en sådan inriktning och avvägning av utbildningen att denna blir så rationell som möjligt inom en viss funktion som helhet betraktad må framhållas att inom varje funktion även bör råda en lämplig avvägning mellan resurserna i central och regional-lokal instans. Att undersöka sådana frågor tillhör inte utredningens uppgift men från personalutvecklingssynpunkter är det betydelsefullt med en "totaloptimering" även i sistnämnda hänseende.

B.4.7.2 Individuell planering

Investeringar i utbildning är ett sätt för en myndighet att dels höja kvaliteten på personalen för de arbeten som är aktuella, dels bredda rekryteringsunderlaget till högre tjänster. Båda dessa förhållanden kräver emellertid en målinriktad utbildningsplanering som är ansluten till myndighetens verksamhetsplanering inom ramen för den vanliga budgetprocessen. Planeringen måste ske utifrån såväl myndighetens som den enskildes behov. Som underlag härför måste därför även ligga individuella planer. Den process vari denna verksamhet ingår har belysts av statskontoret i anslutning till pågående översyn av den statliga personaladministrativa verksamheten. Inom projektet personaladministrativ planering (PAP) har tagits fram en modell för årligt planeringsarbete vari ingår även den översikt som visas i bild B.4.4.

Vid enstaka myndigheter sker redan en

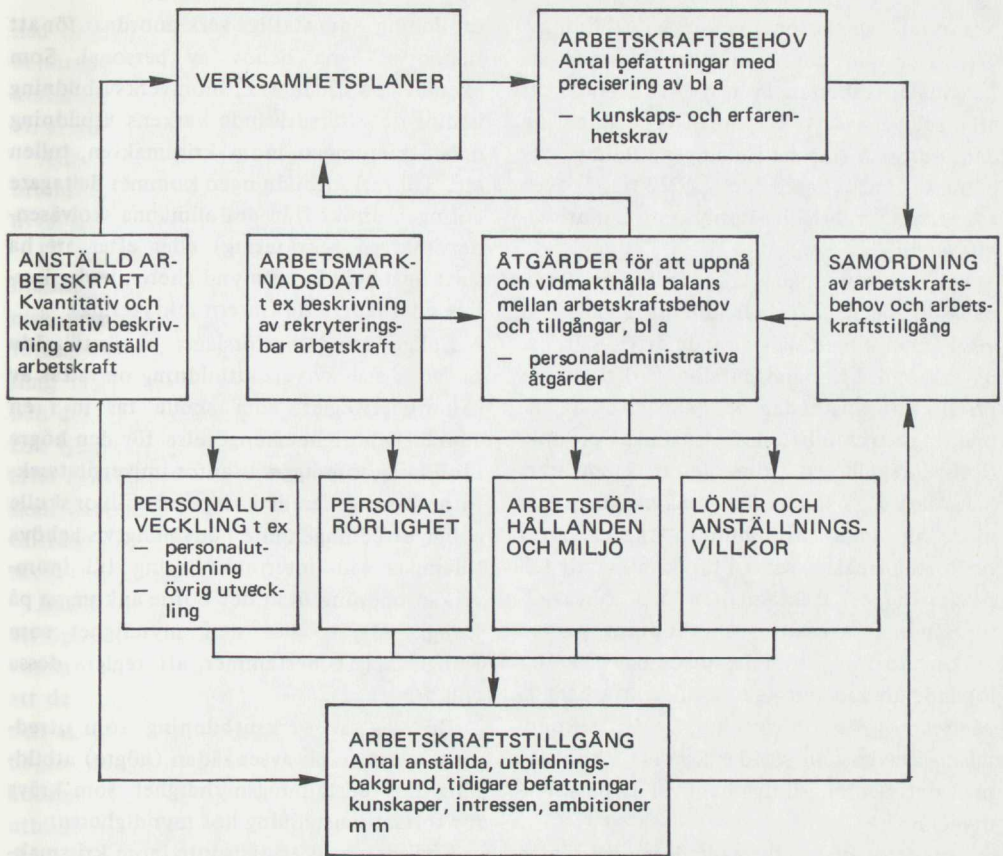


Bild E.4.4 Modell för årligt planeringsarbete

personalplanering och -utbildning i stort efter dessa linjer. Som exempel kan nämnas FRI, som i budgetplaneringen avsätter 5–15 arbetsdagar per år och anställd för utbildning, ett större antal vid nyanställning av utredningsaspiranter. FCTF har i ett handlingsprogram som utarbetades inför 1971 års kongress, demokrati i försvaret, som riktmärke angett 15 utbildningsdagar per år och anställd. Utredningen för sin del finner att utbildning bör ske regelbundet av all personal. Antalet dagar/år eller annan lämplig tidsperiod måste dock bero på flera förhållanden. Således måste vid vissa typer av arbete krävas grundkunskaper som är tillräckliga för tjänsten i fråga. Utbildningsbehovet blir därvid lågt. Andra typer av arbete kräver omfattande specialutbildning som en-

dast kan meddelas genom myndighetens försorg. Även den enskildes önskemål påverkar utbildningsomfånget. Utredningen anser därför att utbildningsomfånget främst måste grundas på de kunskaps- och erfarenhetskrav som kan härledas ur arbetsuppgifterna i olika fack och funktioner.

I detta sammanhang vill utredningen framhålla nödvändigheten av ett gynnsamt "studieklimat". Utbildning av personalen måste ses som investeringar i en efter hand förbättrad organisation och förbättrad arbetsmiljö. En av följderna av systematiserad utbildning torde bli minskad personalomsättning, vilket leder till höjd produktivitet. Ett gynnsamt "studieklimat" är emellertid beroende av många faktorer. Avlönings-, traktaments-, tjänstledighetsbestämmelser m. m. får inte

missgynna dem som undergår utbildning. Chefer på olika nivåer måste understödja att personalen utbildas, även då det innebär att arbetsdagar avsätts till annan verksamhet än den normala tjänsteutövningen. Behovet av planering har tidigare berörts. Viktigt är även att personalen erhåller upplysning om utbildningsmöjligheterna.

I detta sammanhang vill utredningen framhålla de speciella förhållanden som gäller vid vissa enheter med självbärande drift. Så t. ex. påverkas de förbandsbundna verkstädernas produktionskostnader och kapacitet av utbildningsverksamheten. En anställd i produktionsverksamheten som deltar i en kurs belastar i vissa fall verkstadens omkostnader med lön under utbildningstiden, uteblivet omkostnadspålägg samt i förekommande fall resekostnader, traktamenten och kursavgifter. Denna investering i utbildning ger en osäker utdelning, som dessutom påverkar det löpande budgetårets ekonomi och arbetskäpacitet i ogynnsam riktning. De driftsekonomiska kraven kan således komma i konflikt med det mer långsiktiga behovet av personalutveckling.

Utredningen har inte anledning att lämna förslag i denna fråga. Men från utredningens utgångspunkter ter det sig naturligt att även personal i självkostnadsbärande enheter bereds motsvarande utvecklingsmöjligheter som tillkommer annan personal. Enligt utredningens uppfattning måste omkostnadspålägget innesluta erforderliga medel för personalutveckling.

B.4.8 *Kompetensutredningen och yrkesutbildningsberedningen*

Kompetensutredningen (betänkande SOU 1970: 21, Vågar till högre utbildning) delar in den högre utbildningen, dvs. utbildning vid vilken högre skolunderbyggnad än grundskolan krävs för tillträde, i två grupper. Den ena gruppen utgörs av utbildning (enligt statliga bestämmelser) vid samhällets särskilda utbildningsorgan och är inte organisatoriskt samordnad med viss yrkesverksamhet. Den andra gruppen representeras av den

utbildning, som statliga verk anordnar för att tillgodose egna behov av personal. Som exempel på sådan s. k. inomverksutbildning nämns de affärsdrivande verkens utbildning och utbildningen inom krigsmakten, tullen etc. Till verksutbildningen kommer deltagare antingen direkt från det allmänna skolväsendet (extern rekrytering) eller efter att ha varit anställda inom myndigheten under kortare eller längre tid (intern rekrytering).

Enligt utredningsförslaget skall tillträde till vissa slag av verksutbildning omfattas av behörighetsregler, som skulle tas in i en allmän behörighetskungörelse för den högre utbildning som ligger utanför universitetssektorn. Dessa generella kompetensvillkor skulle enligt utredningen inte nödvändigtvis behöva tillämpas vid internrekrytering till inomverksutbildning utan det borde ankomma på Kungl. Maj:t eller den myndighet som Kungl. Maj:t bestämmer att reglera dessa villkor.

De slag av verksutbildning som utredningen syftar på avser sådan (högre) utbildning hos anställningsmyndighet som krävs för fortsatt anställning hos myndigheten.

Civil personal anställs inte inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet för genomgång av sådan utbildning. Såvitt gäller rekrytering av civil personal behöver därför utredningen inte ta hänsyn till kompetensutredningens förslag.

Utredningen har emellertid likväl haft skäl att beakta innehållet i de nyssnämnda generella behörighetsreglerna för tillträde till högre studier. Dessa skulle nämligen innebära att alla med gymnasieskola (slutförd linje, minst två läsår) är behöriga till högre utbildning. Med sådan gymnasial utbildning jämfäst skulle vara t. ex. militär utbildning, personalutbildning i samband med statlig, kommunal eller enskild anställning eller utbildning i anslutning till facklig verksamhet, hel- eller deltidskurs vid yrkesskola samt utbildning vid korrespondensskola, via radio eller TV eller inom folkbildningsverksamheten. Behöriga skulle därjämte vara alla vuxna, som fyllt 25 år, varit yrkesverksamma minst 5 år samt genomgått en särskilt anord-

nad orienteringskurs. Utöver dessa generella behörighetsregler föreslås särskilda förkunskapskrav för tillträde till vissa studier, bl. a. vid teknisk fakultet.

Alla behöriga kan inte beredas högre utbildning, varför särskilda regler föreslås för urval till spärrade linjer, bl. a. kvotering.

På det yrkestekniska området (Yrkesutbildningsberedningens betänkande Yrkesteknisk högskoleutbildning, SOU 1970: 8) har föreslagits att yrkesteknisk högskoleutbildning skall finnas både på det ekonomiska och det tekniska området, varvad med praktisk tjänstgöring. Efter denna utbildning och efter eventuellt ytterligare någon tids praktik skall enligt förslaget möjlighet finnas att få tillträde till fortsatta studier vid handelshögskola respektive teknisk högskola.

Dessa förslag kommer om de genomförs att öppna nya vägar till högre utbildning för vuxna. Kompetensutredningen konstaterar att de vuxnas efterfrågan på utbildning stiger och att denna efterfrågan även omfattar den högre utbildningen. Reglerna kan på sikt komma att inverka på rekryterings- och utbildningsfrågor beträffande vuxna anställda inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet.

Hur ett genomförande av dessa förslag kan komma att påverka rekrytering till och utbildning inom förvaltningsverksamheten är det för tidigt att med någon större säkerhet uttala sig om. Myndigheterna måste emellertid noga följa utvecklingen och beakta dess konsekvenser för den egna verksamheten.

Avd C Personal för tyg- och intendenturförvaltning

C. 1 Personal för materielanskaffning

C.1.1 *Presentation av området*

Anskaffning av materiel m. m. kan allmänt beskrivas såsom en skedesindelad verksamhet, där de olika skedena avgränsas av viktigare resursbestämmande beslut. UMA har indelat ett anskaffningsförfarande i följande verksamhetsskeden, nämligen

- utredning,
- projektering,
- upphandling,
- tillverkning och
- uppföljning.

Under *utredningsskedet* insamlas och bearbetas det kunskaps- och erfarenhetsmaterial som föreligger inom och utom landet utan mera omfattande försök och utvecklingsverksamhet. Arbetet bedrivs av försvarets materielverk i nära samarbete med försvarsgrensstaber och berörda industriföretag samt forsknings- och försöksorgan. Det väsentligaste resultatet av samarbetet stab – förvaltning är en taktisk-teknisk-ekonomisk målsättning som blir styrande för det fortsatta arbetet. Misstag under detta skede kan längre fram få allvarliga konsekvenser. Arbetet fordrar i hög grad kunnighet, omdöme och förutseende.

Under *projekteringsskedet* preciseras och fastställs kraven på materiel och komponenter utifrån befintliga eller för projektet nyskapade konstruktioner. Vidare tillverkas

prototyper och utförs vissa praktiska försök. Arbetet bedrivs i nära samverkan med bl. a. industriföretag. Avtal med dessa om projekteringsmedverkan kan ofta även reglera vissa villkor för eventuell beställning.

Upphandlingsskedet vidtar, när beslut om anskaffning föreligger, och omfattar förhandlingar med tänkbara leverantörer samt upprättande av upphandlingsavtal.

Under *tillverkningsskedet* domineras insatsen av industrin. Materielverket följer tillverkningen och utför bl. a. kontroller av olika slag. Materielen introduceras och utbildning ingångsätts av personal som skall handha den nya materielen.

Verksamheten under *uppföljningsskedet* syftar till att slutföra anskaffningsverksamheten sedan materielen mottagits och omfattar fortsatt introduktion, garantiövervakning och efterkalkylering. För vissa produkter kan därefter erfordras taktisk-tekniska prov.

Anskaffningen kräver samverkan mellan befattningshavare i ett flertal funktioner och med funktionsvis olika krav på kunskaper och erfarenheter. UMA har indelat dessa funktioner i

- ledning,
- teknisk beredning,
- konstruktion,
- provning,
- kontroll,
- inköp,
- instruktion,

Tabell C.1.1 Schematiskt samband mellan skedes och funktioner i anskaffningsverksamheten

Skedesindelad anskaffningsverksamhet	Funktionsindelad anskaffningsverksamhet								
	Ledning	Teknisk beredning	Konstruktion	Provning	Kontroll	Inköp	Instruktion	Tillverkning	Normalie
Utredning	x	x				x			
Projektering	x	x	x	x		x			
Upphandling	x	x				x			
Tillverkning	x		x		x		x	x	x
Uppföljning	x	x			x		x		

- tillverkning och
- normalieverksamhet.

Sambandet mellan skedes- och funktionsindelningarna framgår schematiskt av tabell C.1.1.

Anskaffningsprocessen kan vid anskaffning av mera okomplicerad och konventionell materiel ofta förenklas och i de fall, då arbetet kan bedrivas med stöd av beprövad erfarenhet, genomföras rutinmässigt. Å andra sidan blir vid komplicerad och därmed i regel även kostnadskrävande anskaffning av kompletta materielsystem skedesindelningen betydligt mera invecklad än den ovan beskrivna starkt schematiska. Tidigare erfarenheter saknas då även i mycket stor utsträckning eller har endast principiell betydelse. I sådana projekt kräver alla arbetsmoment noggranna undersökningar och överväganden.

Framhållas må att anskaffning som är av större ekonomisk omfattning skall underställas Kungl. Maj: t för inhämtande av projekteringstillstånd (steg 1) och av tillstånd till serietillverkning (steg 2).

UMA undersökte fördelningen av försvarets materielverks personal på olika funktioner i medeltal under åren 1966–1969. Resultatet redovisas i tabell C.1.2.

Tjänster för materielanskaffning finns inte i regional-lokal instans annat än för anskaffning i begränsad omfattning av viss materiel för verkstads-, förråds- och förplägnadstjänst m. m. samt av vissa reservdelar. Tjänster för sådan anskaffning behandlas i kapitel C.3–C.6 samt – beträffande regionala-lokala tjänster för inköp – i avdelning D. I

Tabell C.1.2 Materielverkets personal fördelad på funktion. Medeltal under åren 1966–1969

Funktion	% av FMV personal som arbetar i funktionen ¹
Ledning	9
Teknisk beredning (inkl. instruktion)	22
Konstruktion	1
Provning	19
Kontroll	7
Inköp	3
Tillverkning	0,5
Normalie	7
Underhåll	12
Förråd.	7
Övrig verksamhet	13

¹ All personal inom funktionen, således även "stödpersonal".

förevarande kapitel berörs därför endast tjänster vid försvarets materielverk, i avsnitt C.1.2 tjänster med arbetsuppgifter av teknisk art och i avsnitt C.1.3 tjänster för inköpsverksamhet.

C.1.2 Tjänster med arbetsuppgifter av teknisk art

C.1.2.1 Inledning

Huvuddelen av materielverkets tekniska verksamhet för anskaffning av materiel utförs vid sakorganen. Dessa kan i stort sägas vara teknologiskt sammansatta. Sälunda finns exempelvis sakorgan med övervägande teleteknisk, mekanisk, skeppsbyggnadsteknisk eller flygteknisk expertis.

Mer komplicerad materiel består av ett

stort antal komponenter av tekniskt olika slag, och ärenden rörande sådan materiel fordrar samverkan av personal med grundkunskaper på skilda teknologiska områden. Därför kan t. ex. både personal med teleteknisk och personal med maskinteknisk bakgrund tillhöra samma enhet, bägge grupperna dock specialutbildade inom det gemensamma arbetsområdet med dess särskilda materiel. Så är exempelvis fallet vid vapenenheter. Vid anskaffning av större materielsystem krävs dessutom insatser från andra organisationsenheter av personal med olika teknologisk inriktning.

I anskaffningsverksamheten deltar militär, civilmilitär och civil personal. Överväganden i detta kapitel avseende krav på kunskaper och erfarenheter utifrån de behov som kan härledas ur arbetsuppgifterna omfattar all personal oavsett kategoritillhörighet. Överväganden i övriga personalutvecklingsfrågor rör endast den civila personalen.

C.1.2.2 Utvecklingstendenser

Den militärtekniska utvecklingen har behandlats i avdelning B. Därav framgår att materielen blir tekniskt sett alltmer komplicerad och ingår ofta i stora komplexa system. Större uppmärksamhet måste ägnas åt problemen att sammanhålla projekten och att överblicka de tekniska och ekonomiska konsekvenserna vid prövning av alternativa förslag till lösningar för delar i systemen. Detta förutsätter tillgång till personal med systemtekniskt kunnande och förmåga att allsidigt bedöma projekten och att mot varandra väga krav i fråga om teknik, miljö och ekonomi. Den ökande betydelsen av den teknisk-ekonomiska styrningen framgår även av att industrier och konsultföretag i växande grad anlitas för medverkan vid utveckling och projektering av materiel, vilket även UMA (betänkandet s. A 42) förordat så långt kravet på fullgod styrning av anskaffningsprocessen medger.

Även den i avdelning B beskrivna organisationsutvecklingen måste beaktas. UMA har för sin del pekat på svårigheterna att förutse

de organisatoriska konsekvenserna av utvecklingen av bl. a. krigsmaktens struktur och materielinnehåll. Osäkerheten medför att organisation och personaluppsättning måste kunna smidigt anpassas till utvecklingen. Miljöbetingelserna och den tekniska och teknisk-ekonomiska beskaflenheten av anskaffningen blir emellertid under alla förhållanden bestämmande för personalsammansättning och kraven på personalens kunnande.

UMA (betänkandet s. B 214) har framhållit att den tekniska utvecklingen i vissa fall medfört en utökad arbetsvolym, som har kompenserats och även i fortsättningen bör kompenseras genom andra åtgärder än personalökningar. En av dessa åtgärder är den ovannämnda att öka andelen industriengagemang. Detta kräver en förskjutning mot mer kvalificerad personal genom inrättande av högre tjänster i utbyte mot flera lägre tjänster. Denna förskjutning är därutöver nödvändig för att materielverket – samtidigt som verket under perioden 1972/73–1976/77 skall nedbringa det totala antalet tjänster med minst 400 – skall kunna genomföra en kvalificerad anskaffningsverksamhet.

C.1.2.3 Utredningens undersökningar

Som underlag för utredningens överväganden rörande tjänster för anskaffningsverksamhet i materielverket har utnyttjats det tidigare insamlade materialet. Härtill kommer därefter utförda ytterligare studier rörande befordringsvägar och kunnandekrav m. m. Av tillhoppa omkring 355 intervjuer m. m. har omkring 85 % avsett personal i anskaffningsfunktionen, huvuddelen med tekniska och teknisk-ekonomiska uppgifter. Nära 30 av intervjuerna har ingått i en särskild studie rörande kraven på kunnande för intendenten i anskaffningsverksamhet.

Resultaten av det tidigare insamlade materialet såvitt avser allmänna krav på kunskaper och erfarenheter har redovisats i delbetänkande 1, kapitel 11. Därav framgår i huvudsak följande.

- I fråga om kunskaper har allmänt framhållits behovet av en gedigen grundutbildning. Inom sakorganen erfordras både tekniska och militära kunskaper. Avgörande är de tekniska och systemtekniska kunskaperna. Från vissa håll har även poängterats en ökad betydelse av ekonomiska kunskaper i samband med teknisk planering m. m.
- Efter anställning (placering) vid materielverket behövs fortsatt utbildning i tekniska och andra ämnen. Bl. a. bör teknisk civil personal även ges viss utbildning i taktiska och operativa ämnen. Över huvud taget fästs synnerligen stor vikt vid att en effektiv utbildning bedrivs som omfattar all personal, inte minst den civila.
- Erfarenheter från praktisk tjänstgöring i viss tjänst spelar stor roll för tjänstens rätta utövande. Inskolningstiden är i regel ett till tre år.
- Militär och civilmilitär personal erhåller under sin utbildning och tjänstgöring erforderligt miljökunnande. Den civila personalen, dvs. huvuddelen av verkets anställda, måste bibringas miljökunnande - i mån det behövs - genom verkets försorg. Ledande och handläggande personal måste ha ingående miljökunnande för att lösa sina arbetsuppgifter enligt vad som framhölls av både de militära och civilmilitära och huvuddelen av de civila tjänstemännen.
- Vad beträffar behov av erfarenhet från tjänstgöring inom industrin är uppfattningarna delade men den allmänna inställningen synes vara att dylik erfarenhet i regel och i tillräcklig grad uppnås genom kontakterna med industrin i den ordinarie verksamheten.
- Växeltjänstgöring finns sedan länge för militär och civilmilitär personal. Flera av de intervjuade ansåg att någon form av växeltjänstgöring skulle vara av stort värde även för civil personal. Behovet härav uttrycktes i de flesta fall endast helt allmänt. Konkreta förslag framfördes i enstaka fall, t. ex. om växeltjänstgöring

mellan underhålls- och sakorgan eller mellan lokal, regional och central instans.

Det ovan refererade redovisar uppfattningarna bland materielverkets egen personal. Kraven belystes ytterligare genom synpunkter m. m. som inhämtades från försvarets forskningsanstalt, industriföretag och personalorganisationer. Undersökningarna gav enligt sammanfattningen i avsnitt 11.5 i delbetänkande 1 bl. a. följande resultat:

- behovet av en gedigen grundutbildning har allmänt framhållits,
- inom sakenheterna måste tillgång finnas till både tekniska och militära kunskaper,
- ett växande behov av ekonomiskt kunnande har gett sig till känna,
- behovet av erfarenheter av den militära och militär-tekniska miljön har vitsordats,
- någon form av växeltjänstgöring e. d. bör finnas även för civil personal som har behov av miljöerfarenhet,
- fortsatt utbildning efter anställning vid verket är angelägen,
- denna utbildning måste tillgodose behovet av både ökade kunskaper och vidgade erfarenheter.

Utredningens fortsatta undersökningar rörande tjänster för materielanskaffning har omfattat dels tjänster för teknisk beredning m. m. inom huvudavdelningarna för armé-, marin- och flygmateriel och den tidigare intendenturmaterieförvaltningen, inom förrådsavdelningen och normalieavdelningen, dels ock tjänster för inköpsverksamhet.

Såsom framgår av kapitel A.3 har närmare studier utförts inom vapen- och fordonsenheterna vid huvudavdelningen för armémateriel samt beträffande televerksamheten vid alla tre huvudavdelningarna för försvarsgrensmateriel. Resultaten av dessa och tidigare studier har bedömts vara principiellt giltiga beträffande all personal i teknisk sakverksamhet m. m. inom materielverket och gäller sålunda även militära och civilmilitära befattningshavare i sådan verksamhet. Närmare studier har däremot inte skett av normalie- och inköpsverksamheten. Beträffande militära befattningshavare tillkommer den ovannämnda särskilda studien avseende

Tabell C.1.3 Av PKU studerade civila tjänster för teknisk beredning m. m. inom anskaffningsfunktionen vid försvarets materielverk

Nivå ¹	FMV:A	FMV:M	FMV:F	FMV:I	S:a
1	24	16	40	1	81
2	38	40	70	3	151
3	196	105	260	4	565
4	397	165	500	17	1 079
S:a	655	326	870	25	1 876

¹ Nivåerna representerar kvalitativa skikt. Dessa kan dock inte klart avgränsas från varandra. I stort sett motsvaras nivåerna 1-4 av lönegraderna B 7-A 30, A 29-27, A 26-22 respektive A 21-lägre.

kraven på kunskaper för intendenterna i anskaffningsverksamhet.

De av utredningens fortsatta studier berörda civila tjänsterna för teknisk beredning m. m. inom anskaffningsfunktionen redovisas i tabell C.1.3.

Härtill kommer omkring 250 militära och civilmilitära tjänster beräknade med utgångspunkt i utredningens förslag i delbetänkande 1.

Utredningens undersökningar har i huvudsak visat:

- omständigheter eller förhållanden som påkallat modifieringar av utredningens förslag till personalsammansättning i delbetänkande 1 har inte framkommit;
- rekrytering kan ske med personal som besitter erforderligt grundkunnande efter utbildning inom det allmänna skolväsendet eller inom krigsmaktens skolor; när det gäller rekrytering till mera kvalificerade tekniska tjänster måste dock en förskjutning ske mot krav på högre grundutbildning än förut; behovet av tillräckligt kvalificerad personal har hittills i stor utsträckning kunnat fyllas genom vidareutbildning inom förhållandevis snäva områden av befattningshavare utan högskolekompetens, men förståelsen av modern avancerad teknik och förmåga att följa med och föra denna vidare inom materielverkets speciella tillämpningsområden kräver i fortsättningen generellt sett högre grundläggande utbildning än tidigare; storleken av detta problem accentueras av att pensionsavgångarna kommer att bli särskilt stora under de närmaste 10-15 åren;

- utvecklingsmöjligheterna för militär och civilmilitär personal sammanhänger bl. a. med behovet för denna personal att tjänstgöra utom materielverket; dessa frågor berörs i avdelning G;
- den civila personalens befordringsmöjligheter varierar och är olika inom olika teknikområden och verksamhetsgrenar;
- den militära och civilmilitära personalen har i allmänhet tillräcklig miljökunskap och miljöerfarenhet, men ökade kunskaper behövs i vissa fall i fråga om förvaltning, ekonomi, projektledning o. d.;
- den civila personalen behöver såväl ökat miljökunnande som ökade kunskaper i fråga om förvaltning, ekonomi, projektledning o. d.

C.1.2.4 Särskilda överväganden avseende krav på miljökunnande

Vid överväganden avseende militärt miljökunnande framstår som självklart att *militär* personal med utbildning från teknisk linje vid militärhögskolan har goda kunskaper och erfarenheter inom alla de fyra delområden som miljökunnandet omfattar. Sådan personal har också goda kunskaper som främst knyts till den verksamhet vederbörande bedrivit under sin tidigare militära karriär. *Civilmilitär* personals kunnande har i stort samma karaktär men tyngdpunkten ligger främst inom det underhållstekniska området samt delar av de taktisk-tekniska och användningsmässiga områdena. Genom utredningens förslag i delbetänkande 1 till personalsammansättning säkerställs materielver-

kets behov av ingående aktuellt miljökun-
nande.

Utredningen fastslog i delbetänkande 1 principen att ”*fri konkurrens bör i största möjliga utsträckning föreligga om tjänsterna i materielverket*”. I anslutning härtill konstaterade utredningen beträffande behoven av att öka den civila personalens miljökun-
nande:

”En förutsättning — — är emellertid att den civila personalen bereds tillfälle till en väsentligt ökad miljöutbildning och bättre möjligheter än f. n. till erfarenhetsökning genom växling av arbetsuppgifter. Utredningen anser detta vara en nödvändig förutsättning för hög effektivitet på sikt inom verket.”

Utredningens fortsatta studier och överväganden accentuerar innehållet i sak i citatet. Kraven på minskning av materielverkets personal inom innevarande femårsperiod och eventuell ytterligare minskningar därefter motiverar därutöver en kompetenshöjning, som bl. a. bör omfatta ökat miljökun-
nande hos den civila personalen.

Allmänt kan konstateras att kraven på miljökun-
nande växlar med skede i anskaffningsprocessen, med funktion och i vissa fall även med nivå inom funktionen. Kraven bedöms vara högst för personal som tjänstgör inom funktionerna ledning och teknisk beredning, speciellt i de tidigare delarna av anskaffningsprocessen, och lägre inom övriga skeden och funktioner.

Materielverkets arbete i *utredningsskedet* omfattar medverkan i stabernas långsiktiga studieverksamhet, värdering av den taktisk-tekniska utvecklingen och av drifterfarenheter beträffande motsvarande materiel samt medverkan i utarbetande av de taktisk-teknisk-ekonomiska målsättningar som ligger till grund för den fortsatta anskaffningsverksamheten. På verkets personal, i detta arbete främst personal i funktionerna ledning och teknisk beredning, ställs krav på stort miljökun-
nande. Men detta kun-
nande måste kombineras med sådana teknisk-ekonomiska kunskaper och erfarenheter både beträffande tillverkning, drift och underhåll att de totalt sett bästa lösningarna erhålls. Detta förutsätter ett samspel mellan olika fack/funktioner

kring alternativa lösningar som efter hand begränsas till ett fåtal rimliga och möjliga. Svårighetsgraden i ett sådant förfarande beror bl. a. av projektens storlek och komplexitet och är ofta betydande. Det beslutsunderlag som tas fram i detta skede kan från många utgångspunkter anses vara det viktigaste under ett projekts utveckling. Det är därför nödvändigt med ett nära samarbete mellan stab och förvaltning, mellan olika enheter inom verket samt med forskningsorgan och industrier för att nå bästa möjliga lösningar. ”Den kvantitativa resursinsatsen under skedet är relativt sett måttlig, medan stora anspråk bör ställas på den kvalitativa insatsen” (UMA s. B 40).

På grund av de avgörande tekniska och ekonomiska konsekvenserna på sikt av insatserna under detta skede måste verket utnyttja sina bästa resurser med avseende på miljö, teknik och ekonomi, dvs. tillräckligt utbildade och erfarna militärer, civilmilitärer och civila. Ett gott samarbete förutsätter emellertid kunskaper om de deltagande parternas resurser, arbetsförhållanden m. m. Personalen bör därför ha viss insikt i försvarsgrensstabers, forskningsorgans och industriers arbete, i de taktisk-teknisk-ekonomiska förhållanden som utgör grunden för anskaffningsarbetet, materielverkets egna resurser i olika avseenden m. m. samt hur alla dessa resurser skall utnyttjas emot det gemensamma målet.

Som regel börjar personal i ledningsfunktionen och tekniska beredningsfunktionen sin tjänstgöring i verket i lägre befattningar för att efter hand befordras. Detta leder till en kontinuerlig erfarenhetsuppbyggnad vid fullgörande av ordinarie arbetsuppgifter.

Den *militära* och *civilmilitära* personalen erhåller genom sin utbildning och långa erfarenhet före tjänstgöringen i materielverket, aspiranttjänstgöring m. m. en god grund för denna verksamhet. Härtill bidrar också den systematiska personutveckling som personalkårcheferna bedriver.

Även *civil* personal erhåller en efter hand ökande miljöerfarenhet som så småningom blir tillräcklig för huvuddelen av tjänsterna.

Ett systematiskt uppbyggande av här aktuell civil personals miljökunnande leder enligt utredningens uppfattning till dels en kort inskolningstid, dels ett bättre utnyttjande av den civila personalens resurser i ett tidigare skede i anskaffningsprocessen. Därmed tillgodoses också, som konstaterades inledningsvis, så långt möjligt principen om den fria konkurrensen.

Det militära miljökunnande som efter hand bör delges den civila personalen inom funktionerna ledning och teknisk beredning bör omfatta en allmän orientering om såväl allmänmilitärt och taktiskt-tekniskt som användningsmässigt och underhållstekniskt kunnande, vilket efter hand måste fördjupas. Den civila personalen inom tekniska beredningsfunktionen måste därutöver ges goda kunskaper inom de taktisk-tekniska, användningsmässiga och underhållstekniska områdena som underlag för de projekt inom vilka tjänstemännen arbetar.

Inom övriga funktioner är personalens behov av militärt miljökunnande lägre men täcker samma områden som redovisats beträffande personal i teknisk beredning.

Uppbyggande av den civila personalens militära miljökunnande kan ske på flera sätt, t. ex. genom

- orienterande kurser som ger kunskaper i allmänhet,
- speciella kurser (föreläsningar kombinerade med målinriktade applikatoriska exempel, med övningsuppgifter m. m., varvid såväl förvaltningskunskaper som militärt miljökunnande kan delges deltagarna; målsättningsarbete; militärtekniska ämnen m. m.),
- deltagande i (följande av) militära och civilmilitära kurser, t. ex. vid skjutskolor, i speciella ämnen (övningar, studier) vid trupperlagsskolor (motsv.) och militärhögskolan,
- studiebesök vid förband under utbildning, under tillämpningsövningar, vid förråd och verkstäder,
- besök vid förband i syfte att tillgodogöra sig verksamheten i anslutning till motsvarande materiel som projekteras, varvid

såväl utbildningsverksamhet som övningsverksamhet under olika förhållanden måste följas,

- deltagande i försök och prov med materiel vid förband (motsv.), leveranskontroller, m. m.,
- tjänstgöring vid andra än den egna enheten i materielverket.

Av speciellt värde är studietjänstgöring för att fördjupa och bredda kunskaps- och erfarenhetsunderlaget för projektarbetet i central instans. Det är nödvändigt att även den civila personalen i detta arbete bibringas full förståelse för den militära miljön och dess krav på materielen. De inhämtade kunskaperna och erfarenheterna måste emellertid vara aktuella och främst omfatta användningsmässigt kunnande om just sådan materiel som projektet avser. Med hänsyn härtill anser utredningen att kunskaps- och erfarenhetsuppbyggnad med *sådan* inriktning måste läggas in i varje projektplan och att kostnaderna härför skall beräknas i projektbudgeten.

Några av de former som anvisas ovan för kunskapsuppbyggnad avseende militärt miljökunnande är främst medel för att höja *individens* kunnande. Dit bör t. ex. räknas kurser och förrättningar av längre varaktighet, vilka inte är direkt projektinriktade.

Formerna för denna utbildnings- och studieverksamhet behandlas i avsnitt B.4. Frågor avseende vilka som skall delta, när detta skall ske och i vilken grad, måste emellertid besvaras av organisationen själv såsom resultat av den projektplanering och den individuella utvecklingsplanering som tillgodoser både organisationens och den enskildes behov. Även dessa frågor behandlas principiellt i avsnitt B.4.

C.1.2.5 Överväganden avseende krav på andra kunskaper och erfarenheter

För att underlätta övervägandena rörande behovet av andra kunskaper och erfarenheter än miljökunnande måste beaktas dels vilka olika typer av kunnande som förekommer, dels ock vilka funktionerna är som styr

behoven. Vissa särskilda synpunkter gör sig gällande beträffande kraven på den kårbundna personalen.

För att underlätta sina överväganden har utredningen indelat kraven på kunskaper och erfarenheter inom anskaffningsfunktionen i följande grupper:

- grundläggande kunskaper,
- specialinriktade kunskaper,
- arbetsledarkunskaper (kap. B.4),
- förvaltningskunskaper,
- militärt miljökunskande (avsnitt C.1.2.4)
- erfarenheter.

Med *grundläggande kunskaper* menas kunskaper som erhålls i det allmänna skolväsendet eller vid vissa av försvarets skolor. Som exempel härpå kan nämnas kunskaper från teknisk högskola, 4-årig teknisk gymnasieskola, 2-årig teknisk gymnasieskola, MHS tekniska kurser, kompaniofficersskolor osv.

Beroende på om arbetsuppgifterna är av huvudsakligen teoretisk eller praktisk art krävs olika grundläggande kunskaper. Även tjänstens nivåplacering påverkar dessa kunskaper.

Utredningen förutsätter att för tjänsten erforderliga grundläggande kunskaper som regel skall vara inhämtade före anställning eller placering i anskaffningsverksamheten.

Specialinriktade kunskaper kompletterar den grundläggande utbildningen och omfattar fördjupade kunskaper rörande visst materielslag, viss teknik m. m. Den specialinriktade utbildningen kan vara både teoretisk och praktisk. Den teoretiska delen av utbildningen på akademisk nivå ges exempelvis som kurser vid universitet och högskolor, bl. a. MHS (vapentechnik, sprängämneslära o. d.). På gymnasienivå ges sådan utbildning bl. a. vid försvarets tekniska utbildningsanstalter. Den praktiska delen av utbildningen omfattar materielens plats i materielsystemen och kunskaper om dessa samt materielens uppbyggnad i princip och i detalj.

Dessa kunskaper är nödvändiga för att vederbörande skall kunna verka inom sitt specialområde. Ibland är denna typ av kunskande så speciell att den inte är representerad utanför försvaret.

Förvaltningskunskaper omfattar i erforderliga delar kunskaper om och tillämpning av viktigare sådana lagar, författningar och andra föreskrifter, vilka är styrande för uppgifter och arbetsformer. Hit hör även kunskaper om krigsmaktens organisation i krig och fred samt om behov av och former för samarbete mellan olika myndigheter. Detta har närmare behandlats i kap. B.4. Utredningen hänför till denna kunskapsgrupp även administrativa och ekonomiska kunskaper varmed avses andra kunskaper av värde för ledning av verksamheten och omfattande bl. a. anskaffningsprocessen, resursplanering, operations- och systemanalys, målsättningsarbete, nätplanering, värdeanalys m. m. Kännedom om redovisning och datateknik samt kontors- och expeditjons-tjänst bör också räknas hit.

Förvaltningskunskaper erfordras i olika grad i olika nivåer och funktioner. Ett minimum är att varje befattningshavare bör känna till vilka föreskrifter m. m. som närmast reglerar den egna verksamheten. Kunskaper därutöver ökar förståelsen för det egna arbetet sett i ett större sammanhang och är ägnat att underlätta samarbetet med andra.

Erfarenheter – förutom erfarenheter rörande miljön – kan ha erhållits inom verket, eljest vid krigsmakten eller hos industriföretag m. m. För innehav av tjänster med arbetsledande uppgifter och för andra kvalificerade tjänster bör i princip fordras tidigare tjänstgöring inom arbetsområdet, helst inom materielverket.

Inblick i industriell verksamhet kan behövas. Bedömningen från personalens sida av värdet från tekniska synpunkter av industriell erfarenhet är högst olika. Dock torde vara oomtvistligt att praktiska kunskaper och erfarenheter om industrins tillverkningsmetoder och därmed förenade kostnader har värde inte blott vid teknisk planering m. m. utan även för val av tekniska leverantörer och för ledning och kontroll av utlagda arbeten.

Industri- och konsultföretag synes komma att anlitas i växande grad genom uppdrag

även för utveckling och projektering av ny materiel. Detta kommer att ställa större anspråk på personalen framför allt inom ledning och projektverksamhet, varvid erfarenheter från industri kan vara betydelsefull.

Utredningen har uppfattningen att behov av erfarenheter av här berört slag om industrin finns men att behovet av personer med sådana är begränsat. Om detta behov inte redan är tillgodosett bör verket pröva kraven på dylika erfarenheter samt i begränsad utsträckning låta befattningshavare i särskild ordning förvärva sådana. Framhållas må att viss kontrollpersonal, som berörs nedan, i sitt arbete kommer att lära sig och måste känna till industrins tillverkningsprocesser m. m. och att befattningar för teknisk beredning i viss utsträckning torde kunna rekryteras från kontrollorganisationen.

Många av de nämnda kunnandetyperna behövs i större eller mindre grad i alla förekommande funktioner. I det följande kommer för varje funktion att frånsatt erforderliga grundläggande och specialinriktade tekniska kunskaper särskilt framhållas kunnandekrav som är för funktionen mest framträdande. I övrigt hänvisas till förslagen i avsnitt C.1.2.6.

Personal i *ledningsfunktion*, främst sektionsschefer i nivåerna 1 och 2, behöver goda förvaltningskunskaper för att kunna leda och sammanhålla arbetet och skapa ett effektivt samarbete med berörda inom och utom verket. Ofta är som förut antytts mycket stora resurser tagna i anspråk i anskaffningsprocessen, vilket understryker ledningens ansvar i personellt och ekonomiskt hänseende.

Kvalificerade tekniska kunskaper behövs som grund för långsiktigt studiearbete och utvecklings- och projektarbete. Dessa tekniska kunskaper kan sägas vara av två slag. Personal behövs med kännedom om materielsystemens egna funktioner och deras samverkan med andra system i taktiska och tekniska sammanhang. Sådana kunskaper är bl. a. nödvändiga förutsättningar för kvalificerade bedömningar av den framtida utvecklingen på det ifrågakommande tekniska området. Tillgång krävs även till specialister med

djupgående kunskaper inom visst område.

Personalen i ledningsfunktionen skall inte blott kunna omsätta taktiska krav till tekniska egenskaper hos materielen. Tillförlitliga beräkningar skall också kunna göras på grundval av materielbeskaffenhet och produktionsteknik, underhållsegenskaper m. m. Därigenom erhålls i samarbete med den ekonomiska expertis, som inköpsorganen förfogar över (själva eller genom anlitad särskild sådan expertis), en hela projektet omfattande kostnadsanalys jämte alternativa lösningar. Det är därför värdefullt om personalen bibringas vissa kunskaper i företags ekonomi, bl. a. om hur ett projekt inom industrin kalkyleras från konstruktion till tillverkning. Befattningshavarna bör få en förhållandevis utförlig orientering om arbetsmetoderna inom den rent merkantila delen av anskaffningen. Dessutom skall de känna väl till budget- och ekonomisystem.

Inom funktionen *teknisk beredning*, som är den till personalantalet största och omfattar personal i alla fyra nivåerna enligt tabell C.1.3., tjänstgör befattningshavare med mycket skiftande kvalifikationer.

Till teknisk beredning har UMA hänfört

- verksamhet av teoretisk och praktisk art som rör insamling, bearbetning och presentation av kunskap och som utgör grunden för att verksamheten inom ett materielområde skall kunna bedrivas och vidareutvecklas på ett tidsenligt och optimalt sätt,

- verksamhet som främst består i att för ett speciellt anskaffningsändamål definiera, beskriva, värdera och avväga olika system- och konstruktionslösningar och som bl. a. omfattar bestämning av data och utformning så långt som erfordras för anbudsfordran avseende beställning av materiel,
- verksamhet som avser teknisk uppföljning av utlagda uppdrag och som inte kan hänföras till kontrollfunktionen.

Huvuddelen av personalen för teknisk beredning består av befattningshavare i nivåerna 3 och 4 enligt tabell C.1.3. De har mycket olika kvalifikationer i fråga om utbildning och erfarenhet m. m. I inte ringa

utsträckning sker härifrån rekrytering till nivåerna 2 och 1. Detta påverkar också arbetsfördelningen och hur personalen utnyttjas för uppgifter av olika svårighetsgrad. Kraven på kunnande varierar därför väsentligt från fall till fall, och även den enskilde tjänstemannen tilldelas både enklare och svårare uppgifter.

Beredningspersonalen måste ha förmåga att arbeta självständigt. Ledningspersonalen kan då mera odelat ägna sig åt sina uppgifter.

Den kvalificerade personalen bör i princip äga samma slags kunskaper som personal i ledningsfunktionen, men de teoretiska och tillämpade kunskaperna måste gå djupare. Detaljerade kunskaper måste sålunda krävas beträffande bl. a. materielens beskaffenhet och funktion. Kraven på förvaltningskunskaper bör betonas även för denna personal.

Envar måste vidare känna till anskaffningsprocessens skedesindelning i stort och hur denna påverkas av olika faktorer. Studie- och utredningsarbetets organisation och bedrivande och vilka de s. k. underlagsgrupperna i detta arbete är måste också vara bekant – även för dem som inte för ögonblicket deltar i sådant arbete. Hur målsättningsarbetet går till med avvägningar mellan stabs- och förvaltningsynpunkter samt av alternativa möjligheter och metoderna härför är viktigt att veta för att rätt förstå den slutliga målsättningens innebörd. Projektlednings- och projektplaneringsmetoderna måste vara väl kända bland personal som deltar i anskaffningen. Detta gäller i erforderliga delar även utomstående anlitad personal, som i avtalsreglerad form skall medverka i projekteringsförloppet. Slutligen måste alla som medverkar i viss anskaffning ha kännedom om den teknisk-ekonomiska planeringen för densamma samt den slutliga budgeteringen och kostnadskontrollen under arbetets gång.

Anledning finns även att fästa uppmärksamheten på behovet för enstaka civila befattningshavare att skaffa sig ökat fackkunnande inom vissa typiskt militära teknikgrenar, i vilka undervisning endast förekommer vid militära utbildningsanstalter. Utredningen syftar härvid närmast på ämnesområ-

dena vapen- och vapensystemteknik. I anskaffning av vapenmateriel sysselsatta civila tekniker har i vissa fall ett starkt behov av grundläggande eller specialinriktade kunskaper i dessa ämnesområden och bör därför beredas tillfälle helt eller delvis delta i utbildningen. Styrande för urvalet av civila elever skall självfallet vara behovet för den enskilda tjänstemannen att förkovra sig inom sitt arbetsområde. För verket kan det emellertid även vara en fördel att nämnda kunskaper inte endast finns representerade hos ett starkt begränsat antal militära befattningshavare.

Specialisterna inom funktionen teknisk beredning är sysselsatta med uppgifter avseende viss materiel eller teknik m. m. oberoende av objekt. De måste besitta djupgående teoretiska kunskaper inom det ifrågakvarande teknologiska specialfacket eller praktiska kunskaper rörande visst materielslag, viss teknik m. m.

Till *konstruktionsfunktionen* räknas bl. a. arbetet vid ritkontoren. Kraven på kunnande hos personalen kan i stort anses sammanfalla med kraven för viss personal i teknisk beredning.

Arbetsuppgifterna inom *provningfunktionen* avser såväl praktiska prov beträffande befintlig materiel (från detaljer till mera omfattande materielkomplex) som undersökningar huruvida projekterad materiel kan förväntas uppfylla önskade prestanda.

I vissa väsentliga delar är arbetet kvalitativt sett i nivå med det som eljest sker under utrednings- och projekteringsskedena. För det rätta genomförandet av sådan provning och en riktig resultatbedömning fordras höga tekniska kunskaper och ofta ett omfattande miljökunnande. Samma krav måste ställas vid provning av mera komplicerad materiel och av materielssystem. Här må erinras t. ex. om den omfattande och komplicerade verksamhet som bedrivs vid provningscentralen, försökscentralen och robotförsöksplatserna. Kraven på förvaltningskunskap m. m. är inte särskilt framträdande.

Andra provningar är betydligt mera begränsade. I dessa fall är för huvuddelen av

personalen de tekniska kunskaperna de väsentliga. I vissa fall kan emellertid kraven på miljökunnande i användningsmässigt hänseende vara höga.

Instruktionsfunktionen omfattar dels utarbetande av materielbeskrivningar och föreskrifter rörande materielens användning, underhåll m. m., dels undervisning för materielens introduktion hos användaren. Underlaget för beskrivningarna lämnas i mer eller mindre bearbetat skick av leverantörerna av materielen eller av berörda sakorgan, varefter utformning m. m. sker inom normalieenheten. Beskrivningarna skall vara tekniskt riktiga och innehållet skall presenteras på ett från pedagogiska synpunkter lämpligt sätt. Kunskaper krävs för att båda dessa krav skall tillgodoses. Däremot är kraven på förvaltningskunskaper begränsade.

Arbetsuppgifterna inom *kontrollfunktionen* beror i hög grad av sättet för kontrollens genomförande. Allmänt sett måste av personalen krävas kunskaper om tillverkningsprocesserna inom den engagerade industrin samt om tillgängliga kontroll- och mätmetoder. Erfarenheter av tillverkningsmetoder hos olika företag erhålls bäst genom tillverkningskontroll på platsen. Den kunskap och erfarenhet som personalen därigenom förvärvar bör vid behov utnyttjas även för teknisk beredning. Kraven på förvaltningskunskap m. m. och i regel även miljökunnande är begränsade. Kvalificerat miljökunnande erfordras dock undantagsvis, t. ex. i samband med tillverkning av mera komplicerade vapenbärare eller vapensystem, och torde huvudsakligen böra tillgodoses genom anlåtande av militär och civilmilitär personal.

Normaliefunktionen har nyss berörts i den mån normaliearbetet är att hänföra till instruktionsfunktionen. Beträffande personal för övrig teknisk eller i särskild grad tekniskt präglad verksamhet inom normaliefunktionen torde kraven på kunnande i huvudsak motsvara dem som ställs på personal för specialistuppgifter inom funktionen teknisk beredning.

C.1.2.6 Särskilda synpunkter beträffande krav på kunnande för kårbundnen personal

Utredningen har i delbetänkande 1 behandlat behoven av kårbundnen personal i bl. a. materielverkets anskaffningsverksamhet. Avgörande för utredningen har därvid varit verkets behov av att i denna verksamhet disponera erforderlig personal med ett tillräckligt kvalificerat och aktuellt militärt miljökunnande. I detta sammanhang vill utredningen erinra om uttalandet i delbetänkande 1, kapitel 12, att "behovet av militär och civilmilitär personal i verket skall — — — främst avpassas med hänsyn till behovet av *aktuellt miljökunnande*". Miljökunnandet måste emellertid kompletteras med andra kunskaper och erfarenheter för att den kårbundna personalen skall kunna utnyttjas på ett rationellt sätt i anskaffningsverksamheten. Åtgärder för att minska inskolningstiden för personalen när den kommer till verket är därför angelägna.

Utredningen konstaterar att behovet av miljöerfarenheter i princip är störst under de inledande skedena av anskaffningsprocessen samt inom funktionerna *ledning* och *teknisk beredning*. Ett rationellt utnyttjande av den kårbundna personalen kräver därför att den tjänstgör inom nämnda funktioner och därvid främst deltar i studier och utredningar samt projekteringsverksamhet, där känedom om den militära miljöns krav på målsättning för och utformning av ny materiel har den största betydelse. I speciella fall kan finnas behov av så stort miljökunnande även i funktionerna provning och kontroll att placering av kårbundnen personal inom nämnda funktioner motiveras därav. Ifrågakvarande personals tjänstgöring inom nämnda funktioner medför krav på kunskaper och erfarenheter av samma art som för den civila personalen. Det är emellertid viktigt av ekonomiska m. fl. skäl att tillgodosende av dessa senare krav begränsas till vad som är nödvändigt för att möjliggöra ett nära samarbete mellan all personal i anskaffningsprocessen. I det följande övervägs från dessa utgångspunkter materielverkets behov av

kunskaper och erfarenheter hos den kårbundna personal som deltar i anskaffningsprocessen.

Regementsofficerarna vid huvudavdelningarna för armémateriel och marinmateriel har före placering i materielverket gått igenom två-årig teknisk kurs vid militärhögskolan (omfattningen av denna utbildning framgår av bilagorna 9:2 och 9:3 i delbetänkande 1). I några fall, oftast grundade på organisationens behov, kompletteras dessa kunskaper under placeringen i verket med specialstudier vid teknisk högskola. Som ovan framhållits bedömer utredningen att dessa grundläggande och specialinriktade kunskaper är tillräckliga. I detta sammanhang må erinras om att ett av de i delbetänkande 1 nämnda motiven för sammanslagning av generalstabskåren och tekniska stabskåren är en strävan att söka tillgodose "det långsiktiga och kontinuerliga behovet av miljökunskap — — på ett säkrare sätt än för närvarande".

De fortsatta undersökningarna inom anskaffningsverksamheten bekräftar nödvändigheten av att miljökunskaperna är aktuella, något som f. ö. gäller beträffande all personal som i sin verksamhet behöver äga sådana kunskaper.

Regementsofficerarna vid huvudavdelningen för flygmateriel får numera (fr. o. m. 1971/72) såsom framgår av bilaga 9:4 i delbetänkande 1 en avsevärt lägre teknisk utbildning än den som motsvarande personal från andra försvarsgrenar erhåller. Redan vid arbetet inför delbetänkande 1 observerade utredningen denna skillnad i fråga om grundutbildning i tekniska ämnen för regementsofficerare. Enligt utredningens i delbetänkande 1, s. 127 anförda uppfattning bör med hänsyn till kraven på taktiskt-tekniskt miljökunskande vid huvudavdelningen för flygmateriel vissa tjänster där avses för officerare med högre teknisk utbildning. Utredningen förutsatte (samma betänkande, s. 128) i sitt förslag om personalkårbundna tjänster vid huvudavdelningen för flygmateriel att

"dessa officerare bibringats sådana tekniska kunskaper att de effektivt kan utnyttjas inom materielverket. I princip bör kraven på kunskaper här vara

desamma som gäller för motsvarande officerare från övriga försvarsgrenar."

De fortsatta studierna har bekräftat utredningens uppfattning om behovet av flygofficerare med ovannämnda kunskaper. Enligt vad studierna vidare utvisat bör flygofficer i anskaffningsverksamhet besitta sådana grundläggande tekniska kunskaper att han kan tillgodogöra sig fortsatt kunskapsuppbyggnad i tillämpade ämnen och — beroende på verksamhetsgrenen — speciella tekniska kunskaper anpassade till behovet i den tjänst han är placerad. Detta innebär, att regementsofficer som avses placeras i anskaffningsverksamhet, bör ha gått igenom följande utbildning:

- vapenofficerskurs (motsv.) och allmän kurs vid MHS, eventuellt kompletterad med tekniskt skede (matematik, fysik m. m.),
- högre teknisk kurs vid MHS, vilken t. ex. kan inledas med ett skede med utbildning i grundläggande och tillämpade tekniska ämnen för att sedan fullföljas samordnad med flyglinjens stabskurs.

En uppläggnings av utbildningen i princip enligt detta mönster möjliggör påbyggnad av kunskaper för att tillgodose speciella behov i anskaffningsverksamheten. Detta bedöms erforderligt för att flygofficeren på ett rationellt sätt skall kunna delta i denna verksamhet.

Regementsofficerarna i anskaffningsverksamhet avseende intendenturmateriel har såsom bakgrund efter trupptjänstgöring och MHS allmänna kurs en tvåårig förvaltningsutbildning, som regel följd av en eller flera perioder i olika befattningar inom förvaltningsverksamheten främst regionalt-lokalt. Utbildning och erfarenhet har alltså hittills i allmänhet varit knuten till praktiskt arbete inom förvaltning. Utredningen har därför bl. a. genom intervjuer gjort en särskild undersökning rörande kraven på kunskaper m. m. för denna personal då den deltar i anskaffningsverksamhet inom materielverket.

Antalet regementsofficerare som deltar i egentlig anskaffningsverksamhet är endast 15

av totalt 44 vid FMV-I. Dessa 15 arbetar med sex materielslag, som var för sig kräver olika kunskaper. Undersökningen har utförts i den gamla organisationen utan försök till bedömning av omorganisationens inverkan. Även om denna och tillämpningen av PKU i delbetänkande 1 angivna principer på sikt kan leda till förändringar, torde behovet av regementsofficerare inte ändras något nämnvärt och de differentierade kraven på inriktning kvarstå. Med en personalomsättning av ungefär samma omfattning som under tidigare år kommer ca fem per år av ovan redovisade regementsofficerare att bytas.

Några intervjuade har anfört att miljökunskande från förvaltningsverksamhet inte behövs för central anskaffning. De som anfört denna uppfattning har haft ringa sådant kunnande. De befattningshavare däremot som ägt omfattande miljökunskande av nämnda slag har hävdats motsatsen. Det förhållandet att flera intervjuade refererat till erfarenheter från regionala-lokala förvaltningar talar för behov även av sådan förvaltningserfarenhet. Speciellt vid intervjuerna med regementsofficerare inom drivmedelsbyrån har framkommit behov av erfarenhet från trängförband eller tekniskt truppslag. Anledningen hertill är att dessa officerare måste — utan att vara specialister — ha så stor kunskap om drivmedelssorter och dessas beskaffenhet att de förstår försvarsgrenarnas olika behov m.m. och problemen vid distributionen. Även andra av officerarna vitsordade emellertid betydelsen av att de som medverkar vid anskaffning av intendenturmateriel har förståelse för tekniska m. fl. förhållanden vika har inflytande på frågor om materialval n. m.

Ett genomgående intryck från intervjuerna är att den bakgrund som förvaltningsskola samt trupp- och stabserfarenhet ger inte är tillräcklig för ett fullgörande av här ifrågasvarande befattningar på ett helt tillfredsställande sätt. Med undantag för några enstaka befattningshavare har samtliga betonat behovet av fördjupade tekniska kunskaper för att samarbetet med industrier, forskningsorgan, staber, förband och den egna enhetens tek-

niker skall kunna ske helt tillfredsställande. Tiden för att tillgodogöra sig sådana kunskaper enbart genom att delta i handläggningen av enhetens ärenden varierar med materielslagen, egen bakgrund m. m. De intervjuade har angett tiden till mellan 1/2 och 4 år.

En inledande målinriktad kunskapsuppbyggnad anses av de intervjuade avsevärt minska inlärningsperioden och höja kompetensen. De som haft tillfälle delta i tidigare genomförd s. k. kontrollOfficersutbildning för intendentur anser att något liknande borde återinföras.

Undersökningen visar även att anskaffningsverksamheten inom en byrå ställer krav på sådana kunskaper som endast i liten omfattning kan användas inom annan byrås anskaffning. Detta förhållande jämte de speciella utbildnings- och erfarenhetsbehoven talar för ett system med få personalbyten. Därigenom kommer den efter hand uppbyggda kompetensen att utnyttjas på bästa sätt.

Vid bedömningen av utvecklingsfrågor m. m. måste även beaktas att här ifrågasvarande officerare i regel är 40–45 år gamla då de varaktigt placeras till tjänstgöring i verket. De flesta blir krigsplacerade där varför det inte längre från krigsorganisatorisk synpunkt föreligger behov av vidgad erfarenhet av verkställande förvaltning. Flyttning efter några år av krigsorganisatoriska skäl är därför inte motiverad. Även sociala skäl talar emot flyttning till regionala-lokala befattningar om inte befattningshavaren själv önskar detta. Å andra sidan är den militära personalens placering i materielverket främst motiverad av personalens miljöerfarenhet. Denna måste därför hållas aktuell. Detta kan delvis ske genom besök vid regionala-lokala myndigheter, deltagande i övningar, följande av krigsförbandsövningar m. m., men därutöver torde det vara nödvändigt att under de återstående 15–20 årens tjänstetid planera in en tjänstgöringsperiod (växeltjänstgöring) på 1–2 år vid regional-lokal myndighet.

Kompaniofficerare deltar i anskaffningsverksamheten inom huvudavdelningen för marinmateriel, främst i kontrollfunktionen. Utredningen bedömer att denna personals

grundläggande kunskaper är tillräckliga för ifrågavarande uppgifter. Kraven på specialinriktade kunskaper avseende kontrollmetodik, statistik m. m. måste tillgodoses på samma sätt och i samma omfattning som för civil personal i motsvarande befattningar.

Civilmilitär personal deltar i anskaffningsverksamhet främst inom huvudavdelningarna för marinmateriel och flygmateriel. I delbetänkande I behandlades frågan om grundutbildning av mariningenjör, varvid utredningen föreslog att ett antal sådana med teleteknisk och starkströmselektrisk grundutbildning borde rekryteras. Utredningen har inte funnit skäl ompröva kraven på grundläggande kunskaper för ifrågavarande civilmilitära grupper.

Framför allt de civilmilitära befattningshavarna på högskolenivå placeras i regel tidigt för tjänstgöring i materielverket. De uppnår förhållandevis snabbt arbetsledande befattningar med därav följande behov av sådana förvaltningskunskaper som är av speciellt värde för anskaffningsverksamheten. Omfattningen av kunskapsbehoven är densamma som förut berörts för motsvarande civil personal.

Enligt utredningens tidigare uttalade uppfattning är det viktigt att bl. a. den civilmilitära personalen i verket äger ett aktuellt miljökunnande. Skall detta vara av direkt värde för anskaffningsverksamheten bör det vara djupare än vad som kan tillgodoses med civil personal med i övrigt likvärdig teknisk bakgrund. Utredningen finner det viktigt att tidigt i personalutvecklingen tillgodose detta behov. Eftersom antalet befattningar på högre nivåer i regional och lokal instans är förhållandevis litet är det angeläget att dessa befattningar i den mån det är möjligt utnyttjas för aktualisering av miljökunskandet.

C.1.2.7 Utvecklingsvägar

Studiet av utvecklingsvägarna har omfattat ca 1 900 befattningshavare på civila tjänster med arbetsuppgifter av teknisk art. Dessa representerar, som tidigare konstaterats, ett stort antal kunskaps- och teknikområden

och ingår organisatoriskt i ett stort antal enheter inom verket. Detaljstudier beträffande utvecklingsvägarna har därför endast varit möjliga att genomföra i begränsad utsträckning. I första hand har de omfattat de antalsmässigt största teknikområdena vid huvudavdelningarna för armé-, marin- och flygmateriel. Underlag för bedömningar och konstateranden har varit utredningens studier av verksamhetsområdena, personalens fördelning på olika fack och lönenivåer, utbildning m. m. samt de intervjuer och samtal, som genomförts med chefer och andra befattningshavare i olika enheter.

Personalen befordras i regel inom det område till vilket anställning skett. Oftast innebär detta också en befordran inom organisationsenheten (byrån-avdelningen). Utredningen har i detta avseende konstaterat en bundenhet i utvecklingsgången, som har flera förklaringar, bl. a. brister i kunskaper och erfarenheter från andra näraliggande verksamhetsområden, obenägenhet att lämna invand arbetsmiljö och specialisering inom egna arbetsområdet. Många möjligheter finns emellertid att gå över till andra verksamhetsområden med mer eller mindre närbesläktade arbetsuppgifter. Då de aktuella tjänsterna täcker ett stort antal kunskaps- och teknikområden skulle ett grafiskt åskådliggörande av utvecklingsvägarna ge ett mycket komplicerat mönster. En redovisning av personalens fördelning på skilda verksamheter m. m. skulle också ge en ofullständig bild av befordringsmöjligheterna. Tjänsterna för denna personal har därför redovisats på det mera sammanfattande sätt som tabell C.1.3 visar.

Av nämnda tabell framgår att de ungefärliga relationstalen mellan antalet tjänster totalt sett för civil personal i nivåerna 1-4 är för

nivå	1-2	=	1:2
”	2-3	=	1:4
”	3-4	=	1:2

För varje huvudavdelning (motsv.) blir relationstalen

Nivå	HA	HM	HF	HI
1-2	1: 1,6	1: 2,5	1: 1,7	1: 3
2-3	1: 5,2	1: 2,6	1: 3,7	1: 1,3
3-4	1: 2	1: 1,6	1: 1,9	1: 4,2

Relationstalen för såväl HA som HF visar ojämna befodringsförhållanden. Beroende på dessa huvudavdelningars stora personalstyrka jämfört med HM blir bilden totalt för verket likartad. Relationstalen för HM är jämnare och visar ett från befodrings synpunkt gynnsammare förhållande. (Direkta jämförelser mellan huvudavdelningarna är inte möjliga att göra på detta underlag.)

Den kårbundna personalen har inte redovisats på olika nivåer beroende på att utvecklingsmöjligheterna för denna personal i första hand är beroende av kårstrukturen och personaltillgången m. m. inom respektive kår och i andra hand av tjänstgöringsförhållandena m. m. inom materielverket.

Granskningen av utvecklingsmöjligheterna för den civila personalen visar att förutsättningarna i detta avseende varierar för personal inom olika teknikområden. Inom teknikområden, som omfattar många tjänster och är representerade i flera huvudavdelningar, är utvecklingsmöjligheterna bättre än inom teknikområden, som omfattar endast ett fåtal tjänster. Exempel på områden med ett stort antal tjänster inom verket är t. ex. teleteknik, vapen- och vapensystemteknik. Personal med fackutbildning inom dessa områden har goda möjligheter att söka och få tjänster utanför den egna organisationsenheten och kan genom växling i tjänstgöringen fördjupa sina kunskaper och bredda sina erfarenheter, vilket är till fördel för fortsatt utveckling. Vissa utbildningsfack är däremot uteslutande representerade vid viss huvudavdelning, t. ex. skeppsteknik vid FMV-M och flygteknik vid FMV-F. För personal med utbildning inom dessa teknikgrenar är utvecklingsvägarna begränsade till verksamhetsområdet inom respektive huvudavdelning. Vissa teknikområden har stor anknytning till civila industrin, t. ex. fordonsteknik, vilket innebär att personal inom sådana områden har utvecklingsvägar från materielverket till industrin och åter till verket till högre befattningar. Ett likartat

förhållande råder beträffande den s. k. försvarsindustrin men i mindre omfattning och inom smalare sektorer.

Specialisterna i materielverket representerar ofta teknikområden med begränsat antal befattningar. Ofta saknas en naturlig befodringsväg till och från dessa tjänster ("isolerade tjänster"). Exempel finns även på verksamhet, t. ex. underrättelseverksamhet, som kan betraktas som "isolerat" område. Specialisternas problem behandlas principiellt i avdelning B.

Tillgodoses de av utredningen uppställda kraven på kunskaper och erfarenheter i olika avseenden för den civila personalen kommer utvecklingsmöjligheterna att förbättras.

C.1.2.8 Förslag

Utredningen föreslår att i projektarbetet sysselsatt personal bibringas erforderligt miljö-kunnande, framför allt användningsmässigt beträffande materiel som är likartad den projekterade, och att härför nödvändiga resurser beräknas i projektets budget.

Utbildning inom ämnesområdena vapen- och vapensystemteknik meddelas endast vid vissa militära utbildningsanstalter. Utbildningen i dessa och andra typiskt militära teknikgrenar har hittills med få undantag varit förbehållen den kårbundna personalen. Utredningen anser det angeläget, att den civila personalen bereds ökade möjligheter att delta i utbildningen inom de nämnda militära teknikgrenarna.

För arbetsledare i olika nivåer erfordras arbetsledarutbildning. Utredningen har i bilaga C.1.1 föreslagit krav på kunnande för arbetsledare inom materielanskaffningen.

All personal i anskaffningsverksamhet måste ha kunskaper inom förvaltningsområdet. Dessa kunskaper måste efter hand fördjupas och vidgas. På personal i ledningsfunktion och ledande personal inom den tekniska beredningen ställs härvid höga fordringar. Kraven på förvaltningskunskaper redovisas närmare i bilaga C.1.1.

För huvuddelen av den kårbundna personalen i anskaffningsverksamhet synes nuva-

rande grund- och specialutbildning tillräcklig. Efter hand kommer emellertid den nuvarande tekniska utbildningen av regementsofficerare i flygvapnet enligt utredningens mening att få negativa konsekvenser för verksamheten i materielverket. Utredningen föreslår därför en förbättrad teknisk utbildning. De krav på kunskaper som nämnda officerare bör fylla för att tillgodose materielverkets behov framgår av bilaga C.1.2.

Även de regementsofficerare som deltar i anskaffning av intendenturmateriel måste enligt utredningens uppfattning ges viss kompletterande utbildning, främst av teknisk art. Förslag till kravspecifikation lämnas i bilaga C.1.3.

Det är av vikt att den omfattande utbildning som ges officerare för att de skall kunna effektivt medverka i anskaffningsverksamheten utnyttjas på ett rationellt sätt. Den kårbundna personalen bör således inte byta materiefack eller omplaceras till annan verksamhet efter endast ett eller annat års tjänstgöring i verket. Beträffande officerare för anskaffning av intendenturmateriel har utredningen skisserat en utvecklingsväg som redovisas i bilaga C.1.4.

Utvecklingsvägarna för den civila personalen beror av organisation och tjänsteuppsättning, befodringsförhållanden inom olika verksamhetsområden samt kunskapskrav och utbildningsmöjligheter för personalen.

För att dessa möjligheter skall kunna utnyttjas reellt så långt det går och i vissa avseenden förbättras föreslås följande åtgärder:

- teknologiskt likartade områden behandlas som ett enda befodringsområde,
- krav på miljökunskaper får inte resas som hinder häremot i de fall dessa krav kan tillgodoses med kompletterande miljöutbildning under förhållandevis kort tid,
- inom nämnda befodringsområden finns närbesläktade arbetsuppgifter, mellan vilka övergångar skall kunna ske, i den mån hinder inte möter på grund av grundläggande eller eljest väsentliga skillnader beträffande kunskaper om olika materiel-system och miljöförhållanden,

- det sist sagda gäller i viss utsträckning även arbetsuppgifter av ledande och planerande karaktär; härigenom vidgas möjligheterna att rekrytera till tekniska och tekniskt-ekonomiskt ledande befattningar,
- ovannämnda åtgärder måste förenas med och delvis även möjliggöras av att personalen bereds erforderlig utbildning och vidgad miljökunskaper.

Genom att på här angivet sätt och i förening med vidgad utbildningsverksamhet sammanhålla och skapa övergångar mellan olika verksamhetsområden från befodrings- och utbildningssynpunkt erbjuds även vissa möjligheter att undvika alltför långvariga tjänstgöringar med ensidiga, starkt specialiserade uppgifter och därav i vissa fall uppkommande olägenheter för befattningshavarna.

C.1.3 Tjänster för inköpsverksamhet

C.1.3.1 Organisation m. m.

Vid var och en av huvudavdelningarna för armé-, marin- och flygmateriel finns en inköpsavdelning. Tjänsterna vid dessa enheter (med undantag av de tjänster för kontorspersonal som behandlas i avdelning D) samt vissa tjänster för upphandling som finns vid intendenturmaterieförvaltningen (före senaste omorganisation) och vid förrådsavdelningen har behandlats i detta kapitel. Hit har även räknats tjänsterna vid centralplaneringens enhet för industriplanering med huvudsaklig uppgift att ta fram underlag för och följa materielverkets engagemang inom svensk och utländsk industri i syfte att skapa erforderlig överblick för framtidsbedömning och samordning.

De tjänster för upphandling av flygmateriel (reservdelar etc.) vilka finns inrättade vid förrådsbyrån inom huvudavdelningen för flygmateriel (ett 10-tal tjänster, huvudsakligen i A 19–23 under en chef i A 28) hör till de tjänster som inte har tagits med vid utredningens undersökningar av tjänster vid materielverket. Kraven på innehavarna av dessa tjänster vid förrådsbyrån torde dock i huvudsak motsvaras av dem som ställs på

inköpspersonalen vid huvudavdelningen för flygmateriel.

Antalet tjänster för inköpspersonal den 1 juli 1972 var 118. Tjänsterna kan grupperas i fyra kvalitativa nivåer, ehuru utan klara gränser dem emellan. Antalet tjänster i nivåerna är följande.

nivå 1	(B 7 - A 30)	8
nivå 2	(A 29 - 27)	13
nivå 3	(A 26 - 22)	29
nivå 4	(A 21 -)	68
Summa		118

C.1.3.2 Utredningens undersökningar

Tjänsterna för inköpsverksamhet har såsom framgår av kapitel A.3 studerats med hjälp av befattningsbeskrivningar m. m. och vissa kontakter under hand med enstaka befattningshavare. Närmare undersökningar har inte skett.

En allmän bakgrund till kraven på inköpspersonalens kunnande har varit utvecklingen till alltmer komplicerade och komplexa materielsystem och behovet av att konstruera upphandlingsavtalen så att de trots en ofta mycket begränsad konkurrenssituation utgör ett incitament för leverantören att eftersträva både hög produktstandard och låga kostnader. Upphandlings- och avtalstekniken har ställt högre krav, varjämte behovet av företagsekonomiskt kunnande har ökat. Dessa förhållanden har av UMA beskrivits sålunda (betänkandet s. B 125):

”Den mer komplicerade materiel och de mer komplicerade marknadsförhållandena har medfört ett ökat behov av kvalificerad personal inom inköpsfunktionen. Bl. a. har förhandlingsarbetet kommit allt mer i förgrunden. Kungl. Maj: ts riktlinjer för upphandling av försvarsmateriel ålägger verket ett mer aktivt uppträdande. Vid de kontraktformer som utnyttjas vid upphandlingar enligt riktlinjerna tillförsäkras materielverket rätt till insyn. För att denna rätt skall kunna utnyttjas med avsett resultat krävs att även beställaren förfogar över företagsekonomisk expertis i tillräcklig omfattning. Vidare kan nämnas att den merkantila bevakningen av utländska anskaffningsalternativ kommit att tillmätas allt större vikt och kräver särskilt kunnande. Det ökade samarbetet mellan inköps- och sakorgan i de tidiga skedena är resurskrävande liksom tillgodoseendet av kraven på kommersiell samordning.”

C.1.3.3 Överväganden

Frågor om rekrytering och utbildning av inköpspersonal torde böra samordnas inom verket delvis oberoende av upphandlingens art.

Sammanställningen ovan omfattar 4 nivåer. Relationstalen mellan nivåerna är

nivå	1-2	1: 1,6
nivå	2-3	1: 2,2
nivå	3-4	1: 2,3

Kraven på kunnande är delvis av förvaltningsmässigt slag, såsom insikter i allmän förvaltning m. m. och upphandlingssekretess, men framför allt krävs kunskaper och erfarenheter i fråga om tillämpningen av upphandlingskungörelsen m. m., förhandlings- och avtalsteknik samt företagsekonomi m. m. Högre krav ställs helt naturligt på personalen i nivåerna 1 och 2 än på personalen i nivåerna 3 och 4. I samband med studierna har den uppfattningen framförts att fordringarna på personalen i de båda övre nivåerna i fråga om utbildning, analytisk förmåga m. m. är så höga att denna personal bör ha förvärvat akademisk utbildning. För personal i nivåerna 3 och 4 skulle gymnasieskola vara tillräcklig grundutbildning, som sedermera kunde kompletteras med lämplig påbyggnad.

Utredningen vill i anslutning härtill framhålla att den nämnda högre utbildningen otvivelaktigt är av stort värde för kvalificerad inköpsverksamhet. Om tillgången på personal med sådan utbildning är god kan resultatet bli att allt flera av befattningarna i de två övre nivåerna kommer att innehåsa av högre utbildad personal efter konkurrens med personal med lägre grundutbildning. Därav följer emellertid inte att högre utbildning skall krävas för innehav av dessa befattningar. Även personal med lägre utbildning, lämplig påbyggnad på denna samt långvarig erfarenhet kan vara väl lämpad för kvalificerad inköpsverksamhet. Den reella kompetensen skall alltså vara avgörande och formella hinder får inte resas mot att dugande personer utan högre utbildning avancerar till de

övre nivåerna. För verksamhet i nivåerna 3 och 4 torde normalt böra krävas lägst gymnasieskola.

Inköpsenheternas företagsekonomiska kunnande fordras inte blott för förhandlingar med leverantörerna utan även för att inom verket medverka vid analyser av kostnader för materielprojekt, i synnerhet sådana av större omfattning. I båda fallen kan dessutom särskild ekonomisk expertis behöva anlitas.

Erfarenheterna för personal i nivå 1 bör vara mångåriga och helst avse verksamhet inom materielverket eller inom specialiserad inköpsenhet hos större industriföretag. Viss erfarenhet från försäljningsverksamhet inom industrin kan vara fördelaktig, men även en långvarig erfarenhet av upphandling inom materielverket torde ge en god inblick i industriell verksamhet bl. a. i fråga om kalkylering och ekonomisk redovisning. Personalen i nivåerna 2 och 3 bör i princip äga erfarenheter av samma slag som nu nämnts även om fordringarna på långvarighet och allsidighet måste bli lägre.

Inom enheten för industriplanering bör finnas befattningshavare med mycket goda kunskaper om och erfarenheter av verkets inköpsverksamhet. Kraven på förmåga att bearbeta uppgifter om framtida upphandlingar m. m. och att ställa prognoser rörande industrins leveranser av materiel till försvaret torde dock knappast behöva sammankopplas med krav på nämnda erfarenhet.

Särskilda krav på militärt miljö-kunnande som motiverar studietjänstgöring e. d. för förvärv av sådan kunskap behöver inte ställas. Viss miljö-känedom är till nytta för ett effektivt inköpsarbete. Denna miljö-känedom förvärfvas efter hand i tillräcklig grad genom kontakter och erfarenheter i arbetet.

C.1.3.4 Förslag

Med hänvisning till det ovan anförda föreslår utredningen att inköpspersonalen såvitt möjligt sammanhålls från rekryterings- och utbildningssynpunkt.

Utvecklingsmöjligheterna bedöms vara tillfredsställande.

Kraven på kunnande föreslås främst skola tillgodose de anspråk som följer av nya upphandlingsformer och utvecklingen på området och framgår närmare av bilaga C.1.5.

Utredningen bedömer att den miljöerfarenhet som efter hand förvärfvas i tjänsten är tillräcklig för inköpspersonalen.

C. 2 Personal för materielunderhåll

C.2.1 Presentation av området

C.2.1.1 Verksamhetens omfattning i stort

Underhåll omfattar alla de åtgärder som vidtas för att bibehålla materiel och förnödenheter i funktions- och driftdugligt skick.

Behovet av underhåll utreds i central nivå redan under materielens anskaffning. Materielens och materielens konstruktion och funktion studeras därvid så att konstruktionen totalt sett och alltså även från underhållssynpunkt skall bli både tekniskt och ekonomiskt lämplig och så att de kommande underhållsåtgärdernas art och omfattning kan bestämmas.

I detta skede planläggs och anskaffas även erforderliga resurser för det framtida underhållet i regional och lokal instans såväl i vad avser lokaler och teknisk utrustning som behov av personal och utbildning.

Försvarets materielverk är fackmyndighet för facket materielunderhåll, vilket bl. a. innebär att verket utfärdar direktiv och anvisningar beträffande underhållsåtgärderna och dessas fördelning på förband och verkstäder.

Samordning av underhållsåtgärder regionalt-lokalt utövas av respektive militärbefälhavare i den omfattning som framgår av 7 § FRK.

De regionala och lokala myndigheternas underhållsåtgärder innebär ett, med centrala direktiv och anvisningar som underlag, vid-

makthållande av materielens kvantitet och kvalitet. Underhåll av tygmaterielen är mera omfattande och i regel av annan karaktär än underhåll av intendenturmateriel. Det förra avser till stor del betydande tekniska åtgärder, medan intendenturmaterielunderhållet huvudsakligen är tillsyn och vård av förnödenheter i förråd.

Verksamheten kan indelas i:

- *underhåll av förrådsställd materiel* som består av periodiskt bundna drifts- och funktionskontroller; arbetet utförs merendels av specialutbildad teknisk personal av olika kategorier; kontrollerna kan innebära åtgärd vid verkstad,
- *underhåll av materiel i bruk* i följande ”nivåer”:
 - (1) vård och reparationer som kan utföras med hjälp av de resurser som finns tillgängliga i direkt anslutning till materielens utnyttjande (drift),
 - (2) åtgärder som skall utföras vid de förbandsbundna verkstäderna (mot-sv.), varmed avses åtgärder som erfordras för att säkerställa längre tids utnyttjande med den begränsade vård som utförs av förbanden,
 - (3) åtgärder som skall utföras av specialinriktade icke förbandsbundna verkstäder.

Underhåll av intendenturmateriel i form av tvättning och reparation utförs centralt hos förenade fabriksverken.

C.2.1.2 Avgränsning

Materielunderhåll omfattar såsom framgår av det ovan sagda även verkställighetsåtgärder vid förbandens underenheter (kompanier, motsv.) samt vid förbandsbundna och andra verkstäder. I förevarande kapitel behandlas emellertid i princip endast personal för planering och ledning av underhållsverksamheten i "nivå" 1-2 men inte personal i verkstadsdrift och annat därmed jämförligt verkställande underhållsarbete vid förband. Sistnämnda personal samt personal för verkstadsledningsfunktionen i central instans avhandlas i kapitel C.3. Ej heller berörs personal vid de icke förbandsbundna verkstäderna ("nivå" 3). Denna personal faller helt utanför utredningens uppdrag. Underhåll av intendenturmateriel består enligt vad nyss sagts huvudsakligen av åtgärder i förråd. Även personal för sådant underhåll undantas därför från detta kapitel och behandlas i stället i kapitel C.4.

Vissa ytterligare begränsningar måste emellertid göras. MTU och MBU har till uppgift att inom ramen för sina uppdrag bl. a. undersöka frågor om personalsammansättning och krav på kunnande beträffande flygvapnets respektive marinens personal. Mellan utredningarna har därför överenskommit i princip att MTU och MBU handlägger dessa frågor avseende militär och civilmilitär personal på kompani- och plutonofficersnivå i teknisk tjänst vid "trupp" inom flygvapnet resp. marinen.

C.2.2 Personal för underhåll av armémateriel

C.2.2.1 Organisation, personal och arbetsuppgifter

Arméns materiel är fördelad över hela riket och kan förekomma i mycket stort antal. Behov av underhåll varierar i hög grad. Huvuddelen av materielen är i förråd men utnyttjas delvis i samband med utbildning. Detta förhållande bestämmer vilka åtgärder

som skall vidtas av personal sysselsatt i underhållsverksamheten.

- Inom FMV, huvudavdelning för armémateriel, leder och samordnar underhållsenheten verksamheten inom huvudavdelningens ansvarsområde och därmed sammanhängande produktionsverksamhet bl. a. genom att
- utarbeta planer för underhållsverksamhetens fördelning och bedrivande,
 - utarbeta föreskrifter och normer för underhåll av materiel i drift och under förrådsförvaring,
 - medverka i den tekniska beredningen under materielens anskaffningsfas,
 - genomföra produktionsuppdrag bl. a. beträffande fältreparationsutrustningar och objektanknutna underhållsutrustningar för freds- och krigsverkstäder,
 - sammanställa och samordna underlag för verksamheten inom den del av facket materielunderhåll, som tilldelats huvudavdelningen,
 - samordna och lämna förslag till riktlinjer m. m. avseende arméns reservdelsförsörjning,
 - svara för centrala ledningen av krigsreparationstjänsten inom armén,
 - studera, utreda och utforma metoder, principer och modeller för underhållsverksamhet och följa utvecklingen inom underhållsområdet,
 - svara för motorreparationstjänsten för totalförsvaret.

Underhållsenhetens organisation i stort framgår av bild C.2.1.

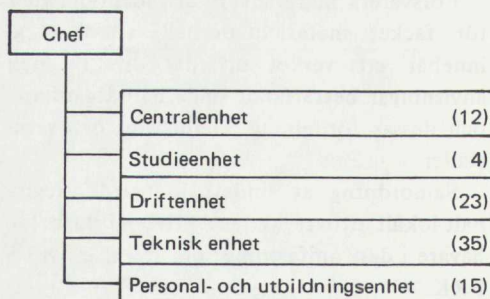


Bild C.2.1 Underhållsenheten i huvudavdelningen för armémateriel

Tabell C.2.1 Antal befattningar vid FMV-A: UH och ungefärlig nivåfördelning (Löneplan A och B). Biträdespersonal ej inräknad.

Nivå	Ung. löne- grad	Antal			
		civilmilitär personal			civil per- sonal
		arméin- genjör	mäs- tare	tek- niker	
1	B 7 -A 30	4	—	—	3
2	A 29-A 27	2	—	—	6
3	A 26-A 22	6	1	—	18
4	A 21—	—	7	2	25

Antal befattningar och ungefärlig nivåfördelning vid FMV-A underhållsenhet framgår av tabell C.2.1.

Ledning av underhållsverksamheten vid regionala och lokala myndigheter åvilar förvaltningsutbildad regementsofficer såsom chef för tygavdelning vid militärområdesstab, chef för militärområdes tygförvaltning eller chef för tygavdelning/materielenhet vid lokal/lägre regional myndighet. Denne biträds av civilmilitär personal för verksamhet avseende tekniskt underhåll vid militärområdesstab och mera materielkrävande lokal myndighet.

Antalet befattningar vid regionala-lokala myndigheter för tekniskt underhåll framgår av tabell C.2.2.

Militärområdesstabens arméingenjörer ingår i en teknisk detalj med en av arméingenjörerna som chef. Var och en planlägger och följer den kvalitativa underhållsverksamheten inom sitt materielområde samt medver-

kar vid planläggning av reparationstjänsten i krig.

I detaljen ingår även ammunitionsingenjören som f. n. är civil men som i delbetänkande 1 föreslås bli civilmilitär.

I stabens sambandsavdelning ingår en civilmilitär förste tygverkmästare som föreståndare för de fasta tråd- och radioanläggningarna inom militärområdet.

Arméingenjör vid lokal myndighet (regementsingenjör) är chef för tekniska detaljen vid myndigheten. Han planlägger och genomför med hjälp av myndighetens övriga tekniska personal materielkontroller och vidtar åtgärder för att hålla materielen i ett funktionsdugligt skick. Han deltar även i utbildning av värnpliktiga främst i vad gäller bestämmelser om materielens handhavande och vård.

Mästare och tekniker placeras till tjänstgöring vid olika myndigheter genom beslut av arméöverdirektören. Antalet mästare/tekniker vid förband regleras f. n. av skrivelse KAF/VdA nr 39:108 30/9 1966 angående militärområdenas tygverkstadsförvaltning, där bl. a. sägs:

”Vid förband bör på sikt placeras det antal mästare och tekniker som erfordras för att täcka förbandets minimibehov vid låg belastning. Behoven därutöver bör tillgodoses genom beställning av TygK-personal tjänstgöringsplacerad vid tygverkstäderna. Förbandens behov av dylik service skall ha högsta prioritet.”

Bestämmelser om åtgärder som skall vidtas med förrådsförvarad materiel finns i instruktion för tygmaterielvård. Av denna

Tabell C.2.2 Antal befattningar för personal i tekniskt underhåll vid milostaber och lägre regionala-lokala myndigheter

Nivå	Ung. löne- grad	Antal befattningar vid							
		milostaber				lägre regionala-lokala myn- digheter			
		arméin- genjör	mäs- tare	tekni- ker	civila	arméin- genjör	mäs- tare	tekni- ker	civila
1	B 7 -A 30	2	—	—	—	—	—	—	—
2	A 29-A 27	4	—	—	—	—	—	—	—
3	A 26-A 22	14	8	—	5	21	—	—	—
4	A 21—	—	—	—	—	24	183	362	—

framgår såväl åtgärdernas art, omfattning och tidsbundenhet som vilken personal som skall eller får utföra viss kontroll. Civil förrådspersonal utför åtgärder som inte fordrar speciell teknisk utbildning, medan civilmilitära tekniker utför teknisk kontroll och justeringar.

Det omedelbara ansvaret för att materiel i bruk vårdas och underhålls åligger kompanichef (motsv.). Denne har att kontrollera att befäl följer de bestämmelser och anvisningar som utgetts och att den värnpliktige erhåller utbildning och fullgör de underhållsåtgärder som åvilar honom. Teknisk personal disponeras inte kontinuerligt vid kompani utan beställs vid behov – för utbildning eller kontroll – från förbandens tygavdelning eller från förbandsbunden verkstad.

C.2.2.2 Utvecklingstendenser

Materielutvecklingen bedöms leda till allt större sammansatta system, dvs. antalet driftfunktioner/enhet ökar, vilket gör den färdiga produkten mer tekniskt komplicerad. Samtidigt görs materielen enklare att underhålla genom att den i ökad utsträckning byggs upp av enheter som kan bytas vid fältförbanden i krig. Å andra sidan krävs större resurser vid verkstad för att reparera de utbytta enheterna. Allt detta påverkar utbildningsnivån för den personal som i framtiden skall kontrollera och underhålla materielen.

Arméns lätta materiel förekommer i stort antal. Variationer i antal och underhållsåtgärder beträffande denna materiel synes inte nämnvärt påverka behoven i stort av personal och utbildning för underhållet. Den tyngre och mera komplicerade materielen bedöms komma att mer än f. n. fordra gångtidsbundet underhåll på bruksplatsen med byten av komponentenheter samt smärre reparationer utförda av förbandets egen personal som har god kunskap om materiel-systemens funktion och uppbyggnad. Andra och större materielreparationer fordrar verk-

stadsresurser med för detta ändamål utbildad teknisk personal.

Arméns omorganisation i lägre regional/lokal instans (jfr avdelning B) innebär bl. a. att de organisatoriska gränserna mellan tyg- och intendenturförvaltning försvinner. Underhållet styrs från materielenheten, vars organisation framgår av bild C.2.2.

Den personal i lägre regional och lokal instans som behandlas i detta avsnitt ingår i den tekniska enheten (dock ej transportplutonens personal) och tillhör tygtekniska kåren. Chefen är arméingenjör av regementsofficers tjänsteklass. Den övriga civilmilitära personalen har kompani- och plutonsofficers tjänsteklass.

C.2.2.3 Utredningens studier

Utredningens studier vid arméns utbildningsmyndigheter har avsett behovet av personal för materielunderhåll i fråga om antal, kunskapskrav och personalens möjligheter till vidareutveckling.

Den grundutbildning som tygtekniska kårens personal får ger goda tekniska materielkunskaper. Utbildning på ny materiel är emellertid väsentlig. Sådan utbildning anordnas av materielverket i form av kortare s. k. materielkurser.

Underhållspersonalen vid utbildningsmyndigheterna arbetar i direkt kontakt med materiel och utbildning och erhåller efter hand ett gott miljö-kunnande.

Materielen ingår som regel i organisationen under mycket lång tid och måste därför brukas, förvaras och underhållas så, att den inte förslits i förtid. Yngre aktiva och värnpliktiga har emellertid vuxit upp i en "köp- och släng"-mentalitet som leder till bristande förståelse för krigsmaktens krav på materielvård.

Kvartermästarna vid kompanierna, vilka tidigare genomförde del av underhållsverk-samheten, har inte längre tid med s. k. inre tjänst beroende på att expeditjonsarbete m. m. ökat i omfattning. Detta medför att förebyggande kontroll och reparationsåtgärder åsidosätts. Materielen lämnas i stället in

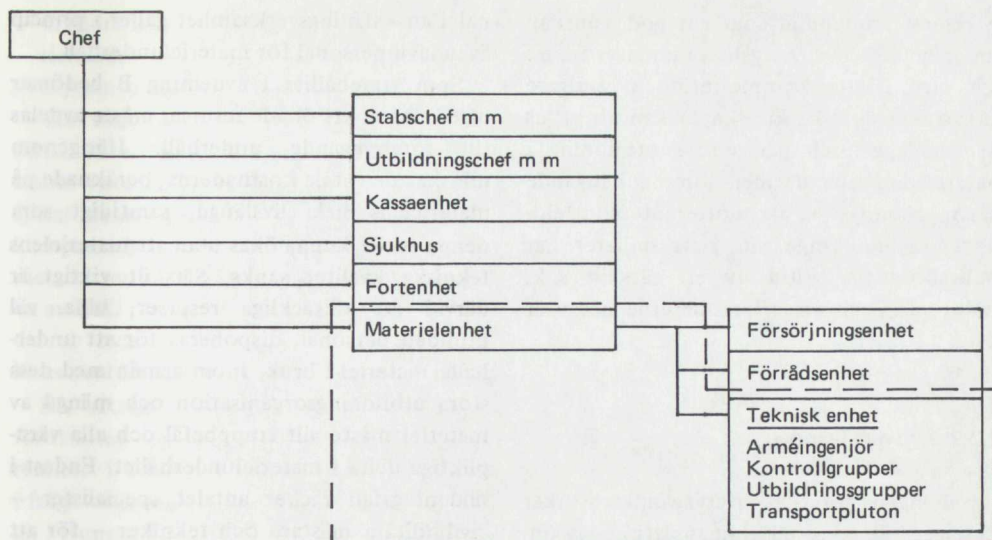


Bild C.2.2 Organisationen av lägre regional/lokal myndighet inom armén

till verkstad även för sådana enkla arbeten som rätteligen borde utföras av de värnpliktiga själva.

Vid vissa utbildningsmyndigheter är behovet av teknisk personal större än tillgången. Behovet av speciell personal för utbildning i materielkunskap och materielvård kan t. ex. inte tillgodoses, vilket försämrar verksamheten och bidrar till ökade underhållskostnader. Visserligen kan såsom ovan nämnts utbildningsmyndigheten enligt gällande bestämmelser beställa tygteknisk personal från verkstäderna, men dessa kan ofta inte ställa personal till förfogande därför att för uppgiften i och för sig lämpliga befattningshavare i regel är arbetsledare och svåra att frigöra.

Utredningen har speciellt studerat förhållandena vid Svea artilleriregemente. Dessa studier kombinerades bl. a. med diskussioner med förvaltnings- och utbildningsbefäl m. fl. mot bakgrund av hypotesen att rutinerat utbildningsbefäl skulle vidareutbildas för att kunna placeras vid kompani för planering, ledning och genomförande av truppunderhåll. Av studierna framkom följande.

Behov synes föreligga av vana trupputbildare med speciell inriktning på och kunskap om bestämmelser för vård och kontroll.

Sådan personal bör till förmån för övrigt befäl i stor utsträckning överta planläggning av och medverka vid genomförandet av underhåll vid kompaniet. Förståelsen för materielvård och för behov av underhåll bedöms härigenom växa.

Utredningen har den uppfattningen att nämnda behov av personal som kan medverka i utbildningsverksamheten kommer att kunna tillgodoses bättre än f. n., sedan den tekniska personalen i den nya lägre regionala ledningsorganisationen i förekommande fall samlats i en teknisk enhet vid varje myndighet. Varken i dessa fall eller än mindre vid andra förband kommer emellertid behovet av utbildningspersonal att kunna täckas genom att personal från tygtekniska kåren anlitas. Härtill kommer att den bristande tillgången på sådan personal även beror på det stora antalet vakanser inom kåren och att det är osäkert, om detta antal kommer att minska i framtiden. Om möjligt bör därför personal för materielutbildning söka erhållas på annat sätt.

Utredningen har närmare undersökt denna fråga och har vid studierna erhållit den uppfattningen att det inte primärt är civilmilitär teknisk personal som fordras utan snara-

re erfaret truppbefäl som har god kunskap om gällande förvaltningsbestämmelser m. m. och med någon komplettering av tidigare förvärvade tekniska kunskaper kan utnyttjas att planlägga och genomföra utbildning i materielvård och därmed sammanhängande frågor. Nämnas må att motormaterielutbildningen sedan länge vid vissa enheter har ombesörjts på heltid av ett särskilt s. k. motorbefäl och att erfarenheterna härav är goda.

C.2.2.4 Överväganden

Utredningens fortsatta överväganden styrker förslaget till personalsammansättning av underhållsenheten vid huvudavdelningen för armémateriel enligt delbetänkande 1, kapitel 13.

Arbetsuppgifterna för personal sysselsatt med underhåll av arméns materiel ställer krav på administrativ förmåga och tekniska kunskaper beträffande materielens konstruktion, funktion och handhavande, samt kunskaper om mobiliserings- och krigsorganisation, underhållstjänst i krig m. m. Detta i sin tur kräver god kunskap om den miljö i vilken materielen används och praktisk erfarenhet av de åtgärder som behöver vidtas för materielens riktiga utnyttjande. Underhållspersonal inom armén, placerad i regional och lokal instans, bör därför vara civilmilitär liksom f. n. och tillhöra tygtekniska kåren vars personal är speciellt utbildad i nämnda avseende.

Det är viktigt att den miljökunskap och erfarenhet som inhämtats i lokal/regional instans blir rätt utnyttjad i övriga instanser. För kårbunden personal sker detta genom tjänstgöring som beordras genom personalkärchefens försorg. Den civila personalen bör på motsvarande sätt beredas möjlighet att tjänstgöra vid annan myndighet. Härigenom ökas deras kunskaper om materielens praktiska användning och problem i samband härmed. Olika sätt att bygga upp den civila personalens miljökunnande framgår av avsnitt C.1.2.4. Vad där sägs beträffande perso-

nal i anskaffningsverksamhet gäller i princip även civil personal för materielunderhåll.

Som framhållits i avdelning B bedömer utredningen att ökade resurser måste avdelas till förebyggande underhåll. Härigenom minskas de totala kostnaderna, beräknade på materielens hela livslängd, samtidigt som denna torde kunna ökas utan att materielens tekniska kvalitet sänks. Särskilt viktigt är därvid att tillräckliga resurser, bl. a. väl utbildad personal, disponeras för att underhålla materiel i bruk. Inom armén med dess stora utbildningsorganisation och mängd av materiel måste allt truppbefäl och alla värnpliktiga delta i materielunderhållet. Endast i undantagsfall räcker antalet specialister – civilmilitära mästare och tekniker – för att förstärka ledning och kontroll av det löpande underhållet. På sikt kan eventuellt viss förbättring härutinnan ske genom att överflytta tekniker till utbildningsarbetet. Utredningen bedömer dock att andra åtgärder kan vidtas.

Behov synes föreligga av vana trupputbildare med speciell inriktning och kunskap om bestämmelser för vård och kontroll. Sådan personal skulle kunna avlasta övrigt befäl genom att planlägga och medverka vid genomförandet av underhåll vid kompaniet. Förståelsen för materielvård och behov av underhåll bedöms härigenom öka. Även möjligheterna att vidta preventivt underhåll skulle öka varigenom vård och kontroll vid trupp utan tvivel skulle innebära tidigare upptäckt och tillrättande av fel. Lägre reparations- och underhållskostnader samt längre livslängd hos materielen skulle bli följden.

Ovannämnda mål kan nås genom att ge äldre kompani- och plutonofficerare en begränsad förvaltningsutbildning inriktad på bestämmelser för underhåll och därefter låta dem såsom underhållsbefäl biträda kompanichef (motsv.) med följande uppgifter, nämligen:

- materielredovisning, ut- och inlämning samt kontroll av materielen,
- besiktning av materiel i bruk,
- förberedelser för och ledning av materielvård,

- utbildning i materielkännedom och materielvård,
- skydds- och säkerhetsfrågor.

Till följd av pensionsåldershöjningen inrättas ett antal tjänster för plutonsofficerare såsom specialinstruktörer avseende materiel-tjänst samt för biträde till kompanichef/kompaniadjutant med uppbörd av kompaniets materiel (tjänst nr C III 179–304 enligt en av FöD utarbetad PM i februari 1971). En del av ovan nämnda uppgifter avses alltså lösas med ifrågavarande plutonsofficerare.

Ett riktigt utövande av dessa uppgifter förutsätter en tidigare långvarig trupperfarenhet. I första hand bör därför komma i fråga officerare som under längre tid deltagit i trupputbildning avseende fordon, vapen och telemateriel m. m. Erforderlig vidareutbildning bör innefatta:

- funktion, handhavande och vård av allt slags materiel som normalt förekommer vid trupp,
- förvaltningsbestämmelser,
- säkerhetsbestämmelser av skilda slag, bl. a. avseende hantering och förvaring av ammunition,
- arbetarskydd (jfr vidare avsnitt C.2.6).

Behovet av underhållsbefäl varierar i antal med art och mängd av materiel som används vid kompaniet. Utredningen har inte närmare studerat denna fråga, men som exempel kan nämnas, att studierna vid Svea artilleriregemente tyder på behov av en kompaniofficer per bataljon för planläggning och ledning m. m. samt därutöver minst en kompani- eller plutonsofficer per kompani.

Utredningens överväganden rörande behovet av här nämnt underhållsbefäl avser närmast förhållandena i fred. Samma eller större behov av preventivt underhåll av materiel föreligger emellertid enligt utredningens uppfattning även vid beredskap och krig. Här ifrågavarande äldre befäl bör därför även under sådana förhållanden utnyttjas för motsvarande uppgifter.

Sammanfattning

Underhåll av materiel kan uppdelas i

- underhållsprojektering och -planläggning,
- tekniska kontroller som kräver speciella tekniska kunskaper,
- vård och materielkontroller; i samband med värnpliktigas utbildning kräver sådana åtgärder god erfarenhet från utbildningsverksamheten.

Materielunderhåll fordrar stor erfarenhet från den miljö i vilken materielen används. Personal i regional och lokal nivå som arbetar i direkt kontakt med materielen bör därför ha militär eller civilmilitär status.

Den civila personalen i central instans som sysslar med utarbetande av underhållsbestämmelser eller framtagning av materiel för underhåll bör ges samma möjligheter som kårbunden personal att bl. a. genom tjänstgöring på andra håll öka sitt miljökunskande. Eftersom civil teknisk underhållspersonal inte finns i regional/lokal instans kommer civila tjänster i central underhållsenhet ofta att sökas av och rekryteras från exempelvis personal i anskaffningsfunktionen centralt och verkstadsfunktionen såväl regionalt/lokalt som centralt. Från skilda synpunkter är det fördelaktigt att rekryteringsområdet på så sätt vidgas.

C.2.3 Personal för underhåll av marinmateriel

C.2.3.1 Organisation, personal och arbetsuppgifter

Marinmateriel indelas i vapenteknisk och skeppsteknisk materiel. Den vapentekniska materielen är till viss del standardiserad och förekommer i samma utförande på olika typer av fartyg och förband medan den skeppstekniska materielen ofta är specialtillverkad i små serier, oftast blott i enstaka exemplar. Teknologi och underhållsverksamhet inom det skeppstekniska området är i allmänhet inte specifikt marinriktad utan i stort densamma som inom civil skeppsbyggnad och sjöfart. Personalsammansättningen

inom de olika områdena har påverkats härav.

Frågor rörande underhåll av marinmateriel behandlas *centralt* i FMV av huvudavdelningen för marinmateriel, i *lägre regionala instans* av örlogsbasernas tekniska förvaltningar samt kustartilleriförsvarens tyg-, fartygs- och verkstadsförvaltningar och i lokal instans av förbanden i samband med förbandsproduktion.

Underhåll av marinens materiel bedrivs i princip i verkställighetsnivåer A–C. Med modifikationer betingade av för marinen speciella förhållanden omfattar dessa i huvudsak det underhåll som i avsnitt C.2.1.1 generellt redovisas för materiel i bruk, nivå 1–3.

Inom FMV, huvudavdelning för marinmateriel, leder och samordnar underhållsenheten verksamheten inom huvudavdelningens ansvarsområde och därmed sammanhängande produktionsverksamhet, bl. a. genom att

- sammanhålla frågor rörande den del av facket materielunderhåll som tilldelats huvudavdelningen,
- sammanhålla frågor avseende förnödenhetsredovisning, reservdelsoptimering och huvudverkstadsavtal samt medverka i frågor rörande förrådsmiljö m. m.,
- svara för drift och systemvård av materieluppföljningssystem inom underhållsområdet,
- utarbeta underlag för och genomföra utbildning i materielunderhåll,
- leda och genomföra produktionsuppdrag avseende för bastjänsten specifik materiel,
- medverka i den tekniska beredningen under materielens anskaffningsfas,
- svara för civila verkstadsresursers utnyttjande för krigsorganisationen, fackplaner och utarbetande av underlag för materielunderhållstjänsten i krig,
- studera, utreda och utforma metoder, principer och modeller för underhållsverksamhet och följa utvecklingen inom underhållsområdet.

Underhållsenhetens organisation i stort framgår av bild C.2.3.

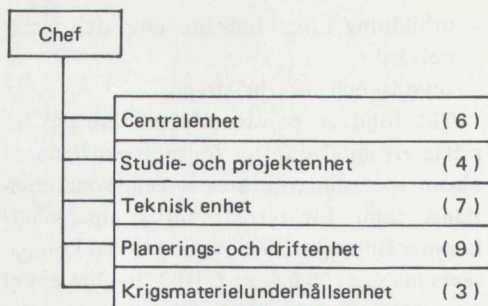


Bild C.2.3 Underhållsenheten i huvudavdelningen för marinmateriel

I tabell C.2.3 redovisas den personal som enligt FMV förslag skall ingå i underhållsenheten.

Då marinens materiel dels ofta är specialtillverkad och dels förekommer i små serier har det befunnits vara rationellt att i stor utsträckning delegera även kvalificerade underhållsuppgifter till marinens lägre regionala myndigheter. Detta ställer krav på bl. a. hög teknisk kompetens hos personalen vid dessa enheter. Då en väsentlig del av materielunderhållet även utförs vid förbanden under ledning av civilmilitär och militär teknisk personal i samband med driften faller det sig naturligt att låta den tekniska kårbundna personalen växla mellan förbandstjänst och tjänst i lägre regionala myndigheters tekniska förvaltningar och i central instans. Härigenom kommer gjorda erfarenheter från drift och förvaltning – miljöerfarenheter – underhållet direkt till godo.

De för *flottan* speciella underhållsproblemen koncentreras till fartyg och båtar. Mate-

Tabell C.2.3 Antal befattningar vid FMV–M: UH och deras ungefärliga nivåfördelning. (Löneplan A och B)

Nivå	Ung. lönegrad	Antal		
		militärpersonal	civilmilitärpersonal	civilpersonal
1	B 7 –A 30	–	2	2
2	A 29–A 27	–	–	4
3	A 26–A 22	–	1	10
4	A 21–	1	–	8

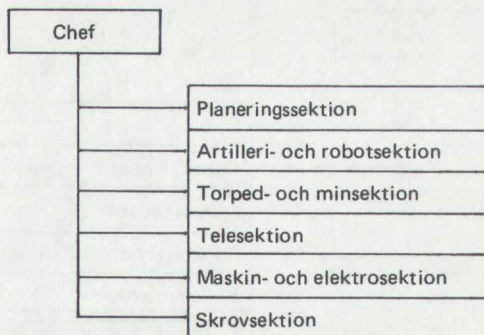
rielen i samma fartyg täcker många olika teknik- och materielområden. Eftersom fartygen kan operera långt från baser åligger det besättningarna att i stor utsträckning utföra nödvändigt underhåll. Besättningsmedlemmarna har därför såväl stridsbefattningar som underhållsbefattningar av olika slag. Ett annat karakteristiskt drag är att viss underhållsverksamhet, såsom torrsättning, erfordrar så stora resurser i form av dockor, slipar o. d., att behoven härav endast kan tillgodoseas på ett fåtal platser inom landet. Även fartygens egenskaper av att kunna förflytta sig till platser för underhållsresurser påverkar organisationen av underhållsverksamheten.

Större delen av det skeppstekniska fartygsunderhållet är av sådan natur att det kan utföras vid civila varv och verkstäder. Det verkställande fartygsunderhållet utförs därför ibland vid verkstäder utanför försvaret på beställning av den förvaltande myndigheten och under dennas allmänna ledning och kontroll.

Personal för planläggning av flottans underhåll på lägre regional nivå återfinns i örlogsbasernas tekniska förvaltningar. Organisationen av dessa enligt chefens för marinen förslag, december 1972, framgår av bild C.2.4. Personaluppsättningen vid tekniska förvaltningarna enligt samma förslag redovisas i tabell C.2.4. Utredningen har bedömt att organisationsförslagen som grundar sig på av FRI gjorda undersökningar är väl ägnade att ligga till grund för PKU överväganden.

Planläggning och materielunderhåll omfattar såväl rustade som icke rustade och beredskapsörlagda fartyg samt flottans materiel i övrigt. Inom de tekniska förvaltningarna finns även servicegrupper avsedda för verkställande underhåll på speciell materiel såsom robotar, torpeder och minor. Denna serviceverksamhet är även hopkopplad med förrådshållning av materielen. Kraven på utvecklingsmöjligheter m. m. är samma som för personal i verkstadsdrift och förrådsverksamhet (jfr kapitel C.3 och C.4).

Planläggning för underhåll av rustade fartyg underlättas av att ombord finns militära och civilmilitära befattningshavare med kva-



Anm. Torped- och minsektionen är vid ÖrlBO delad i två sektioner. Maskin- och elektrosektionen avses vid ÖrlBV sammanslås till en skeppsteknisk sektion.

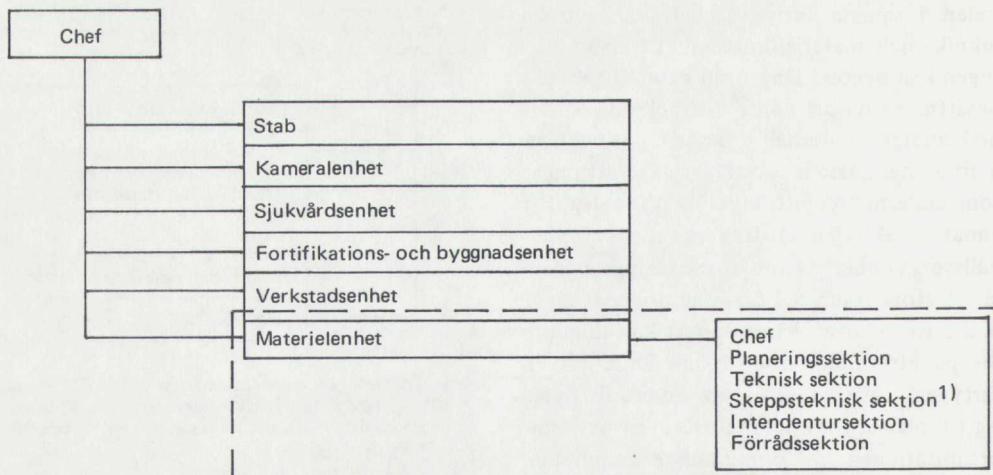
Bild C.2.4 Organisation av teknisk förvaltning

licierat tekniskt kunnande som väl känner sin materiel och som på ett för tekniska förvaltningens personal förståeligt sätt kan lämna underlag för förvaltningsbeslut.

En för kustartilleriet specifik materieltyp är de fasta kustbefästningarna. Materielen vid dessa är fördelad på flera platser inom

Tabell C.2.4 Sammanställning av i kapitlet behandlad personal vid de tekniska förvaltningarna enligt CM förslag 1972-12-05, MS/Allm nr 302

	Örlogsbas			Summa
	O	S	V	
<i>Alternativt militär/ civilmilitär personal</i>				
Regoff/civmil	2	2	2	6
<i>Militär personal</i>				
Regoff sektionschef	3	3	2	8
Regoff	6	8	3	17
Kompoft teknisk tjänst	59	49	26	134
Plutoff	17	13	12	42
<i>Civilmilitär personal</i>				
Ming sektionschef	2	2	2	6
Ming	14	14	5	33
<i>Civil personal</i>				
Ding	54	35	14	103
Ing	11	14	5	30
Tekniker	10	8	3	21



1) Endast SK

Bild C.2.5 Organisation i stort av kustartilleriförsvaret enligt chefsförslaget för marinen

stora områden, är svårtillgänglig och går i regel inte att flytta till verkstad för underhåll. Pjäser, eldledningsutrustning och annan organisationsbestämmande materiel förekommer i regel i korta serier. Större delen av materielen är beredskapsförlagd och således inte i drift. För armén och kustartilleriet gemensam materiel är endast vissa fordons typer, viss lätt pjäsmateriel och personlig utrustning.

Både planerande och verkställande materielunderhåll utförs av förvaltningsenheter vid kustartilleriförsvaret.

CM har föreslagit den organisation av kustartilleriförsvaret som framgår av bild C.2.5.

Kustartilleriförsvarens personal enligt samma förslag framgår av tabell C.2.5. Av samma skäl som anförts ovan beträffande flottan har PKU valt att utgå från detta förslag vid sina bedömningar.

På lokal nivå utförs som tidigare antytt en icke oväsentlig mängd underhåll. Emedan personalen endast i undantagsfall enbart är verksam inom underhållsområdet har PKU inte gjort några undersökningar beträffande denna. Utvecklingsmöjligheter m. m. för ifrågasvarande militära personal behandlas av MBU och för civilmilitär personal i avdelning G.

Tabell C.2.5 Sammanställning av personal vid kustartilleriförsvarens materielenheter enligt CM förslag

	SK	Fo 15/ BK	Fo 32/ 31-GbK	NK	GK	S:a
<i>Militär personal</i>						
Regementsofficer	7	7	7	6	5	32
Kompaniofficer	36	29	24	30	26	145
Plutonsofficer	6	4	4	3	7	24
<i>Civilmilitär personal</i>						
Mariningenjör	7	6	5	5	5	28
<i>Civil personal</i>						
	8	6	10	4	6	34
Personal för administration, förplägnad, förrådsverksamhet						

C.2.3.2 Utvecklingstendenser

Flottan kommer på sikt att bestå av mindre och lättare men mera tekniskt avancerade enheter. Personalen i teknisk tjänst ombord kommer att minska i antal. Underhållsverksamheten ombord torde i större utsträckning än nu komma att omfatta byte av komponenter, som sedan repareras vid specialverkstäder. Förbanden synes bli mera beroende av baser, fasta eller rörliga, där huvuddelen av den tekniska personalen finns.

Motsvarande förhållanden gäller även vid kustartilleriet.

För personal med uppgifter på B-underhålls nivå torde kraven på kunskaper mer än nu behöva inriktas på fellokalisering samt materielsystemkunnande. Kraven på den beredskapsställda materielens tillgänglighet kommer att öka varvid större krav kommer att ställas på personal i den planerande underhållsverksamheten. En ökad samordning mellan försvarsgrenarna är troligen att förvänta inom underhållsområdet, varvid kunskaper om förhållanden utanför den egna försvarsgrenen erfordras för ledande personal.

FRI har på CM begäran sett över örlogsbasernas och kustartilleriförsvarens organisation och där lämnat kategorifrågan öppen. Örlogsbasorganisationen i stort föreslås vara oförändrad. Kustartilleriförsvaren däremot föreslås få en förvaltningsorganisation som i princip liknar den som genomförs inom armén (typ A) (jfr bild C.2.5).

C.2.3.3 Utredningens studier

Emedan någon underhållsenhet tidigare inte funnits inom huvudavdelning för marinmateriel och den blivande underhållsenhetens arbetsuppgifter inte förrän ganska sent kunnat fastställas har några regelrätta studier på central nivå inte gjorts. I FMV utarbetat underlag för den nya organisationen har emellertid utnyttjats. Däremot har utredningen bedrivit studier vid samtliga örlogsbaser samt Stockholms och Norrlands kustartilleriförsvaret. Därjämte har under utredningens gång intervjuer och samtal hållits

med personal av olika kategorier och på skilda nivåer, tjänstgörande vid örlogsbaserna eller kustartilleriförsvaren eller som nyligen tjänstgjort vid sådana myndigheter.

Den viktigaste arbetsuppgiften anses av de intervjuade vara att leda materielunderhållet, dvs. att på grundval av kontroller, bedömanden och gällande direktiv och anvisningar bestämma vad som skall göras, beställa detta och sedermera kontrollera att beställda åtgärder utförts och att materielen uppfyller ställda krav på funktion och tillgänglighet. Det verkställande materielunderhållet utförs av verkstadspersonal. Av personal vid kustartilleriförsvaren betonades lämpligheten att i direkt följd med kontroller genomföra erforderliga åtgärder. Detta gäller framför allt materiel som förvaras på avlägsna platser.

En annan viktig uppgift är krigsförberedelsearbetet och deltagande i övningar av olika slag med därtill hörande förberedande och avslutande arbeten.

Beträffande val av personalkategori framkom inga enhetliga synpunkter. Många gånger har tidigare militära befattningar omvandlats till civila bl. a. för att möjliggöra en marknadsanpassad lönesättning och för att säkerställa tillgång till personal med lång erfarenhet. Det ansågs viktigt att personalen inom de olika enheterna äger tillräckligt miljö-kunnande. Krav framfördes på ytterligare förvaltningsutbildning för såväl militär och civilmilitär som civil personal på olika nivåer.

Från flera håll betonades den stora samhörigheten i personalutvecklingshänseende som måste föreligga dels mellan underhålls- och verkstadsområdena, dels mellan central och lägre regional instans. Dessa utvecklingsvägar borde beaktas eftersom möjligheterna inom den egna enheten som regel ansågs vara begränsade.

Påfallande många civila befattningshavare var f. d. militära tjänstemän. Som regel tjänstgjorde de inom samma tekniska verksamhetsområde som tidigare. De hade därför ett mycket stort militärt miljö-kunnande, som ansågs vara till fördel för tjänsteutövningen.

C.2.3.4 Överväganden

Personal i central instans

Inom underhållsenheten bedöms behovet av miljökunnande, framför allt användningsmässigt och underhållstekniskt, större än i anskaffningsfunktionen. I allmänhet torde det emellertid vara möjligt att ge civil personal erforderliga kunskaper i detta avseende, särskilt om rekrytering från lägre regionala myndigheter sker. Personalen bör därför i princip vara civil. I tre av underenheterna – tekniska enheten, planerings- och driftenheten samt krigsmaterielunderhållsenheten – anser emellertid utredningen att behovet av militärt miljökunnande är så stort, att i vardera enheten bör ingå en mariningenjör.

Personal i lägre regional instans

Varje olika slag av modern komplicerad materiel kräver för sitt underhåll att personalen har specialkunskaper. Stadigvarande arbete med ett och samma materielslag är en förutsättning för sakkunskap och garanti för ett fullgott underhåll. Härutöver tillkommer krav på förvaltningskunskaper m. m. och miljökunnande. Inom marinen utnyttjas i stor utsträckning civil personal för underhållsuppgifter. Så kan ske även fortsättningsvis. Militär eller civilmilitär personal måste emellertid anlitas i vissa befattningar för underhåll av vapenmateriel m. m. Även mobiliserings- och krigsförberedelsearbetet kräver tillgång till sådan personal. För detta arbete och för att säkerställa en snabb och friktionsfri övergång från freds- till krigsorganisation erfordras fler militära eller civilmilitära befattningshavare i teknisk underhållstjänst än vad de fredsmässiga arbetsuppgifterna tekniskt sett kräver.

Personal i chefsfunktioner i fredsorganisationen (chef för vissa större detaljer, sektionschefer och högre chefer) måste fylla höga krav på allmänt tekniskt kunnande, främst avseende systemens funktion. Vidare krävs goda kunskaper om förvaltningsföreskrifter och personaladministration, i underhållsteknik samt hur förvaltning och under-

håll avses bedrivas i krig. Även krigsorganisationen har stort behov av chefer för större underhållsförband och i staber vilka uppfyller likartade krav. De potentiella arbetsuppgifterna ställer enligt utredningens uppfattning sådana krav på militärt miljökunnande att ifrågavarande befattningshavare bör vara militärer eller civilmilitärer. Vid valet mellan dessa kategorier bör i princip enhetens inriktning vara styrande. Om huvuddelen av verksamheten omfattar vapenmateriel, såsom i kustartilleriförsvaren, bör tjänsterna tillsättas med vapentekniskt utbildade regementsofficerare. Avser däremot verksamheten i första hand skeppsteknisk och teleteknisk materiel bör tjänsterna tillsättas med mariningenjörer.

Kategoriavdelning av chef för enhet med både vapen- och skeppsteknisk förvaltning bör övervägas speciellt. I örlogsbaserna är för närvarande befattningarna som chef för tekniska förvaltningen och för planeringssektionen inom denna alternativt militära eller civilmilitära. Vid tillämpning av denna alternativitet tillgodoses organisationens behov av det skilda tekniska kunnande som de två kategorierna representerar genom att en befattningshavare tas ur varje kategori. En fullständig alternativitet föreligger sålunda inte, eftersom de två tjänsterna som regel *inte* tillsätts ur en kategori. Tillämpningen avspeglar ett behov av att på dessa två tjänster säkerställa tillgång till miljökunnande av *både* militär *och* civilmilitär art. Utredningen finner en sådan tillämpning vara praktiskt tillämplig och förordar därför att den ena tjänsten bör vara militär, avsedd för teknisk officer, och den andra civilmilitär.

Som chefer för kustartilleriförsvarens vapentekniska enheter har hittills utsetts regementsofficerare med vapenteknisk utbildning. I de föreslagna materielenheterna vid kustartilleriförsvaren anser utredningen att det vapentekniska inslaget är så stort att chefen i regel bör vara regementsofficer med högre teknisk utbildning. Inom planerings- och tekniska sektionerna tjänstgör emellertid mariningenjörer, bl. a. för att handlägga utrustnings- och underhållsärenden avseende

telemateriel och kustartillerifartyg. Vid valet av chef för materielenheten bör därför enligt utredningens uppfattning även mariningenjör som är lämplig för befordran och har lång erfarenhet från tjänstgöring vid enheten kunna komma ifråga. Utredningen förordar därför att kategoribyte skall vara möjligt.

Övriga detaljchefer i örlogsbasernas och kustartilleriförsvarens tekniska sektioner behöver inte äga så omfattande förvaltningskunskaper som ovan nämnda chefer. De skall uppfylla höga krav på tekniska detaljkunskaper inom sitt arbetsområde. De potentiella arbetsuppgifterna varierar men som regel är befattningarna likartade i fred och i krig. I vissa fall är detaljcheferna placerade som chefer för mindre, självständiga underhållsförband. Vid valet av kategori bör även beträffande dessa tjänster enhetens tekniska inriktning vara styrande. Behovet av chefer i krigsorganisationen måste tillgodoses med redan i fredsorganisationen ingående militär och civilmilitär personal.

På personal för ledning av *mobiliserings- och krigsförberedelsearbete* ställs sådana krav på militärt miljökunnande att i allmänhet endast militär eller civilmilitär personal bör komma i fråga.

Inom *planeringsfunktionen* sker planläggning av materielunderhållet både tidsmässigt och ekonomiskt. Vidare tas fram sådant underlag, t. ex. översynsplaner, som behövs för sakorganens arbete. Personalen behöver mot denna bakgrund ha ett allmänt tekniskt kunnande samt god kunskap om administration och ekonomi. Förhållandevis höga krav på militärt miljökunnande måste tillgodoses. Inom krigsorganisationen är chefspersonalen väl lämpad för stabsbefattningar i regionala/lägre regionala staber. Med anledning härav anser utredningen att denna personal i princip bör vara militär eller civilmilitär.

Kontrollfunktionen är den till omfånget största underhållsfunktionen. Verksamheten består i att genom prov och kontroller fastställa materielens tillstånd. Ofta måste personalen på egen hand kunna driftsätta materielen. Med ledning av erhållna resultat och med beaktande av gällande generella

föreskrifter måste erforderliga åtgärder bestämmas. Åtgärderna beställs vid förbandsbunden eller civil verkstad. På grund av materielens komplexitet måste kontroll ofta ske såväl under arbetets gång vid verkstad som efter leverans.

I princip synes kontrollpersonalen kunna vara civil varvid dock avsevärt bättre miljöutbildning erfordras än vad som krävs f. n. Krigsorganisationens behov av tekniskt kunnig och erfaren personal är emellertid så stort att utredningen bedömer det nödvändigt med ett större inslag av militär och civilmilitär personal i fredsverksamheten än vad som är erforderligt utifrån behoven av militärt miljökunnande. Samtidigt måste även tillgodoses rimliga utvecklingsvägar för den civila personal som behövs i kontrollverksamheten. Den i fred civila personalen kan fullgöra många uppgifter även i krig. Den militära och civilmilitära personal som av krigsorganisatoriska skäl krävs i teknisk kontrollverksamhet bör därför koncentreras inom teknikområden med klart militär anknytning och med utbildning i militär regi, dvs. vapen-, ammunitions-, min- och torpedteknik samt i viss mån maskinteknik.

I underhållsverksamheten finns behov av *specialister* på vilka endast ställs krav på tekniska kunskaper, ofta inom ett "smalt" materiel- eller teknikområde, t. ex. tryckkärl, svetsning, ackumulatorer. Tjänster som karakteriseras av krav på sådana kunskaper bör besättas med civil personal. På grund av kunskapsområdenas specialkaraktär och att tjänsterna som regel är isolerade kommer personal på dessa tjänster att i stor utsträckning sakna andra utvecklingsvägar än till likartade befattningar inom verkstadsfunktion och anskaffningsverksamhet.

Vid överväganden avseende den civila personalens utvecklingsmöjligheter måste underhållsområdet anses som ett enda utvecklingsområde omfattande central och lägre regional/lokal instans. Vidare finns starka kopplingar till verkstadsområdet. Erfarenheter av värde kan tillgodogöras materielverket antingen genom att personal från underhållsenheten vid huvudavdelningen får tjänstgöra

viss tid i lägre regional/lokal instans och omvänt eller att tjänster i nämnda enhet rekryteras med personal från längre regional/lokal instans.

Möjliga utvecklingsvägar för personalen är, förutom inom eget fack och egen enhet, inom verkstads- och anskaffningsområdena, där erfarenheter från materielunderhållsfunktionen kan vara av stort värde.

Krav på personalens kunnande redovisas i bilagorna C.2.1 och C.2.2. Detta kunnande erhålls framför allt under arbetets gång. Fortløpande kurser i teoretiska ämnen bör tillkomma. Erforderligt miljökunnande kan inhämtas i det dagliga arbetet, men möjligheten att låta civil personal följa övningar med fartyg och förband bör utnyttjas. Även studietjänstgöring bör kunna komma i fråga i enstaka fall för civil personal.

Sammanfattning

I central instans, underhållsenheten vid huvudavdelningen för marinmateriel, bör all personal i princip vara civil. Tre tjänster för civilmilitära befattningshavare bör dock finnas.

I lägre regional instans bör vissa detaljchefer, sektionschefer och högre chefer vara militära eller civilmilitära. Personal i mobiliserings- och krigsförberedelsefunktionen samt i planeringsfunktionen bör även i princip vara militär eller civilmilitär. Övrig personal bör vara civil såvida inte krigsorganisatoriska skäl medför behov av tjänster för militär eller civilmilitär personal.

Den civila personalen kan rekryteras utifrån eller från verkstadsområdet och utvecklas inom eget fack regionalt och centralt. Utvecklingsvägar till bl. a. anskaffningsområdet synes vara lämpliga.

Erforderliga kunskaper och erfarenheter inhämtas under tjänstgöringens gång men systematiserad utbildning och studietjänstgöring måste tillkomma.

C.2.4 Personal för underhåll av flygmateriel

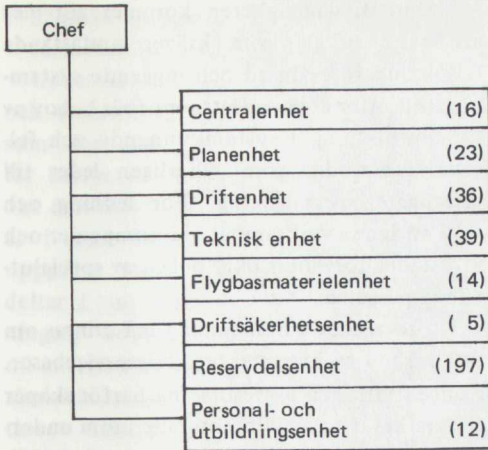
C.2.4.1 Organisation, personal och arbetsuppgifter

Flygvapnets höga materielberedskap, en mycket omfattande fredsansvändning av materielen i förbandsproduktion och incidentberedskap, kraven på flygsäkerhet samt övriga för materiel och verksamhet specifika förutsättningar har resulterat i en höggradig central ledning av underhållsverksamheten vid flygvapnet och en mycket nära samordning och delvis integrering vid förbandens kompanier, verkstäder och förråd.

Grundat på innebörden i FRK § 7 utövas verksamhet för förvaltning och underhåll av flygmateriel endast i central och lokal instans.

Inom FMV, huvudavdelningen för flygmateriel, leder och samordnar underhållsenheten verksamheten inom huvudavdelningens ansvarsområde och därmed sammanhängande produktionsverksamhet, bl. a. genom att

- följa verksamhet avseende drift och underhåll,
- fördela flygmaterielunderhåll,
- lämna underlag för flygmaterielunderhålls inverkan på chefens för flygvapnet och andra myndigheters verksamhet,
- sammanhålla förberedelser för underhållsverksamheten,
- genomföra produktionsuppdrag främst beträffande för bastjänsten samt för drift- och underhållsverksamheten i övrigt specifik materiel m. m.,
- utöva typansvar för bas- och underhållsmateriel m. m.,
- svara för reservdelsförsörjningen avseende flygmateriel,
- medverka i tekniska beredningen under materielens anskaffningsfas,
- utarbeta underlag för samt medverka i studier avseende bastjänst och flygmateriel,
- studera, utreda och utforma metoder, principer och modeller för underhållsverksamhet samt följa utvecklingen inom underhållsområdet.



Anm. I detta avsnitt behandlas inte personal för central-, reservdels- samt personal- och utbildningsenheterna

Bild C.2.6 Underhållsenheten i huvudavdelningen för flygmateriel

Underhållsenhetens organisation i stort framgår av bild C.2.6.

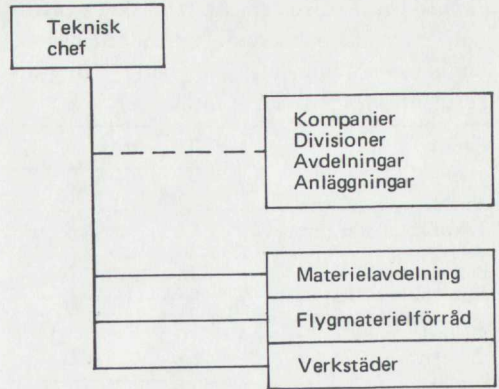
Antal befattningar och ungefärlig nivåfördelning vid FMV-F underhållsenhet framgår av tabell C.2.6.

Underhåll av flygmateriel bedrivs i princip i verkställighetsnivåer A-C. Med modifieringar betingade av för flygvapnet speciella förhållanden omfattar dessa i huvudsak det underhåll som i avsnitt C.2.1.1 generellt redovisas för materiel i bruk, nivå 1-3.

Vid flottilj utövas teknisk ledning av drift och underhåll samt förvaltning av flygmateriel och ammunition av en civilmilitär teknisk chef, tillika chef för flottiljens materiel-

Tabell C.2.6 Antal befattningar vid FMV-F: UH och ungefärlig nivåfördelning. (Löneplan A och B). (Exkl. central- och reservdelsenhet)

Nivå	Ung. löne- grad	Antal	
		civil- militär personal	civil personal
1	B 7 -A 30	4	5
2	A 29-A 27	2	15
3	A 26-A 22	2	45
4	A 21-	-	54



———— = order

----- = förvaltningsdirektiv och teknisk ledning

Bild C.2.7 Flygmaterieförvaltning vid flottilj

avdelning. Organisation för denna verksamhet framgår av bild C.2.7.

I detta kapitel behandlas i lokal instans endast frågor avseende teknisk personal vid flottiljens materielavdelning samt sådan teknisk personal för materielens drift m. m. som inte ingår i verkstads- eller förrädsorganisation.

Den tekniska verksamheten vid materielavdelningen kan i stort indelas i tre delfunktioner:

- *planeringsfunktionen* innefattande bl. a. uppföljning av materielens tillstånd samt planering av materieldisposition och åtgärdsfördelning av erforderliga underhållsåtgärder,
- *kontrollfunktionen* innefattande bl. a. bestämning av underhållsåtgärder på flygplan och bassystemen till tekniskt innehåll, föreskrifter och anvisningar för utförande, kontrollverksamhet, tekniska utredningar m. m.,
- *stridriftfunktionen* innefattande bl. a. ledning, planering och styrning av teknisk drift och underhåll av marktelesystemen samt beställning, prioritering och kontroll av verkställighetsverksamheten. (Denna funktion återfinns endast vid sektorflottilj.)

Tabell C.2.7 Tjänster för teknisk flygmaterieförvaltning och ledning av underhållsverksamheten vid lokala myndigheter i flygvapnet. (Biträdespersonal ej inräknad)

Funktion	Tjänster	
	Civmil	Civ
Tekniska chefer (motsv.)	18	
Stf ”	20	
Planeringsfunktion	15	~100
Kontrollfunktion med materieltypsingenjörer	25 ¹	60
Strildriftfunktion (motsv.)	10	21
Simulator drift	1	38
Summa	89	219

¹ I vissa fall dubbelbefattningar, varvid personalen även tillhör verkstadsfunktionen.

Tjänsterna för teknisk flygmaterieförvaltning och ledning av underhållsverksamheten vid lokala myndigheter framgår av tabell C.2.7.

C.2.4.2 Utvecklingstendenser

Materielens tekniska utveckling i kombination med starkt minskat antal enheter, kostnadsutvecklingen för underhålls- och testutrustning samt för utbildning av specialister m. m. ställer ökade krav på central styrning av underhållsverksamheten för att optimal flygtidsproduktion och materielberedskap skall kunna ernås till lägsta kostnad.

Större tillsyner och modifieringar kommer att koncentreras versions- och materielslagsvis till lämpliga flottiljer.

Den tekniska verksamheten vid flottilj bedöms även i framtiden komma att ledas och samordnas av materielavdelningen under tekniske chefsens ledning.

Gränserna mellan sådana åtgärder beträffande bruksenheter som får utföras vid kompani (motsv.) och sådana som skall utföras vid flottiljverkstad förväntas alltmer komma att utplånas.

Integrering av delsystem med centraldator i flygplan samt integreringen av de flygburna flygplanssystemen och de markbaserade stridsledningssystemen kommer att ytterligare öka kraven på personalens systemkunnande.

Materieltillgängligheten kommer allt mer att bero av fel som kräver omfattande felsökning före åtgärd och ingående systemkontroll efter åtgärd. Detta innebär behov av vidareutbildning i systemkunnande och felsökningsmetodik som säkerligen leder till ytterligare specialisering. För ledning och stöd av denna verksamhet vid kompanier och verkstäder förväntas ökat behov av specialutbildad personal.

I förevarande sammanhang må erinras om tillkomsten av krigsmaktens teleservicebaser. Koncentrationen av resurserna härför skapar ett markerat utvecklingsområde inom underhålls- och verkstadsfunktionerna med särskilda krav på kunnande. Baserna skall ombesörja både drift och underhåll. För båda dessa uppgifter behövs ungefär samma slags kunnande. Personal som ingår i teleservicebaser-na behandlas i kapitel C.3.

C.2.4.3 Utredningens studier

Studierna vid förbanden har bl. a. avsett personalsammansättnings- och personalutvecklingsfrågor beträffande flyg- och intendenturförvaltningspersonalen.

Av studierna framgår att den tekniska personalen vid materielavdelningen utöver erforderligt tekniskt kunnande behöver ett stort mått av allmänmilitärt och användningsmässigt miljökunnande så att arbetet i fråga om inriktning, prioritering och utförande av materielunderhållet kan anpassas väl till de operativa kraven på tillgänglighet och teknisk funktion av materielen. Ett sådant kunnande erfordras också då planer upprättas för mobilisering och verksamheten i krig samt för avveckling av fredsorganisationen vid mobilisering.

Detta planlägningsarbete leds av den tekniske chefen. Det omfattar:

- fackplaner för flygmateriel- och verkstads-tjänst,
- kalender för materielavdelningens åtgärder vid grundberedskap, de olika beredskapsstegen och mobilisering,
- mobiliseringsplaner för de i kapitel C.3

nämnda verkstadsförbanden och planer för dessa förbands verksamhet i krig.

Underhållsverksamheten i fred är till art och omfattning mycket lik den verksamhet som avses ske i krig. All underhållspersonal får därför en ganska realistisk uppfattning om den tekniska tjänsten i krig. Personalen är i regel krigsplacerad i befattning, vars uppgifter motsvarar fredsuppgifterna, och deltar i viss utsträckning i krigsförbandsövningar, kupp- och mobiliseringsövningar m. m. Härutöver utbildas all personal genom särskilda kurser som behandlar krigsorganisationen och förutsättningarna för egen verksamhet i krig.

Fackplan för flygmateriel bereds av den civilmilitära förrådsförvaltaren vid materielavdelningen. Underlag för övrig ovannämnd planläggning framtas av detaljcheferna i materielavdelningen samt av cheferna för de olika organisationsenheterna i verkstaden. Under studierna har framkommit önskemål att en militär eller civilmilitär befattningshavare skall sammanhålla denna senare verksamhet samt mobiliserings- och krigsplanläggning av det till verkstäderna tillkommande stabskompaniet. Denne befattningshavare bör vara så utbildad att han kan placeras som chef för verkstadsbataljonens stabskompani.

I övrigt har uppfattningen om kategorifrågorna växlat till synes beroende av den intervjuades egen kategoritillhörighet. Från personal med ledningsansvar framhålls oftast att kategoritillhörighet har underordnad betydelse för arbetet. Det viktigaste är ett fritt urval av lämpligaste person för viss uppgift oberoende av det sätt på vilket kunskaps- och erfarenhetsupbyggnaden skett.

Den civila personalen anför att kunskapen om och erfarenheten av verksamheten vid förbandsbundna och centrala verkstäder samt central förvaltning m. m. värderas lägre än den civilmilitära utbildningen och erfarenheten från förbandsproduktionen.

Personalflödet inom materielavdelningen är mycket begränsat. De högre befattningarna är slutbefattningar som oftast innehas under mycket lång tid utan möjlighet till befordran inom egen flottilj. Huvudorsaker-

na till det ringa personalflödet är socialt betingade.

Utvecklingstakten för flygmaterielen är hög och förutsättningarna för materielens användning och underhåll ändras ständigt — inte sällan förhållandevis radikalt — i olika avseenden. Personalplanerings- och personalutvecklingsåtgärder kräver därför en fortlöpande god överblick över alla aktuella och förutsebara aktiviteter inom hela området.

C.2.4.4 Överväganden

Personal i central instans

Personal i ledningsfunktioner måste fylla höga krav på tekniskt kunnande främst avseende systemens funktion. Härutöver fordras god kännedom om metoder för underhållsprojektering och -beredning samt om system för planering, ledning och uppföljning av underhållsverksamheten m. m. Det krävs vidare goda kunskaper om förvaltningsföreskrifter samt om hur förvaltning avses bedrivas i krig.

Ökad samordning mellan försvarsgrenarna är troligen att förvänta inom underhållsområdet, varvid kunskaper om förhållanden utanför den egna försvarsgrenen erfordras. Det är viktigt att den miljökunskap och erfarenhet som erhålls genom tjänst vid lokal myndighet kan utnyttjas på tjänster i central instans.

Utredningens fortsatta överväganden styrker förslaget till personalsammansättning av underhållsenheten vid huvudavdelningen för flygmateriel enligt delbetänkande 1, kapitel 13.

Personal i lokal instans

För ledning av planeringsfunktionen måste planeringsingenjören äga ingående kännedom om flygmaterielens användnings- och underhållsmiljö i fred och krig. God kunskap om gällande förvaltningsbestämmelser inom området och deras tillämpning är även ett krav.

För ledning av kontrollfunktionen för flygplan och bassystemen måste kontroll-

ingenjören ha en omfattande specifik materiel- och systemkännedom vilken endast kan erhållas genom särskild utbildning i tjänsten och personlig erfarenhet. Bl. a. måste personalen kunna "översätta" flygförarnas iakttagelser vid funktionsstörningar till tekniska orsaker.

För ledning av strildriftfunktionen måste den ledande personalen ha en grundutbildning på högskolenivå och en ingående kunskap om och erfarenhet av flygvapnets materiel och materielsystem. Detta kunnande måste till största delen erhållas inom flygvapnet. Den nära kontakten med operativ verksamhet fordrar taktiskt-tekniskt kunnande. Kännedom om vissa delar av totalförsvarets organisation och verksamhet är nödvändig. Mot bakgrund av dessa förhållanden anser utredningen att tjänst för strilsystemingenjör bör vara civilmilitär.

Rekrytering till här aktuella funktioner i flottiljs materielavdelning – planering, kontroll, strilsystemdrift och simulatordrift – kan ske såväl utifrån som genom intern rekrytering från verkstad, baskompanier m. m. under förutsättning att för tjänsterna uppställda kompetenskrav uppfylls.

De olika funktionerna erbjuder enligt utredningens uppfattning var för sig rimliga utvecklingsmöjligheter vid den lokala myndigheten.

Materielverkets behov av personal med erfarenhet från lokal förvaltning kan tillgodoses genom rekrytering av personal från lokal instans. På motsvarande sätt bör tjänster i lokal instans rekryteras från centralt håll. Därjämte bör erfarenheter inhämtas genom studietjänstgöring o. d.

Sammanfattning

Krav på god kännedom om förutsättningarna för materielens disposition, användning och vårdförhållanden under de olika beredskapsstegen samt vid mobilisering och krig finns i större eller mindre omfattning på all personal. Flygmaterielens tekniska beskaffenhet samt den höga materiella beredskapen kräver att underhållspersonalen äger ett gediget

tekniskt kunnande och en nära kunskap om materielens användnings- och underhållsmässiga miljö i både fred och krig. Kunskap om den operativa miljön är nödvändig för teknisk anpassning av materielen och för att det skall vara möjligt att av rapporterade störningar dra riktiga slutsatser beträffande dessas orsaker.

Med hänsyn till att personal med erforderligt grundkunnande kan förvärva materiel- och miljökunskande på många olika sätt och då utbildning och erfarenhetsuppbyggnad avseende flygplanmateriel m. m. i stort även i fortsättningen endast torde kunna erhållas inom flygvapnets verksamhetsområde synes med några få undantag personalen böra vara civil. Härigenom kan urval till befattningar ske bland sökande ur alla kategorier. Den civilmilitära personalen bör främst avses för befattningar med särskilda krav på miljökunskande och med arbetsuppgifter avseende förberedelser för verksamhet i krig.

Mera detaljerade specifikationer av krav på kunnande framgår av bilagorna C.2.1 och C.2.2.

C.2.5 Utnyttjande av viss civilmilitär personal över försvarsgrensgränserna

Frågan om utnyttjande av civilmilitär personal över försvarsgrensgränserna har berörts i delbetänkande 1. Bland annat har där behandlats frågan om en för försvaret gemensam civilmilitär kår. Utredningen fann emellertid inte tillräckliga skäl föreligga för denna. Däremot fann utredningen det lämpligt att inom vissa begränsade områden utnyttja personal över försvarsgrensgränserna utan att därmed en formell sammanslagning eller annan organisationsförändring av personalkårerna behövde vidtas.

Underhållsområden där teknisk personal bedöms kunna utnyttjas över försvarsgrensgränserna är inom materielområdena motor och helikopter samt det område som f. n. handläggs av civila ammunitionsingenjörer (föreslås i delbetänkande 1 bli civilmilitärer).

C.2.5.1 Personal för underhåll av motormateriel

Flertalet av arméns förband och två av kustartilleriets myndigheter (BK och GbK) disponerar arméingenjör vars huvuduppgift är att svara för underhåll av myndighetens motormateriel. Antalet fordon (motsv.) i bruk vid armén varierar med förbandstyp och storlek och utgör ca 100–300/förband omfattande såväl standard- som specialfordon. Antal fordon i bruk vid örlogsbas eller kustartilleriförsvar utgör i stort samma antal. Varje flygflottilj använder ca 200 fordon lika fördelade mellan special- och standardfordon. Härtill kommer ca 200 motoraggregat av varierande slag.

Motoringenjörtjänster i likhet med arméns finns inte inom marinen och flygvapnet. För handläggning av underhållsfrågor på motormateriel utnyttjas civil teknisk personal som i sin anställning erhållit god kännedom om förekommande motormateriel och genom sin relativt sett långa anställning har gott miljö-kunnande. Fördelarna med detta system synes främst vara den goda praktiska materielkännedomen i förening med förvärvat miljö-kunnande som vederbörande besitter.

Arméingenjörkategori motor har i regel gymnasieingenjörsexamen och genomgår under värnplikten utbildning speciellt inriktad på krigsorganisationens behov av underhåll av arméns motormateriel. Den blivande arméingenjören genomgår arméingenjörkadettskola som gör honom lämpad att leda reparationstjänsten vid förband inom armén.

Bortsett från att försvarsgrenarna har vissa speciella fordonstyper, är fordonsbeståndet (motsv.) i stort likartat. Det tekniska underhållet av försvarets motormateriel bör därför kunna ledas av personal med gemensam grundutbildning av den omfattning som redovisats ovan för motoringenjörer inom armén. Enheter med fordonspark av ovan nämnd storlek bör enligt utredningens mening ha en civilmilitär motoringenjör, tillhörande tygtekniska kåren. Härigenom underlättas utbildning, personalomsättning och

-utveckling.

Den underhållsinriktade grundutbildningen utgör en god plattform för vidare utbildning och praktik som gör personalen lämpad för befattningar även inom de andra försvarsgrenarna. Första anställningsåren bör sålunda kunna utnyttjas för specialutbildning av skilda slag. De tekniska materielkurser som står öppna för personal ur tygtekniska kåren förutsätts bestå och utökas med kurser omfattande andra försvarsgrenars motormateriel.

C.2.5.2 Personal för underhåll av ammunition

Som redovisats i delbetänkande 1 föreslås de f. n. civila ammunitioningenjörerna överföras till tygtekniska kåren och därmed ges civilmilitär anställningsform. Utbildningsbehov m. m. behandlas närmare i avdelning G. För den fortsatta behandlingen av behov av ammunitioningenjörer förutsätts att dessa i framtiden rekryteras bland vapeningjörer tillhörande tygtekniska kåren. Grundutbildningen blir därmed reparationstekniskt inriktad, främst inom vapenområdet. Redan denna utbildning innefattar viss kunskap angående ammunitionens konstruktion och funktion, dock inte tillräcklig för tjänst som ammunitioningenjör. Härför fordras ingående kunskap beträffande de olika ammunitionslagens verkningssätt och krav på förvaringsbetingelser – inte minst från risksynpunkt. Denna kunskap måste förvärfvas i samband med specialutbildning som enligt utredningens mening inte bör vara försvarsgrens-bunden. Härigenom skapas möjlighet att utnyttja dessa tjänster inom ammunitionsområden som ställer särskilda krav på tekniskt kunnande oberoende av ammunitionens försvarsgrenstillhörighet.

C.2.5.3 Personal för underhåll av helikopter

Personal för underhåll av helikoptrar utgörs vid *arméns helikopterskola* av två arméingenjörer som förste resp. andre skolingenjör samt ett antal tyghantverkare, armétekniker

och hjälpmekaniker ur tygtekniska kåren. Dessutom tillkommer ett antal värnpliktiga.

Hittills har skolingenjörbefattningarna rekryterats med arméingenjörer med motorteknisk utbildning. Den flygtekniska utbildningen har erhållits under flygutbildning i form av typkurser på helikopter, under servicekurser och genom självstudier. Utvecklingsmöjligheterna för dessa arméingenjörer inom sitt specialfack är obefintliga. Inga tjänster finns eller bedöms erfordras i central instans.

Personalen på kompani- och plutonsofficersnivå har rekryterats ur tre olika personalgrupper: armétekniker med motorutbildning, flygtekniker och värnpliktiga med verkstads-skoleutbildning. Av de armétekniker, som hittills utbildats för tjänst på helikopter är för närvarande endast hälften kvar i sådan tjänst. Flygteknikerna har utan svårighet kunnat utbildas för tjänsten vid helikopterförband. Samtliga hittills anställda tjänstgör fortfarande vid helikopterskolan. Den flygtekniska utbildningen i grunden anses vara mycket värdefull. — Ungefär halva styrkan utgörs av personal som rekryterats efter genomgången värnpliktsutbildning vid helikopterskolan. Genomgången fackutbildning vid verkstadsskolan i Johannisberg, som utbildar flygmekaniker, anses vara den bästa grundutbildningen. Vanligast är dock bilmekanikerutbildning. Efter värnpliktsutbildningen genomgås utbildning under två ”tekniska skeden” med en period av praktisk tjänst mellan dessa. Denna väg för utbildning till tekniker i helikoptertjänst anses vara den mest rationella. Dock bör nuvarande utbildning under de ”tekniska skedena” ersättas med teknikerutbildning vid flygvapnets tekniska skolor. Härigenom erhåller tekniker för tjänst på flygplan eller helikopter ensartad utbildning och förbättrade utvecklingsmöjligheter oavsett försvarsgrenstillhörighet.

Ansvaret för den tekniska tjänsten vid arméns helikopterskola vilar på tekniske chefen vid F 21, vilken har en flygingenjör till sitt förfogande för beredning av bl. a. helikopterärenden.

Det förbandsbundna underhållet av *mar-*

rens helikoptrar utförs vid verkstadskompaniet inom respektive helikopterdivision. Verksamheten leds av mariningenjörer. Vid 1. helikopterdivisionen tillkommer uppgiften för marinen i dess helhet att under chefen för örlogsbas ost handlägga gemensamma förvaltningsärenden såsom disposition av medel för helikopterunderhåll, planering av underhållsåtgärder såväl vid förenade fabriksverken som lokalt beträffande samtliga helikoptrar samt kontroll av utförda arbeten och granskning av fakturor. Enligt rationaliseringsinstitutets organisationsförslag bör detta ansvar överföras till chefen för 1. helikopterdivisionen, varvid divisionsingenjören även formellt blir förvaltningsgrenschef för helikoptermaterielen inom marinen. Härmed anses kompetenskravet på denne obetingat vara en mariningenjör med högskolekompetens, eljest lägst gymnasiekompetens. Som chefer för kontroll- och planeringsdetaljen inom verkstadskompanierna tjänstgör mariningenjör G. De är även ställföreträdande divisionsingenjörer.

Divisionsingenjörerna har alltså högskoleutbildning eller gymnasieutbildning. Den flygtekniska fackkunskapen har inhämtats på sätt motsvarande det för skolingjörerna vid arméns helikopterskola. Flygteknisk grundkompetens anses vara till fördel. Av stor vikt bedöms dock det militära kunnandet vara. Utvecklingsmöjligheterna för mariningenjörer med flygtekniskt fackkunnande är mycket begränsade inom facket. Krigsorganisationens behov av helikopterutbildade divisionsingenjörer är begränsat.

Vid el- och teletropparna tjänstgörande mariningenjörer G med el- eller teleteknisk utbildning (2 vid vardera verkstadskompaniet) behandlas inte, eftersom någon ändring av rekrytering och utbildning enligt utredningens uppfattning inte behövs.

Övrig militär eller civilmilitär personal vid helikopterdivisionerna för underhåll av helikoptrar, ca 5 kompaniofficerare och 20 plutonsofficerare, har med några få undantag (anställning av flygtekniker) genomgått normal grundutbildning inom marinen efter anställning som befälselever. Denna innefat-

tar bl. a. fackutbildning i 8 veckor, viss teoretisk utbildning (helikopterteori etc.) under 100 timmar och typutbildning på helikopter (t. ex. 4 månader på Hkp 6). I två fall har mästarutbildning genomgått vid flygvapnet med gott resultat. Liksom inom armén är utvecklingsmöjligheterna i facket mycket begränsade.

Sammanfattningsvis kan konstateras, att för ledning av bl. a. underhållet av helikoptrar finns civilmilitär personal vid samtliga försvarsgrenar. Sålunda tjänstgör som chef för materielavdelningen vid arméns helikopterskola och som chef för verkstadskompani vid helikopterdivision inom marinen civilmilitär armé- respektive mariningenjör.

Ovan nämnd personal inom armén och marinen rekryteras från civilmilitär personal, som inte har grundutbildning vari ingår flygtekniskt kunnande. I befattningarna som skolingenjör vid helikopterskolan och chef för verkstadskompani vid helikopterdivision ingår arbetsuppgifter som till viss del är likartade med tekniske chefens vid flottilj. Det är därför naturligt att på nämnda befattningar ställa krav på kunskaper och erfarenheter motsvarande dem på civilmilitära flygingenjörer vid flygflottiljs materielavdelning.

Utredningen har från den pågående helikopterutredningen inhämtat att en värdering för närvarande görs av alternativa förslag till hur underhållet av tunga helikoptrar skall utföras. Oavsett vilket alternativ som väljs bedömer PKU att detta inte kommer att inverka på utredningens egna överväganden. Dock kan totala behovet av ingenjörer för underhåll påverkas av valet av alternativ.

Behovet av nämnda personal vid armén och marinen uppskattas av utredningen till ca 10. Enligt utredningens uppfattning bör dessa befattningar bestridas med civilmilitära flygingenjörer med erfarenhet från teknisk tjänst vid flottilj. Denna personal har en för befattningarna helt anpassad grundutbildning samt den erfarenhet som krävs för ledning av den tekniska tjänsten avseende helikoptrar. Därutöver skapas fortsatta utvecklingsmöjligheter där denna personals ut-

bildning och erfarenhet kan utnyttjas, t. ex. i anskaffningsverksamheten i flygmaterieförvaltningen.

Krav på kunskaper om de operativa förhållandena inom respektive försvarsgren anses vara starkt uttalade, vilket tillsammans med övriga krav från de normala krigsbefattningarna för denna personal talar för att berörd personal även framdeles bör vara civilmilitär.

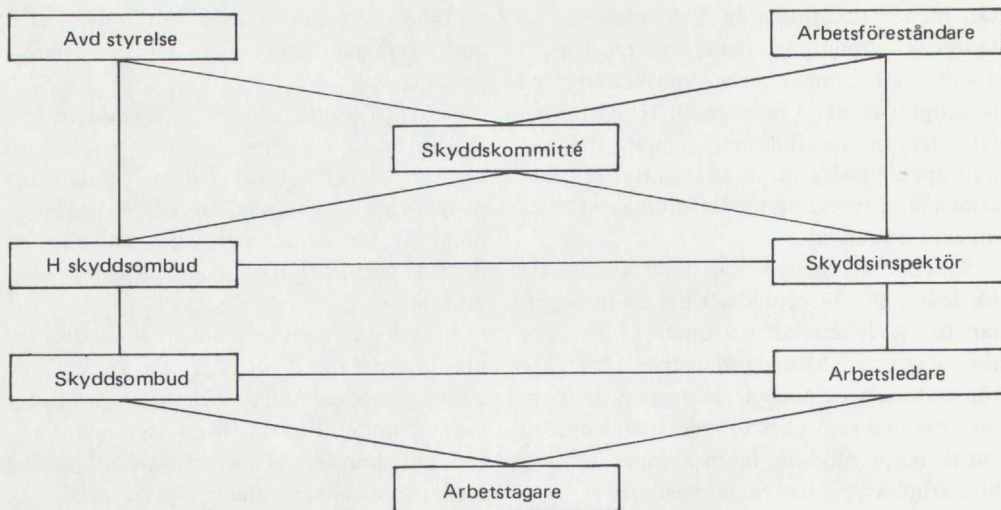
Kravet på miljökunskaper bedöms dock av utredningen inte vara högre än att det bör kunna tillgodoses med civilmilitär flygingenjör. Inhämtande av för försvarsgrenen specifika miljökunskaper som erfordras därutöver torde kunna ske under första delen av tjänstgöringen vid helikopterförband.

Kompani- och plutonsofficerare (motsv.) grundutbildas för närvarande inom andra fack än flygteknik. Detta ger en dubbelutbildning som i och för sig inte erfordras. Med hänsyn härtill och framför allt för att åstadkomma bättre utvecklingsmöjligheter, bör befattningar för kompani- och plutonsofficerare (motsv.) för helikopterunderhåll vid armén och marinen besättas med mästare respektive flygtekniker ur flygvapnet. Även om kravet på militära kunskaper är relativt starkt uttalat, bör erforderligt miljökunskande kunna inhämtas inom en tämligen begränsad tidrymd under den första delen av tjänstgöringen vid helikopterförband.

C.2.6 Arbetarskydd

Utredningen har inte till uppgift att studera arbetarskyddslagens tillämpning på underhållsarbete vid trupp. Reellt måste dock inom bataljons och kompanis ram iaktas allt som skäligen kan erfordras för att förebygga att befäl och värnpliktiga drabbas av olycksfall. Den utbildning av befäl som en sådan verksamhet kräver bör förbättras. Det är mot denna bakgrund utredningen vill framhålla möjligheten av att utnyttja viss underhållspersonal för frågor angående arbetarskydd och dess tillämpning på lokal nivå och då speciellt i samband med utbildning.

Bestämmelser finns sammanförda i "Råd



Ex på arbetsplatser:

Representant för myndighet

Representant för anställda, vpl:



Bild C.2.8 Exempel på arbetarskyddets organisation vid förband

och anvisningar för skyddsarbetet vid försvarets arbetsställen del 1 1971 (RoA 1)" varav framgår arbetarskyddslagets tillämpningsområde, samt "Förebyggande av ohälsa och olycksfall inom krigsmakten" (Fook) med tillämpning på all verksamhet inom krigsmakten, där arbetarskyddslagen inte gäller.

I ovannämnd publikation anges om arbetsföreståndare – i detta fall regementschef (motsv.) – i mom. 22:

"I statlig verksamhet har det ansvar som åvilar arbetsgivare och tillverkare ålagts vederbörande arbetsföreståndare. Arbetsföreståndare har sålunda ansvar för arbetarskyddsverksamheten inom arbetsstället."

Lämplig personal för att biträda regementschef vid armén i frågor angående arbetarskydd bedömer utredningen vara i avsnitt C.2.2.4 behandlad materielunderhållsinriktad

personal, främst bestående av arméingenjör och underhållsbefäl, som genom sitt tekniska kunnande och sin allmänna arbetsinriktning gör den speciellt lämpad för dylika arbetsuppgifter. Inte minst underhållsbefälet vid kompani kommer genom sina tidigare skisserade arbetsuppgifter att vara i nära kontakt med frågor av arbetarskyddskaraktär. Det bör i detta sammanhang påpekas att underhållsbefälet biträder kompanichefen. I denna egenskap har man stora möjligheter att aktivera kompaniets övriga utbildningsbefäl som har sin del i ansvaret i egenskap av arbetsledare.

Arbetarskyddet inom en utbildningsmyndighet bedöms lämpligen kunna utformas enligt bild C.2.8.

Arméingenjören är normalt placerad i materielenheten som chef för dess tekniska

detalj. I sin egenskap av skyddsinspektör lyder han direkt under arbetsföreståndaren, dvs. myndighetschefen.

Vad här framförts med armén som exempel bedöms principiellt även vara tillämpligt vid övriga försvarsgrenar.

C.2.7 Sammanfattning och förslag

Personal i underhållsverksamhet måste främst ha erforderligt tekniskt grundkunnande inom eget materielområde. Organisationen i vilken materielen används och underhålls i fred och krig inverkar även på kraven på personalen.

Principerna för personalsammansättning av försvarsgrenarnas underhållsorganisation m. m. är olika, vilket framgår av tabell C.2.8.

Utredningen finner skiljaktigheterna vara en naturlig följd av försvarsgrenarnas olika materielinnehåll, underhållsorganisationer, beredskapskrav m. m.

Personalsammansättningen lokalt och regionalt bör i första hand bestämmas av arbetets anknytning till krigsorganisationens behov. I princip bör enligt utredningens uppfattning personal som är krigsplacerad som chefer för underhållsorgan ingående i krigsorganisationen vara militär eller civilmilitär med teknisk utbildning. Övrig personal bör vara civil.

Principer för personalsammansättningen i central instans behandlades i delbetänkande 1. Utredningens fortsatta studier bekräftar riktigheten av däri föreslagna principer.

Av tabell C.2.8 framgår skillnaderna i

personalsammansättning mellan de olika instanserna. Sådana skillnader försvårar ett i och för sig önskvärt personalflöde mellan instanserna inom facket materielunderhåll. Sambandet mellan detta fack och facket verkstadsdrift är emellertid så stort att facken till stor del kan betraktas som ett gemensamt utvecklingsområde. Ett sådant synsätt ger ökade utvecklingsmöjligheter främst för den civila personalen inom materielverkets underhållsenheter.

Personal anställs som regel med erforderliga grundläggande tekniska och specialinriktade kunskaper som efter hand bör fördjupas och breddas med hänsyn till främst organisationens behov. Behovet av övriga kunskaper varierar stort.

Utredningen konstaterar brister med avseende på främst den civilmilitära personalens förvaltningsutbildning. Enligt utredningens uppfattning bör civilmilitär personal av regementsofficers tjänsteklass under första året i tjänst vid lägre regional/lokal myndighet gå genom en förvaltningsutbildning som leder till kompetens såsom chef för teknisk detalj vid regemente/försvarsområde, detaljchef vid örlogsbas eller kustartilleriförsvars tekniska förvaltning, ställföreträdande teknisk chef vid flottilj etc. För tjänstgöring som chef för teknisk detalj i militärområdesstab, chef för teknisk förvaltning eller teknisk chef vid flottilj krävs en ytterligare påbyggnad av förvaltningskunskaperna. Civilmilitär personal på lägre nivåer behöver också viss påbyggnad av sina förvaltningskunskaper.

Utbildningen kan till stora delar göras

Tabell C.2.8 Personalkategorier inom underhållsverksamheten

Instans	Personalkategori		
	Armén	Marinen	Flygvapnet
lokal	Civilmilitärer	Huvuddelen militärer Enstaka civilmilitärer	Ung. 2/3 civila Ung. 1/3 civilmilitärer
regional	Civilmilitärer	Militärer och civila ung. lika fördelade Några civilmilitärer	—
central	Huvuddelen civila	Huvuddelen civila Några civilmilitärer	Huvuddelen civila Några civilmilitärer

gemensam för personal ur alla kategorier och försvarsgrenar. I stort synes endast tillämpningen av underhållsteknologi m. m. samt vidareutveckling av det militära miljökunnandet vara direkt försvarsgrensriktad. Kunskapskraven återfinns i bilaga C.2.2.

Kunskapskraven på personal i central instans är något annorlunda och redovisas i bilaga C.2.1. Sambandet mellan de skilda kategoriernas behov av kunskaper är dock påtagligt. Även likheten mellan försvarsgrenarna är stor. De skillnader som föreligger är naturligtvis beroende av miljö och materiel, men är dock inte större än att utredningen bedömer att en utbildning av all underhållspersonal kan göras gemensam med tillgodoseende av försvarsgrenarnas särart.

I alla nivåer erfordras ett användningsmässigt och underhållstekniskt miljökunnande som är avpassat efter det arbetsområde inom vilket vederbörande verkar. Detta kunnande erhålls genom kortare kurser och i det dagliga arbetet. Men utredningen bedömer att dessa erfarenheter i enstaka fall bör kompletteras genom studietjänstgöring i lämplig instans, merendels i korta perioder och under former som behandlas i avdelning B. Längre perioder kan ifrågakomma främst under en inlärningsperiod.

Försvarets behov av motoringenjörer bör tillgodoses ur tygtekniska kåren. Antalet befattningar för marinens och flygvapnets behov går på grund av organisationsförändringar för närvarande inte att beräkna men bedöms överslagsvis vara en per örlogsbas, kustartilleriförband och flygflottilj. Även arméns fredsorganisatoriska förändringar kan påverka det totala behovet av arméingenjörer, motor.

Civila befattningar för ammunitionsingenjörer förs enligt förslag i delbetänkande 1 över till tygtekniska kårens vapeningjörgrupp. De bör ges en utbildning som möjliggör att de kan utnyttjas över försvarsgrensgränserna. Antalet har beräknats till 10.

Försvarets behov av helikopteringenjörer bör i framtiden tillgodoses bland flygingenjörer och lyda under chefen för flygvapnet.

Försvarets behov av kompani- och plu-

tonsofficerare (motsv.) för helikopterunderhåll bör tillgodoses med mästare och tekniker ur flygvapnet.

Utredningen föreslår att underhållsorganisationen vid arméns förband förstärks genom vidareutbildning av kompani- och plutonsofficerare med långvarig tjänst vid materiel-tunga förband till "underhållsbefäl". De bör biträda det övriga befälet vid utbildningsbataljon i underhållsverksamheten. Kunskapskrav framgår av bilaga C.2.3.

Arbetarskyddet i utbildningsorganisationen bör stärkas. Vid arméförband kan civilmilitär personal, ovan nämnda underhållsbefäl m. fl. biträda i denna verksamhet. Inom marin- och flygförband kan likartade lösningar genomföras.

C. 3 Personal för verkstadsdrift

C.3.1 *Presentation av området*

C.3.1.1 Avgränsning

Facket verkstadsdrift omfattar underhålls- verksamheten vid krigsmaktens verkstäder. Ledningen ankommer på försvarets materiel- verk såsom fackmyndighet för nämnda fack och utövas närmast av verkstadsavdelningen. Ledningsuppgifterna avser frågor rörande så- väl verkstadslokaler och allmän verkstadsut- rustning som ekonomi och personal. Härav följer att verket även måste utfärda admini- strativa och ekonomiska föreskrifter rörande verkstadsdriften.

Verkstadsdriften omfattar verkställande av beställda underhållsåtgärder såsom över- syner, tillsyner, reparationer, ändringar m. m. samt i vissa fall tillverkning och drift av materiel. I dessa åtgärder ingår också anskaffning och skötsel av verkstadsmateriel, frågor om behov och inredning av lokaler, ekonomiskt och kameralt arbete samt perso- naladministration och viss utbildning av verkstädernas personal, m. m.

Utom personalen tillhörande verkstadsav- delningen i materielverket behandlas i före- varande kapitel endast personalen vid verk- städerna i militärområdenas, örlogsbasernas, kustartilleriförsvarens och flygflottiljernas (motsv.) fredsorganisation. Dessa verkstäder är avsedda för förbandens omedelbara behov och betecknas som "förbandsbundna" verk- städer till skillnad från t. ex. de centrala

verkstäderna inom förenade fabriksverken. Sistnämnda verkstäder och andra av krigs- makten anlidade verkstadsresurser såsom Karlskronavarvet AB m. fl. berör inte utred- ningen på annat sätt än att de påverkar arbetsuppgifterna för ledning m. m. av verk- stadsfunktionen. Utredningen behandlar i detta kapitel inte heller viss personal med delvis verkstadsjämsliknande uppgifter inom förrådstjänsten eller inom annan för- valtningsverksamhet, t. ex. servicegrupper.

Personal inom verkstadsfunktionen för kameralt arbete och annan omedelbar admini- strativ betjäning behandlas i avdelning D och personal för verkstadsmaterialförråd i kapitel C.4.

I kapitel C.2 har anförts att underhåll av teknisk materiel i bruk förekommer i tre nivåer, 1–3. Dessa motsvaras i stort sett av de i vissa fall i det följande använda nivåbe- teckningarna A, B och C.

C.3.1.2 Organisation och personal m. m.

Antalet tjänster den 1 juli 1972 vid materiel- verkets verkstadsavdelning som närmast be- rörs i detta kapitel är 54, alla civila, därav 8 i lönegraderna B 6–A 28, 21 i lönegraderna A 26–23 och 25 i lönegraderna därunder. Organisation och tjänster framgår av bilaga C.3.1. Övervägande delen av personalen vid denna avdelning har flerårig erfarenhet av verkstadsjäms inom krigsmakten.

Tjänsterna vid de förbandsbundna verkstäderna redovisas i bilaga C.3.2 både före och efter tillkomsten av vissa för krigsmakten gemensamma teleservicebaser. Såsom framgår nedan är teleservicebaserna f. n. under uppbyggnad. Organisationen skall vara införd den 1 juli 1974. Antalet tjänster vid verkstäderna med nämnda teleservicebaser blir på sikt omkring 4 500. Flertalet, 4 100, är civila, bland dem 3 180 R-tjänster. De militära tjänsterna är endast 5, de civilmilitära 445.

Nedan lämnas först en summarisk översikt över de förbandsbundna verkstädernas fredsorganisation och personal inom var och en av försvarsgrenarna samt vid de gemensamma teleservicebaserna. Därefter berörs lednings- och uppgiftsfördelning mellan central och regional-lokal instans.

Armén

Arméns förbandsbundna verkstäder är 34 till antalet. De är vanligtvis belägna i anslutning till utbildningsförband. Inom varje militär-område och Gotlands militärkommando finns en verkstadsförvaltning, vars chef, en verkstadsdirektör, lyder direkt under militärbefälhavaren (motsv.). Inom militärområdena samordnas verkstadstjänsten av verkstadsförvaltningen. Antalet verkstäder under varje sådan förvaltning framgår av tabell C.3.1.

Totalantalet tjänster (utom för kontors-tjänst m. m.) är omkring 1 650, av vilka nära 1 200 är R-tjänster. De civilmilitära tjänsterna, omkring 300, är avsedda för cheferna för verkstadsförvaltningarna och verkstäderna samt för verkstadsingenjörer eller arbetsledare. Innehavare av dessa tjänster tillhör tygtekniska kåren. Av omkring 450 civila och civilmilitära tjänstemän på löneplan A är

omkring 110 sysselsatta i produktionsteknisk tjänst (planering, arbetsberedning m. m.) eller med direkt produktivt arbete (ca 90) och omkring 250 är arbetsledare.

Vid övergång till krigsorganisationen bildar fredsverkstäderna stomme till krigsreparationsverkstäder. Specialutbildad personal med stor erfarenhet är härigenom omedelbart tillgänglig vid dessa. Viss del av den civilmilitära personalen är visserligen krigsplacerad vid fältförband, men krigsverkstäderna kommer å andra sidan att tillföras sådan personal från bl. a. utbildningsverkstäder.

Marinen

Vid marinen finns 6 förbandsbundna verkstäder, av vilka 2 vid flottan (ostkustens och västkustens örlogsbaser) samt 4 vid kustartilleriet (Blekinge, Gotlands, Stockholms och Norrlands kustartilleriförsvaret).

Verkstäderna vid de nämnda örlogsbaserna lyder direkt under örlogsbaschefen. Vid sydkustens örlogsbas utförs underhållsarbete av Karlskronavarvet AB enligt avtal mellan varvet och försvarets materielverk. Verkstäderna vid kustartilleriförsvaren lyder under fartygs- eller tygförvaltningschefen.

Marinens underhållsarbete vid de förbandsbundna verkstäderna omfattar beträffande stora delar av materielen även sådana översyner som skulle ha tillhört C-nivån, om tillräckliga icke förbandsbundna resurser stått till förfogande. Beroende på fartygsförbandens övningsförhållanden förekommer därjämte tidvis att tillsynsarbeten som vanligen tillhör A-nivån i stället utförs på B-nivå.

Totalantalet tjänster (utom för kontors-tjänst m. m.) vid dessa verkstäder är omkring 740, av vilka omkring 580 är R-tjänster.

Tabell C.3.1 Verkstadsförvaltningar och förbandsbundna verkstäder vid armén

	Verkstadsförvaltning							Totalt
	VFS	VFV	VFÖ	VFB	VFNN	VFÖN	VFG	
Antal milo- verkstäder	7	6	9	5	3	3	1	34

Endast 10 tjänster är avsedda för militär eller civilmilitär personal i teknisk tjänst. Dessa tjänster har funnits dels för att verkstadsorganisationen genom dem skulle tillföras personal med militärt miljö-kunnande, dels ock för att skapa vidgade möjligheter att till tjänst i land omplacera äldre sjötjänstgörande personal. Vissa av dessa tjänster har emellertid ännu inte utnyttjats så som varit avsett. Anledningarna härtill har varit att behovet av omplaceringar har blivit mindre än beräknat på grund av vakanser inom de militära kårerna samt att civila befattningshavare som formellt blev övertaliga då de kårbundna tjänsterna inrättades fortfarande i vissa fall utövar de med dessa tjänster förenade göromålen. Av de omkring 150 tjänsterna på löneplan A utnyttjas ungefär hälften för produktionsteknisk planering och beredning eller för direkt produktivt arbete (ca 20) och hälften för arbetsledare.

Övergången till krigsorganisation av marinen underhållsförband bygger på fredsgorganisationens tillgångar och syftar bl. a. till att garantera att kunnig och erfaren personal finns omedelbart tillgänglig vid förbanden. Underhållsenheter kommer att finnas såväl på verkstadsfartyg som i land, i det senare fallet antingen som fasta verkstadsenheter i fartygsbaserna och spärrbataljonerna eller som rörliga reparationsenheter. Den fartygsplacerade tekniska personalen liksom personalen vid de rörliga enheterna består huvudsakligen av militär, till mindre del av civilmilitär personal, i undantagsfall även av enstaka civila specialister, medan verkstadsenheter-nas personal mestadels är civil. Den fredstjänstgörande civila personalen ingår i de fasta verkstadsenheter-na tillsammans med viss reservpersonal och vissa omkrisplacera-de äldre värnpliktiga.

Flygvapnet

Flygvapnets förbandsbundna verkstäder utgörs av dels flygverkstäder vid flygflottiljerna, dels markteleverkstäder vid vissa av flottiljerna. Verkstäderna är direkt underställda tekniske chefen, som även är chef för

materielavdelningen. I administrativa m. fl. hänseenden replierar verkstäderna på materielavdelningen.

Underhållet av flygmateriel sker på A-, B- och C-nivå. Arbetet på C-nivå utförs vid de centrala verkstäderna inom förenade fabriks-verken eller andra icke förbandsbundna verkstäder och förbigås här.

Markteleverkstäderna skall uppgå i den nya teleservicebasorganisationen (TSB) och behandlas i följande avsnitt.

Arbetet på A-nivå vid baskompanierna utförs av civilmilitär personal och värnpliktiga och består – som framgår av kapitel C.2 – av vissa åtgärder på hela flygplan (bruksenheter).

Övriga åtgärder på bruksenheter-na samt alla B-nivååtgärder på motorer och apparater (utbytesenheter) utförs på de förbandsbundna flygverkstäderna av huvudsakligen civil personal.

Enstaka tjänster i flygverkstäderna, normalt 3 per flottilj, är avsedda för civilmilitär mästarpersonal, varjämte ett varierande antal civilmilitära tekniska tjänstemän kan ställas till tekniske chefens förfogande för verkstadstjänst.

Underhållstekniskt sett är gränserna mellan vad som är underhåll på A- eller B-nivå flytande när det gäller bruksenheter, och arbetet vid kompani och verkstad är nära samordnat. Ofta sker även omfördelning av arbetsuppgifterna mellan nivåerna, varigenom personalen erhåller vidgat kunnande och erfarenhet.

Antalet icke administrativa tjänster vid flygverkstäderna är efter ett genomförande av TSB-organisationen totalt omkring 1 260 av vilka omkring 990 är R-tjänster. Av de övriga 270 tjänsterna är omkring 120 civilmilitära och 150 civila.

I krig utförs service och reparationer på flygplan och bastjänstutrustning (bruksenheter) på flygbaserna i första hand genom utbyte av apparater, medan reparation av dessa apparater utförs vid verkstäder, belägna på något avstånd från basen ("bakre" verkstäder). Detta innebär att baskompanier-nas arbetsuppgifter i krig utökas till att

omfatta alla reparationsåtgärder på hela flygplan och bastjänstutrustningar. Baserna förstärks härför i första hand med flygverkstädernas personal inom berörda produktionsgrupper.

De "bakre" verkstäderna ingår såsom verkstadsförband i verkstadsbataljoner med grundresurser ur flygverkstädernas produktionsgrupper för apparatunderhåll förstärkta med motsvarande utrustning och personal ur fredsorganisationens C-nivå.

I övrigt förstärks baser och verkstäder med erfaren personal från centrala verkstäder och civil flygmaterielindustri.

För stödfunktioner, bevakning och skydd ingår i verkstadsbataljonerna ett stabskompani, bestående av militär, huvudsakligen värnpliktig, personal.

Teleservicebaser

Enligt statsmakternas beslut 1970 och 1973 (prop. 1970: 110, 1973: 1, bil. 6) skall för det verkställande underhållet av krigsmaktens fasta marktelemateriel – inklusive materiel för flygvapnets stridsledningsorganisation – åvila förbandsbundna s. k. teleservicebaser. Dessa skall även ombesörja den tekniska driften av flertalet markteleanläggningar.

Försvarets materielverk har på Kungl. Maj:ts uppdrag bl. a. lämnat förslag till uppgifter, organisation och lydnadsställning för teleservicebaserna. Enligt förslaget skall finnas tre baser. Varje bas skall svara för markteleunderhållet i två militärområden. Baserna indelas i driftområden vilkas gränser sammanfaller med luftförsvarssektorerna. Dessa baser skall vara direkt underställda sektorflottiljchef men bli gemensamma för försvarsgrenarna och omfatta även vissa av arméns och marinens motsvarande anläggningar. Varje bas skall bestå av en centralsektion med enheter för planering, personal- och utbildningsfrågor, kameral verksamhet och dokumentation, en driftsektion för varje driftsområde samt en produktionsavdelning med enheter för radio, radar, radiolänk, transmission, data, elmekanik och utrustning.

Tabell C.3.2 Enheter, varifrån tjänsterna i teleservicebasorganisationen hämtats

Ursprunglig(a) organisationsenhet(er)	Antal
Flygvapnets markteleanläggningar	340
Strilanläggningar	290
Basteleverkstäder	160
FFV markteleverkstäder	115
Telub AB markteleverkstad (FTG)	100
Armén och marinen	25
Antal tjänster inom TSB-organisationen	1 030

Teleservicebaserna skall som ovan nämnts överta flygflottiljernas markteleverkstäder samt därutöver motsvarande verkstäder under förenade fabriksverken och Telub AB. Till baserna skall också överföras flygflottiljernas personal för drift och underhåll av bastelemateriel och strilanläggningar m. m. samt ett mycket begränsat antal specialister från armén och marinen. Antal tjänster från olika enheter är 1 030 enligt tabell C.3.2.

Organisationen är f. n. under uppbyggnad och skall enligt förslaget vara genomförd den 1 juli 1974. Antalet tjänster beräknas till 1977 kunna reduceras med omkring 160 till 870.

Civilmilitära tjänster har föreslagits för bascheferna. I övrigt avses personalen med några få undantag vara civil.

Krigsorganisationen torde i princip komma att överensstämma med fredsorganisationen.

Ledning och samordning av verkstadstjänsten

Den samordnade ledningen av facket verkstadsdrift har endast verkat under kort tid. Samordningen har därför ännu inte gett några mera påtagliga resultat.

Ledningen från materielverket av den tekniska materieförvaltningstjänsten bedrivs olika för de olika försvarsgrenarna beroende bl. a. på de skilda krav som försvarsgrenarnas verksamhet och materiel ställer.

Beträffande armémateriel sker samordning m. m. av verkstadstjänsten militärområdesvis. Ansvarig härför under militärbefälhava-

ren är chefen för militärområdets verkstadsförvaltning.

Till cheferna för örlogsbaserna och kustartilleriförsvaren har delegerats vidsträckta befogenheter såväl i fråga om teknisk förvaltning i allmänhet som beträffande planering m. m. av verkstadstjänst (utom vid sydkustens örlogsbas).

Planering och ledning i stort av den tekniska tjänsten vid flygvapnet utövas centralt av materielverket med hänsyn till förekomsten av olika typer och versioner av flygplan m. m. och oberoende av militärområdesgränser.

Dessa för försvarsgrenarna olika förhållanden beträffande förvaltningen av den försvarsgrensspecifika materielen och bl. a. ledningen av verkstadstjänsten har kommit till uttryck i gällande förvaltningsreglemente för krigsmakten. Sålunda är enligt reglementets 7 § militärbefälhavaren inom militärområdet under försvarets materielverk ansvarig för samordningen av förvaltningen samt – utom såvitt avser marinens vapentekniska och skeppstekniska materiel och flygvapnets flygmateriel – för planläggning och kontroll av förvaltningen.

Militärbefälhavarna samt chefen för första flygeskadern äger utfärda de anvisningar som erfordras för den operativa verksamhet samt den utbildnings- och mobiliseringsverksamhet som de leder. Detta berör även verkstadstjänsten.

Underhållet m. m. av fast marktelemateriel kommer att samordnas territoriellt efter hand som ovan nämnda teleservicebaser organiseras. Även beträffande annan inte utpräglat försvarsgrensspecifik materiel förekommer samordnat underhåll. Inom varje militärområde finns för samordning av verksamheten en verkstadsdelegation med representanter för försvarsgrenarnas verkstadstjänst i området. I dessa delegationer sker överläggningar om gemensamt underhåll, avtalsfrågor m. m. Verkstadsdelegationerna är rådgivande men inte beslutande.

C.3.2 Utvecklingstendenser

C.3.2.1 Organisation m. m.

I kapitel A.3 har omnämnts aktuella och planerade organisationsförändringar inom krigsmakten. Därav framgår i huvudsak, att väsentliga omorganisationer i lägre regional och lokal instans inom armén och marinen har beslutats och att omfattande organisationsundersökningar bedrivs inom flygvapnet. Försvarets fredsorganisationsutredning behandlar fredsorganisationens utveckling på lång och kort sikt och berör antal förband av olika slag, strukturfrågor samt lokaliseringsproblem. Antal och slag av verkstäder, dessas storlek och lokalisering beror i hög grad av resultaten av de nämnda utredningarna m. m.

En minskad arbetsvolym förutses bli följden av 1972 års försvarsbeslut, vilket enligt uppgift bedöms medföra en reducering av nuvarande arbetsstyrka vid verkstäderna inom alla försvarsgrenarna med totalt omkring 500 tjänster.

Kungl. Maj: t har den 17 juni 1970 lämnat föreskrifter om samordning av verkstadstjänsten och därvid angett vissa riktlinjer dels för uppbyggnaden av de ovan nämnda teleservicebaserna, dels för verkstadsorganisationens utveckling. Enligt riktlinjerna skall förbandsbundna verkstäder bibehållas. Huvudverkstäder för vissa slag av materiel-system m. m. skall utses. Huvudverkstad, som skall planera och förbereda samt genomföra det ifrågasvarande materielunderhållet, är vanligen verkstad utanför krigsmakten, endast i undantagsfall förbandsbunden verkstad. Huvudverkstad skall även anlitas som konsult vid anskaffning och utveckling av materiel.

Kungl. Maj: ts samordningsföreskrifter innebär därjämte att försvarets materielverk i samarbete med överbefälhavaren och försvarets rationaliseringsinstitut skall studera möjligheterna att vidga samordningen av de förbandsbundna verkstädernas driftledning militärområdesvis under materielverket. Härvid förutsätts en samlad planläggning för att förbanden skall kunna repliera på lämpligas-

te belägna och utrustade verkstad oberoende av försvarsgrenstillhörighet. Materielverket är emellertid oförhindrat att pröva även andra former av samordning.

I övrigt torde såvitt nu kan bedömas den organisatoriska utvecklingen inom försvarsgrenarna bli följande.

Inom *armén* kommer troligen till följd av sammanslagningen av försvarsområdesstaber och förband samt indragningar och omlokaliseringar en koncentration av verkstadsresurserna att ske.

Fredsorganisationsutredningens förslag i december 1972 rörande arméförband berör bl. a. 7 militärområdesverkstäder, av vilka 2 i Skövde och Hässleholm enligt utredningens mening bör bibehållas. Det bör emellertid enligt nämnda utredning ankomma på försvarets materielverk att utreda och föreslå framtida lokalisering och organisation av alla de berörda militärområdesverkstäderna.

Inom *marinen* måste ske en samordning av verkstadsresurserna såväl inom vissa försvarsområden som mellan örlogsbaser och kustartilleriförsvaret.

Försvarets rationaliseringsinstitut och chefen för marinen har föreslagit att en förbandsbunden verkstad organiseras vid sydkustens örlogsbas. Verkstaden föreslås drivas i samarbete med Blekinge kustartilleriförsvares verkstad i Karlskrona.

Antalet flottiljer inom *flygvapnet* minskas enligt beslut som redan har fattats. Ytterligare minskningar är inte uteslutna. Härav följer att även antalet förbandsbundna flygverkstäder måste reduceras. Viss samordning av materielförvaltningen kan komma att ske inom varje luftförsvarssektor, medan samordning av verkstadsverksamheten kan komma att genomföras flyg- och materielslagsvis, oberoende av sektorsgränserna.

C.3.2.2 Materiel och arbetsmetoder

Materiel som numera tillförs förbanden är ofta komplicerad och ingår i mer eller mindre omfattande system. Detta förhållande torde bli än mer kännetecknande för den framtida materielen. Sedan länge vidtas där-

för åtgärder för att motverka ett eljest alltmer arbetskrävande underhåll med växande personalbehov. Dessa åtgärder består bl. a. i att redan vid materielanskaffningen beakta underhållskravet.

Inom materielutvecklingen eftersträvas att åstadkomma en alltmer miljötålig och på annat sätt mer funktionssäker materiel. Den tekniska utrustningen kommer vidare att i ökad utsträckning delas upp i enheter som är lätt utbytbara.

Även här nämnda och andra åtgärder i syfte att underlätta den tekniska underhållstjänsten kommer att minska personalbehovet vid de förbandsbundna verkstäderna. Kraven på verkstadspersonalens kunnighet kommer emellertid inte att minska utan generellt sett och i synnerhet för specialområden och för skötsel av vissa materielsystem bedöms personalens utbildningsnivå och kompetens böra höjas.

I fråga om arbetsmetodernas utveckling må även framhållas en kommande stark ökning av ADB-system inte endast för redovisning av ekonomi och materiel m. m. utan även för att erhålla förbättrat underlag för styrning av den tekniska underhållsverksamheten och verkstadsdriften både på central och på regional-lokal nivå. De förbandsbundna verkstäderna kommer därvid att fullgöra en viktig funktion som rapportörer till central nivå.

C.3.3 Utredningens studier

Utredningens studier i fråga om personal för verkstadsjänst har utförts i samband med studierna avseende personal för övrig förvaltningstjänst. Studierna har omfattat:

- fem miloverkstäder (i Skövde, Linköping, Strängnäs, Boden och Luleå)
- tre miloverkstadsförvaltningar (i södra, östra och övre Norrlands militärområden)
- tre marinverkstäder (vid väst- och ostkustens örlogsbaser samt i Stockholms kustartilleriförsvaret)
- tre flygverkstäder (vid Södermanlands, Hälsinge och Norrbottens flygflottiljer).

Sammanlagt har omkring 200 personer av olika personalkategorier och i olika nivåer inom skilda verksamhetsgrenar intervjuats. De resultat som därvid framkommit har varit entydiga och i hög grad överensstämmande vid jämförelse mellan olika verkstäder.

- Resultaten har i huvudsak gett vid handen:
- verkstadsdriften innefattar verkställighet av beslut av befattningshavare utanför facket, som är ansvariga för materielens bestånd och användbarhet,
 - verkstäderna drivs efter företagsekonomiska principer,
 - verkstadsdriften omfattar bl. a. arbetsberedning och arbetsplanering, demontering, reparation, montering och tillverkning, tids- och materielredovisning samt ekonomisk redovisning,
 - arbetsuppgifterna är mångskiftande och kräver tillgång på personal med goda fackkunskaper (yrkeskunskaper) på olika områden,
 - av vissa personalgrupper krävs utöver fackkunnande goda kunskaper i verkstads- och produktionsteknik, arbetsledning och ekonomi,
 - civil personal med erforderlig grundutbildning (yrkes- eller ingenjörutbildning) står i regel att erhålla från den allmänna arbetsmarknaden,
 - vissa arbetsuppgifter kräver kompletterande förvaltningsutbildning,
 - befodringsmöjligheterna är i allmänhet begränsade för den civila personalen.

C.3.4 Överväganden

C.3.4.1 Personalsammansättning

I fred bedrivs det förbandsbundna underhållet främst i verkstäder. Rörliga reparationsenheter (smärre grupper) organiseras inom marinen och flygvapnet samt i enstaka fall inom armén.

I krig ökas i alla försvarsgrenar antalet rörliga reparationsenheter och teknisk personal kommer även att ingå i vissa operativa enheter (förband). Beroende på försvarsgrenarnas eller materielslagens olika förutsätt-

ningar och behov bedrivs i olika omfattning övrig verkstadstjänst i verkstäder eller verkstadsförband, som är organiserade och sammansatta på skilda sätt. De verkstäder som härvid är organiserade som militära förband förstärks för bl. a. bevakning och skydd med militära enheter. Dessa utgör då stommen i närförsvaret av verkstaden.

Personal som skall ingå i operativa enheter bör liksom i fred vara militär eller civilmilitär. Såsom framhållits i avdelning B kan civil personal i verkstadsförbanden efter frivilligt åtagande delta i närförsvaret men att helt bygga detta på sådan medverkan av den civila personalen är inte möjligt.

Dessa omständigheter motiverar att vissa befattningar för verkstadstjänst i krig utövas av militärt utbildad personal. Då det här är fråga om verkstadstjänst med krav främst på yrkeskunnande av tekniskt slag följer att i huvudsak endast civilmilitär personal bör avses för nämnda befattningar. Inom marinen, där militär personal utbildas till kompani- och plutonsofficerare i teknisk tjänst är emellertid viss del av den kårbundna verkstadspersonalen militär.

Verkstadsorganisationens personaluppsättning i fred bör till större delen bestå av civila och till viss mindre del av civilmilitära befattningshavare. Arten av verkstadsdriften motiverar inte behov av militära tjänster. De civilmilitära tjänsterna bör främst avses för uppgifter med ledning och planering, vilka förutsätter kännedom om och erfarenhet av materielens användning vid förbanden och bl. a. avser förberedelser för övergång till krigsorganisation. Alla måste äga god yrkeskicklighet. Då de civilmilitära tjänstemännen även äger för krig speciella kvalifikationer torde de freds- och krigsorganisatoriska kraven bli lämpligt avvägda i förhållande till varandra genom den föreslagna sammansättningen.

Personalsammansättningen blir härigenom inte enhetlig, vilket eventuellt kan komplicera frågor om personalutveckling m. m. och därför på något håll har anförts som skäl för att all personal borde vara civil. Dessa problem bör avhjälpas bl. a. genom att

särskild uppmärksamhet ägnas även åt den civila personalens utvecklingsmöjligheter. Det bör närmast åligga materielverket såsom fackmyndighet (verkstadsavdelningen) att särskilt beakta sådana frågor. Hinder bör inte heller möta för en civil befattningshavare med erforderliga miljökunskaper att utöva tjänst som normalt avses för kårbunden personal.

C.3.4.2 Personalutveckling

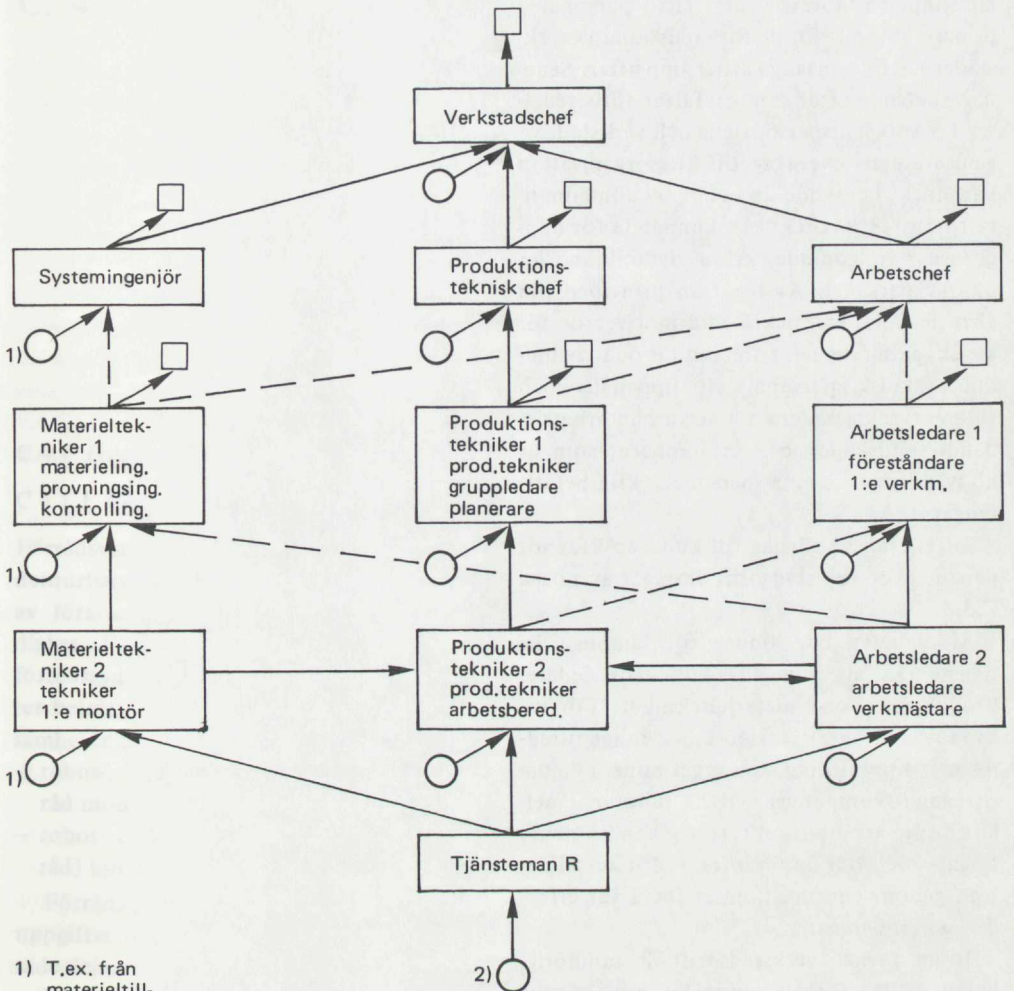
Personalen i krigsmaktens verkstäder får en efter hand ökande erfarenhet av materielens motståndskraft mot skador av olika slag, materielens "underhållsvänlighet" m. m. Erfarenheter avseende underhålls- och reparationsmetoder är värdefulla dels för produktionsplanering och arbetsledning vid den egna verkstaden, dels som incitament till och underlag för modifiering av befintliga och för utveckling av nya underhålls- och reparationsmetoder både vid den egna verkstaden och vid materielverkets underhålls- och verkstadsavdelningar. Erfarenheter avseende materielens "stryktålighet" m. m. är av speciellt värde vid modifieringar av befintlig materiel och vid anskaffning av ny materiel. I denna senare verksamhet, som bedrivs av materielverkets sakavdelningar, deltar underhållsavdelningarna på ett tidigt stadium av utvecklingsarbetet. Sambandet mellan verksamheten vid de lokala verkstäderna och underhålls- och verkstadsavdelningarna i central instans är även nödvändigt vid utveckling av metoder för fältreparationer samt anskaffning av reparationssatser m. m. för fältbruk.

Erfarenheter av värde för den direkta verkstadsdriften kan tillgodogöras den enskilda verkstaden genom att arbetsledare, produktionstekniker och materieltekniker i första hand internrekryteras. Förutsättningen för ett sådant förfarande är att kunskaperna avseende arbetsledning, underhållsteknik och produktionsteknik samt systemkunnande fördjupas. Specifikation av kunskapskraven utöver tekniska grundkunskaper för vissa typbefattningar lämnas i bilaga C.3.3.

Lämpliga R-tjänstemän bör alltså utbildas till arbetsledare, produktions- och materieltekniker. Enligt utredningens uppfattning är däremot befordran den interna vägen till driftingenjör (motsv.) och verkstadschef mindre naturlig, även om erfarenheterna från lägre nivåer i och för sig också vid fullgörande av dessa tjänster är av stort värde. För utövande av de högre tjänsterna krävs nämligen enligt utredningens uppfattning minst gymnasiingenjörkompetens såsom grund. Detta hindrar emellertid inte att internrekrytering kan komma i fråga – och bör uppmuntras – för arbetsledare (motsv.) som genom enskilda studier vill förvärva denna kompetens.

Erfarenheter av värde för funktionerna i central eller regional/lokal instans kan tillgodogöras på flera sätt, t. ex. genom att verkstadspersonal tjänstgör i materielverket eller i regional förvaltning viss tid för genomförande av en bestämd uppgift eller genom att personal från regional och lokal nivå rekryteras till tjänster i materielverkets verkstads- och underhållsavdelningar. Den förstnämnda möjligheten är av mindre intresse i detta sammanhang. Den andra vägen förutsätter att information om lediga tjänster når ut till alla verkstäder. De flesta tjänster vid verkstads- och underhållsenheterna torde enligt utredningens uppfattning vara lämpliga för tjänstemän med verkstadserfarenhet. Speciellt synes erfarenheterna från verkstadsdrift vara av värde inom verkstadsavdelningens rationaliseringsenhet samt anläggnings- och utrustningsenhet. Även en stor del av tjänsterna inom materielverkets underhållsavdelningar bör kunna rekryteras med personal med erfarenhet från regional och lokal verkstadsförvaltning. De utvecklingsvägar som utredningen behandlat framgår schematiskt av bild C.3.1.

En speciell utvecklingsväg som i enstaka fall har tillämpats är vidareutbildning av R-tjänstemän inom arméns och flygvapnets verkstäder till civilmilitära mästare. Utbildningen ger bl. a. vissa kunskaper om krigsorganisationen och dess underhållssystem, men de som rekryteras denna väg går miste om en



- 1) T.ex. från materieltilverkan-
de industri
- 2) T.ex. värn-
pliktiga, från
industri, från
gymnasieskolas
tekniska linje

- = Naturlig rekryteringsväg
- - - = Tänkbar rekryteringsväg
- = Rekrytering utifrån
- = Utveckling till FMV eller materielenhet

Bild C.3.1 Utvecklingsvägar för tjänstemän i verkstadsdrift

betydande del av den militära utbildning och miljöerfarenhet som övriga mästare tidigare fått. Förmågan att leda förband under fältförhållanden och att delta i utbildningsarbetet torde således bli sämre om inte speciell utbildning ges vederbörande. Utredningen

finner därför att denna utvecklingsväg bör utnyttjas endast i undantagsfall, främst då krigsorganisationen har behov av personal med speciella yrkeskunskaper.

C.3.5 Förslag

Utredningen föreslår att civil personal i princip används för de förbandsbundna verkstädernas fredsmässiga arbetsuppgifter. Sådana arbetsuppgifter som omfattar förberedelser för verkstadspersonalens och verkstadsorganisationens övergång till krigsorganisation kan dock, beroende av behov av allmänmilitärt och taktiskt-tekniskt kunnande för uppgifternas fullgörande, kräva civilmilitär eller militär personal. Avsteg från principen om civil personal kan också vara motiverade för att skapa möjligheter för militär och civilmilitär teknisk personal att uppehålla och vidareutveckla sådana tekniska och arbetsledande kunskaper och erfarenheter som är nödvändiga i denna personals krigsbefattningar.

Utredningens förslag till kunskapskrav för personal för verkstadsdrift framgår av bilaga C.3.3.

Möjligheter bör finnas för lämpliga R-tjänstemän att utvecklas till arbetsledare, produktions- och materieltekniker. För utövande av högre tjänster krävs enligt utredningens uppfattning som regel minst gymnasieingenjörskompetens. Detta hindrar emellertid inte att internrekrytering kan komma i fråga – och bör uppmuntras – för anställda, som genom enskilda studier förvärvar erforderlig kompetens.

Inom facket verkstadsdrift är samhörigheten mellan förvaltningsinstanserna av stor betydelse. De kunskaper om och erfarenheter av regional och lokal verkstadsdrift, som är nödvändiga för materielverket vid utövande av fackansvaret, erhålls enklast genom rekrytering från regional och lokal instans. Vidmakthållande eller utveckling av kunnandet i central instans kan ske genom studietjänstgöring m. m.

C. 4 Personal för förrådsverksamhet

C.4.1 Presentation av området

C.4.1.1 Förrådsverksamhetens omfattning

Förrådsverksamheten inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet styrs fackmässigt av försvarets materielverk såsom fackmyndighet. Fackansvaret åvilar närmast verkets förrådsavdelning (K: FD). Det direkta ansvaret beträffande följande delar av förrådsverksamheten utövas dock f. n. beträffande

- robot-, torped- och minammunitionsförråd inom marinen av FMV–M,
- robot- och verkstadsförråd (reservdelsförråd) inom flygvapnet av FMV–F.

Förrådsavdelningen har vissa samordningsuppgifter beträffande de enligt ovan begränsade delarna av fackansvaret.

Försvarets bok- och blankettförråd (ca 25 anställda) samt marinens centrala förråd i Eskilstuna (ca 35 anställda) är administrativt knutna till förrådsavdelningen. Förrådsverksamheten vid huvudavdelningen för flygmateriel bedrivs vid reservdelsenhetsens i Arboga förrådssektion (ca 45 anställda i förrådsverksamhet).

I en utredning av FMV föreslås att – med vissa undantag – till förrådsavdelningen skall föras över förrådsverksamhet avseende

- marinens torped- och minammunition,
- marinens och flygvapnets robotar.

Vidare föreslås att försvarets bok- och blankettförråd samt marinens centrala förråd i Eskilstuna skall inordnas i den regionala

förvaltningsorganisationen.

I högre regional instans bedrivs förrådsverksamheten under militärbefälhavaren (C MKG) genom militärområdesförvaltningarnas (tyg och intendentur) försorg enligt av fackmyndigheten utfärdade föreskrifter.

I lägre regional instans (försvarsområden, örlogsbaser och kustartilleriförsvar) samt lokal instans (arméförband, flygflottiljer och vissa utbildningsanstalter) bedrivs förrådsverksamheten under vederbörande chef genom försorg av förvaltnings-(grens)chef enligt av FMV och militärbefälhavaren (C MKG) utfärdade föreskrifter.

Från PKU utgångspunkter kan facket förrådsverksamhet anses vara representerat, förutom vid FMV, vid ca 120 regionala, lägre regionala och lokala myndigheter.

Enligt av materielverket fastställd grundsyn på krigsmaktens förrådstjänst (TKG nr 700229) omfattar förrådsverksamheten i huvudsak följande aktiviteter:

– ledning/planering

- fackmässig styrning samt övrig organisatorisk och ekonomisk ledning/planering av förrådsverksamhet. I denna ingår driftplanering, bl. a. omfattande materiel- och lokalplanering samt personal- och utbildningsplanering,
- utfärdande av föreskrifter och fastställande av rutiner för förrådsverksamheten i fred, vid mobilisering och i krig

samt kontroll (inspektion) av efterlevnaden,

– *förrådsdrift*

- mottagning, emballering, förvaring och utlämning (distribution) av förnödenheter,
- tillämpning av de säkerhets- och skyddsföreskrifter som gäller för förrådsverksamheten samt kontroll av desas efterlevnad,
- vård av förnödenheter i förråd till den del vården, enligt för varje förnödenhetsslag gällande föreskrifter, ankommer på förrådsorgan,
- utarbetande av normer m. m. för förråds- och därtill hörande vårdlokaler i vad avser utformning och inredning samt beräkning av utrymmesbehov (utom i vad rör förvaringsutrymmen i direkt anslutning till verkstads- och mathållningsfunktionerna),
- typansvar för inredning i förråd och därtill hörande vårdlokaler, förrådshanteringsmateriel, förrådsmiljömateriel (utom beträffande speciell materiel för fartyg, förplägnadsanstalter och berganläggningar), emballage för förpackningsändamål i förråd (utom flygvapnets specialemballage samt drivmedelsemballage som samtidigt är krigsutrustning) samt för viss materiel avseende inbrottskydd (vissa begränsningar i fråga om typansvaret kan meddelas i särskild ordning),

– *redovisning m. m.*

- förnödenhetsredovisning samt utarbetande av uppgifter om förnödenhetstillgångar (lägesrapporter),
- förnödenhetsdirigering (fördelning, omfördelning, utlåning) enligt givna grunder samt meddelade direktiv och anvisningar.

C.4.1.2 Förrådsverksamheten i nuläget

Enligt i föregående avsnitt nämnd grundsyn skall förrådsverksamheten tillgodose av operativa och förbandsproducerande chefer, sak-

och underhållsorgan m. fl. ställda krav. Den skall bedrivas i så enkla och för krigsmakten enhetliga arbetsformer som möjligt. Målsättningen är en serviceinriktad, rationell förrådsverksamhet med god beredskap för krig och hög effekt i förhållande till insatta resurser.

Förrådsverksamheten skall således tillgodose operativa, mobiliseringsmässiga, utbildningsmässiga och företagsekonomiska krav samt säkerhets- och skyddskrav.

Förrådsverksamheten kan ha olika inriktning. Den kan sålunda avse att tillgodose kraven vid mobilisering och i krig (mobiliserings- och krigsförråd respektive mobiliserings- och krigsförrådstjänst). Den kan också ha till uppgift att betjäna den förbandsproducerande verksamheten i fred, dvs. vara i hög grad serviceinriktad (fredsförråd respektive fredsförrådstjänst).

Förråden kan med hänsyn till innehållet av förnödenheter vara endera av allmän karaktär, dvs. integrerade, eller speciella, t. ex. förråd av ammunition, drivmedel, livsmedel, skeppsteknisk materiel, flygmateriel eller verkstadsförråd. Med hänsyn till förvaringsbetingelserna kan förråden vara varm-, kall- eller torrlufts-förråd.

I central och regional instans förvaras som regel intendenturmateriel och livsmedel i förråd som är skilda från tygmateriel (motsv.). I lägre regional och lokal instans genomförs däremot successivt samförvaring av olika slags förnödenheter. Särskilda fordringar och bestämmelser för förvaring av hemlig materiel, vapen, ammunition och andra begärliga eller allmänfarliga förnödenheter kräver härvid speciella arrangemang. Ammunition och drivmedel måste sålunda av skydds- och säkerhetstekniska skäl alltid förrådshållas var för sig och åtskilt från andra förnödenheter.

Förrådsverksamheten bedrivs i lokaler och andra utrymmen av mycket skiftande storlek och kvalitet samt med stora variationer i vad avser transportavstånd och kommunikationsmöjligheter förråden emellan. Verksamhet i anslutning till en myndighets många små och ofta för modern materielhantering mindre

lämpliga mobiliseringsförråd företer sålunda stora skiljaktigheter i förhållande till sådan verksamhet som kan genomföras i ett modernt serviceförråd utformat för stordrift med maskinella hjälpmedel.

C.4.1.3 Personal för förrådsverksamhet

Totala antalet anställda i förrådsverksamhet uppgår till ca 4 800 personer. Fördelningen på instanser och personalkategorier framgår av tabell C.4.1.

Den civila förrådspersonalen utbildas främst i materielkunskap och materielvård samt i handhavande av tekniska hjälpmedel. För den arbetsledande personalen (eller blivande sådan) anordnas kurser i arbetsledning och arbetarskydd. Centralt utsända kompendier och utbildningsanvisningar m. m. utnyttjas härvidlag. Den kårbundna militära och civilmilitära personalen utbildas i första hand vid centralt anordnade kurser.

Förrådsverksamheten kräver liksom övriga fack personal med speciell kompetens. Enligt utredningens uppfattning måste sålunda förståelsen inom materielverket för de regionala, lägre regionala och lokala förhållandena inom verksamhetsområdet vara av stor betydelse. Utredningen har därför starkt betonat samhörigheten mellan instanserna bl. a. i förslaget i delbetänkande 1 till personalsammansättning vid förrådsavdelningen och därvid anført bl. a.:

Tabell C.4.1 Personalens för förrådsverksamhet fördelning på instanser och personalkategorier

Instans	Ungefärligt antal			Summa
	militärer	civilmilitärer	civila	
Central	25 ¹	3 ¹	82	110
Högre regional	25	—	675	700
Lägre regional/lokal	155	45	3 790	3 990
Summa	205	48	4 547 ³	4 800 ²

¹ Enligt PKU förslag i delbetänkande 1.

² Personal i administrativa ledningsfunktioner är inte inräknad.

³ Inkl. personal i verkstadsförråd, ca 290 personer.

”Hittills under förrådsavdelningens existens liksom tidigare vid de ovan nämnda materieförvaltningarnas förrådsenheter har behovet av omfattande erfarenheter av förrådsfrågor på såväl central som regional-lokal nivå varit klart och entydigt. Ett ökat antal militära tjänster behövs för att i längden bibehålla förrådsavdelningens effektivitet som bygger på denna erfarenhet. Framför allt kommer bristen på förvaltningsutbildade underofficerare att göra sig mycket kännbar efter hand som nuvarande innehavare av vissa civila tjänster med förvaltningsutbildning avgår. Det är därför enligt utredningens uppfattning nödvändigt för att behålla militärt miljökunnande och praktiska kunskaper inom nivån förvaltningsunderofficerare att föreslagna förvaltaretjänster tillkommer och ersätter motsvarande antal civila tjänster.”

Även på nuvarande regementsofficersnivå föreslog utredningen viss förstärkning.

Utredningen har sålunda redan i delbetänkande 1 tagit ställning till behovet i materielverket av militär och civilmilitär personal med här ifrågasvarande miljökunnande. Som en följd härav behandlas kategorifrågor i detta avsnitt endast i den mån de avser förhållanden i regional och lokal instans.

I fråga om kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom facket förrådsverksamhet samt personalens utvecklingsmöjligheter överses däremot hela verksamhetsområdet. Överväganden rörande kontorspersonalen sker dock i avdelning D, medan den kårbundna personalens utvecklingsmöjligheter m. m. behandlas i avdelning G. Fackets krav på denna personal redovisas dock i detta kapitel. Vid behandling i det följande av den civila personalens utvecklingsmöjligheter inom verksamhetsområdet är sådana tjänster i central nivå som kan eller bör besättas av personal med reella erfarenheter från regional och/eller lokal nivå av särskilt intresse.

Med ovannämnda utgångspunkter anser utredningen att 65 tjänster vid förrådsavdelningen — varav 4 vid centralenheten, 29 vid förrådsdriftenheten och 32 vid redovisningsenheten — samt 45 tjänster vid reservdelenheten i huvudavdelningen för flygmateriel bör behandlas i detta sammanhang.

Regionalt och lokalt berörs tjänster för förvaltningsutbildade regements- och kompaniofficerare, ett mindre antal civilmilitära tekniker samt följande tjänster för civil

personal: driftingenjörer, ingenjörer, förrådsförvaltare, materielförvaltare, förrådsmästare, transportförmän, garageförmän, förrådsförmän, förrådsmän och bilförare.

C.4.2 Utvecklingstendenser

I grundsynen på krigsmaktens förrådsverksamhet anger FMV bl. a. att utformningen av den framtida förrådsorganisationen blir beroende av beslut, som kan komma att fattas på grundval av pågående utredningar.

En omprövning av arbetsuppgifternas fördelning på olika förvaltningsnivåer, av arbetsformer och administrativa rutiner aktualiseras härvid framför allt av

- ändrad ledningsorganisation i lägre regional instans,
- utvecklingen av planerings- och ekonomisystemet,
- utvecklingen av nya administrativa system för FMV,
- arbetet på att åstadkomma enhetliga föreskrifter, instruktioner och normer m. m. för förrådsverksamheten.

Ökade möjligheter att bedöma effektivitet i förrådsverksamheten kommer enligt samma grundsyn sannolikt att medföra ändringar av nuvarande förrådshållning och distribution bl. a. i fråga om förrådshanterings-, förrådsinrednings- och emballeringsmetoder i samband med t. ex. transportteknikens utveckling.

Enligt utredningens mening innebär utvecklingstendenserna främst:

- integrering av tyg- och intendenturförvaltningsverksamheten,
- storförrådsdrift som blir möjlig genom sammanslagning av två eller flera myndigheter,
- ökad samordning mellan försvarsgrenarna, främst i avseende på mobiliseringsverksamhet och utnyttjande av gemensamma resurser.

Utvecklingen kommer sannolikt även att leda till att publikationsverksamheten regionalt och lokalt inordnas i förrådsverksamheten. Från PKU synpunkter kan därför ifrågasättande verksamhet inom nämnda in-

stanser avhandlas tillsammans med övrig förrådsverksamhet.

Den i kapitel B.2 nämnda omorganisationen i lägre regional och lokal instans innebär bl. a. att tyg- och intendenturförvaltningar m. m. i regemente/försvarsområde och i kustartilleriförsvar slås samman. Översyn pågår av flygflottiljernas förvaltningsorganisation. De erfarenheter som hittills nåtts kommer att vara av stor betydelse för utvecklingen inom förrådsområdet. Konsekvenserna av försöken bearbetas f. n., bl. a. inom FMV, i syfte att åstadkomma den samordning som bedöms erforderlig för en enhetlig och rationell förrådsverksamhet i fred och krig. Strävan är härvid att inrätta för försvars- och förvaltningsgrenarna gemensamma förrådsorgan i regional och lokal instans.

C.4.3 Utredningens studier

I kapitel A.3 har redovisats vilka studier utredningen bedrivit, hur de genomförts samt vissa väsentligare resultat som studierna allmänt sett utmynnat i. En närmare redogörelse för de synpunkter och iakttagelser som framkommit beträffande förrådsverksamheten lämnas i avsnitt C.4.3.1 rörande studierna vid lägre regionala och lokala myndigheter, i avsnitt C.4.3.2 rörande studierna vid militärområdesförvaltningar samt i avsnitt C.4.3.3 rörande studierna vid materielverket.

C.4.3.1 Studier vid lägre regionala och lokala myndigheter

Enligt grunderna för nuvarande organisation av förrådsverksamheten vid lägre regionala och lokala myndigheter används militära – inom flygvapnet i vissa fall civilmilitära – tjänstemän som förrådsföreståndare (mot-*sv.*). Ursprungligen avsågs deras arbete i hög grad bestå i direkt arbetsledning i den verkställande förrådsdriften. Som riktvärden har angetts en fördelning av arbetstiden på ca 20 % administrativa uppgifter och 80 % praktisk arbetsledning. Efter hand har emel-

lertid de administrativa uppgifterna krävt ökad tid. Utredningen har i sina studier funnit att de militära och civilmilitära förrådsföreståndarnas tid numera till ca 80 % omfattar administrativa uppgifter och endast till ca 20 % direkt arbetsledande uppgifter. Statskontoret konstaterade redan i sin "Undersökning angående arbetsuppgifter m. m. för typbefattningar inom tyg-, intendentur-, sjukvårdsmateriel- samt kasernvårdstjänsten vid arméns lokala myndigheter" (Stkt 15.11.1965 dnr 778/3023) att en förskjutning av verksamheten ägt rum under senare år. Detta förhållande har medfört ökade krav på arbetsledning inom underliggande nivå – dvs. förmännens, vilket också studierna bekräftar. Behov av en sammanhållen förrådsteknisk arbetsledning under förrådsföreståndaren har även framhållits från såväl förvaltningsledning som förmän.

Sedan slutet av 1930-talet har förrådsverksamheten svällt i betydande grad. Det ökade arbetsomfånget har mötts med att antalet förrådsarbetare (förrådsmän) utökats enligt centralt utarbetade normer för beräkning av arbetskraftsbehovet. Viss hänsyn har härvid också tagits till det ökade behovet av arbetsledning. Före ALS 1971–73 hade sålunda vissa förrådsarbetare förmanstillägg. Enstaka förrådsarbetare hade även beretts tillfälle genomgå någon arbetsledarutbildning. När dessa förrådsarbetare blev förrådsmän försvann emellertid alla sådana "obefordrade" arbetsledare. Följden har blivit att det i nuläget i vissa fall kan finnas upp till 20 förrådsmän per förrådsförmän. Normalt finns dock 6–8 förrådsmän per förman. Vid vissa typer av specialförråd, t. ex. ammunitionsförråd av mindre omfattning och ofta med endast en anställd, synes befordran till förman många gånger ha tillgripits för att kunna behålla kvalificerad personal.

Eftersom det inte är antalet förrådsmän som i första hand är bestämmande för dimensionering av arbetsledningen, måste det anses naturligt att relationstalen mellan arbetsledare och förrådsmän i viss mån varierar mellan olika funktioner. Såsom framhållits i avdelning B kräver t. ex. ett verksam-

hetsområde inom vilket arbetet är av rutinmässig karaktär mindre insats av arbetsledande personal än ett område där arbetsuppgifterna varierar från dag till dag eller är av mera kvalificerad natur. Detta är en förklaring till att vid olika typer av specialförråd, t. ex. ammunitionsförråd, relationstalet arbetsledare – förrådsmän kan vara så lågt som 1:1–1:3.

Utredningen anser sig dock ha funnit brist på arbetsledare i förrådsdriften. Studierna har sålunda styrkt uppfattningen att ett arbetslag med hänsyn till möjligheterna till effektiv ledning inte bör bestå av fler än en arbetsledare och 3–4 förrådsmän. Ibland, t. ex. vid ut- och avrustningar, finns dock anledning att samla flera sådana arbetslag under enhetlig ledning. Studierna och intervjuerna har också gett vid handen att de normala arbetslagen består av en arbetsledare och 1–4 övriga. Arbetsledaren är dock i många fall inte förman, utan förrådsman liksom arbetslagets övriga medlemmar. I många fall har behovet av uppdelning i sådana mindre arbetslag även fastställts i myndigheternas organisation vilket lett till att förrådsmän placerats som chefer för förråd. I andra fall redovisar inte den formella organisationen den reella arbetsfördelningen. I realiteten används således vid varje myndighet ett antal förrådsmän såsom arbetsledare utan särskild ersättning härför. Som regel saknar dessa förrådsmän arbetsledarutbildning. Från förvaltningsledningens sida framhålls att den möjliga effekten av arbetsstyrkan inte kan utnyttjas helt på grund av nuvarande svaga arbetsledning. Ca 70 % av möjligt effektuttag (utan höjning av arbetstakt) har angetts som ett normalvärde. Det framhålls också att bristande arbetsledning innebär slöseri med lönekostnader.

Från förrådsmännens sida framhålls de otillfredsställande befodringsmöjligheterna på grund av det ringa antalet förrådsförmän/förrådsmästare i förhållande till antalet förrådsmän. Ett exempel från en intendenturavdelning med två förmän kan nämnas. De befodrades till förmän 1955 och 1957 och beräknas pensioneras 1978 respektive 1983.

Om inga organisatoriska eller andra förändringar inträffar innebär detta endast två beföringstillfällen under 26 år inom en arbetsstyrka på 13 personer. Likartade förhållanden, även om de kanske inte är så allvarliga, kan iaktas vid de flesta myndigheter. Detta gör att förrådsmän inte ser några utvecklingsmöjligheter. Därjämte påtalas olägenheten av att förrådsförmän och förrådsmästare i samband med ALS 1971-73 placerats i samma lönegrad, vilket medfört, att det vid regemente, försvarsområde (motsv.), endast finns ett beföringsteg för här aktuell personal. Civila förrådsförvaltare finns f. n. endast vid vissa militärområdes- och verkstadsförråd.

Utbildningen av den civila personalen visar stora variationer men kan på det hela taget karakteriseras som mindre tillfredsställande. Vid intervjuerna har personalen ofta framfört önskemål om förbättrad utbildning såväl inom den rent fackmässiga delen av arbetet (förbättrad kunskap om materielen, materiellvård och tekniska hjälpmedel) som den miljö inom vilken de arbetar i fred och avses verka i krig (förbandets organisation och verksamhet samt enklare förvaltningsrutiner). Möjligheterna att rekrytera förrådsmän anses i viss mån bero på den allmänna konjunkturen. Under de senaste åren har det därför varit lätt att fylla uppkomna vakanser trots att pensionsavgångarna av personal som anställts under krigsåren är stora. Man bedömer att rekryteringen även under närmast kommande år skall gå bra beroende bl. a. på denna yrkesgrupps förbättrade löneförmåner enligt ALS 1971-73. Bidragande till denna uppfattning är även att ackordsarbete inte förekommer samt att verksamheten erbjuder viss omväxling, t. ex. arbete med olika materiel, arbete i mobiliseringsförråd m. m.

Ett visst motstånd mot beföring från förrådsman till förrådsförmän synes vara ett negativt resultat av ALS 1971-73. Skälen härtill anges bl. a. vara att den förhållandevis ringa löneskillnaden (A 13-A 15) inte motsvarar det ökade ansvaret i den högre befattningen samt att tjänsterna har olika pensioneringsperioder (I respektive II).

Vid intervjuerna med personal på olika nivåer har även framkommit, att personalen endast i undantagsfall är beredd att flytta till annan ort för att nå beföring.

Förrådspersonalen är positivt inställd till fortbildning. Från huvuddelen av de förrådsmän utredningen intervjuat har uttalats intresse för utbildning inom egen verksamhetsgren. Förrådsförmän som ännu inte fått arbetsledarutbildning önskar sådan och de som tidigare deltagit i ifrågasvarande utbildning har i många fall uttryckt önskemål om fortsättning. Detta intresse för fortbildning verifieras av den ledande förvaltningspersonalen, vilken i många fall framhållit att platsutbudet inte tillgodoser efterfrågan.

Utredningen har funnit att utbildningen av förrådspersonalen fungerar i huvudsak väl inom verksamhetsgrenar med anknytning till säkerhetsfrågor m. m., t. ex. ammunition och drivmedel. Inom andra områden var vid tiden för utredningens studier utbildning i materielkännedom, materielens hantering och vård m. m. inte lika konsekvent genomförd. Andra brister i förrådspersonalens utbildning som utredningen anser sig kunna konstatera avser kunskaper om förrådsverksamhetens inlemmande i myndighetens verksamhet i fred och krig samt om förrådspersonalens egna uppgifter vid och efter mobilisering.

C.4.3.2 Studier vid militärområdesförvaltningar

På militärområdesnivå utövas den verkställande förrådsverksamheten inom tyg- och intendenturförrådstjänst i såväl fred som krig av direkt under militärbefälhavaren lydande tyg- respektive intendenturförvaltningschef. Dessa chefer, som är lokala förvaltningsmyndigheter, har en tyg- respektive intendenturförvaltning som stabs- och förrådsorgan. I båda organisationerna förekommer såväl militär som civil personal, inom tygförvaltningarna dessutom ett mindre antal civilmilitära befattningshavare vilkas uppgifter dock i första hand avser underhållsverksamhet. Tygförvaltningarna betjänar främst armén under

det att intendenturförvaltningarnas verksamhet avser samtliga försvarsgrenar.

Förvaltningarna svarar var och en inom sitt område för de totala materiella resurser som står till militärbefälhavarens förfogande för ersättningstjänsten i krig och utbildningsverksamheten i fred. Förvaltningarna utför härvid även viss upphandling i fred respektive planläggning för krigsanskaffning.

I förvaltningsledningen – stabsorganen – är den personal som handlägger de egentliga förrådsärendena militär. Undantag utgör dock hel- eller deltidstjänstgörande driftingenjör som är civil. Den personal som handhar den allmänna administrativa verksamheten tillhör också sistnämnda kategori.

Förvaltningscheferna utövar ledningen av miloty- och milointendenturförråd. Dessa förråd utgör stommen i militärområdets underhållsorganisation i krig genom att fredsorganisationens resurser direkt inordnas i denna.

Cheferna för miloty- och milointendenturförråden har omfattande befogenheter och ansvar inom eget verksamhetsområde. Graden av ansvar varierar något mellan olika organisationer, men är i princip likartad. Administrativa och expeditionella arbetsuppgifter, vilka innebär omfattande kontakter med förvaltningsledning och förband, tar en mycket stor del av arbetstiden. Den tekniskt betonade förrådsledningen måste därför delegeras på underlydande arbetsledare.

Vid drivmedelsförråden är chefen civil driftingenjör. Han leder verksamheten och svarar för planläggningen i stort. Han svarar som regel också för det utåtriktade arbetet. Den tekniska ledningen vid förrådet utövas regelmässigt av ställföreträdaren som också är civilanställd ingenjör. Den senare ansvarar som regel även för det administrativa arbetet och redovisningen. Den direkta arbetsledningen utövas av civil förrådsförman.

Under fältstudierna studerades särskilt nyssnämnda driftingenjörers och ingenjörers arbetsuppgifter mot bakgrund av deras placering och uppgifter i krigsorganisationen. Dessa skiftar både mellan olika militärområden och skilda personer. Driftingenjörerna är

sålunda i vissa fall krigsplacerade som stabsmedlemmar i intendenturförvaltningen, i andra fall som plutonchefer för förband i vilka drivmedelsförråd ingår eller som chefer för teknikergrupper vid drivmedelsförråd. Ingenjörerna är i regel placerade som chefer för teknikergrupper.

Det har i vissa fall hävdats att tillhörigheten till den civila kategorin skulle kunna medföra att driftingenjör – som i fred är förrådschef – i krigsorganisationen blev underställd en chef för intendenturpluton med mindre kompetens för ledning av drivmedelstjänsten i krig. Förrådschefen har ju förutom tekniska kunskaper även kännedom om drivmedelsförrådets uppgifter i krig. För att undvika en sådan situation borde anställningen som driftingenjör ändras till civilmilitär. Tjänstens innehavare kunde då vara chef för pluton i vilken förrådet ingår och ha sig underställd förutom personal för driften av förrådet även militär personal för bevakning, skydd m. m.

C.4.3.3 Studier vid materielverket

Såsom anförts i avsnitt A.3.2 har utredningens studier vid materielverket – i denna etapp – huvudsakligen begränsats till intervjuer med ett antal byråchefer (motsv.) och tjänstemän i olika nivåer. Därvid har följande av intresse i detta sammanhang framkommit.

Inom förrådsavdelningens förrådsdriftenhet handläggs förrådsdrift-, förrådsutrustnings- och skyddsfrågor. Dessa ställer krav på kunskap hos enhetens personal om förrådsverksamheten vid lägre regionala och lokala myndigheter. Krav på ett sådant miljökunskande ställs främst på cheferna för de olika detaljerna inom driftenheten. Härtill kommer för all personal krav på specialkunskap och erfarenhet i fråga om rationaliseringsarbete, hantering av explosiva varor, inbrottskydd osv.

Inom redovisningsenheten handläggs ärenden angående redovisning och dirigerings- och förnödenheter samt system för information om förnödenheterna och styrning av förrådsverksamheten. På grund av att systemen

ännu inte är enhetliga redovisas t. v. armé-, marin- och flygmateriel, intendenturförnödenheter och ammunition vid skilda underenheter (viss del t. v. vid FMV-F, jfr avsnitt C.4.1.1). Detta försvårar uppbyggnaden av en lämplig karriärväg för den civila personalen.

Kraven på skolunderbyggnad sträcker sig från grundskola till akademisk nivå. Inom högre nivåer erfordras viss företagsekonomisk utbildning, ADB- och AR-kunskaper samt goda kunskaper inom stabs-, sak- och underhållsområdena. I lägre nivåer erfordras främst praktisk färdighet i ADB-redovisning. Fackkunskaperna ställs före miljökunskaperna, men de senare får inte förbises. Speciellt gäller detta personal som har att medverka vid utformning m. m. av informations- och styrsystem.

Den civila personalen rekryteras dels från den civila arbetsmarknaden, dels från krigsmakten. Den förra rekryteringsvägen ställer större krav på introduktionsutbildning. Behov av fortbildning och vidareutbildning föreligger på alla nivåer. FMV interna utbildning som omfattar såväl "verksbunden utbildning" som "yrkesutbildning", anses ge god effekt. Genom direktrekrytering av specialutbildad personal blir utbildningskostnaderna låga. Å andra sidan anses det "personalpositivt" att vidareutbilda redan anställda och rekrytera till de högre tjänsterna ur denna grupp. Samtliga intervjuade under chefsnivån har bedrivit självstudier som ansågs vara av värde för arbetet.

Byråcheferna framhöll starkt värdet av växeltjänstgöring framför allt för personal i de högre nivåerna. Tjänstgöringen skall vara meningsfull och kan bedrivas som om den gällde inskolning i viss befattning. För drift- enhetens personal framhölls särskilt värdet av tjänstgöring regionalt-lokalt för erforderlig insikt i det praktiska arbetet, och för goda personliga kontakter för att underlätta det alltid nödvändiga fortlöpande informationsutbytet mellan central och regional-lokal instans.

Personal vid redovisningsenheten framhöll särskilt att efter hand som organisationen

omstruktureras kan vissa personalbesparingar förutses. Samtidigt ökar kraven på fack- och miljökunnande hos kvarvarande personal.

Inskolningstider kunde inte preciseras eftersom de är beroende av såväl tidigare bakgrund som arbetsuppgifterna. För att hantera komplicerade datasystem ansågs dock krävas flera års inskolningstid. För inskolning i mellannivåer behövs 1-3 år och för lägsta nivå 1/2-1 år.

Vid reservdelsenheten i huvudavdelningen för flygmateriel förekommer förrådsverksamhet i egentlig mening endast vid förrådssektionens förrådsdetalj (39 anställda) samt kontrolldetaljens mottagningsgrupp (6 anställda). Utredningen har funnit att uppgifterna är av sådan art att de bör utföras av civil personal, varför utvecklingsmöjligheterna för denna personal bör behandlas samtidigt som utvecklingsfrågorna för övrig civil personal i förrådsverksamhet.

C.4.4 Överväganden

C.4.4.1 Allmänt

Utredningen har funnit att uppgifterna för förrådsmän verksamma inom olika delar av krigsmaktens förrådsverksamhet generellt sett är likartade. Några speciella krav för rekrytering till det ena eller andra slaget av förrådsarbete föreligger därför inte och kan således principiellt sett ske efter samma grundkrav.

De för alla förrådsmän förekommande arbetsuppgifterna omfattar

- materielhantering i förråd,
- lastning, lossning och transport av materiel,
- vård av materiel i förråd,
- förrådsuppläggning och förpackning av materiel,
- utlämning och mottagning av materiel.

Innehållet i dessa uppgifter kan emellertid vara högst olika beroende på förrådstyp och materielslag och ställer därför i många fall speciella krav på förrådspersonalen. Den som skall transportera materiel med bil måste t. ex. ha körkort. Områden med speciella

krav är i övrigt bl. a. ammunitions- och drivmedelsförrådsverksamhet. Utredningen anser emellertid att dessa krav i regel inte är så markerat olikartade att de påverkar de allmänna kraven vid rekrytering av förråds-män. Erfarenhet från liknande verksamhet är dock alltid en merit vid vägning av i övrigt likvärdiga kvalifikationer. I den normala anpassningen individ-arbete ingår ju dessutom alltid någon form av utbildning alltefter arbetets art och individens förutsättningar. Under förrådsverksamheten successivt förvärvat kunskap om materiel och miljö gör den nyanställda till en yrkeskunnig förrådsman. Med hänsyn till bl. a. kravet på ett flexibelt utnyttjande av arbetskraften får förrådspersonalen efter hand tjänstgöra i olikartade förråd. Enligt vad utredningen kunnat finna kräver detta som regel inte någon längre omställningstid om personalen har allmän grunderfarenhet i förrådsarbete.

Såsom framgått av kapitel B.4 bör arbetsledare (förrådsförmän) så långt möjligt rekryteras genom befordran av lämpliga förråds-män. De kunskapskrav som — utöver rena yrkeskunskaper — bör gälla för en arbetsledare framgår också av nämnda avsnitt.

Utredningen anser det vara lämpligt att i princip betrakta all förrådsverksamhet såsom ett enda utvecklingsområde för alla i förråds-tjänst anställda, oavsett deras tidigare förvärvade specialkunskaper inom verksamhetsom-rådet. De allmänna kraven på kunnande är så likartade och dominerande att det överväger fordringarna på speciell materielkänedom, även om dessa i och för sig är av stor betydelse. För viss personal, t. ex. drivmedelsingenjörerna, gör emellertid de speciella kraven att utvecklingsmöjligheterna blir särpräglade.

C.4.4.2 Förrådsverksamhet inom armén

Som tidigare framhållits leder utvecklingen till en ökad integrering av förrådsdriften. I första steget kommer driften vid en och samma myndighet att sammanföras under en enhetlig ledning. Genomförda försök i bl. a.

Gävle visar att härigenom möjliggörs ett effektivt utnyttjande av personella och materiella resurser. För att åstadkomma ett ekonomiskt och effektivt materielutnyttjande som tillgodoser såväl kravet på god materielservice åt förbandsproduktionen i fred som kravet på materiell mobiliserings- och krigsberedskap bör chefen för en sådan enhetlig förrådsledning ha goda miljökunskaper. Utredningen finner också, att den ökning av de administrativa inslagen på grund av bl. a. kraven på arbetsomfördelning samt utvecklingen av styrsystem m. m. som även kan konstateras i motsvarande befattningar i nuvarande organisationer kommer att fortsätta. Denna utveckling och speciellt kraven på förståelse för behoven i utbildningsverksamheten samt de potentiella arbetsuppgifterna avseende verksamheten vid mobilisering och i krig är enligt utredningens uppfattning avgörande för att ifrågakvarande befattning bör bestridas med förvaltningsutbildad kompaniofficer. Härigenom erhålls också överensstämmelse mellan freds- och krigsplacering. Utredningen finner att befattningen, liksom befattningarna som chefer för service- och mobiliseringsförråd, bör vara urvalstjänster som erbjuds skickliga förvaltningsutbildade kompaniofficerare med stor erfarenhet. Tjänsten som chef för förråds-enheten tillhör enligt utredningens mening en kvalitativt högre nivå än övriga tjänster för kompaniofficerare i tyg- eller intendenturförvaltningstjänst i lägre regional-lokal instans.

Ovan omnämnd omfördelning av arbetsuppgifter kan inte genomföras utan överflyttning av uppgifter från nuvarande förrådsföreståndare till närmast lägre nivå. I första hand aktuell för överflyttning från militära föreståndare till civila arbetsledare är den verkställande förrådsdriften, som till sin art inte är specifikt militär och därför inte kräver ett stort militärt miljökunnande. Utredningen bedömer en sådan förändring vara lämplig. Den förutsätter emellertid en högre kompetens hos de ledande civila arbetsledarna än för närvarande.

Som utredningen redovisat i avsnitt

C.4.3.1 är behovet av arbetsledare inom förrådsverksamheten större än tillgången varför det i många fall tillgodoses genom att obefordrade, inte arbetsledarutbildade förrådsmän utnyttjas såsom förmän. Utredningens tidigare relaterade uppfattning — som bestyrkts vid alla myndigheter utredningen besökt — är att en arbetsorganisation med arbetslag om en arbetsledare med upp till fyra underställda förrådsmän avspeglar de verkliga behoven. Även från de andra utgångspunkter utredningen har att företräda, nämligen att skapa realistiska utvecklingsmöjligheter för personalen, synes en beföringstjänst på tre—fyra tjänster på närmast lägre nivå vara en lämplig målsättning (jfr kapitel B.4).

C.4.4.3 Förrådsverksamhet inom marinen

Utvecklingen inom marinen — örlogsbaser och kustartilleriförsvar — visar i stort samma bild som inom armén, dvs. den pekar mot integrering och stordrift. De förvaltningsutbildade kompaniofficerarnas administrativa uppgifter beräknas sålunda öka även vid marina förrådsenheter vilket bl. a. ställer krav på kunskaper i ekonomi och verksamhetsplanering. Det nära sambandet mellan freds- och krigsorganisationen ställer också särskilda krav på militärt miljökunnande hos den ledande förrådspersonalen.

Personalfrågorna bör därför kunna lösas enligt samma principer som de nyssnämnda inom armén. Förrådsledningen bör sålunda utövas av militär — för krigsmakten enhetligt förvaltnings- och underhållsutbildad — personal. Den direkta arbetsledningen i förråden bör däremot utövas av civil personal.

Vad utredningen i tidigare sammanhang hävdad i fråga om avvägningen av antalet tjänster mellan olika nivåer är också relevant för berörda marina organisationsenheter.

C.4.4.4 Förrådsverksamhet inom flygvapnet

För flygvapnet föreligger ännu inget förslag om en integrerad förrådsorganisation. Under-

sökningar avseende den framtida flottiljorganisationen pågår.

Vid den f. n. under intendenten lydande förrådstoppen kan dock utredningens principer tillämpas helt redan nu. Den arbetsledande och verkställande personalen i förråden bör sålunda vara civil och fördelad på nivåer enligt tidigare redovisat mönster. Om den därutöver erforderliga ledande militära personalen är placerad i förrådstoppen eller inte är en rent organisatorisk fråga, som utredningen därför inte har anledning ta ställning till. Ett väsentligt krav är dock att ledningen av förrådsverksamheten i fred utövas av för krigsmakten enhetligt förvaltnings- och underhållsutbildad militär personal. Denna bör också ha ett sådant militärt miljökunnande att övergången till krigsorganisation kan ske snabbt och säkert.

Vid flygmaterieförrådet kan personalsammansättningen genomföras enligt samma principer som nu nämnts.

I samband med utredningens studier av förrådsverksamheten vid flottilj väcktes bl. a. frågan om inte den civile drivmedelsingenjör som är chef för drivmedelstoppen samt vid toppen tjänstgörande civil förrådsförman bör vara civilmilitära tjänstemän. Utredningen har funnit att vissa skäl kan tala för en sådan kategoritillhörighet. Med hänsyn till dels de principer som utredningen ställt upp, dels att inga bestämda eller starkt vägande skäl motiverar att tjänsterna för drivmedelsingenjör och förrådsförman omvandlas till civilmilitära tjänster är ett bibehållande av nuvarande kategoritillhörighet från PKU utgångspunkter att föredra.

Såsom framgått av PKU delbetänkande 1 (avsnitt 5.4.3) anser utredningen att tjänsterna för de civilmilitära flygmaterieförvaltarna bör omvandlas till militära tjänster. Med hänsyn till att militära tjänstgöringsåldersutredningen då behandlade denna personals förhållanden från vissa andra utgångspunkter borde dock beslut i frågan anstå tills vidare. Eftersom dels tjänstgöringsåldersutredningens ställningstaganden inte lägger hinder i vägen, dels den tidigare bedömningen kvarstår, anser PKU, att ifrågasvarande tjäns-

ter bör omvandlas till militära tjänster avsedda för förvaltningsutbildade kompaniofficerare tillhörande försvarets intendentkår.

C.4.4.5 Förrådsverksamhet vid militärområdesförvaltningar

Ett sammanförande av militärområdenas tyg- och intendenturförvaltningar till integrerade förvaltningar skulle kunna bidra till att bättra utvecklingsmöjligheterna för personalen.

Från utredningens synpunkter kan verksamheten vid förvaltningsledningarna i kort-het karakteriseras som endera verksamhet som bör handläggas av kårbunden militär/civilmilitär personal eller av civil personal i administrativ tjänst dvs. vars utvecklingsmöjligheter m. m. avhandlas i avdelning D. Enda undantaget utgör vid förvaltningarna tjänstgörande civila driftingenjörer till vilka utredningen återkommer senare.

Uppgifterna för milotyg- och milointendenturförråden skiljer sig i flera avseenden från övriga förråd inom militärområde. Förrådsverksamheten som sådan kan dock från utredningens synpunkter anses så likartad att tidigare angivna principer rörande rekrytering m. m. och krav på kunnande även kan tillämpas på miloförrådets personal.

Förrådscheferna bör sålunda – utom vid drivmedelsförråden – alltså vara förvaltningsutbildade kompaniofficerare.

Såsom framgått av avsnitt C.4.3.2 ifrågasätts om inte såsom chef och ställföreträdande chef för milodrivmedelsförråd placerad ingenjörpersonal skall vara civilmilitär och som följd härav också vid intendenturförvaltning (motsv.) tjänstgörande driftingenjör. Enligt vad som framkommit under utredningens studier går meningarna härom starkt isär.

Som skäl för ändring från civil till civilmilitär ställning för driftingenjören har anförts att denne därigenom skulle kunna utnyttjas som förrådschef även i krig och i denna sin befattning kunna utrustas med vapen och

föra militärt befäl under stridshandlingar till skydd för förrådstjänsten.

Driftingenjören är liksom andra tjänstemän vid krigsutbrott underkastad tjänsteförlängning enligt 40 § statstjänstemannalagen, dvs. skyldig att utföra arbete i sin anställning. Han kan därvid tilldelas uniform och hänföras till viss tjänsteklass. Som civil tjänsteman och ej anställd för vapentjänst kan han inte mot sitt bestridande utrustas med vapen och delta i stridshandlingar. Han kan emellertid frivilligt åta sig detta. Går han med i det militära driftvärnet kan han även föra militärt befäl. PKU har i avsnitt B.3.2 närmare utvecklat frågan angående civil personals utnyttjande i krigsorganisationen. Det förhållandet att driftingenjören inte är civilmilitär utgör sålunda inget hinder för honom att delta i det militära skyddet av förrådet. Framhållas må emellertid att en civil befattningshavare inte äger föra befäl över militär eller civilmilitär personal i strid. En civil förrådschef kan alltså inte föra befäl över trupp för militärt skydd av förrådet; förutsättningen härför vore att han själv vore militär eller civilmilitär.

Andra skäl talar emot civilmilitär ställning. Sålunda må framhållas att tillhörigheten till en civilmilitär kår skulle kunna medföra för dessa tjänster olämpliga lösningar av personalen, t. ex. i fråga om placering, utbildning, befordran osv. Vidare anges i nuvarande kompetenskrav att driftingenjörerna bör ha sjöingenjörsexamen. De nuvarande befattningarna är också i allmänhet rekryterade med personal som har denna examen. Verksamhetsområdet är även särpräglat såtillvida att befattningarna, förutom drifttekniska kunskaper och kunskap om petroleumbranschen, även kräver kunskaper inom brandskydd och vattenskydd samt inom miljövårdsområdet. Driftingenjörerna skulle därför inte utan vidare kunna inordnas i någon av de nuvarande civilmilitära kårerna utan skulle komma att utgöra en egen speciell gren i någon av dessa. Slutligen underlättar civil kategoritillhörighet utan tvivel rekrytering till dessa tjänster och vidareutbildning av personalen. En viss

bundenhet till innehavd tjänst blir visserligen följden, men som utredningen nedan visar går det att skapa rimliga utvecklingsmöjligheter även för denna personal.

PKU finner därför att civil kategoritillhörighet inte utgör något reellt hinder för personalens ändamålsenliga utnyttjande i krigsorganisationen med beaktande av vars och ens speciella kvalifikationer. På grund härav och eftersom verksamheten i fred inte ställer krav på militära eller civilmilitära kvalifikationer finner utredningen inte tillräckliga skäl föreligga att föreslå förändring av den ifrågavarande personalens kategoritillhörighet.

Övrig — här ej särskilt nämnd — personal vid miloty- och milointendenturförråden bör som en följd av utredningens principiella ställningstaganden vara civil.

C.4.4.6 Förrådsverksamhet vid materielverket

Såsom framgått av avsnitt C.4.1.3 berörs ca 65 tjänster vid förrådsavdelningen och ca 45 tjänster vid reservdelsenheten i huvudavdelningen för flygmateriel av utredningens överväganden i detta kapitel. Dessa tjänster ingår som en del av det utvecklingsområde för civil personal som förrådsverksamheten utgör.

Även om man sålunda, bl. a. genom att så långt möjligt avväga förhållandet mellan tjänster och nivåer inom förrådsavdelningen och nämnda reservdelsenhet, kan skapa rimliga utvecklingsmöjligheter inom den centrala nivån, måste sambandet inom hela verksamhetsområdet granskas. Genom en ökad rekrytering mellan nivåerna tillgodoser man inte bara personalens intressen utan främst organisationens, eftersom sådana åtgärder vidgar personalens kunskaper om och förståelsen för alla delar av verksamhetsområdet.

Det kan också inom vissa gränser vara lämpligt att rekrytera personal från den vidare bas som materielverkets samlade kompetensområde utgör. Detta förhindrar att verksamheten fastnar i stereotypa beteenden

utan reella samband med t. ex. verkets sakorgan.

C.4.5 Förslag

Personalsammansättningen i försvarets materielverk har behandlats i delbetänkande 1. Utredningens förslag innebär härvid att den centrala instansens behov av sådant miljö-kunnande som förvaltningsutbildade regements- och kompaniofficerare representerar kan tillgodoses.

Utifrån tidigare redovisade överväganden föreslår utredningen att förrådsledningen i regional och lokal instans skall utövas av militär personal och den direkta arbetsledningen i förråden av civil personal. Med undantag härifrån föreslås dock att vid miloförvaltningar och milodrivmedelsförråd tjänstgörande driftingenjörer och ingenjörer samt vid flygflottiljer (motsv.) tjänstgörande drivmedelsingenjörer och förrådsförmän även i fortsättningen skall vara civila. Vidare föreslås att tjänsterna för de civilmilitära flygmaterieförvaltarna skall omvandlas till militära tjänster, avsedda för personal tillhörande försvarets intendentkår.

Utredningens i avsnitt C.4.4 redovisade överväganden leder vidare till att utvecklingsmöjligheterna för ca 4 550 tjänstemän i förrådsverksamhet kan sammanfattas som i bild C.4.1. Förslaget innebär att utredningen inom facket förordar tre utvecklingslinjer med övergångsmöjligheter mellan dessa, nämligen

- en utvecklingsväg som omfattar tjänsterna vid materielverket,
- en utvecklingsväg som omfattar drivmedelsingenjörerna,
- en utvecklingsväg som omfattar civil personal i förrådsdrift.

Utvecklingsvägen inom materielverket omfattar även tjänster för kårbunden personal.

Som kommentar till bilden och med hänvisning till kapitel B.4 vill utredningen föreslå följande principiella norm i fråga om relationstalen mellan antal befattningshavare i de olika nivåerna inom förrådsdriften, nämligen

CENTRAL INSTANS

FMV-K:FD
FMV-F:UMFF

FMV-A:ID
(Teknisk säkerhetstjänst beträffande drivmedel, ej förrädsverksamhet)

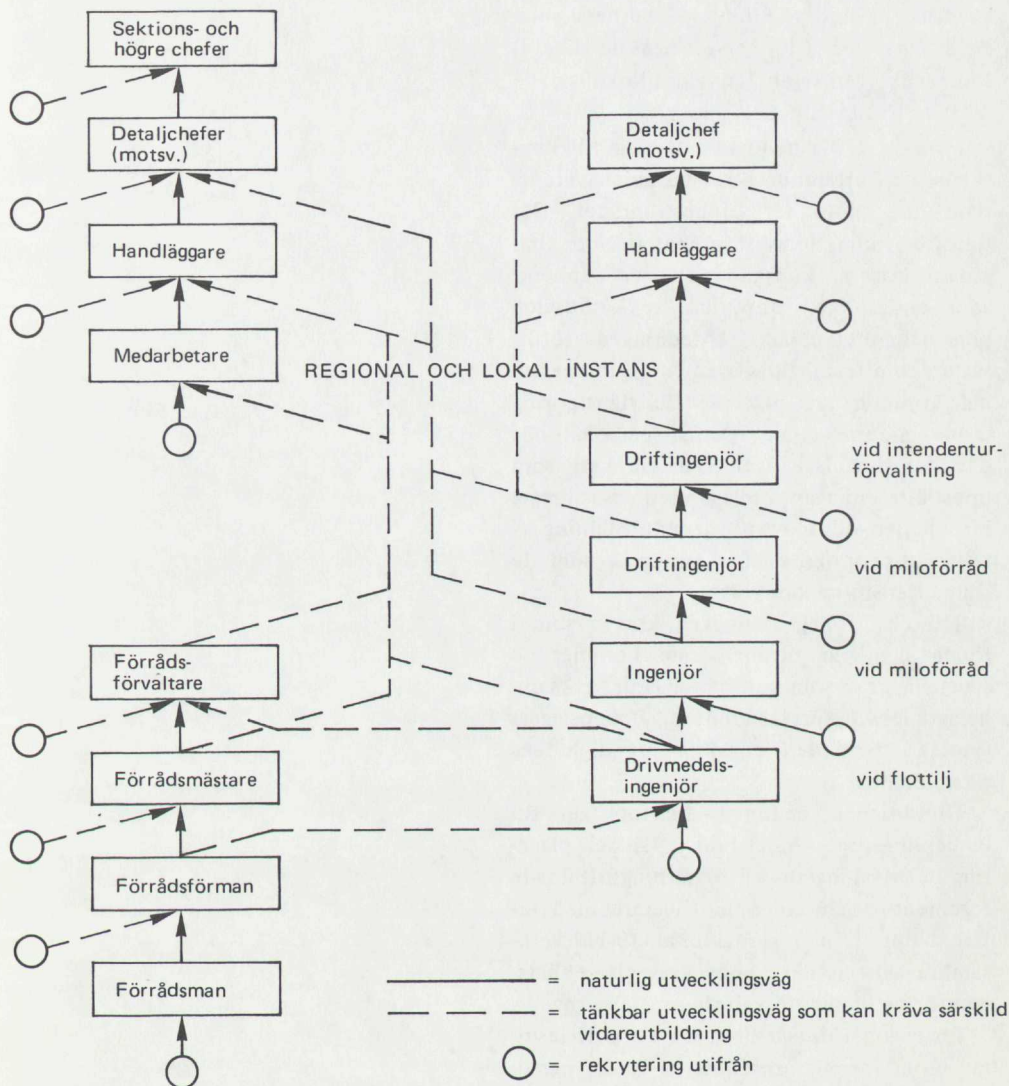


Bild C.4.1 Förslag till utvecklingsvägar inom facket förrädsverksamhet

- en förrädsförmän per tre–fyra förrädsförmän,
- en förrädsförmästare per två–fyra förrädsförmän, dvs. vid en arbetsstyrka om 10–20 tjänstemän,
- en förrädsförvaltare per två–tre förrädsförmästare, dvs. vid en arbetsstyrka om 20–60 tjänstemän.

En sådan norm torde tillgodose såväl vad utredningen bedömer vara en realistisk tillgång på arbetsledare för en effektiv förrädsdrift som rimliga krav från beföringssynpunkt. Skisserad princip för inrättande av beföringstjänster måste dock anpassas efter lokala förhållanden, miljö m. m. Tjänster som ställer speciella skydds- och säkerhets-

krav eller andra krav kan sålunda erfordra en något avvikande fördelning av antalet tjänster i olika nivåer. Hänsyn måste alltså tas till det antal funktioner som bedöms kräva kvalificerad arbetsledning. Säkerhets- och skyddsansvar måste härvid beaktas likaväl som t. ex. verksamheten vid utlokaliserade delar av förrådsenhet.

I bilaga C.4.1 redovisas förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav på innehavare av tjänsterna inom verksamhetsområdet. För tjänster inom försvarets materielverk har sådana krav på kunskaper eller erfarenheter som endast kan uppfyllas av kårbundet personal utelämnats. Utredningen förutsätter, som framhållits ovan, att sådan personal kommer att placeras till tjänstgöring inom materielverket. Denna personal bör därvid i huvudsak även fylla de krav som uppställts i bilagan. I bilagan redovisas i regel inte heller de krav på grundutbildning – teknisk, ekonomisk eller annan – som de skilda tjänsterna kan kräva.

Till de i bilagan angivna kraven som i första hand är nivåberoende kommer de speciella krav som kan härledas ur verksamhetsgrenens, försvarsgrenens, truppslagets (motsv.) och den enskilda myndighetens särskilda behov.

Utredningen bedömer att förslaget till utvecklingsvägar enligt bild C.4.1 och placering i central instans av förvaltningsutbildade regements- och kompaniofficerare med erfarenheter från regional-lokal förrådsverksamhet säkerställer behovet av erfarenhetsöverföring mellan förvaltningsinstanserna.

En viktig förutsättning för ett gott resultat inom förrådsverksamheten är att personalens kompetensnivå höjs till de nivåer som angetts i bilaga C.4.1 genom en förbättrad utbildning och erfarenhetsuppbyggnad. Vid urval till befordringstjänsterna inom förrådsdriften måste – särskilt vid tillsättande av tjänsterna för förrådsförvaltare – största vikt läggas vid skicklighet och förmåga, dock med behörig hänsyn till erfarenheten av praktiskt förrådsarbete. Vid urval till förrådsförman torde nämnda erfarenhet vara än viktigare eftersom denne enligt utredningens mening

skall vara "arbetande".

Exempel på tillämpningen av utredningens principer inom olika myndigheter framgår av kapitel H.2.

C. 5 Personal för förplägnad

C.5.1 Presentation av området

Förplägnadsfunktionen, som berör flera huvudprogram och huvudproduktionsområden, är ett sammanfattande begrepp för de aktiviteter vilkas slutliga syfte är att tillhandahålla förplägnad i fred och krig. I förplägnadsfunktionen ingår:

- *anskaffning* av de produktionsfaktorer – personal, lokaler, maskiner och annan utrustning samt livsmedel (inkl. fodermedel) – som krävs för att förplägnad skall kunna tillhandahållas,
- *underhåll* dvs. vård och reparation av vissa av de nämnda produktionsfaktorerna, bl. a. förplägnadsmateriel och livsmedel,
- *förrådshållning* av vissa av de nämnda produktionsfaktorerna, bl. a. viss förplägnadsmateriel samt livsmedel,
- *bespisning*, dvs. nämnda produktionsfaktorer i drift.

Försvarets materielverk är fackmyndighet för facket förplägnad, vilket i första hand omfattar bespisningsfunktionen. Fackansvaret har förlagts till livsmedelsbyrån vid intendenturmaterieförvaltningen.

Från PKU utgångspunkter kan verksamhet inom facket förplägnad anses vara representerad, förutom vid materielverket, vid sju regionala och ca 90 lägre regionala och lokala myndigheter samt vid kustflottan.

Enligt utredningens uppfattning måste berörda befattningshavare inom materielverket

vara väl insatta i och ha erfarenhet av de regionala-lokala förhållandena. Denna bedömning har kommit till uttryck i delbetänkande 1 genom att utredningen förordat ett förhållandevis stort antal intendenturofficerare vid livsmedelsbyrån med erfarenhet från tjänst i lägre regional och lokal instans.

I fråga om utvecklingsmöjligheterna för materielverkets personal inom verksamhetsområdet är de tjänster som kan eller bör besättas av personal med reella drifterfarenheter från lokal nivå av speciellt intresse. Utredningen behandlar därför i detta kapitel följande 18 tjänster vid livsmedelsbyrån, nämligen alla tjänster vid driftsektionen, övriga sektionschefstjänster samt därutöver tjänsterna för detaljchefer vid anskaffnings- och tilldelningsdetaljen (I: LFA) och planeringsdetaljen (I: LLP). Utvecklingen för övrig personal vid livsmedelsbyrån behandlas i kapitlen C.1 och C.6 samt avdelning D.

Organisationen vid de lokala myndigheterna kan variera något med hänsyn framför allt till byggnadstekniska förhållanden. I de flesta fall finns en matsal för den värnpliktiga personalen samt, i samma byggnad, en personalmatsal. Från den 1 juli 1971 kan även matsalar för regements-, kompani- och plutonofficerare – de f. d. mässarna – i förplägnadshänseende gå in i samma organisation. Vid ett antal förband driver emellertid en eller flera av de militära personalkårenna fortfarande mässarna i egen regi.

Vid I 1, I 17, Ing 1 och ÖrlBO har integrationen drivits längre. Hela bespisingfunktionen är vid dessa förband centraliserad till en byggnad, militärrestaurang.

Ett mellanting mellan dessa olika former utgör militärrestaurangerna vid de förband där nybyggnad sker, men där möjligheterna att begränsa investeringarna i personalmatsalar utnyttjas genom att i möjlig utsträckning använda ombyggda f. d. mässlokaler.

Förrådet av livsmedel för fredsdriften ingår organisatoriskt på olika sätt vid skilda myndigheter. Vid några förband lyder detta under köksföreståndaren, vid andra under förrådsföreståndaren, i vilket senare fall det som regel drivs tillsammans med förrådet för mobiliseringslivsmedel. Vid något enstaka förband har köksföreståndaren ansvaret för både freds- och mobiliseringslivsmedlen. Med hänsyn till att verksamheten, oavsett organisatorisk utformning, är förrådstjänst behandlas här aktuella frågor i anslutning till övrig förrådsverksamhet.

Tjänstesammansättningen vid en lokal myndighets förplägnadsfunktion är i allmänhet följande:

- köksföreståndare,
- biträdande köksföreståndare,
- två–tre kokerskor,
- tio–femton ekonomibiträden.

Antalet kokerskor och ekonomibiträden är beroende av myndighetens storlek samt antalet personalmatsalar. Även myndigheter med skjutfält (läger etc.) kan ha ett större antal. Belastningsökningar till följd av repetitionsövningar, förläggning till skjutfält m. m. bemästras som regel med tillfälligt anställd timavlönad personal. Av betydelse för tjänsteuppsättning och arbetsuppgifter för personalen är även den i många fall betydande frivilligverksamhet (FBU, Hv, SLK, SKBR m. fl.) som främst i anslutning till helger ställer krav på förplägnadsfunktionen.

Vid lokala myndigheter sysselsätts ca

- 85 köksföreståndare,
- 95 biträdande köksföreståndare,
- 225 kokerskor,
- 1 325 ekonomibiträden (heltid), varav ca

225 i personalmatsalar, samt därutöver ca 750 tillfälligt anställda (deltid).

C.5.2 Utvecklingstendenser

Mathållningen för de olika befälskårerna ombesörjdes tidigare som regel av varje kår för sig och i egen regi. Från den 1 juli 1971 övertogs i vissa fall ansvaret för denna mathållning av de lokala myndigheterna. Några befälskårer har dock valt att även fortsättningsvis driva verksamheten i egen regi. I de flesta fall har överförandet resulterat i att utspisningen fortsätter i de tidigare mässlokalerna, en för varje befälskår. Efter hand sker emellertid såsom ovan nämnts ombyggnader till personalmatsalar som är gemensamma för befälskårerna. Vid nybyggnad sker fullständig integration så att personalmatsal och matsal för värnpliktiga inryms i militärrestaurangen. Med hänsyn till de stora investeringsbehov som en sådan utveckling medför kommer ombyggnads-nybyggnadsverksamheten att pågå i många år. Utredningen bedömer att löne- och prisutvecklingen efter hand medför att mässrörelserna i egen regi upphör.

Pågående sammanslagningar av vissa delar av försvarsområdesstab och regemente samt planerade organisationsförändringar inom marinen och flygvapnet torde inte påverka utformningen av förplägnadstjänsten. Dock kan förväntas att en viss integration kan bli aktuell. Av materielverket utförda beräkningar visar dock att integrationer inom större områden inte synes bli lönsamma inom överskådlig tid.

Dessa utvecklingstendenser medför en ökad administrativ belastning på köksföreståndare och biträdande köksföreståndare. Antalet ekonomibiträden behöver ökas efter hand som mässrörelserna upphör. Investeringsverksamheten och gemensamma anordningar för olika personalgruppers förplägnad liksom viss teknisk utveckling torde dock motverka ökningarna.

C.5.3 Utredningens studier

Vid utredningens studier vid lokala myndigheter har förhållandena inom verksamhetsområdet behandlats vid intervjuer med intendenten samt företrädare för de anställda på samtliga nivåer inom funktionen. Därvid har följande framkommit.

Under de senaste åren har det varit lätt att fylla uppkomna vakanser bland ekonomibiträden trots att pensionsavgångarna av personal som anställts under krigsåren varit stora. Även rekryteringen de kommande åren bedöms gå relativt bra. En viss brist på intresse för fortbildning eller vidareutbildning synes föreligga. Detta anses främst bero på att de flesta biträden är förhållandevis gamla. Bland yngre ekonomibiträden kan således spåras ett ökat intresse för utbildning.

Ett visst motstånd bland ekonomibiträden mot vidareutbildning synes bl. a. härröra från ekonomiska förhållanden. Sålunda innebär avancemang från ekonomibitråde till kokerska i regel någon löneförbättring men dock med samma slutlön som för ekonomibitråde utan att nya utvecklingsmöjligheter öppnas. Detta utbyte anses vara för litet mot bakgrund av det ökade ansvaret och de förändrade arbetsuppgifterna i den högre befattningen. Ett annat skäl emot vidareutbildning är att deltagande i sådan inte lär kunna ske med oavkortad lön. Frågan härom berörs i avdelning B. Som ytterligare ett skäl emot vidareutbildning och därefter förvärv av högre tjänst har anförts kokerskans högre pensionsålder (63 år emot ekonomibiträdets 60–63 år).

Medelåldern bland kokerskorna är förhållandevis hög. Pensionsavgångarna de närmaste åren blir därför relativt stora. Som framhållits ovan är intresset bland ekonomibiträden att utbilda sig till kokerskor svagt. Svårigheter att täcka avgångarna har observerats vid flera myndigheter. I flera fall har bristerna avhjälpts genom att ekonomibiträden med minst fyra års väl vitsordad praktik efter ansökan befordrats till kokerskor.

Kokerskor fortbildas vid speciella kurser i PUN regi. Tillgången på platser för försvarets

del har i stort medgett att alla kokerskor som önskat gå kursen numera gjort detta. Platserna avses fortsättningsvis delvis utnyttjas för vidareutbildning av ekonomibiträden.

Till följd av att förplägnadsverksamheten sker alla dagar samt på grund av ovan omnämnda frivilligverksamhet i anslutning till helgerna måste kokerskorna användas i självständigt arbetsledande uppgifter i icke ringa omfattning.

Köksföreståndare och biträdande köksföreståndare svarar för ledningen inom matinrättningen. Som regel ansvarar de för var sitt skift med 1–2 kokerskor och ett antal ekonomibiträden i varje skift. Till följd av arbetsbeläggningen sker viss övertäckning mellan skiften kring lunchmålet. Arbetsfördelningen karakteriseras av att köksföreståndaren såsom ansvarig under intendenten för förplägnadstjänsten måste ägna en väsentlig del av sin arbetstid åt administrativa göromål, såsom upprättande av tjänstgöringslistor, personaltjänst, inköpsverksamhet m. m. I inköpsverksamheten deltar även biträdande köksföreståndaren. Den senares huvudsakliga uppgift är dock direkt arbetsledning. Dessa förhållanden leder till att den kokerska som tjänstgör i köksföreståndarskiftet som regel i högre grad än övriga kokerskor belastas med direkt arbetsledande uppgifter.

Köksföreståndare utbildas vid seminarier för huslig utbildning. Minimikravet för inträde är genomgången grundskola, men många av nuvarande köksföreståndare och biträdande köksföreståndare har före inträdet en mera omfattande allmänkunskapsnivå än vad som motsvarar minimikravet.

Formellt sett uppfyller f. n. yngre ekonomibiträden minimikravet för inträde vid seminarierna för huslig utbildning. Det synes emellertid som om kännedomen om denna utvecklingsmöjlighet är bristfällig hos såväl ekonomibiträden som köksföreståndare. Rekryteringsvägen synes inte utnyttjas. Enligt vad utredningen erfarit kan emellertid kraven för inträde vid nämnda seminarier komma att ändras till genomgången tvåårig gymnasieskola, hushållsteknisk linje.

Vid intervjuerna med personal på olika

nivåer inom förplågnadsfunktionen har vidare framkommit, att personalen endast i undantagsfall är beredd att flytta till annan ort för att nå befordran. Som regel synes familjeförhållanden (civilstånd, barn, makens situation i skilda avseenden, m. m.) vara styrande för inställningen till flyttning eller utbildning. De flesta intervjuade har dock framhållit brister i sin utbildning, t. ex.:

- köksföreståndare (biträdande d:o) anser att det behövs en utbildning, direkt anpassad till tjänst inom krigsmakten, under första anställningsåret,
- köksföreståndare anser sig även behöva en fort- och repetitionsutbildning dels med hänsyn till den ständiga tekniska och näringsfysiologiska utvecklingen, dels mot bakgrund av att seminarieutbildningen ofta kan ligga långt tillbaka i tiden,
- kokerskor behöver repetition och fördjupning av fackkunskaper som erhållits vid kokerskekurs men även en vidgad arbetsledarutbildning,
- ekonomibiträden anser sig behöva en grundlig fackutbildning.

C.5.4 Överväganden

Förplågnadsverksamheten är utpräglat serviceinriktad och av största betydelse för all annan tjänst och för personalens trivsel. De undersökningar utredningen gjort visar på en väl fungerande verksamhet. Framförda synpunkter får därför bl. a. ses såsom uttryck för oro hos enskilda tjänstemän för en utveckling som kan komma att medföra eller redan medfört så förändrade arbetsuppgifter att utbildningen anses otillräcklig. Man måste även beakta de krav på fort- och vidareutbildning som i ökad omfattning gör sig gällande i alla sammanhang.

Genom en tidig utbildning i såväl praktiska som teoretiska ämnen bör ekonomibiträdenas snabba inpassning i arbetsmiljön underlättas. Efter ca 1/2 års erfarenhet bör en nyanställd kunna bestämma sig för att kvarstå i yrket eller inte. Under denna anställningstid har personalen sannolikt kunnat få

tillräckliga erfarenheter för att kunna väl tillgodogöra sig utbildningen.

Utredningen använder fortsättningsvis den alternativa benämningen kock/kokerska för att markera att utvecklingsvägen även är öppen för manliga ekonomibiträden.

Till viss del kan lång erfarenhet ge god grund för en kocks/kokerskas tjänsteutövning, men speciellt med avseende på kunskapskraven beträffande matlagning och livsmedelshygien erfordras en icke obetydlig skolning. Utredningen anser därför att kock/kokerska som regel bör genomgå utbildning med nämnda huvudinriktning.

De ökande administrativa uppgifterna för i första hand köksföreståndaren medför som framhållits ovan höjda krav på arbetsledning av en kock/kokerska i köksföreståndarskiftet. Enligt utredningens uppfattning är det arbetsledande inslaget i denna kocks/kokerskas tjänsteutövning minst lika kvalificerat som för förman inom förrådsverksamheten. Denna kock/kokerska torde även vara den som i första hand används som chef i matinrättningen, då köksföreståndare eller biträdande köksföreståndare inte är närvarande.

Utredningen finner det därför vara väl motiverat att ställa krav på större såväl kunskaper som erfarenheter av innehavaren av en sådan tjänst. För att betona den högre nivån i förhållande till övriga kokkar/kokerskor och samhörigheten med förmän i andra funktioner i kraven på arbetsledning föreslår utredningen att tjänsten skall benämnas *köksförman*.

Den utbildning som ovan förordats för nyanställda ekonomibiträden måste i hög grad vara praktisk. Utformningen av utbildningen är dock en fråga som skall behandlas av KFU. Skulle nämnda utredning föreslå att här ifrågasvarande utbildning genomförs såsom kurser i anslutning till militärrestauranger torde av organisatoriska m. fl. skäl köksföreståndaren vid en sådan (utbildnings)restaurang även böra vara chef för utbildningen. Köksföreståndaren får därmed en ökad belastning med administrativa uppgifter samtidigt som krav på ledning av utbild-

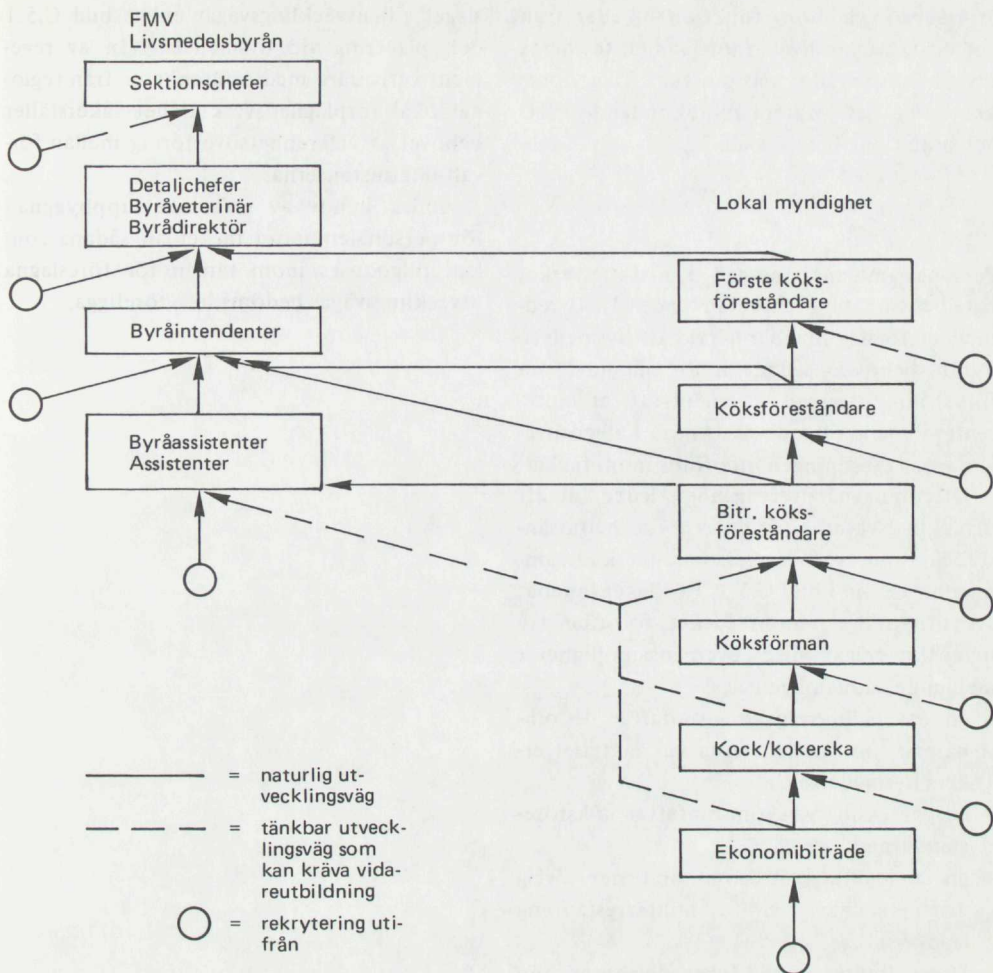


Bild C.5.1 Förslag till utvecklingsvägar inom facket förplägnad

ningen tillkommer. Utredningen föreslår därför att sådan eventuellt tillkommande tjänst anses som befordringstjänst med benämningen *förste köksföreståndare*.

Utredningen anser att rekrytering till köksföreståndareutbildning även fortsättningsvis bör ske direkt från grund- eller gymnasieskola. Efter hand som nyrekrytering av ekonomibiträden sker kommer fler och fler anställda inom verksamhetsområdet att uppfylla de formella grundkraven för att kunna vidareutbildas. Skulle framdeles kraven för inträde i seminarium för huslig utbildning höjas till genomgången tvåårig gymnasieskola bör inom detta område, liksom vad som skett inom andra områden

under senare år, ett antal platser reserveras för sådana som har minst fem års yrkeserfarenhet och uppnått 25 års ålder.

Beträffande tjänsterna i försvarets materielverk vill utredningen anföra följande. Två av tjänsterna (tjänsterna för byråveterinär och byrådirektör vid driftsektionens kontrolldetalj) är att anse såsom isolerade tjänster till eller från vilka naturliga utvecklingslinjer saknas inom försvaret. Mellan de flesta av de övriga tjänsterna i olika nivåer finns enligt utredningens uppfattning en naturlig utvecklingsväg. Rekrytering torde emellertid med fördel även kunna ske från lokala myndigheter, varigenom den centrala instansen tillförsäkras drifterfarenheter som

är nödvändiga inom funktionen, eller från det civila näringslivet. Inom ramen för detta utvecklingsområde måste också tillgodoses kraven på det militära miljö-kunnande PKU behandlat i delbetänkande 1.

C.5.5 Förslag

Personalsammansättningen i materielverket har behandlats i delbetänkande 1. Utredningens förslag innebär därvid att livsmedelsbyråns behov av sådant miljö-kunnande, som förvaltningsutbildad regementsofficer representerar, kan tillgodoses. Andra kategorifrågor anser utredningen inte finns inom facket.

Utredningens överväganden leder till att utvecklingsvägarna för de ca 1 725 heltidsanställda inom verksamhetsområdet kan sammanfattas som i bild C.5.1. Förslaget innebär att utredningen inom facket förordar tre utvecklingsvägar med övergångsmöjligheter mellan dessa, nämligen

- en utvecklingsväg som omfattar de omnämnda arton tjänsterna vid materielverkets livsmedelsbyrå,
- en utvecklingsväg som omfattar köksföreståndarna,
- en utvecklingsväg som omfattar övrig driftpersonal vid militärrestaurang (motsv.).

Utvecklingsvägen vid livsmedelsbyrån omfattar även tjänster för kårbunden personal.

I bilaga C.5.1 redovisas förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav på innehavare av tjänsterna inom området. Därvid har utelämnats sådana krav som endast kan tillgodoses av kårbunden, förvaltningsutbildad personal. Utredningen förutsätter, som framhållits ovan, att sådan personal kommer att placeras till tjänstgöring inom livsmedelsbyrån. Denna personal bör därvid i huvudsak även fylla de krav som uppställts i bilagan. I bilagan redovisas i regel inte heller de krav på grundutbildning – teknisk eller annan – som de skilda tjänsterna kan kräva.

Utredningen har i avsnitt C.5.1 framhållit nödvändigheten av erfarenheter i central instans av de regionala-lokala förhållandena inom facket. Utredningen bedömer att för-

slaget till utvecklingsvägar enligt bild C.5.1 och placering vid livsmedelsbyrån av regementsofficerare med erfarenheter från regional-lokal förplägnadsverksamhet säkerställer behovet av erfarenhetsöverföring mellan förvaltningsinstanserna.

Andra behov av erfarenhetsuppbyggnad för personalen inom facket än sådana som kan tillgodoses inom ramen för föreslagna utvecklingsvägar bedöms inte föreligga.

C. 6 Personal för övrig tyg- och intendenturförvaltningsverksamhet

C.6.1 Inledning

Kapitlen C.1–5 har omfattat personal för olika funktioner (verksamhetsområden) inom tyg- och intendenturförvaltningen. Arbetsuppgifterna för denna personal har kunnat avgränsas till anskaffningsfunktionen med stödfunktioner och till facken inom FMV ansvarsområde.

Inom FMV ansvarsområde finns härutöver verksamheter som utredningen ansett sig böra redovisa var för sig samlade i ett separat kapitel. Härmed avses personal för personalkasseverksamhet och för inre renhållning.

Såväl personalkasseverksamheten som inre renhållning vid förband kan sägas vara servicefunktioner för övrig verksamhet vid förbandet. Huvudparten av personalen är anställd enligt kollektivavtal eller enligt särskilt avtal som fastställts (godkänts) av central myndighet. Viss ledande verksamhet utövas av tjänstemannapersonal som tillikauppdrag, i vissa fall mot särskilt arvode.

Inom personalkasseverksamheten är marketenterirörelsen föremål för särskild utredning. FMV har i underdånig skrivelse den 2 oktober 1972 lämnat principförslag till ändrad organisation av marketenterirörelsen vid krigsmaktens förband. Förslagets innehåll redovisas i stort i avsnitt C.6.2 Personal för personalkasseverksamhet.

Utredningen om handräckningsvärnpliktiga (UH) har i betänkande SOU 1972:53

(Handräckningstjänst i försvaret) framfört förslag som återverkar på personal för inre renhållning vid krigsmaktens förband (motsv.). Återverkningarna härav på PKU utredningsuppdrag redovisas i avsnitt C.6.3 Personal för inre renhållning.

C.6.2 Personal för personalkasseverksamhet

C.6.2.1 Presentation av verksamhetsområdet

Personalkassor finns vid 78 av krigsmaktens förband (motsv.). Verksamheten varierar i omfattning beroende på förbandets storlek, lokalisering och verksamhet.

Personalkassornas rörelser är följande (antalet varierar):

- *marketenteri*, omfattande serverings- och kioskrörelse,
- *biograförelse* för visning av underhållningsfilm,
- *bagerirörelse* (vid 8 förband) för framställning av matbröd, kaffebröd och konditorivaror.

Utöver nämnda rörelser finns ett blanketttryckeri, nämligen kaserntryckeriet i Karlskrona samt hotell vid F 7 i Sätenäs.

Vissa personalkassor erhåller inkomster genom uthyrning av ägda byggnader, simanläggningar, idrottsplatser m. m.

Från nämnda verksamhetsgrenar uppkommande överskott används till trivselfrämjande åtgärder för värnpliktiga och i vissa fall

för fast anställt plutonsbefäl. Som exempel kan nämnas bidrag till kompaniaftnar (motsv.), underhållning och inköp av konst o. d. för prydnad av lokaler, bidrag till idrotts- och frivilliga skytteverksamheten, studieverksamhet m. m.

Försvarets materielverk utövar den centrala ledningen av personalkasseverksamheten. Samråd äger härvid rum med försvarsstabens personalvårdsbyrå, försvarets civilförvaltning och fortifikationsförvaltningen. Inom materielverket handläggs personalkasseärenden i förplägnadsenheten. I denna ingår en personalkassedetalj direkt underställd chefen för enheten.

Personalkasseverksamheten regleras genom kbr den 9 april 1965 "Bestämmelser för personalkassa m. m." (TLA 1965 nr 29 och motsv.) jämte av FMV meddelade tillämpningsföreskrifter. Härutöver finns redovisningsföreskrifter och anvisningar utfärdade för de skilda rörelserna.

Förbandschefen utövar ledningen av personalkassan i lokal instans. Intendenten (motsv.) är föredragande i personalkasseärenden.

Personalkasserörelserna disponerar som regel kronan tillhöriga lokaler. Vissa personalkassor disponerar dock lokaler i egna fastigheter. Marketenteri- och biografrörelserna är subventionerade av kronan t. ex. genom att lokaler ställts till förfogande utan kostnad för kassan, genom befrielse från erläggande av sociala kostnader för personal m. m. Bagerirörelserna och tryckerirörelsen bestri-der själva alla sina driftkostnader.

Huvudsakligen sysselsatta i personalkasseverksamheten är

centralt

vid FMV

- en byrådirektör, chef för FMV–K: L personalkassedetalj
- en kontorsskrivare
- Vid FCF
- en förste revisor
- en kontorist (deltid)

vid lokala myndigheter ca 820 personer med ungefärlig fördelning enligt bild

C.6.1. Av bilden framgår även schematiskt verksamhetens organisation i stort.

Härutöver är viss personal sysselsatt vid "stående" fältmarketenterier, ej underställda personalkassa.

Omslutningen av personalkassornas verksamhet uppgick år 1971 till ca 37 milj. kr.

C.6.2.2 Utvecklingstendenser

Personalkassornas överskott skall, som framgår ovan, främst användas till trivselfrämjande åtgärder för de värnpliktiga. Deras möjlighet att få köpa förtäring och personliga effekter (korta varor) vid förbandet till så lågt pris som möjligt skall tillgodoses. Vistelselokaler för samvaro och förströelse under fritid är också ett behov som måste tillgodoses.

De senaste årens kostnadsstegringar, främst personalkostnaderna, har på många håll medfört svårigheter att få rörelserna ekonomiskt lönsamma. Låg omsättning under lördagar–söndagar samt vid längre helger, ogynnsamma öppethållningstider och ökad konkurrens från civila näringsidkare på förläggningssorten är exempel på förhållanden som starkt bidragit till att försämra lönsamheten.

I framtiden kan det bli nödvändigt att kronan ökar subventioneringen av rörelserna. Det är nämligen väsentligt att priserna hålls på en nivå som kan anses rimlig i förhållande till priserna på marknaden i övrigt och med hänsyn till de värnpliktigas ekonomiska möjligheter. För att åstadkomma detta måste man söka efter än mer rationella och ekonomiska driftformer än de nuvarande. Men även den vid rörelserna anställda personalen kan bidra till ökning av det ekonomiska utfallet om den ges en för uppgifterna anpassad utbildning m. m.

Med hänsyn till de successivt ändrade ekonomiska förutsättningarna för verksamheten söker FMV f. n. lösningar för den framtida driften av marketenterierna. FMV har därför på uppdrag av Kungl. Maj:t (äs FÖD den 26 maj 1972, dnr 3153–3178/71)

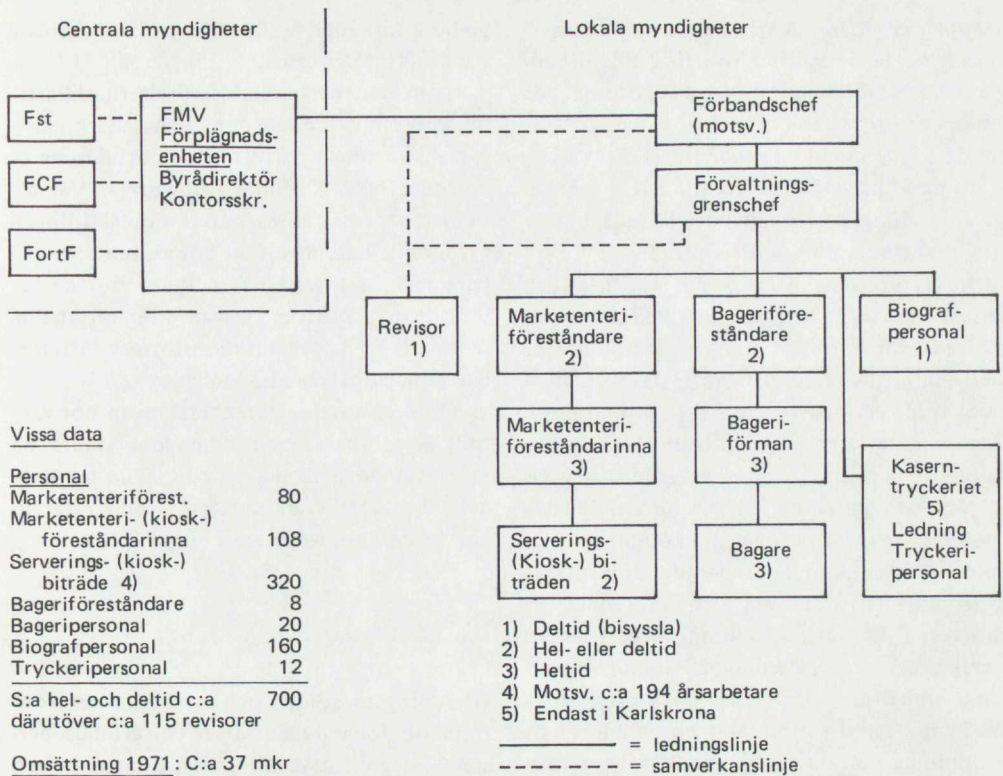


Bild C.6.1 Schematisk bild över personalkasseverksamheten vid krigsmakten

utrett och ingett principförslag för den framtida driften av marketenterierna.

C.6.2.3 Studier

Utredningen har jämsides med studier inom andra områden av tyg- och intendenturförvaltningen regionalt-lokalt även tagit del av verksamheten vid personalkassorna. Vidare har synpunkter på verksamheten inhämtats från försvarets materielverk.

Den sviktande lönsamheten har skapat ekonomiska svårigheter för personalkassan vid många förband. Det är därför nödvändigt att öka lönsamheten vid rörelserna men ändå söka bibehålla de låga priserna. Ett gott resultat från personalkassans rörelser är nämligen en viktig förutsättning för att trivselåtgärderna m. m. vid förbandet skall kunna behållas i nuvarande omfattning utan att anslagsmedel behöver ställas till förfogande

härför. Materielverkets ovannämnda utredning om driftformerna syftar därför bl. a. till att finna sådana organisatoriska lösningar som kan nedbringa kostnaderna vid marketenterierna.

Materielverket har skisserat två olika alternativ till ändrad organisation av marketenteriverksamheten. I enlighet med utredningsdirektiven utgår båda alternativen från att marketenterirörelsen skiljs från personalkassan, innebärande att statsverket övertar personalkassornas ekonomiska åtaganden i marketenterirörelserna.

I alternativ 1, som i princip utgår från ett oförändrat redovisningssystem, bibehåller marketenteriföreståndaren nuvarande uppgifter men befattningen blir heltidstjänst. Marketenteriföreståndarinna har vid större förband omvandlats till en tjänst som "första biträde". Alternativ 2 innebär i huvudsak att den nuvarande marketenteriföreståndarebe-

fattningen utgår och att dennes redovisningsmässiga arbetsuppgifter överförs till förbandets kassaavdelning. Arbetsuppgifterna för nuvarande föreståndarinna utökas med varuinköp i samråd medintendenten.

Principförslaget medför inte några egentliga förändringar i förhållande till nuläget i de avseenden som PKU har att utreda.

Rekryteringen av personal för samtliga rörelser anses i nuläget i allmänhet vara tillfredsställande. Det finns en fast kader av personal, tillräcklig för normala förhållanden. Vid perioder med större utbildningskontingenter anställs därutöver tillfälligt arbetande personal för marketenterirörelsen.

Någon organiserad och systematiserad utbildning och fortbildning förekommer i regel inte. Så långt det är möjligt rekryteras personal med utbildning och erfarenhet för arbetet. I den mån anställningen haft längre varaktighet är personalen väl förtrogen med sina uppgifter. Det har dock framförts önskemål att viss utbildning borde anordnas. Utbildning betraktas av personalen som positivt och skulle öka dess intresse för verksamheten. Det anses vara särskilt värdefullt att föreståndare för rörelserna, marketenteriföreståndarinnor, bageriförmän m. fl. i ledande befattningar får kompletterande utbildning för sin verksamhet.

C.6.2.4 Överväganden

Personalkassan med dess rörelser utgör, som framhållits, en betydelsefull tillgång för förbandschefen jämsides med de övriga resurser han disponerar för att skapa god förbandsanda och trivsam miljö vid förbandet. Personalkassan kan sålunda vara ett stöd för utbildningsverksamheten, tillgodose ett servicebehov för personalen och skapa möjligheter till trevnadsanordningar av olika slag för de värnpliktiga.

Möjligheten att motsvara de förväntningar, som ställs på personalkassans rörelser, beror på tillgången till välbelägna och ändamålsenligt inredda lokaler, rationella arbetsmetoder och lämplig utrustning för verksamheten samt i hög grad även personal med

goda kunskaper, erfarenheter och intresse för arbetsuppgifterna.

Inom den personalkasserörelserna likartade verksamheten på den civila marknaden ägnas stor omsorg åt urval och utbildning av personal med försäljningsuppgifter. Väl utbildad personal anses påverka omsättningen gynnsamt. Samma effekt bör kunna uppnås i personalkasserörelserna. Arbetet bör därför inriktas på, förutom strävan efter rationella re arbets- och organisationsformer, att förbättra personalens kunnande.

Kunskaps- och erfarenhetskraven bör vara fullt jämförbara med dem som ställts på motsvarande personal på den civila marknaden. En detaljerad kunskaps- och erfarenhetspecifikation lämnas i bilaga C.6.1.

C.6.2.5 Förslag

Utredningens studier och överväganden leder fram till följande slutsatser beträffande personalkategori, utvecklingsväg, kunnande och erfarenhet.

Personal i central instans har till huvudsaklig del arbetsuppgifter som är jämförbara med dem som i allmänhet utförs av personal för viss administrativ verksamhet. De krav på kunnande som ställs på sådan personal — jfr avdelning D — kan därför tillämpas på personal för personalkasseverksamhet centralt vid FMV.

Beträffande personal vid lokal myndighet föreslår utredningen följande

— *personalkategori*: civil, utan hinder av att tjänsten kan upprätthållas som tillikauppgift av militära eller civilmilitära befattningshavare.

Om FMV förslag alternativ 1 med heltidsanställda marketenteriföreståndare genomförs bör tjänsten inrättas för civil tjänsteman.

— *utvecklingsvägar*: tjänsterna är att betrakta som "isolerade tjänster". Antalet tjänster (uppdrag) medger för flertalet anställda inte någon egentlig befodringsväg.

— *kunnande och erfarenhet*: krav härpå framgår av bilaga C.6.1.

C.6.3 Personal för inre renhållning

C.6.3.1 Presentation av verksamhetsområdet

Inre renhållning vid krigsmaktens centrala, regionala och lokala myndigheter omfattar i huvudsak de åtgärder som krävs för att upprätthålla renlighet och god hygien i förläggnings-, kontors- (expeditions-) och gymnastiksalar samt marketenterier, förråd, verkstäder och övriga lokaler. Verksamheten regleras genom centralt utfärdade förvaltningsföreskrifter.

Försvarets materielverk är central förvaltningsmyndighet för inre renhållning. Inom materielverket handlägger intendenturenheten i huvudavdelning för armémateriel ärenden avseende inre renhållning. Dessa innefattar bl. a. anskaffning av kemisk-teknisk materiel och maskinell utrustning, huvudsakligen genom upprättande av avropsavtal här-om.

Lokalt utövas ledningen av den inre renhållningen under förbandschefen (motsv.) av intendenten eller kasernofficeren. Förbandschef (motsv.) utfärdar tillämpningsbestämmelser för inre renhållning vid eget förband (motsv.).

Huvudsakligen sysselsatta med inre renhållning är

centralt

- en byråinspektör
- en assistent (tillikabefattning)

lokalt (även för centrala och regionala myndigheter)

- 130 städledare (heltid eller deltid)
- 1 500 lokalvårdare (anställda enligt särskilt kollektivavtal), varav ca 300 vid centrala myndigheter.

Uppdraget som städledare vid myndigheten är ofta tillikauppgift för någon befattningshavare.

Utöver den ovan redovisade personalen finns personal för biträde vid anskaffning centralt, för avrop lokalt samt för förrådshandling av renhållningsmateriel.

Värnpliktiga har tidigare i viss utsträckning utnyttjats för inre renhållning. Så sker fortfarande t. ex. för städning av förläggningslokaler, i fartygsutrymmen o. d. Utred-

ningen om handräckningsvärnpliktiga (UH) har i sitt betänkande framfört förslag som – om de genomförs – medför ökad användning av civilanställd personal för renhållning.

Verksamhetsområdets omfattning framgår av bild C.6.2.

C.6.3.2 Utvecklingstendenser

Olika material i golv och väggar etc. ställer krav på speciella hjälpmedel och arbetsmetoder. Härigenom påverkas kostnaderna för underhåll och reparationer.

De tekniska och kemisk-tekniska hjälpmedlen liksom olika byggnadsmaterial samt arbetsmetodiken och miljövårdskraven medför även krav på ökade kunskaper både hos den personal som har ansvaret för och hos den som utför renhållningsarbetet.

Utvecklingen inom renhållningsområdet kännetecknas av strävan att finna arbetsbesparande metoder, arbetsunderlättande maskiner och redskap samt effektiva rengöringsmedel. UH har med erfarenhet från försök inom krigsmakten konstaterat att man på längre sikt även bör kunna uppnå avsevärda besparingar genom att låta yrkesvan personal utföra lokalvård varvid maskinell utrustning och tekniska hjälpmedel bör komma till ökad användning.

Rationaliseringskraven medför ett fortlöpande arbete för utveckling av de tekniska hjälpmedlen. De kemisk-tekniska hjälpmedlen måste ha sådana egenskaper att de fyller naturvårdsverkets miljövårdskrav. Utvecklingen inom hithörande områden inom landet och utomlands följs både genom direkt-kontakter och litteraturstudier.

Ovannämnda omständigheter har lett till ökande insatser för att åstadkomma rationellare städssystem, effektivare och bättre ekonomiskt utnyttjande av maskiner, redskap och rengöringsmedel. Civil för arbetet utbildad personal anlitas också på grund därav i större omfattning än tidigare för såväl ledning som utförande av inre renhållning.

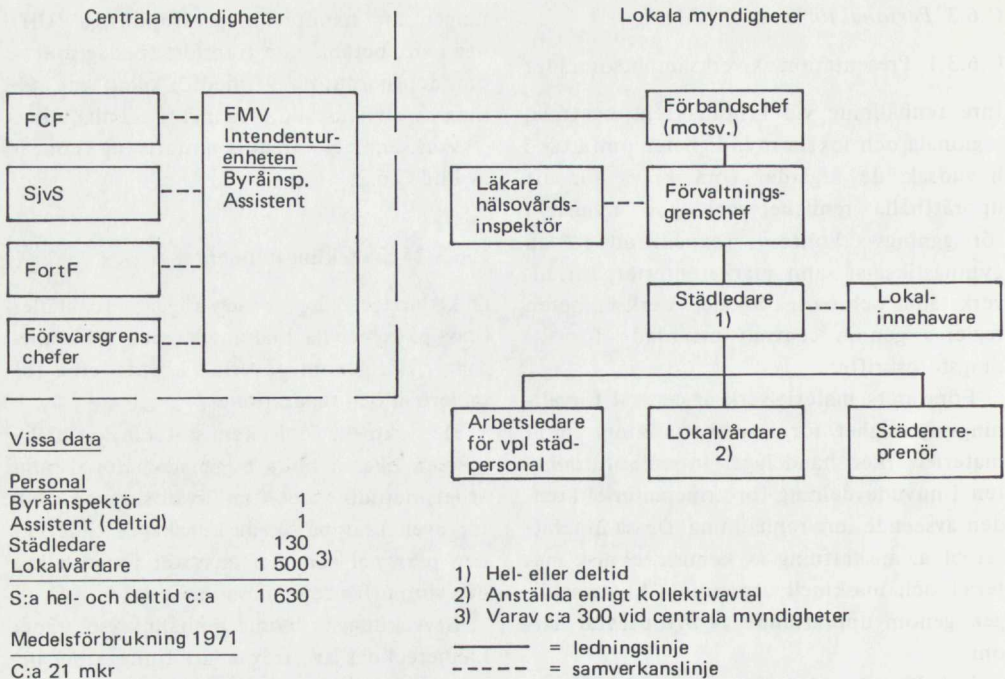


Bild C.6.2 Schematisk bild över verksamhetsområdet inre renhållning

C.6.3.3 Studier

Utredningen har genomfört studier av verksamhetsområdet inre renhållning i anslutning till övriga studier inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet regionalt-lokalt.

Ytterligare underlag har inhämtats från intendenturmaterieförvaltningens materielbyrå. Därutöver har synpunkter inhämtats från Statens institut för företagsutveckling (SIFU) och Allmänna svenska städningsaktiebolaget (ASAB).

Vad UH anfört om renhållning i sitt ovan nämnda betänkande är av intresse även i här förevarande sammanhang.

UH indelar renhållning i *yttre renhållning* och *städning inomhus* och benämner den senare för lokalvård. Till den yttre renhållningen hänförs vägunderhåll, snöröjning, "park"-arbeten m. m. Lokalvården uppdelas i truppstädning (städning utförd med truppen), städning med civil personal enligt städavtal, omfattande även storstädning, och sådan golvvård som utförs av särskild perso-

nal enligt av försvarets materielverk utfärdade bestämmelser. UH säger att flera skäl talar för att den yttre renhållningen och vissa göromål som ingår i lokalvården bör kunna samordnas i varje fall i den lokala nivån.

UH hänvisar i sitt betänkande till de försök som bedrivits vid förband på Gotland och till de försök som försvarets materielverk bedrivit bl. a. vid I 19 och I 20. FMV försök syftade till en ny organisation med modern materiel för truppstädning omfattande även rationell golvvård. En golvvårdspatrull med två handräckningsvärnpliktiga hade organiserats och underställts förbandets städleddare. Man fann därvid att sättet för golvvårdens utförande väsentligt påverkade reparationsbehovet och att felaktig golvvård också kunde medföra hygieniska nackdelar. Vid gotlandsförsökens igångsättning fanns även en sådan golvvårdspatrull vid P 18. De värnpliktiga byttes försöksvis ut mot två civilanställda. Erfarenheten från verksamheten anses ha påvisat att denna organisation i princip motsvarar behovet.

Den direkta ledningen och övervakningen av städningsarbetet vid krigsmaktens förband utövas i allmänhet av städledare. Några enhetliga grunder för tillsättning av städledare finns dock inte. Den som utses är antingen plutonsofficer eller annan tjänsteman vid förbandet, t. ex. en av förrådsförmännen vid intendenturavdelningen eller expeditionsföreståndaren vid intendenturavdelningen. I samtliga fall är det fråga om en tillikauppgift.

Under senare år har utbildning av städledare förekommit i materielverkets egen regi och med anlitan av konsultföretag. Det har emellertid i vissa fall varit svårt att få deltagare till dessa kurser. Detta kan ha berott på att annat arbete hindrat deltagande men bristande förståelse för betydelsen av utbildning i detta avseende kan inte helt uteslutas.

Lokalvårdarna är anställda enligt särskilt kollektivavtal. De garanteras en viss minimiinkomst genom att städområdet om möjligt skall ge minst 4 timmars arbete per dag. Några särskilda kurser för lokalvårdare anordnas som regel inte. Den utbildning de bibringas utgörs ofta endast av den handledning som ges av städledare. Dessutom finns för lokalvårdaren instruktioner som säger hur städningen skall utföras och hur olika hjälpmedel och material skall användas.

SIFU bedriver i samarbete med byggnadsstyrelsen och svenska kommunförbundet en omfattande kursverksamhet inom området städning.

SIFU anordnar kurser för städsinspektörer, städledare och instruktionsstäderskor samt medverkar i kommunernas utbildningskurser för städare. Förutom arbetsledning och ekonomi för ledningspersonal ingår materialkunskap (bl. a. olika golvmaterial), städskemi, städmaskiner, hygien m. m. i kurserna.

Vid en intervju med en av Stockholms förortskommuner, som anlitar SIFU som utbildningskonsult, om dess syn på lokalvårdens bedrivande har följande framkommit. I utbildningsprogrammet för 1973 har inplanerats två endagskurser för städare med ca 30 deltagare i varje kurs. Man anser det

vara förenat med god ekonomi att utbilda städarna så att god lokalvård i t. ex. skolor och administrationslokaler erhålls och satsar därför pengar på sådan utbildning.

ASAB verksamhet omfattar hela landet. Inom varje distrikt (totalt 25 st.) finns en chef med administration samt inspektörer, städledare och lokalvårdare. I anslutning till huvudkontoret i Stockholm finns en central utbildningsenhet som administrerar och genomför utbildningsverksamheten inom ASAB verksamhetsområde. Utbildningsenheten åtar sig även utbildningsuppdrag åt andra företag och organisationer.

Inom ASAB ägnas stor omsorg åt rekrytering och utbildning av städledare. Städledare måste ha pedagogiska egenskaper och ha gott handlag med människor. Deras utbildning sker vid särskilda städledarkurser. Någon motsvarande utbildning vid centraliserade kurser för lokalvårdare förekommer däremot inte. Städledarna svarar för lokalvårdarnas utbildning.

Inom ASAB pågår även omfattande teknisk utveckling av maskinell utrustning. Utvecklingen inom Sverige och utomlands studeras och följs upp systematiskt. Erfarenheterna från andra håll omsätts inom den egna verksamheten.

ASAB har för vissa uppdrag organiserat patrullstädning. Städpatrullerna är bilburna och utrustade med effektiva tekniska hjälpmedel för kostnadsbesparande hantering.

C.6.3.4 Överväganden

En väl utförd renhållning i de lokaler som ställs till förbandens förfogande ökar lokalerens livslängd, medför en bättre arbetsmiljö och större trivsel för personalen. Kunskaper om lokalerens egenskaper och användning, olika byggnadsmaterial, inventariers känslighet för renhållningsmedel, hushållning med dessa, lämplig materiel för renhållning och dess riktiga användning är faktorer som i hög grad påverkar ekonomin. Lokalvårdarnas förmåga att utföra ett riktigt arbete beror till stor del på deras intresse för arbetsuppgiften och de kunskaper de bibringats liksom på de

hjälpmedel som ställts till deras förfogande och det intresse som eljest visas av lokal innehavare m. fl.

Enligt utredningens mening är de ovan nämnda faktorerna jämte förbättrad utbildning av såväl städledare som lokalvårdare de kanske mest betydelsefulla rationaliseringsåtgärderna för att åstadkomma en god inre renhållning. Centralt utfärdade bestämmelser måste finnas, varjämte lokalt anpassade instruktioner för hur städningsarbetet skall organiseras, ledas och bedrivs är nödvändiga.

Utredningen har vid sina studier konstaterat att befattningen som städledare mestadels bestrids som en tillikauppgift av någon militär tjänsteman. Befordringar, kommanderingar, övningar av längre varaktighet leder ofta till bristande kontinuitet i arbetet som städledare och kan som ovan nämnts i vissa fall ha utgjort hinder för genomgående av utbildning härför. De arbetsuppgifter som åvilar städledaren är enligt utredningens uppfattning inte av militär natur. De kan därför med fördel åläggas civil tjänsteman. Denne kan vara heltidsanställd som städledare om arbetet är av stor omfattning, t. ex. inom garnison med flera förband, eller ha uppgiften tillika med annan uppgift i t. ex. förråds-tjänst.

Utredningen anser att stora krav måste ställas på lokalvårdarnas kunskaper med hänsyn till den inre renhållningens betydelse för miljön och ekonomin. Erfarenhet och intresse måste även tillmätas stort värde. Av den anledningen bör i första hand anlitas lokalvårdare, vilka på grund av anställning under lång tid förvärvat goda kunskaper och erfarenheter. Härigenom kan maskiner, redskap och rengöringsmedel utnyttjas på ett instruktionsmässigt och ekonomiskt riktigt sätt, ernås en längre och effektivare brukningstid samt erhålls en rationellare städning. Så långt möjligt bör lokalvård få utföras på dagtid vilket bl. a. underlättar arbetsledning.

Städledare och lokalvårdare bör genom utbildning bibringas kunskaper beträffande lokalvårdens och hygienens betydelse för ekonomi, miljö och trivsel. Värdet av sådan

utbildning bör ställas i relation till försvarsgrenarnas kostnader för inre renhållning som år 1971 uppgick till ca 21 milj. kr.

PKU finner i likhet med UH att vissa göromål inom yttre och inre renhållning bör kunna samordnas. Den för dessa ändamål avsedda personalen bör i så fall samordnas till en enhet underställd städledaren. Möjligheten till sådan samordning bör därför undersökas. Renhållningens karaktär av betydelsefull miljöfaktor måste därvid beaktas. Utredningen tar inte ytterligare ställning i denna fråga, eftersom den utförligt belysts av UH och behandlats i prop. 1973: 75.

C.6.3.5 Förslag

Utredningens studier och överväganden leder fram till följande slutsatser beträffande val av personalkategori, utbildningsväg, erfarenhet och kunnande.

Berörda befattningshavare i central instans har till huvudsaklig del arbetsuppgifter som kan hänföras till anskaffnings- och underhållsfunktionerna samt till gemensam ledningsfunktion. Tjänsterna kan anses vara "isolerade" sådana. De principer som utredningen i annat sammanhang anfört beträffande karriäruppbyggnad och utveckling för personal i isolerade tjänster bör därför gälla även för personal i renhållningsfunktionen vid FMV.

Beträffande personal vid lokal myndighet föreslår utredningen följande

- *personalkategori*: såväl städledare som lokalvårdare bör utgöras av civil personal i den mån inte värnpliktiga används för inre renhållning inom t. ex. utbildningslokaler,
- *utbildningsväg*: deltidstjänstgörande städledare bör rekryteras från förrådsman-karriären eller bland lokalvårdarna; någon särskild utbildningsväg med utstakad befordringsgång är inte erforderlig, men befattningen som städledare bör bl. a. kunna rekryteras bland lokalvårdarna,
- *kunnande och erfarenhet*: krav härpå framgår av bilaga C.6.2.

Avd D Personal för civilförvaltning m. m.

D. 1 Organisation, personal

D.1.1 *Avgränsning av området*

Personalkategoriutredningens undersökningsområde omfattar även personal inom civilförvaltningstjänsten. Med utgångspunkt i såväl 1946 års militära förvaltningsutrednings betänkande med förslag rörande försvarets centrala tyg-, intendentur- och civilförvaltning som den därav föranledda propositionen 1954: 109 omfattar civilförvaltningstjänsten sådana administrativa uppgifter som i allt väsentligt utgör stödfunktioner till övriga verksamheter inom försvaret. Till civilförvaltningstjänsten i denna bemärkelse räknas sålunda ärenden rörande anställning, avlöning och andra ersättningar m. m., kassa- och räkenskapsväsende, redovisning, räkningsskrifning, revision, juridisk rådgivning jämte andra ärenden av juridisk natur, allmän förvaltning m. m., organisationsfrågor, intendentstjänst och expeditionstjänst.

Utredningsuppdraget är i allt väsentligt organisatoriskt begränsat till att omfatta personalen vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, fortifikationsförvaltningen och försvarets materielverk samt vid de regionala och lokala myndigheterna. Såvitt avser personal för kameral tjänst (kassatjänst) behandlas emellertid även denna vid de centrala staberna m. m.

Kontorspersonal finns i alla funktioner såväl inom tyg-, intendentur-, sjukvårds- och fastighetsförvaltningstjänst som inom civil-

förvaltningstjänst och fullgör i stort sett likartade uppgifter var personalen än är placerad. Denna personal, liksom i huvudsak den personal i övrigt som inom de centrala myndigheternas olika underenheter biträder med administrativa uppgifter av servicekaraktär beträffande ekonomi, personal, redovisning, expedition m. m., skulle kunna hänföras till en särskild delfunktion med benämningen kontorsfunktion e. d. Den har därför ansetts böra behandlas i ett sammanhang i förevarande avdelning.

Under ledning av försvarets civilförvaltning pågår försök med gemensam datadrift inom försvaret. Försöken berör bl. a. försvarets materielverk. På grund av att verksamheten bedrivs på försök har utredningen inte behandlat personalen inom denna verksamhet.

I samband med undersökningarna av kraven på administrativt kunnande har även undersökts kunskapskraven för beredande och föredragande samt arbetsledande personal oberoende av funktion eller fack som denna personal tillhör. Dessa kunskapskrav gäller sålunda all personal och begränsas inte till den administrativa personalen. Kunskapskraven för nämnda arbetsledare m. fl. har redovisats i avdelning B.

D.1.2 Central instans

D.1.2.1 Försvarets civilförvaltning

Försvarets civilförvaltning är central förvaltningsmyndighet för avlönings- och kassaväsendet inom krigsmakten och leder och övervakar räkenskapsväsendet vid samtliga myndigheter m. m. inom försvarsdepartementets verksamhetsområde. Ämbetsverket svarar för skaderegleringar, indrivningar och andra rättsliga angelägenheter inom försvaret vari ingår att vara försvarets patentorgan. Ämbetsverket är dessutom tillsynsmyndighet för familjebidragsverksamheten. Verket skall vidare leda utvecklingen av system för redovisning och revision inom försvaret och även ombesörja andra uppgifter av betydelse för "försvarskoncernen". Verket svarar för försök med gemensam datadrift inom försvaret och leder därvid en ekonomiskt självbärande drift av datamaskiner vid civilförvaltningen, försvarets materielverk och värnpliktsverket. Till verket är bl. a. försvarets skaderegleringsnämnd anknuten. Verksamheten bedrivs på funktioner — enheter — för löne- och värnpliktsärenden (kanslibyrån), redovisning, kassatjänst och central löneutbetalning (kamerallbyrå), allmän juridisk verksamhet och patentverksamhet (juridiska byrån), revision (revisionsbyrån) samt intern administration (administrativa sektionen).

Frånsett cheftjänster på löneplan C och tjänster för datadriftverksamheten finns för verksamheten omkring 300 tjänster fördelade med omkring 50 tjänster på var och en av kanslibyrån, revisionsbyrån och juridiska byrån samt administrativa sektionen och omkring 100 på kamerallbyrån. Omkring 110 av dessa tjänster är enligt den av utredningen gjorda befattningsdefinieringen avsedda för sådana administrativa uppgifter vilka kräver eller får anses normalt kräva högre grundutbildning än gymnasieskola i form av kvalificerad specialutbildning.

Mer än hälften av tjänsterna — omkring 180 — är avsedda för skriv- och kontorsarbete av mer allmän natur, såsom maskinskrivning, registrering, sortering (omkring 90), för ekonomiskt och kameralt inriktat samt

ADB-anknutet biträdesarbete (omkring 40) samt för mer kvalificerat kontorsarbete av skilda slag (omkring 50). Flertalet av dessa tjänster eller omkring 130, tillhör lönegraderna A 14 och lägre; de övriga är placerade i A 15—19 utom två i A 21.

D.1.2.2 Försvarets sjukvårdsstyrelse

Försvarets sjukvårdsstyrelsens organisation framgår av kapitel E 1.

För den administrativa verksamhet, varom här är fråga, finns omkring 60 tjänster. Av dessa är 18 tjänster placerade vid administrativa sektionen, 9 vid centralplaneringen, 2 vid hälsovårdsbyrån, 6 vid sjukvårdsbyrån, 14 vid materialbyrån, 1 vid specialmedicinska sektionen och 6 vid medicinalkårexpeditionen.

Av tjänsterna bör 14 hänföras till sådana som får anses normalt kräva högre grundutbildning än gymnasieskola i form av kvalificerad specialutbildning.

Huvuddelen av tjänsterna — omkring 40 — är avsedda för sedvanligt skriv- och kontorsarbete, såsom maskinskrivning, sortering, registrering etc. (20), för ekonomiskt och kameralt inriktat samt ADB-anknutet biträdesarbete (5) samt för mera kvalificerat kontorsarbete av allmänt slag eller inom ekonomi- och budgetområdet (17). Härjämte finns 5 tjänster för expeditivs- och telefonistpersonal. Flertalet av dessa tjänster (30) tillhör lönegraderna A 14 och lägre. Av resten är 8 placerade i A 15—19 och 4 i A 20—27.

D.1.2.3 Fortifikationsförvaltningen

Fortifikationsförvaltningens organisation framgår av kapitel F.1.

De administrativa tjänsterna vid fortifikationsförvaltningen — tillhoppa omkring 220 — ingår främst i administrativa byrån och utredningssektionen men är i mindre omfattning företrädda även inom befästnings- och kasernavdelningarna, värmebyrån, väg- och vattenbyggnadsbyrån samt inom byggnads- och reparationsberedskapens centralkontor.

Därjämte finns tjänster för kontorsgöromål vid förvaltningens övriga enheter.

Upphandling m. m. av mark för försvarsändamål utgör del av ämbetsverkets anskaffnings- och fastighetsförvaltningsverksamhet. Personalen för ändamålet finns vid markbyrån och har behandlats i här förevarande sammanhang på grund av de med upphandlingen m. m. förenade kraven på juridiska kunskaper. Personal vid markbyråns domänsektion behandlas i avd. F.

Omkring 35 av tjänsterna bör anses normalt fordra högre grundutbildning än gymnasieskola i form av kvalificerad specialutbildning.

Huvuddelen av tjänsterna — omkring 150 — är avsedda för allmänt skriv- och kontorsarbete, såsom maskinskrivning, sortering, registrering etc. (omkring 80), för ekonomiskt och kameralt inriktat samt ADB-anknutet biträdesarbete (omkring 20) samt för mera kvalificerat kontorsarbete av allmän eller ekonomisk art (omkring 50). Härjämte är omkring 35 tjänster avsedda för expeditionsvakts- och telefonistpersonal. Flertalet av tjänsterna, eller omkring 130, tillhör lönegraderna A 14 och lägre. Av resten är omkring 30 placerade i A 15—19 och ungefär lika många i A 21 och högre lönegrader.

D.1.2.4 Försvarets materielverk

Vid försvarets materielverk är civilförvaltningstjänstens — inom materielverket administrativa funktionens — olika delfunktioner (allmän administration, juridisk funktion, personalfunktion, expeditionstjänstfunktion och intendentsfunktion) i huvudsak koncentrerade till huvudavdelningen för administration och till centralplaneringen. I nämnda huvudavdelning ingår även normalieavdelningen, ehuru tillhörande anskaffningsfunktionen. I första hand har personalen för nyssnämnda delfunktioner inom materielverket behandlats i detta kapitel. Hit har emellertid också förts centralplaneringens personal för ekonomisk planering ehuru ingående i funktionen gemensam ledning, medan centralplaneringens personal för teknisk

planering och för industriplanering samt normalieavdelningens tekniska personal har behandlats i kapitel C.1. Härtill kommer den administrativa personalen för kontorsgöromål vid verkets övriga enheter.

För den administrativa verksamhet, varom här är fråga, finns omkring 1 350 tjänster vid materielverket, av vilka omkring 500 vid centralplaneringen och huvudavdelningen för administration samt nära 850 vid övriga enheter. Omkring 115 av tjänsterna är enligt en av utredningen gjord befattningsdefiniering avsedda för sådana uppgifter rörande ekonomi, allmän administration, juridik, personaltjänst och organisation, vilka kräver eller får anses normalt kräva högre grundutbildning än gymnasieskola i form av kvalificerad specialutbildning.

Huvuddelen av tjänsterna — omkring 1 130 — är förenade med sådana uppgifter som inte fordrar högre grundutbildning än högst gymnasieskola. Dessa tjänster är avsedda för sedvanligt skriv- och kontorsarbete, såsom maskinskrivning, sortering, registrering etc. (omkring 690), för ekonomiskt och kameralt inriktat samt ADB-anknutet biträdesarbete (omkring 130) samt för mera kvalificerat kontorsarbete av allmänt slag eller inom ekonomi- och budgetområdet (omkring 310). Härtill kommer omkring 100 tjänster som avses för expeditionsvakts- och telefonistpersonal. Flertalet av dessa tjänster, eller mer än 900, tillhör lönegraderna A 14 och lägre. Av resten är omkring 200 placerade i A 15—19, omkring 80 i A 20—27 och omkring 10 i A 28—B 5.

D.1.2.5 Försvarsstaben m. m.

Vid försvarsstaben, marinstaben och militärhögskolan utövas kassatjänsten av särskilda kassaavdelningar. Beträffande kassaavdelningarnas sammansättning hänvisas till vad därom sägs i nästa avsnitt.

D.1.3 Regional-lokal instans

Administrativa uppgifter av servicekaraktär vid regionala — lokala enheter fullgörs av

personal i expeditionstjänst samt personal för övriga allmänna kontorsgöromål, materielredovisning, inköpsverksamhet, kassatjänst och ekonomisk redovisning. Uppgifterna är sådana att de kan sägas ingå i en kontorsfunktion. Detta gäller även inköpsverksamheten, vilken främst i lokal instans i allt väsentligt styrs av centralt meddelade bestämmelser och centralt träffade avtal m. m. och fullgörs enligt direktiv av den förvaltningsansvarige chefen. Vid militärområdenas tygförvaltningar och vid örlogsbaser finns särskilda inköpsenheter. Deras inköpsverksamhet kan vara volymmässigt omfattande, men den är till sin karaktär relativt rutinartad. Här ifrågasatt personal, inklusive inköpspersonal, har utredningen behandlat i denna avdelning.

Utredningens undersökningar omfattar personalen inom de ovannämnda förvaltningsmyndigheternas ämbetsområden. Utanför dessa faller — fränsett de regionala-lokala myndigheternas kamerala verksamhet — formellt den militära stabstjänsten och till denna direkt knuten expeditionstjänst. Vid behandlingen av frågor rörande kontorspersonalen inom förvaltningsenheterna vid exempelvis en örlogsbas eller ett regemente går det emellertid inte att bortse från motsvarande personal inom samma myndighets stabsenheter. Situationen är även den att i många fall vid omorganisationer i rationaliseringssyfte avses bildas en för hela myndigheten gemensam expeditionell enhet som organisatoriskt knyts till stabsfunktionen men som betjänar både stabs- och förvaltningsfunktionerna. Även om utredningen sålunda närmast har behandlat expeditionspersonalen inom förvaltningsfunktionerna (förvaltningsenheterna) har utredningen inte kunnat bortse från motsvarande personal inom andra funktioner (enheter).

Den administrativa personalen vid de regionala-lokala enheterna är placerad i organisationen på varierande sätt.

Personalen för kassatjänst är i regel placerad i enheter inom myndigheternas stabsorgan, men i vissa fall finns kassaenheter eller kamerala enheter även i förvaltningsorganen.

Jämte 3 enheter för kassatjänst m. m. i central instans finns i fred f. n. totalt omkring 80 kassaavdelningar.

Kassaavdelningar är av två slag, s. k. A-kassa och D-kassa.

A-kassa finns i fred och under beredskap och krig enligt särskild organisationsplan. Chef är en kompaniofficer i kassatjänst. Övrig personal är i regel civil, under beredskap och i krig förstärkt med värnpliktig personal. Vid kassaavdelningarna vid försvarsstaben och ostkustens örlogsbas är emellertid även chefstjänsten civil. Antalet tjänstemän vid A-kassorna i fred varierar mellan 4 och 25.

D-kassa inrättas först vid beredskap och krig. Personalen består i regel av 3 värnpliktiga krigskassörer, av vilka en är chef.

I militärområdesstab handläggs vissa regionala kassatjänstären av kameralavdelningen inom underhållssektionen. Kassatjänsten m. m. vid staben sköts av stabsavdelningens redovisningskontor, som i detta hänseende är att anse som A-kassa. Chefen för kameralavdelningen är tillika chef för kontoret.

Antalet tjänster i fred för kassatjänst är omkring 500.

Antalet tjänster för administrativ personal i sjukvårdsförvaltningstjänst är omkring 90. Av dessa är omkring 80 avsedda för militära expeditionsföreståndare vid förbandens sjukvårdsavdelningar och återstoden för kontorister vid centrala sjukvårdsförråden.

Vid de fastighetsförvaltande organen finns kontorspersonal bl. a. vid militärbefälsstab (sektion 8) och vid byggnadskontor samt i vissa fall vid förbanden. Antalet tjänster är omkring 350.

Beträffande placeringen av den administrativa personalen i övrigt må nämnas följande.

Personalen kan vara sammanhållen i gemensamma enheter, såsom t. ex. inom centraldetalj vid militärområdes tyg- eller intendenturförvaltning, inom kontor vid militärområdes verkstadsförvaltning eller expedition vid militärområdesverkstäder samt vid regementets tyg- och intendenturavdelning.

Även i lägre regional instans är personalen placerad vid expeditionella enheter inom tyg- resp. intendenturförvaltning eller i vissa fall enheter som är gemensamma t. ex. för en myndighets tyg- och intendenturavdelningar.

Vid örlogsbasernas enheter för teknisk förvaltning är den administrativa servicepersonalen placerad vid planeringssektionens olika detaljer samt eljest vid de övriga sektionernas allmänna eller andra detaljer. Även inom örlogsbasernas förråds- och intendenturavdelningar är den administrativa personalen fördelad på de olika underenheterna. Vid verkstadsavdelningen inom ostkustens örlogsbas finns den administrativa personalen främst vid avdelningens bokförings- och personaldetalj. Verkstadsavdelningen inom västkustens örlogsbas betjänas expeditionellt av basens gemensamma centralexpedition. Vid avdelningen finns därför endast viss skrivhjälp o. d.

Kustartilleriförsvarens tyg-, fartygs- och verkstads- samt intendenturförvaltningar har den administrativa personalen samlad inom enheter med beteckningen expedition eller kontor.

Vad flygvapnet beträffar är den administrativa personalen vid flottiljer (motsv.) placerad vid underenheter inom materiel- och intendenturförvaltningsorganen.

Den administrativa servicepersonalen är med få undantag civil. Många av tjänsterna för chefer för enheter med expeditions- eller materielredovisningsuppgifter är dock militära och vanligtvis avsedda för kompani- eller plutonsofficerare. Flera av dessa tjänster uppehålls emellertid varaktigt av civila befattningshavare.

Antalet administrativa tjänster för tyg- och intendenturförvaltning är omkring 1 600.

Totala antalet tjänster för administrativ personal i regional-lokal instans uppgick våren 1972 till omkring (500 + 90 + 350 + 1 600 =) 2 540, varjämte fanns över 400 deltidsanställda, motsvarande omkring 200 tjänster.

D.1.4 Utvecklingstendenser

Omfattande organisatoriska förändringar är att motse under hela återstoden av 1970-talet och in på 1980-talet.

Beträffande den centrala förvaltnings-tjänsten må först erinras om den nya organisationen av materielanskaffningsverksamheten vid försvarets materielverk samt vissa ändringar i samband därmed av verkets centralplanering m. m. Dessa omorganisatio-ner är under genomförande sedan den 1 juli 1972. Därmed har slutfasen påbörjats i den omfattande och djupgående omdaning av tyg- och intendenturförvaltningen i central instans som inleddes 1968. Den slutliga organisationen av materielverket beräknas ha genomförts 1974 för huvuddelen av verket men först 1976 för enheter som skall flyttas från stockholmsområdet.

Vissa organisationsändringar vid fortifikationsförvaltningen avses genomföras den 1 juli 1974.

En översyn av arbetsuppgifter och organi-sation skall ske vid bl. a. försvarets civilförvaltning och försvarets sjukvårdsstyrelse enligt vad som framgår av statsverkspropositionen 1973: 1, bilaga 6. Förstudier beträffande dessa översyner har påbörjats.

Nu nämnda omorganisationer har jämte andra pågående rationaliseringsundersökningar bl. a. syftet att åstadkomma personalbesparingar. De närmaste åren skall antalet anställda vid materielverket och fortifikationsförvaltningen minska med 400 respektive 100. Dessa reduceringar kommer bl. a. att beröra den administrativa personalen. Även därefter och fortsättningsvis torde stor vikt komma att läggas vid att ytterligare rationaliseringar vidtas i personalbesparande syfte. Den kommande utvecklingen på det tekniska området m. m. samt organisatoriska förändringar inom krigsmakten i övrigt kan även inverka på organisation och uppgifter i central instans och därmed indirekt även på bl. a. den administrativa personaluppsättningen.

Vad beträffar övriga organisationsändringar inom krigsmakten må främst erinras om

ändringar som kan följa av fredsorganisationsutredningen och de väsentliga omorganisationer i lägre regional och lokal instans, vilka berörts i kapitel A.3.1. Dessa omorganisationer kommer att följas av ytterligare undersökningar rörande möjligheterna att organisatoriskt samordna likartade verksamheter.

Enligt vad som framgår av nyssnämnda proposition kan därjämte översyner väntas såväl av den centrala stabsorganisationen som av militärområdesstaberna.

En översyn av den regionala och lokala fortifikations- och byggnadsförvaltningens organisation pågår.

Beslutade sammanslagningar av försvarsområdesstaberna med vissa regementen samt övriga organisationsförändringar i samband därmed berör i väsentlig utsträckning förvaltningstjänsten och till denna knuten expeditionstjänst m. m. Antalet förvaltningsmyndigheter kommer att minska. De sammanslagna förvaltningsmyndigheterna blir relativt stora och måste i vissa fall dimensioneras för att kunna betjäna flera lokala enheter inom ett försvarsområde. Vad här sagt avser främst armén, men gäller i princip även marinen och flygvapnet.

Vad särskilt angår kassatjänsten må nämnas följande.

Begreppet kassatjänst har i chefens för armén förslag till organisation i lägre regional och lokal instans utbytt mot kameral tjänst. Motsvarande är förhållandet vid marinen.

Den kamerala tjänsten föreslås skola vid förband av typ A bedrivas på en stabsfunktion i kameralavdelningen och en verkställighetsfunktion i kassaenheten. Chef för avdelningen och tillika chef för kassaenheten skall vara en kompaniofficer i kassatjänst. Vid förband typ B skall enligt förslaget finnas en kassadetalj med — i regel — en kompaniofficer i kassatjänst. Vid förband av typ B är enligt vad utredningen erfarit förslag till kassaorganisation under övervägande som kan leda till ändringar i förhållande till chefens för armén ursprungliga förslag. Vid förband typ C skall inte finnas organ för kassatjänsten. Förband typ D

slutligen torde förses med en kameralavdelning och en kassaenhet i likhet med förband av typ A.

Kassatjänsten m. m. vid örlogsbaser och kustartilleriförsvaret föreslås skola koncentreras till kameralenheter, inrymmande detaljer för kassa och kostnadsredovisning, personalfrågor och avlöning samt inköp.

Tjänsterna för cheferna för örlogsbasernas kameralenheter skall enligt förslaget vara alternativt militära (avsedda för kompaniofficer) eller civila, medan för motsvarande enhetschefer vid kustartilleriförsvaret föreslås kompaniofficerstjänster. Tjänster av sistnämnda slag avses även för cheferna för kassa- och kostnadsredovisningsdetaljerna, medan tjänsterna för cheferna för personal- och avlöningsdetaljerna föreslås bli civila.

Såvitt nu kan bedömas torde den kamerala tjänsten vid flygflottilj komma att utövas av en kameral enhet, organiserad på en kassa- samt en avlöningsdetalj, eventuellt även en inköpsdetalj. Som chef för avdelningen, liksom i vissa fall även för kassadetaljen, torde f. n. avses kompaniofficer.

Jämte ovannämnda omorganisationer kommer nya arbetsmetoder att i hög grad påverka organisationen och uppgifterna. I detta sammanhang bör främst pekas på FPE-systemet, som nyligen har börjat tillämpas, och i samband därmed införandet av nytt redovisningssystem (system S). Särskild s. k. förvaltningsrevision inom försvaret har föreslagits av riksrevisionsverket. Enligt äs den 16 juni 1972 kommer arbetsuppgifter att föras över från sistnämnda verk till försvarets civilförvaltning, som därmed får ett ökat ansvar för redovisnings- och revisionsverksamheten inom försvaret. Statskontorets översyn av den statliga personaladministrativa verksamheten berör hela personaladministrationen och torde medföra behov av bl. a. nytt informationssystem m. m. Även eljest torde få motses ytterligare utveckling av ADB-system på de flesta områden med behov av registrering och bearbetning av stora informationsmängder. De områden som berörs härav är inte blott personalregistrering utan även registrering av

uppgifter om ekonomi och materiel. Sålunda emotses en utveckling till gemensamma ADB-baserade system inom försvaret för bl. a. förrädsredovisning och – inom ramen för programbudgetsystemet – ”koncern”-redovisning. Ett för försvaret enhetligt data-transportsystem är även under vidareutveckling, inom vilket nya tekniska hjälpmedel, exempelvis terminaler, kan förväntas.

Den här berörda utvecklingen bl. a. på informationsbehandlingsområdet kan medföra sammanslagning av enheter som f. n. är organisatoriskt skilda, ökade krav på planering och ökad specialisering av personal för hantering av systemen.

Ovannämnda ändringar i fråga om organisation och arbetsmetoder – under genomförande eller som en följd av avlämnade förslag och pågående eller avviserade undersökningar – kommer att påverka det administrativa arbetet i alla instanser. Personalen härför torde totalt komma att minska och arbetsuppgifterna i olika avseenden komma att ändras. Nya och ökade krav torde komma att ställas på personal för organisations- och rationaliseringsverksamhet, ekonomiska och kamerala frågor, personaladministration och materielredovisning.

D.1.5 *Utredningens studier*

Utredningens studier har som förut nämnts avsett att ge underlag dels för ställningstagande till frågan om personalsammansättningen med avseende på utnyttjandet av militär, civilmilitär och civil personal i central instans såvitt gäller försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen samt eljest i regional-lokal instans, dels ock för bedömning av frågor om rekrytering och krav på kunnande m. m. både centralt och regionalt-lokalt. Om studiernas uppläggning och genomförande hänvisas i huvudsak till vad därom sagts i kapitel A.3.

Beträffande studierna i *central instans* må framhållas att redan det stora antalet befattningar för kontorspersonal gjorde det motiverat att undersöka vilka utvecklingsmöjlig-

heter som finns för denna personal, vars grundutbildning i allmänhet är grundskola, gymnasieskola eller motsvarande.

Vid studiernas genomförande vid materielverket visade det sig lämpligt att indela de administrativa tjänsterna i två grupper med ledning av de tidigare gjorda befattningsdefinieringarna.

Den ena gruppen bestod av tjänster vilkas utövande normalt förutsätter högre grundutbildning än gymnasieskola. Kraven på kunskaper för tjänster i denna grupp har bedömts med ledning av arbetets innehåll m. m. utan att intervjuer gjorts med personalen. Under hand har emellertid i kontrollerande syfte vissa förfrågningar gjorts bl. a. hos berörda byråchefer (motsv.).

Den andra gruppen utgjordes av tjänster som i princip bedömdes fordra högst gymnasieskola som grundutbildning. Av tjänsterna i denna grupp har närmare studier genomförts beträffande tjänsterna inom materielverkets huvudavdelning för administration. Beträffande tillvägagångssättet vid dessa studier hänvisas till vad därom sagts i kapitel A.3.

Sistnämnda tjänster är avsedda för sedvanligt skriv- och kontorsarbete, ekonomiskt och kameralt inriktat och ADB-anknutet biträdesarbete samt mera kvalificerat arbete i olika delfunktioner. Av den administrativa personalen vid materielverkets övriga enheter har det stora flertalet huvudsakligen kontorsuppgifter av rutinkaraktär. Resultatet av undersökningarna vid materielverkets huvudavdelning för administration bedömdes därför vara i stort sett giltigt också för personalen vid övriga enheter, även om skiljaktigheter givetvis finns bl. a. i fråga om kunskaper rörande olika fackområden o. d. (arbetsplatskunskaper).

Metoden för studierna vid materielverket har även använts för motsvarande undersökningar vid de andra centrala myndigheterna. Även vid dessa har den nämnda gruppindelningen visat sig vara lämplig.

Utredningen vill änyo understryka att nyssnämnda vid materielverket gjorda, såsom närmare undersökningar betecknade studier likväl inte omfattat i alla hänseenden detal-

jerade analyser av uppgifter och krav på kunnande. Sådana mera ingående analyser synes nödvändiga för prioritering av vissa utbildningsbehov framför andra och för att utbildningsprogram och utbildningsinnehåll skall bli rätt sammansatta i detalj. Det måste emellertid ankomma på verken att själva bedöma hur omfattande eller djupgående dylika analyser behöver göras och att där- efter genomföra dem på mest arbetsbespa- rande sätt.

Studierna i *regional-lokal* instans har bedrivits med särskild hänsyn tagen till den kommande organisatoriska utvecklingen m. m. som beskrivits ovan. Till grund för övervägandena har därför legat både dagens organisation och den blivande organisationen så långt denna kunnat bedömas på grundval av befintligt underlag. Detta har bl. a. utgjorts av organisationsförslag av försvars- grenscheferna samt – beträffande flygvapnet – av vissa preliminära undersökningar av försvarets rationaliseringsinstitut.

Införandet av det nya programbudget- systemet den 1 juli 1972 hade vid studierna kommit olika långt på olika håll bl. a. i fråga om bedömning och genomförande av den utbildning som erfordras för att personalen skall kunna verka inom systemet.

Studierna har bedrivits med utgångspunkt i arbetsuppgifterna för varje befattning. Befattningarna har sammanförts i typbefatt- ningar.

D. 2 Personalsammansättning

D.2.1 Inledning

Allmänt må till en början framhållas att utredningens underlag rörande organisationen och övrigt material för bedömning av frågorna om val av personalkategori för de administrativa uppgifterna inte har varit fullständigt så till vida att en klar bild förelegat av både freds- och krigsorganisationen. Detta har emellertid inte spelat någon avgörande roll för bedömningen. Materialet har nämligen varit tillräckligt för att medge en prövning enligt samma kriterier som vid prövningen av motsvarande frågor vid försvarets materielverk under förarbetena till utredningens delbetänkande 1.

Befordringsfrågor o. d. är naturligtvis i hög grad vanskliga att bedöma. Det befintliga underlaget har dock lämnat stöd för utformning av vissa allmänna principer.

Även kraven på kunnande har hållits på det principiella planet och angetts antingen för vissa slag av arbetsuppgifter (central instans) eller för vissa typbefattningar (regional-lokal instans). Därigenom har beroendet av organisationsförändringar m. m. reducerats så mycket som möjligt.

D.2.2 Personalsammansättning i central instans (utom försvarets materielverk)

Civilförvaltningstjänsten vid försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse och

fortifikationsförvaltningen ombesörjs med få undantag av civil personal. Ärenden rörande verkens egen krigsorganisation och mobiliseringsförberedelse handläggs vid civilförvaltningen och sjukvårdsstyrelsen av en militär befattningshavare samt vid fortifikationsförvaltningen av en militär befattningshavare med biträde av en civil tjänsteman. Vid sjukvårdsstyrelsen finns härjämte militära befattningshavare med vissa civilförvaltningsuppgifter vid centralplaneringen, medicinskårexpeditionen och administrativa sektionen. Utredningens studier har inte gett anledning föreslå några ändringar i denna personalsammansättning, utom såvitt gäller tjänsten vid sjukvårdsstyrelsens administrativa sektion. Tjänsten avses för expeditionsofficer med normalt förekommande expeditionella m. fl. uppgifter och bör på grund därav omvandlas till civil.

D.2.3 Personalsammansättning i regional-lokal instans

Studierna beträffande personalsammansättningen i regionala och lokala enheter har visat att arbetsuppgifterna inte är av den art att de fordrar militärt eller civilmilitärt kunnande. Detta gäller såväl rent expeditionella uppgifter och allmänna kontorsgöromål som materielredovisning och därmed förenad bokföring, ekonomisk redovisning och inköp. Endast frågan om vilken kategori chef

för kameral enhet, kassaenhet eller detaljchef inom sådan enhet, chef för expedition (motsv.) och chef för vissa redovisningsenheter bör tillhöra har fordrat närmare överväganden.

Vad först angår den kamerala tjänsten vid armén behöver endast A-kassornas personalsammansättning beröras här. Chef för A-kassa är f. n. som ovan nämnts i regel kompaniofficer, medan övrig personal är civil. Kassatjänsten kommer att koncentreras till större enheter som blir färre till antal än f. n. Arbetsuppgifterna omfattar frågor om avlöning och andra förmåner och vid vissa förband även ärenden om anställning och entledigande m. m. av civil personal. Mobiliserings- och krigsplanlägningsarbete samt utbildning av aktiv och värnpliktig personal för kassatjänst tillhör också uppgifterna. Materiel och annan utrustning skall iordningställas och fördelas på mobiliseringsenheterna och åtgärder vidtas för penningmedelsförsörjning, förvaring av förskottsmedel etc. Krigsorganisationen påverkar alltså i hög grad planläggningen av kassatjänsten. Chef för stab eller förband med A-kassaavdelning måste kunna till chefen för kassaavdelningen delegera huvuddelen av arbetet. Chefen för avdelningen kommer därför att tas i anspråk för ledning av kassatjänsten vid de enheter som lyder under chefen för staben eller förbandet.

Den kamerala tjänst, om vilken här är fråga, vid marinen och flygvapnet kommer att innehålla i huvudsak samma arbetsuppgifter som vid armén, vartill kommer inköpsverksamhet vid marinens, eventuellt även flygvapnets kamerala enheter.

Flertalet av de löpande arbetsuppgifterna i fred kräver inte militär utbildning och kan ombesörjas av civil personal. Inte heller förberedelser för verksamheten i krig vid ett enskilt förband torde fordra mera omfattande kunskaper om den militära organisationen m. m. än dem som en civil tjänsteman efter hand förvärvar i arbetet. Kraven på militärt miljökunskande skärps emellertid väsentligt för ledning av de kamerala enheter (kassaenheter), som har ansvar för kassatjänst av

regional natur eller för mera omfattande och på flera underenheter fördelad kassatjänst. I dessa fall är mobiliserings- och krigsplanlägningsarbetet och övriga förberedelser för verksamheten i krig redan i sig själv krävande och fordrar dessutom en ingående förtrogenhet med krigsorganisationen och de förband m. m. som skall betjänas i kassahänseende.

Tjänsterna för cheferna för här avsedda enheter med särskilt betydelsefulla och omfattande krigsförberedelser bör därför enligt utredningens mening vara militära. Utredningen har härvid närmast i åtanke chefs-tjänsterna för kameralenheterna inom militärområdesstaber, förband av typ A inom armén, örlogsbaser och kustartilleriförsvar inom marinen samt sektorflottiljer inom flygvapnet. Ingår emellertid i dessa enheter särskild kassadetalj med militär chef (detaljchef) bör ytterligare övervägas om chefen för kameralenheten kan vara civil tjänsteman. Härom hänvisas till vad nedan sägs.

Vid örlogsbaser och kustartilleriförsvar avses som ovan nämnts all kameral tjänst m. m., personalfrågor och inköp koncentreras till särskilda kameralavdelningar. Detsamma kan komma att tillämpas vid flygflottilj beroende på resultatet av pågående organisationsöversyn.

Dessa kameralavdelningar skall bl. a. inrymma särskilda detaljer för kassatjänst och redovisning. Det ovannämnda kvalificerade krigsförberedelsearbetet avseende kassatjänst torde i praktiken komma att huvudsakligen utföras av cheferna för kassadetaljerna och till mindre del av avdelningscheferna. De sistnämnda är ju inte såsom kassadetaljcheferna uteslutande inriktade på kassatjänst och redovisning utan torde ägna sin mesta tid åt ledning, budget- och belastningsfrågor och därmed förbunden resultatredovisning m. m. och eljest åt ärenden som detaljcheferna anmäler till avdelningschefernas avgörande.

Det kan därför ifrågasättas om inte tjänsten för avdelningschef vid arméförband av organisationstyp A i fall, då militär chef kan komma att finnas för kassadetalj, vid örlogsbasernas, kustartilleriförsvarens och sektor-

flottiljernas kameralavdelningar borde vara civil. Även om såsom framgår av det anförda vissa skäl kan tala härför torde på grund av den stora vikt som vid de avsedda enheterna måste läggas vid krigskassatjänsten och förberedelserna för denna även avdelningschefen, som dock har huvudansvaret för tjänsten, böra vara militär.

Avdelningschefstjänsten bör i kontinuitets intresse i princip tillsättas med befattningshavare som varit kassadetaljchef och känner väl till förhållandena vid avdelningen och organisationen i krig. Detta får konsekvenser i fråga om kraven på kunnande för tjänstens innehavare.

Av de angivna skälen för att vissa tjänster skall vara militära bör följande att vid tillfälligt förfall för innehavarna av dessa tjänster hinder inte bör möta för civil tjänsteman att för fullgörande av löpande uppgifter vikariera på tjänsten.

Befattningen som chef för expedition i lokal och lägre regional instans upprätthålls som tidigare nämnts vanligtvis av kompanieller plutonsofficer men i många fall av civil befattningshavare. Vid intervjuerna har framkommit värdet av att som arbetsledare för expeditionen ha tillgång till militär tjänsteman med mångårig erfarenhet från den militära organisationen och arbetet. Bl. a. har som en fördel nämnts att en militär chef vid behov även kan användas för andra uppgifter vilka fordrar militärt kunnande. Det har emellertid också framgått att erfarenheterna med civil chef är goda. I regel har den civile tjänstemannen mångårig erfarenhet av expeditionstjänst inom samma förvaltning eller förband och har även genomgått kurs för expeditionsföreståndare. Att tjänsten kan utövas av civil personal behöver därför inte råda något tvivel om.

I den kommande organisationen torde i många fall större förvaltningsenheter än f. n. medföra en centralisering och intensifiering av den administrativa servicetjänsten. I en sådan organisation kommer chefen för denna verksamhet att få ett ökat ansvar och måste tas helt i anspråk för verksamheten. Kraven på hans fackkunskap kommer att växa.

Grundutbildningen kan lämpligen vara t. ex. gymnasieskolans 2- eller 3-åriga ekonomiska linje, sedermera kompletterad med bl. a. kurser i arbetsledning, ekonomi och informationsbehandling.

Det är också angeläget att chef för expedition (motsv.) kvarstår i befattningen under längre tid. Inom vissa förvaltningsområden har hittills i fall då tjänsten utövats av militär befattningshavare på aktiv stat ofta byte av innehavare skett efter kort tid till förfång för kontinuiteten i arbetet. Sådana byten har skett såväl för att tillgodose behov i utbildningsorganisationen som för att ge kompaniofficerare möjlighet till praktik före kommendering till förvaltningsutbildning.

Tjänster för expeditionella göromål som tidigare främst avsetts för pensionerade underofficerare har på förslag av militära tjänstgöringsåldersutredningen nyligen aktiverats i samband med att pensionsåldern för militär personal höjts till lägst 60 år. Dessa aktiverade tjänster är avsedda för kompaniofficerare med 60 års pensionsålder. Det är naturligtvis angeläget att äldre kompaniofficerare kan placeras i fysiskt mindre krävande befattningar. Deras tidigare utbildning och tjänstgöring talar emellertid för att de tas i anspråk för uppgifter för vilka de inte behöver genomgå en omfattande omskolning och för vilka deras tidigare kunnande kommer till full och omedelbar nytta. Så blir fallet om de får ägna sig t. ex. åt sådan utbildningsverksamhet som berörs i kapitel C.2. Nu rådande brist på utbildningsbefäl, vilken synes komma att bestå under övermåttlig tid, är också ett skäl härför.

Med hänsyn till här nämnda förhållanden har utredningen funnit att även tjänst som föreståndare för expedition (motsv.) i lägre regional och lokal instans bör avses för civil tjänsteman.

Vad här anförts om chef för expedition i lokal och lägre regional instans gäller i huvudsak också cheferna för expeditionstjänsten inom tyg- och intendenturförvaltningar i högre regional instans. Beträffande dessa må även särskilt framhållas följande.

Tygförvaltningens centraldetalj, består — under en civil förste byråintendent i Ae 23 som chef — av enheter för expedition, förrådsbokföring, inköp och budget. All personal inom dessa enheter är f. n. civil utom chefen för expeditionen, som är kompaniofficer. Erfarenheterna har visat att denne i växande grad tagits i anspråk bl. a. för mobiliserings- och krigsplanläggningsärenden samt vissa andra ärenden som för sin rationella handläggning förutsätter militärt kunnande. På grund härav bör de expeditionella uppgifterna föras över på civil personal inom expeditionen.

Även expeditionstjänsten inom intendenturförvaltningen leds i regel av en kompaniofficer, chef för centraldetaljen. Vad nyss anförts om chef för tygförvaltningsexpedition gäller i princip också beträffande chef för intendenturförvaltnings centraldetalj. Denne bör tas i anspråk för militära och militärt betonade uppgifter. De expeditionella göromålen bör övertas av civil personal. Vid en samordning av tyg- och intendenturförvaltningstjänsten kan nämnda centraldetaljer eventuellt behöva slås samman till en enhet. I så fall gäller beträffande denna vad nyss sagts om var och en av centraldetaljerna.

Enheter för materielredovisning eller ekonomisk redovisning av rutinmässig art (enkla bokföring) har i vissa fall militära befattningshavare som chefer, t. ex. vid Norrlands kustartilleriförsvaret, där inom tygförvaltningsexpeditionen bokföringsgruppen föreslås av en kompaniofficer, och vid förrådsavdelningarna vid ostkustens och sydkustens örlogsbaser, där cheferna för redovisningsdetaljerna ävenledes är kompaniofficerare, medan motsvarande befattningshavare vid västkustens örlogsbas är civil. Enligt utredningens mening kräver dessa arbetsuppgifter ingen militär utbildning. I de fall där uppgifterna kan komma att sammanföras till och ingå i större förvaltningsenheter gäller i princip vad ovan anförts om tillkomsten av dylika enheter och kraven på cheferna för dessa.

En av utgångspunkterna för de överväganden som enligt ovan lett fram till uppfatt-

ningen att chefer för expeditions- och redovisningsenheter bör vara civila har varit att dessa chefer behöver vara heltidssysselsatta i ifrågavarande verksamhet. Om i vissa fall chef för överordnad enhet bör vara militär och arbetet medger att han *tillika* kan fungera som chef för underordnad expedition, varvid särskild chef för sistnämnda enhet inte erfordras, är enligt utredningens mening en dylik anordning rationell och lämplig även från personalsammansättningspunkter.

D.2.4 Förslag

Med hänvisning till resultaten av de gjorda övervägandena föreslår utredningen följande.

Tjänsterna vid försvarets civilförvaltning samt för civilförvaltningsverksamhet vid försvarets sjukvårdsstyrelse och fortifikationsförvaltningen skall vara civila. Dock skall följande tjänster vara militära, nämligen vid var och en av myndigheterna en befintlig militär tjänst för mobiliseringsplanläggning samt vid sjukvårdsstyrelsen en befintlig militär tjänst vid centralplaneringen och tre befintliga militära tjänster vid medicinalkår-expeditionen.

I denna avdelning behandlade tjänster för civilförvaltningsverksamhet, i förekommande fall även för inköpsverksamhet, i högre och lägre regional samt lokal instans, beträffande kameral verksamhet (kassaverksamhet) jämväl vid vissa centrala staber och skolor, skall vara civila. Dock skall militära tjänster avses för befattningar för chefer för kamerala enheter och i förekommande fall i dessa ingående kassaenheter med vilka är förenade särskilt betydelsefulla och omfattande krigsförbereelser.

D. 3 Personalutveckling

D.3.1 Inledning

Undersökningarna har gett vid handen att även om kraven på kunnande är relativt lika för administrativ personal med arbetsuppgifter som förekommer både i central och regional-lokal instans, såsom sedvanligt kontorsarbete m. m., finns inget behov av att för personalen skapa några särskilda befodringsvägar mellan nämnda instanser. Tjänsterna i central instans och i regional-lokal instans behandlas därför nedan var för sig.

D.3.2 Tjänster i central instans

D.3.2.1 Tjänster med krav på högre grundutbildning än gymnasieskola

De tjänster vilkas utövande normalt fordrar *högre grundutbildning än gymnasieskola* är inom var och en av de berörda myndigheterna tjänster för kvalificerade uppgifter inom kanslifunktionen, juridiska funktionen, personalfunktionen, organisations- och rationaliseringsfunktionerna samt inom försvarets civilförvaltning därjämte kamerala funktionen och revisionsfunktionen.

Tjänsterna redovisas myndighetsvis i följande tabeller (D.3.1–4). Nivåerna i tabellerna anger kvalitativa skikt. Dessa är inte åtskilda genom klart markerade gränser utan går i många fall över i varandra i riktning både neråt och uppåt. Med beaktande härav

motsvaras nivåerna i stort sett av följande lönegrader, nämligen nivå 1 lönegraderna B 7–A 30, nivå 2 lönegraderna A 29–27, nivå 3 lönegraderna A 26–22 och nivå 4 lönegraderna därunder.

Den organisatoriska indelningen vid myndigheterna ansluter sig förhållandevis väl till indelningen i funktioner, delfunktioner och ärendeslag och anger i viss mån även befodringsområden. Övergångar mellan olika områden är emellertid i vissa fall fullt möjliga och även lämpliga, nämligen då utbildning och erfarenhet inom ett område är av värde för uppgifter även inom ett annat.

Med undantag för tjänster för vilka krävs juridisk examen, utgör det förhållandet att tjänsterna normalt kräver den ovannämnda högre utbildningen inte att detta skikt är klart avgränsat i förhållande till skiktet tjänster som inte fordrar högre grundutbildning än gymnasieskola. Även dessa skikt går nämligen delvis i varandra och antalet tjänster som utnyttjas för den ena eller den andra personalgruppen varierar. Möjlighet skall också finnas för befattningshavare med gymnasieskola som grund att efter långvarig väl vitsordad tjänstgöring samt kompletterande utbildning befodringsvägar till tjänst som normalt avses för befattningshavare med den högre grundutbildningen.

Tabell D.3.1 Försvarets civilförvaltning. Tjänster med krav på högre grundutbildning än gymnasieskola (1. kvartalet 1973)

Nivå	Antal tjänster inom delfunktioner av administrativa funktionen							S: a
	kansli (löne- och värmplikts- förmåner) (utom central adm.)	kameral (redo- visning m. m.)	revi- sion	juridik m. m.			kansli, personal m. m. (central admini- stration)	
				allmän juridik	patent- rätt	patenttek- nisk verk- samhet		
1	5	6	1	2	1	1	1	17
2	6	6	5	2	2	1		22
3	18	12	19	7	1	2	3	62
4	2 ¹		6 ¹	1 ¹				9
S: a	31	24	31	12	4	4	4	110

¹ Kanslistutbildning.

Tabell D.3.2 Försvarets sjukvårdsstyrelse. Administrativa tjänster med krav på högre grundutbildning än gymnasieskola (1. kvartalet 1973)

Nivå	Antal tjänster inom funktioner och delfunktioner					S: a
	gemensam ledning	administration				
		allmän administration		personal	organisation, rationalise- ring, ADB	
		kansli	press- och sä- kerhetstjänst			
1		4				4
2	1		1		1	3
3		1			4	5
4	1					2
S: a	2	5	1		5	14

Tabell D.3.3 Fortifikationsförvaltningen. Administrativa tjänster med krav på högre grundutbildning än gymnasieskola. (1. kvartalet 1973)

Nivå	Antal tjänster inom funktioner och delfunktioner						S: a	
	gemensam ledning		administration					
	plane- ring m. m.	utveck- ling	allmän administration		juri- dik	per- sonal		arkiv- tjänst
			kansli	säkerhets- tjänst				
1	1		2		2	1	7	
2	3		3	1	7	2	16	
3		2	2	1	5		10	
4								
S: a	4	2	7	2	14	3	33	

Tabell D.3.4 Försvarets materielverk. Administrativa tjänster med krav på högre grundutbildning än gymnasieskola (1. kvartalet 1972)

Nivå	Antal tjänster inom funktioner och delfunktioner										S:a	
	gemen- sam ledning	administration			juri- dik	personal			organisation m. m.			
		allmän administration		säker- hets- tjänst		all- mänt	ut- bild- ning	skydds- tjänst	samord- ning m. m.	utveck- ling		
		eko- nomi	kans- li									press
1	3	3		1	4	2	1	1	9	2	26	
2	2	3	1		3	1			4	5	19	
3	4	1	2	3	3	7	2	1	2	14	39	
4				2					1	30	33	
S:a	9	7	3	6	10	10	3	2	16	51	117	

Inom materielverkets enhet för organisations- och rationaliseringsärenden kan urskiljas två delvis olika kunskapsområden. Inom området för samordningsuppgifter m. m. ligger huvudvikten vid ekonomi och organisationsteori e. d. och mindre vid ADB-inriktad systemteori m. m., medan förhållandet är tvärtom när det gäller systemutveckling. Båda områdena tillhoppa bör dock i princip ses som ett befodringsområde.

I övrigt torde inte något särskilt behöva anmärkas beträffande rekryterings- och befodringsförhållandena för här berörd personal. Exempel finns emellertid på såväl "isolerade" tjänster som till synes för stora befodringsavstånd. I det förra hänseendet kan pekas på de två befattningarna för skyddstjänst vid materielverkets personalbyrå. I det senare hänseendet synes alltför stora befodringsavstånd finnas inom enheterna för säkerhetstjänst och utbildning vid samma verk.

Den kamerala funktionen vid försvarets civilförvaltning innefattar bl. a. uppgiften att konstruera och utveckla de nya ekonomiska redovisningssystemen för hela försvaret. Flertalet av de i tabell D.3.1 upptagna 24 tjänsterna i den kamerala delfunktionen är avsedda för dessa uppgifter. De beräknas vara genomförda 1976–77. Antalet befattningar därefter för att vidmakthålla och vidareutveckla systemen kan inte f. n. bedömas med säkerhet. Det kamerala arbetet vid

de övriga myndigheterna är av verkställets natur och har bedömts i princip inte fordra högre grundkompetens än högst gymnasieskola, varför de kamerala tjänsterna vid sistnämnda myndigheter upptagits i tabell D.3.5 bland tjänster för mera kvalificerat kontorsarbete av ekonomisk art.

Arkivtjänsten vid här berörda myndigheter avser i allmänhet – under överinseende av krigsarkivet såsom arkivmyndighet – bl. a. förvaring och gallring m. m. av handlingar vid myndigheterna. Uppgifter av detta slag är ett led i myndigheternas expeditionstjänst och kräver inte högre grundutbildning än högst gymnasieskola. Tjänster med vilka förenas sådana uppgifter, har därför tagits med i tabell D.3.5. Till arkivtjänsten kan emellertid även höra kvalificerade utrednings- och forskningsuppdrag o. d. I den mån tjänst behövs för sådant ändamål måste av innehavaren fordras utbildning på akademisk nivå.

Den högre utbildning som personalen normalt skall inneha förvärvas i regel vid universitet och högskolor. Det ytterligare specialkunnande som tjänsten vid de olika verken fordrar måste erhållas i och genom arbetet under anställningen samt genom kurserna eller andra kurser. Det är även av största betydelse att personalen får erforderlig kännedom om den verksamhet, som utgör bakgrunden till det administrativa eller juridiska arbetet. Exempelvis är förut-

sättningen för nyttiggörandet inom verket av den juridiska personalens kunskaper att personalen aktivt deltar i de löpande juridisk-administrativa och juridisk-merkantila frågorna. Därigenom förvärvar denna personal fortlöpande de ökade insikter i och erfarenheter av verksamheten som är nödvändiga för att effektivt kunna främja rättsintressena i upphandlings- m. fl. ärenden, medverka till att gällande föreskrifter beaktas i förvaltningsverksamheten och kunna ta initiativ till nya eller ändrade regler i skilda avseenden.

För några av tjänsterna vid sjukvårdsstyrelsens centralplanering och medicinskårexpedition är erfarenhet från tjänstgöring i militära staber m. m. nödvändig. Eljest erfordras inte dylik erfarenhet. Den kunskap om militära förhållanden som i vissa fall är önskvärd kan erhållas genom studiebesök och förvärvas eljest i tillräcklig grad genom kontakter i tjänsten. Erinras må i detta sammanhang att utredningen i sitt delbetänkande 1 tillgodosett behovet vid materielverkets centralplanering att inom sig äga tillgång till militär sakkunskap genom att föreslå att vid centralplaneringen skall finnas tre militära tjänster och en civilmilitär tjänst. Vad eljest gäller kraven på kunnande hänvisas till avsnittet D.3.4.

D.3.2.2 Tjänster med krav på högst gymnasieskola som grundutbildning

Tjänster för administrativt arbete i central instans vilkas utövande *inte fordrar högre grundutbildning än högst gymnasieskola* finns hos var och en av här berörda myndigheter i alla funktioner och nivåer. De redovisas myndighetsvis i följande tabell (D.3.5) samt i en särskild tabell (D.3.6) avseende materielverkets centralplanering och huvudavdelning för administration. Nivåindelningen i tabellerna D.3.5 och D.3.6 markerar liksom nivåindelningen i tabellerna D.3.1–4 inte från varandra klart avgränsade skikt, utan dessa går delvis i varandra. Nivåerna är kvalitativa och motsvaras i stort i nivå 1 av lönegraderna B 7–A 28, i nivå 2 av

lönegraderna A 27–21, i nivå 3 av lönegraderna A 20–15 samt i nivå 4 av lönegraderna därunder.

Vissa närmare studier har som förut nämnts gjorts beträffande de av ovannämnda tjänster vilka hör till materielverkets centralplanering och huvudavdelning för administration. Dessa tjänster framgår av tabell D.3.6.

Arbetsuppgifterna för den personal av vilken inte krävs högre grundutbildning än högst gymnasieskola är rutinbetonade i den lägsta nivån för att med stigande nivåer bli alltmer krävande. Specialiseringen börjar i den lägsta nivån men är inte där särskilt framträdande. Personalomflyttningar mellan olika funktioner är möjliga utan nämnvärda svårigheter i denna nivå. Omflyttningar i nivåerna däröver av personal med speciell erfarenhet inom en funktion eller del av denna är svårare och kräver utbildning. Med längre anställningstid och ökad specialisering minskar ofta även benägenheten att byta arbetsområde.

Specialisering befrämjar kunnande och rutin och är nödvändig. Blir den emellertid alltför ensidig, stänger den inne personalen i snäva områden, försämrar utvecklingsmöjligheterna och försvårar omplaceringar. För att motverka detta bör inte minst från personalutvecklingssynpunkt en viss rörlighet eftersträvas mellan arbetsenheter med besläktade arbetsuppgifter. Detta gäller inte minst personal med sekreterareuppgifter och annan egentlig kontorspersonal. Härigenom vidgas personalens verksamhets- och utvecklingsområde, vilket kan vara väsentligt för att utjämna skillnader i fråga om befordringsmöjligheter mellan olika funktioner och delfunktioner. Myndigheten vinner på så sätt även ökade möjligheter att rekrytera personal och att vidta omplaceringar i rationaliseringssyfte.

Från rekryterings- och befordringssynpunkter är det sålunda betydelsefullt att i så stor utsträckning som möjligt inom myndigheterna behandla denna administrativa personal som den enhetliga grupp personalen till huvudsaklig del utgör, trots

Tabell D.3.5 Administrativa tjänster med krav på högst gymnasieskola som grundutbildning

Nivå	Arbetsuppgifter. Antalsiffror i vissa fall avrundade				S: a	därav antal sekreterare
	allmänt skriv- och kontorsarbete	ekonomiskt och kameralt samt ADB-anknutet biträdesarbete	mera kvalificerat kontorsarbete av allmän eller ekonomisk art			
Försvarets civilförvaltning (1.kv. 1973)						
1			2	2		
2			44	46		
3		2				5 av dem i nivå 3 o. 4
4	89	42		131		
S: a FCF	89	44	46	179		
Försvarets sjukvårdsstyrelse (1.kv. 1973)						
1			4	4		
2			5	8		
3		3				9 av dem i nivå 3 o. 4
4	20	2	8	30		
S: a SjsvS	20	5	17	42		
Fortifikationsförvaltningen (1.kv. 1973)						
1			2	2		
2			27	27		
3			25	25		17 av dem i nivå 3 o. 4
4	81	17		98		
S: a FortF	81	17	54	152		
Försvarets materielverk (1.kv. 1972)						
1			10	10		
2			80	80		
3			220	220		100 av dem i nivå 3 o. 4
4	690	130		820		
S: a FMV	690	130	310	1 130		
Totalt	880	196	427	1 503		

Tabell D.3.6 Försvarets materielverk. Administrativa tjänster vid centralplaneringen och huvudavdelningen för administration med krav på högst gymnasieskola som grundkompetens (1. kvartalet 1972)

Nivå	Delfunktioner inom administrativa funktionen							S: a	
	allmän administration			juri- dik	perso- nal	kame- ral	organi- sation m. m.		expedition, intendents- funktion, kontorsor- ganisation
	kansli m. m.	press	säker- hets- tjänst						
1					2	2		1	5
2					7	7		4	26
3	5	1	1		16	35		3	78 ¹
4	6	1	4	1	29	45		7	119 ¹
S: a	11	2	5	1	54	89		14	228 ¹
									+ 60
									288

¹ Härtill kommer ca (20 + 40 =) 60 för normalieenheter.

att den är splittrad på skilda funktioner och verksamhetsgrenar och förvärvar specialkunskaper inom olika arbetsområden.

Det kan förtjäna framhållas, att genom ett sådant personaladministrativt handlande – i förening med utvidgade och förbättrade utbildningsmöjligheter – nuvarande olägenheter med isolerade tjänster eller smärre grupper av sådana tjänster skulle mildras eller försvinna. I den mån i vissa fall stora befodringsavstånd inte kan bringas att upphöra skulle även nackdelarna härav i någon mån neutraliseras.

Allmänt sett skulle de ökade utvecklingsmöjligheterna för personalen även utgöra ett instrument till egna initiativ till vidareutbildning och ge myndigheten ett förbättrat underlag för rekrytering till högre tjänster och bättre möjligheter att låta personalens olika kunnande och egenskaper komma till sin rätt. Betydelsen härav framstår omedelbart vid ett konstaterande av det stora antalet tjänster i nivåerna 3 och 4 enligt tabell D.3.5.

Kraven på kunnande för här ifrågasvarande personal har undersökts med utgångspunkt i arbetsuppgifterna för de enskilda tjänsterna eller grupper av tjänster. Den principiella bedömningen av kunnandekraven för kameral personal framgår av vad ovan anförts.

Beträffande kraven på grundläggande utbildning har konstaterats att dessa kan tillgodoses genom den utbildning som meddelas i det allmänna skolväsendet. Då genomgången grundskola i och för sig bedöms tillräcklig finns skäl observera att det i framtiden torde bli regel att de som söker sig ut i förvärvslivet genomgått gymnasieskola i någon form. Vid planering av arbetsformer m. m. samt rekrytering och vidareutbildning är detta ett förhållande att ta hänsyn till.

I överensstämmelse med de ovannämnda utvecklingstendenserna har undersökningarna allmänt sett visat ett ökande behov av förvaltningskännedom samt av kunskaper om ekonomiska förhållanden och informationssystem. Detta gäller inte endast dem som är direkt sysselsatta med ekonomiska m. fl. arbetsuppgifter. Även andra måste

t. ex. känna till det nya programbudgetsystemet m. m. för att förstå det egna arbetet och tillämpade arbetsformer.

Beträffande de särskilda kraven på kunnande hänvisas till avsnittet D.3.4.

D.3.3 Tjänster i regional-lokal instans

Som tidigare framhållits pågår eller förbereds omfattande fredsorganisatoriska förändringar i regional-lokal instans berörande alla tre försvarsgrenarna. Förvaltningsorganisationen och behovet av tjänster för administrativt arbete påverkas i hög grad. Antalet dylika tjänster torde komma att minska. Ett säkert underlag för bedömning av rekryterings- och befodringsförhållanden m. m. föreligger ännu inte.

Den administrativa personalen i högre regional instans är koncentrerad till militärbefälsstabens expedition och redovisningskontor (bokföring, kassa, avlöning) samt bland (övriga) förvaltningsorgan främst till tyg- och intendenturförvaltningsenheternas centraldetaljer med personal för bl. a. expedition, förrådsbokföring, inköp och budget. Dessa detaljer kommer i hög grad att påverkas av en integrering av förvaltnings-tjänsten.

Organisationsmönstret i lägre regional och lokal instans synes i stor utsträckning göras lika inom försvarsgrenarna såvitt gäller den administrativa tjänsten. Förband inom armén med egen administration, örlogsbaser, kustartilleriförsvar och flygflottiljer (motsv.) erhåller en sektionsindeldad stabsorganisation och en förvaltningsorganisation.

I stabsorganisationen skapas en expedition, som med vissa undantag är gemensam för hela förbandet. Förvaltningsenheter har därutöver egen administrativ personal för omedelbar administrativ betjäning, vilken personal mestadels är samlad i en enhet inom de olika förvaltningsorganen eller – såsom är fallet vid örlogsbasernas tekniska förvaltningar – fördelad på dessas underenheter. Den kamerala verksamheten koncentreras såvitt möjligt till en kameral enhet för kassa-

kostnads- och löneredovisning samt kameralt präglade delar av inköpsfunktionen.

Även om sålunda strävan är att organisatoriskt sammanhålla lika eller likartade verksamheter — och detta gäller som synes även rent administrativ personal för t. ex. gemensam expeditionstjänst m. m. och kameralt verksamhet — kommer likväl de administrativa tjänsterna, bland dem främst de egentliga kontorstjänsterna, att fördelas på ett flertal och i vissa fall ett betydande antal olika enheter och underenheter inom myndigheten i fråga. Liksom hos myndigheterna i central instans uppstår då risk för att tjänstemännen blir alltför ensidigt specialiserade inom snäva områden med därav följande försämrade möjligheter till omplaceringar och vidareutveckling. Detta bör systematiskt motverkas genom att all ifrågasvarande personal från rekryterings-, befordrings- och utbildningssynpunkter i princip behandlas som en enda likartad grupp.

Antalet tjänster i olika kvalitativa nivåer som kommer att finnas vid myndigheterna är f. n. svårbedömbart. Vid organisationsundersökningarna är det enligt utredningens mening betydelsefullt att de antalsmässiga relationerna mellan nivåerna beaktas bl. a. genom att särskilt observera behovet av arbetsledare.

Inledningsvis under avsnitt D.1.1 har benämningen kontorsfunktion använts som en möjlig beteckning för flertalet administrativa uppgifter av servicekaraktär, huvudsakligen representerad av kontorspersonalen. Beträffande vissa administrativa frågor rörande "kontorsdriften" med särskilt avseende på bl. a. utbildningen i regional-lokal instans hänvisas till avsnittet B.4.7.

Kraven på kunskaper m. m. har bedömts för ett antal typbefattningar. Mera generellt kan sägas att kontorsarbetet kommer att ändras bl. a. till följd av nya metoder för ekonomi- och budgetfrågor, materielredovisning och personaladministration. Koncentrationen i många fall till större administrativa enheter med flera delvis olikartade uppgifter ställer ökade krav på personalen som inte blott bör behärska sitt eget

arbetsområde utan också genom vidareutbildning m. m. bör kunna fullgöra uppgifter inom ett eller flera av de andra områdena. Dessa bör som nyss nämnts tillhoppa utgöra i princip ett enda utvecklingsområde för personalen.

I det föregående har framhållits att cheferna för vissa kameralavdelningar samt för kassadetaljer inom dessa avdelningar bör vara militära och att avdelningschefstjänsten i princip bör tillsättas med befattningshavare som varit chef för kassadetalj. Det nämndes vidare att detta får konsekvenser i fråga om kraven på kunnande för tjänstens innehavare. Avdelningschefen måste känna väl till avdelningens hela verksamhetsområde. Utbildningen måste bedrivas med hänsyn härtill. På grund härav och även med tillämpning av vad nyss sagts om att personalen bör kunna fullgöra uppgifter inom ett eller flera av andra områden än det egna området bör kassadetaljchefens utbildning i erforderlig grad även omfatta personaladministration och inköpsverksamhet.

Förut har framhållits att inköpsverksamheten i regional-lokal instans är relativt rutinartad, även då den såsom vid regional tygförvaltning och vid örlogsbas är volymmässigt omfattande. Upphandlingen vid tygförvaltningen inom östra militärområdet belöpte sig under budgetåret 1971/72 till omkring 12 milj. kr, varav för legoarbeten omkring 1,5 milj. kr. Upphandlingen under samma tid vid ostkustens örlogsbas var omkring 35,7 milj. kr. Av detta belopp hänförde sig omkring 30 milj. kr till tekniska förvaltningen och verkstadsavdelningen (därav omkring 10 milj. kr för översyn av statsisbrytare) och omkring 5 milj. kr till intendenturförvaltningen (därav omkring 3,5 milj. kr för vissa livsmedel). Upphandlingen enligt centralt träffade avtal begränsade sig i förra fallet till omkring 5 milj. kr, eller omkring 42 %, och i senare fallet till 3,15 milj. kr, eller till omkring 10 %. Utrymmet för egen förhandlingsverksamhet för att träffa förmånliga avtal var således relativt stort. Kostnadsänkningar genom rabattavtal m. m. på bara 1 % skulle i de nämnda fallen

göra besparingar på tillhoppa omkring 400 000 kr. Huruvida detta är möjligt undandrar sig utredningens bedömande. Exemplet har valts endast för att visa betydelsen av att inköpen sköts av väl utbildade och kunniga befattningshavare.

Slutligen må framhållas den särskilda vikten av att all administrativ civil personal bibringas och vidmakthåller erforderlig kunskap om verksamheten under mobilisering och krig och – med den utgångspunkten – om arbetets betydelse för de förband som betjänas.

De särskilda kraven på kunnande i de olika typbefattningarna framgår av avsnittet D.3.4.

D.3.4 Förslag

Med hänvisning till resultaten av de gjorda övervägandena föreslår utredningen följande.

Beträffande innehavare av civila tjänster i central instans, av vilka normalt fordras högre utbildning än gymnasieskola, bör – med iakttagande av kravet på effektivitet och därmed förbunden specialisering – beaktas möjligheterna till vidareutveckling myndighetsvis inom arbets- och kunskapsmässigt närbesläktade arbetsområden, i förekommande fall oberoende av organisatoriska gränser, bl. a. genom att i lämplig utsträckning bereda personalen möjlighet att inom myndigheten tjänstgöra inom olika sådana områden.

Innehavare av civila tjänster i central och regional-lokal instans, av vilka inte krävs högre grundkompetens än högst gymnasieskola, bör myndighetsvis i så stor utsträckning som på grund av arbetsuppgifternas art m. m. är möjligt och lämpligt från personalutvecklingssynpunkt behandlas såsom en enhetlig grupp.

De allmänna krav på kunnande som personalen ställs inför på grund av utvecklingen inom civilförvaltningsområdet och som utredningen därför föreslår skall uppfyllas är – utöver erforderligt fackkunnande – framför allt ökade allmänna kunskaper hos all personal om förvaltning, ekonomi

och informationsbehandling. Beträffande de särskilda kunnandekraven hänvisas till bilagorna D.3.1–7.

Avd E Personal för sjukvårdsförvaltning

E. 1 Organisation, personal m.m.

E.1.1 *Central instans*

E.1.1.1 Försvarets sjukvårdsstyrelses uppgifter och organisation

Enligt Kungl. Maj: ts instruktion för försvarets sjukvårdsstyrelse den 29 maj 1969 skall styrelsen leda krigsmaktens hälso- och sjukvård samt vara central förvaltningsmyndighet för sjukvårdsförvaltningen inom krigsmakten. Det åligger styrelsen bl. a. att ha tillsyn över den medicinska verksamheten vid krigsmaktens förband samt att anskaffa och förrådshålla sjukvårdsmateriel och andra förnödenheter inom styrelsens verksamhetsområde för krigsmakten.

Styrelsen är chefsmyndighet för militärapoteket, militärmedicinska undersökningscentralen samt de centrala sjukvårdsförråden och läkemedelscentralerna.

■ Chef för styrelsen är en generalläkare.

■ Inom sjukvårdsstyrelsen finns sex huvudenheter, nämligen centralplaneringen, hälsovårdsbyrån, sjukvårdsbyrån och materielbyrån samt specialmedicinska sektionen och administrativa sektionen. Inom styrelsen finns även en medicinalkårexpedition, som lyder under generalläkaren i hans egenskap av chef för försvarets medicinalkår. Chef för var och en av centralplaneringen, hälsovårdsbyrån, sjukvårdsbyrån, specialmedicinska sektionen och medicinalkårexpeditionen är en civilmilitär tjänsteman, försvarsöverläkare. Chef för materielbyrån är en militär

eller civil tjänsteman, byråchef. Chef för administrativa sektionen är en avdelningsdirektör.

Enligt instruktionen kan – utöver i personalförteckningen upptagen personal – militär och civilmilitär personal placeras eller kommenderas till tjänstgöring vid styrelsen.

Vid styrelsen finns ett vetenskapligt råd som rådgivande organ.

Enligt riksdagsbeslut (prop. 1973: 16 och 75, rskr 1973: 195) skall den militära apoteksorganisationen inordnas i Apoteksbolaget. Sjukvårdsstyrelsens ställning som fackmyndighet för hälso- och sjukvården inom krigsmakten och som central förvaltningsmyndighet påverkas inte härav. Styrelsen skall sålunda alltjämt ha det övergripande ansvaret för krigsmaktens läkemedelsförsörjning i fred och krig. Samtidigt återförs vissa ledningsfunktioner, som nu är delegerade till militärapoteket, till styrelsen. För att tillgodose styrelsens behov av farmaceutisk sakkunskap skall styrelsen tillföras tre tjänster för farmaceutisk expertis.

E.1.1.2 Tjänsterna och deras art

Totalantalet tjänster vid sjukvårdsstyrelsen den 1 januari 1973 var 113. Fördelningen av tjänsterna på olika organisationsenheter framgår av tabell E.1.1.

Tabell E.1.1 Fördelning av sjukvårdsstyrelsens tjänster på organisationsenheterna (den 1 januari 1973)

Organisationsenhet	Antal
Verkschef	1
Centralplaneringen	11
Hälsovårdsbyrån	13
Sjukvårdsbyrån	15
Materielbyrån	36
Specialmedicinska sektionen	6
Administrativa sektionen	23
Medicinalkårexpeditionen	8
Summa	113

Tjänsternas fördelning på lönegrader och personalkategorier framgår av tabell E.1.2.

En arvodestjänst för pensionerad militär personal (kompaniofficer) skall enligt förenämnda riksdagsbeslut bytas ut mot civil tjänst.

Inom sjukvårdsförvaltningsområdet är medicinalpersonalen inordnad i en för krigsmakten gemensam personalkår för civilmilitär personal, försvarets medicinalkår (provisoriskt reglemente TKG 302:690214). Personalen utgörs av försvarsläkare och försvarsveterinärer på aktiv stat och i reserv, förbandsläkare, arvodesanställda försvarsläkare och försvarsveterinärer med särskild tjänstgöringsskyldighet samt viss läkar- och veterinärpersonal på disponibilitetsstat. Denna personal kommer att behandlas i särskilt delbetänkande.

E.1.1.3 Rekryteringsförhållanden

Som framgår av tabell E.1.2 finns endast en alternativ tjänst för militär/civil tjänsteman

Tabell E.1.2 Fördelning av sjukvårdsstyrelsens tjänster på lönegrader och personalkategorier (den 1 januari 1973)

Kategori	Lönegrad				Summa
	C 1-5	A 20-B 7	A 14-19	A 1-13	
Militär:					
på aktiv stat	—	7	—	—	7
arvodestjänst	—	3	2	—	5
Civilmilitär	6	14	—	—	20
Civil	—	28	19	33	80
Alternativt militär/civil	1	—	—	—	1
Summa	7	52	21	33	113

inrättad vid sjukvårdsstyrelsen, nämligen tjänsten för byråchef vid materielbyrån. Denna är tillsatt med f. d. militär tjänsteman. Utredningen har i delbetänkande 1 föreslagit att chefstjänster i princip skall vara civila. De civilmilitära tjänsterna är samtliga avsedda för medicinalpersonal och avhandlas inte i denna del av utredningen.

Utredningen har undersökt i vilken utsträckning militär befattningshavare övergått till civil tjänst vid sjukvårdsstyrelsen. Undersökningen visar att rekrytering med militära befattningshavare skett i mycket liten omfattning. Sålunda innehas den 1 januari 1973 endast sju civila tjänster av befattningshavare, som vid övergången till den civila tjänsten innehade militär tjänst. Av dessa innehade vid övergången en befattning som regementsofficer och de övriga befattningar som kompaniofficer eller plutonsofficer. Dessa befattningshavare har i allmänhet befordrats i samband med övergången till civil tjänst. Deras erfarenhet från den tidigare militära tjänstgöringen har i flertalet fall tillmätts särskilt värde för den nya tjänsten.

E.1.1.4 Åldersfördelning

Av sjukvårdsstyrelsens personal den 1 januari 1973 var omkring 60 % 49 år och däröver med de största årgångarna i åldern 55 och däröver.

E.1.1.5 Tillsättande av tjänst

Enligt instruktionen för sjukvårdsstyrelsen tillsätts tjänst på löneplan C (generalläkar-

tjänsten undantagen) och tjänst för avdelningsdirektör, tillika chef för administrativa sektionen, av Kungl. Maj:t efter anmälan av generalläkaren. Övriga tjänster tillsätts och annan personal antas av styrelsen. Särskilda bestämmelser gäller för tillsättning av arvodestjänst för militär personal. Tjänsten som chef för medicinalkårexpeditionen (försvarsöverläkare) tillsätts av Kungl. Maj:t efter anmälan av överbefälhavaren. Annan tjänst vid medicinalkårexpeditionen tillsätts och annan personal vid expeditionen antas av överbefälhavaren eller, enligt dennes bestämmande, av medicinalkårchefen. Styrelsen äger tillsätta tjänst för militär innehavare och tjänst för läkare eller veterinär, som är avsedd för civilmilitär innehavare, utan att tjänsten kungjorts till ansökan ledig. Innan styrelsen tillsätter tjänster avsedda för militär eller läkare och veterinär skall yttrande inhämtas från försvarsgrenschef respektive överbefälhavaren.

E.1.2 Regional-lokal instans

E.1.2.1 Inledning

Den medicinska verksamheten bedrivs bl. a. vid krigsmaktens olika förband. Förrådshållning av materiel och förnödenheter sker vid sjukvårdsstyrelsens centralförråd för sjukvårdsmateriel och lokala myndigheter.

De tjänster, som berörs i detta sammanhang återfinns vid centrala sjukvårdsförråd och läkemedelscentraler, vid militärområdesstaberna och Gotlands militärkommandostab, vid lägre regionala och lokala staber samt vid förbandens sjukvårdsavdelningar.

E.1.2.2 Centrala sjukvårdsförråden och läkemedelscentralerna

De *centrala sjukvårdsförråden* är fem till antalet. De lyder direkt under försvarets sjukvårdsstyrelse. En närmare samverkan med den civila sektorn på sjukvårdsmaterielområdet bör enligt prop. 1973:1 utredas, men departementschefen är enligt proposi-

tionen inte nu beredd att lämna förslag till hur en sådan utredning bör bedrivas.

Läkemedelscentralerna är 11 till antalet. Enär driften av läkemedelscentralerna skall övertas av Apoteksbolaget och personalen i samband härmed erbjuds övergå i bolagets tjänst, behandlas denna personal inte i det följande.

Vid varje centralt sjukvårdsförråd finns en tjänst för förrådsföreståndare samt ett antal tjänster för förrådsförmän och förrådsmän, totalt tio för förrådsförmän och nio för förrådsmän. Vidare finns en tjänst för kontorist vid fyra av förråden. Innehavaren av denna tjänst deltar även i förrådsarbetet.

Tjänsterna för förrådsföreståndare är militära och ursprungligen avsedda för pensionerad kompaniofficer. Övriga tjänster är civila. Tjänsterna för förrådsföreståndare har endast i undantagsfall kunnat rekryteras med behörig personal. Flertalet tjänster har därför upprätthållits av civil personal i lönegrad Ag 19. Militär personal – förvaltningsutbildade kompaniofficerare (sjukvårdsförrådschefer) vid trängtrupperna – har emellertid krigsplacerats på dessa tjänster.

E.1.2.3 Militärområdesstaberna

Vid varje *militärområdesstab* och vid *Gotlands militärkommandostab* finns en tjänst för kompaniofficer för uppgifter huvudsakligen i fråga om förvaltning av sjukvårdsmateriel. Tjänsten tillhör stabens hälso- och sjukvårdsavdelning, vars chef är läkare och förvaltningsgrenschef. Två av tjänsterna, de i Bergslagens militärområde och vid Gotlands militärkommando, har tidigare avsetts för pensionerad kompaniofficer. Tjänsterna rekryteras såväl från armén – företrädesvis från trängtrupperna – som från marinen med förvaltningsutbildad personal. Tjänsteinnehavarna är krigsplacerade i staberna.

E.1.2.4 Lägre regionala och lokala myndigheter

Vid *arméns* och *flygvapnets myndigheter* – dock inte vid trängregementena – är förvalt-

ningen av sjukvårdsmateriel integrerad med förvaltningen av andra förnödenheter. Förvaltningschef är intendent eller i något fall annan förvaltningsofficer, och en förvaltningsutbildad kompaniofficer handhar under förvaltningsgrenschefen förrådsdriften och materielunderhållet vid sidan av andra arbetsuppgifter. Inom förrådsorganisationen vid dessa myndigheter finns inte några särskilda tjänster för hantering och vård av sjukvårdsmateriel. Vid varje myndighet finns emellertid en eller flera förrådsförmän eller förrådsmän som helt eller delvis sysslar med sjukvårdsmateriel.

Vid *trängregementena* skiljer sig organisationen från den vid andra arméförband. Vid varje trängregemente finns en särskild tjänst för förvaltningsutbildad kompaniofficer. Denne kompaniofficer handhar under förvaltningsgrenschefen förrådsdriften och underhållet i fråga om sjukvårdsmaterielen. Tjänsteinnehavaren tillhör fr. o. m. den 1 juli 1973 försvarets intendenturkår. Under kompaniofficeren lyder en särskild arbetsstyrka för hantering och vård av sjukvårdsmaterielen. I denna arbetsstyrka ingår en förrådsmästare samt ett varierande antal förrådsmän. Däremot finns inte några förrådsförmän.

Vid *örlogsbaserna* och *kustartilleriförsvaren* är antingen stabsläkaren, där sådan finns, eller en regementsofficer förvaltningsgrenschef, i båda fallen vid sidan av andra arbetsuppgifter.

Förrådsdriften är eller kommer att integreras med annan förrådsdrift. Vid de sjukvårdsförvaltningar som finns vid flertalet av ifrågavarande myndigheter är med något undantag en tjänst för kompaniofficer placerad. Innehavaren av tjänsten är eller avses bli chef för den detalj som inom förvaltningen sysslar med frågor rörande sjukvårdsmaterielens underhåll och i vissa fall tills vidare även med förrådsdriften i fråga om sådan materiel. På innehavaren av tjänsten faller emellertid också uppgifter som ligger utanför förnödenhetsförvaltningen. Han biträder således stabsläkaren bl. a. med krigsförberedelsearbete inom facket hälso- och sjukvård

m. m. Sistnämnda uppgifter dominerar klart. Ifrågavarande tjänstemän är därför i grunden sjukvårdsutbildade f. d. sjukvårdsinstruktörer men har fått viss kompletterande förvaltningsutbildning. I fråga om förrådspersonalen gäller samma förhållanden som vid arméns och flygvapnets myndigheter.

Tjänst som expeditionsföreståndare vid *förbandens sjukvårdsavdelningar* uppehålls regelmässigt av militär personal som gått över till denna tjänstgöring från annan tjänstgöring inom förbandet.

E. 2 Personal för sjukvårdsförvaltning

E.2.1 Studier och undersökningsmetoder

De överväganden och förslag som redovisas i det följande grundar sig på dels erfarenheter som gjorts av den ledande personalen vid försvarets sjukvårdsstyrelses materielbyrå, dels intervjuer som företagits med utvalda tjänstemän, främst vid byrån. Därvid har såväl den militära som den civila personalen varit representerad. Även representanter för centrala och regionala staber har intervjuats.

Sammanlagt har ett trettiotal intervjuer genomförts. Syftet härmed har varit att i första hand få del av erfarenheter av den nuvarande kategorisammansättningen och i andra hand erhålla bidrag till undersökningen rörande kraven på kunskaper, erfarenheter och vidareutbildning m. m. i skilda befattningar.

Med utgångspunkt i det material som kommit fram vid intervjuerna har med stöd av tillgängliga arbetsbeskrivningar m. m. en analys gjorts av berörda tjänster.

Utredningen har inte utfört särskilda s. k. fältstudier inom området. Sådana har inte bedömts erforderliga.

Byråchefstjänsten vid sjukvårdsstyrelsens materielbyrå har inte särskilt analyserats. Det förutsätts att denna tjänst i enlighet med utredningens förslag i delbetänkande 1 skall omvandlas till tjänst för civil tjänsteman och att innehavaren, om han är militär, skall få rätt kvarstå i sin personalkår.

E.2.2 Överväganden rörande personalsammansättning och personalutveckling

E.2.2.1 Personal för materielanskaffning m. m.

I detta avsnitt behandlas tjänsterna vid materielbyråns anskaffningssektion och centralsektion.

Presentation av området

Den beskrivning av anskaffningsprocessen som återfinns i kapitel C.1 är i allt väsentligt giltig även för sjukvårdsmaterielen. Karakteristiskt för verksamheten är den medicinska inriktningen som ställer krav på medverkan av medicinalpersonal under olika skeden av processen.

I likhet med annan krigsmateriel blir sjukvårdsmaterielen efter hand alltmer tekniskt komplicerad. Läkaryrket kan dock alltjämt i många fall med framgång utövas utan tillgång på kvalificerade hjälpmedel, såsom elektromedicinsk apparatur och komplicerad laboratorieutrustning. Tillgång på sådan utrustning är emellertid nödvändig, om målet för verksamheten i form av räddade liv sätts högt. Även marginella vinster kan om livet står på spel motivera stora insatser av resurser. Till skillnad från vad som ofta är fallet inom andra materielområden är emellertid ännu komplexa system mera sällan förekommande. Kraven

på systemtekniskt kunnande är därför inte särskilt framträdande. I stället träder kraven på kunskap om och erfarenheter från sjukvårdsmiljön i förgrunden. Den medicinska och den teknisk-ekonomiska beskaffenheten av anskaffningen blir därför bestämmande för kraven på personalens kunnande.

Personalsammansättningen

Närmare överväganden avseende personalsammansättningen rör endast ett fåtal tjänster. Det är därför oundvikligt att det principiella resultatet av övervägandena även utgör ett ståndpunktstagande till de berörda tjänsternas kategoritillhörighet med den placering som tjänsterna för närvarande har i organisationen. Vid en eventuell ändring av denna eller vid eventuella förskjutningar eljest i fråga om krav på miljö-kunnande inom olika enheter bör emellertid det förda principiella resonemanget vara vägledande för ställningstaganden rörande tjänsternas kategoritillhörighet i den ändrade situationen. Utredningens förslag skall alltså anses som principiellt med den tillämpning i ett *utgångsläge* som anges nedan.

F. n. finns inom *anskaffningssektionen* två militära tjänster, tjänsten som sektionschef och tjänsten som chef för utrustnings- och försöksdetaljen. Övriga berörda tjänster är civila. En genomgång av arbetsuppgifterna för innehavarna av de civila tjänsterna har visat att det inte kan bli aktuellt att förvandla civil tjänst till militär eller civilmilitär tjänst. Militärt miljö-kunnande fordras visserligen i flera av ifrågakvarande tjänster men behovet är inte i något fall av den art att kravet på aktuellt militärt miljö-kunnande fordrar att tjänsten är militär eller civilmilitär.

Tjänsten som sektionschef täcker en avsevärt större bredd än flertalet motsvarande tjänster inom försvarets materielverk. Inom sektionen handläggs ärenden avseende såväl teknisk beredning som konstruktion, provning, kontroll, inköp och tillverkning m. m. Inom sektionen måste aktuellt militärt miljö-kunnande finnas representerat. Minst en av

de båda berörda tjänsterna måste därför vara exklusivt militär. Däremot finns inte något behov av civilmilitär tjänst. Den ingenjörtekniska kunskapen och erfarenheten kan och bör med hänsyn till den medicinska inriktningen av verksamheten tillgodoses på annat sätt. Det kan alltså komma i fråga att omvandla en av de två militära tjänsterna vid sektionen till civil tjänst.

Om tjänsten som sektionschef är militär tillgodoses kravet på aktuellt militärt miljö-kunnande inom sektionen. Innehavaren av tjänsten måste emellertid också ha tekniska och merkantila kunskaper och erfarenheter. Uppfyllandet av dessa krav torde inte kunna garanteras om tjänsten är militär eller civilmilitär. Teknisk stabsofficer eller civilmilitär ingenjör synes inte kunna komma i fråga för tjänsten, eftersom fråga är om medicinsk teknik, utan valet står mellan trängofficer och förvaltningsofficer om tjänsten skall vara militär. Kravet på teknisk och merkantil kunskap och erfarenhet väger tungt. Eftersom kravet på aktuellt militärt miljö-kunnande kan tillgodoses på annat sätt inom sektionen kan tjänsten som sektionschef med fördel omvandlas till civil tjänst med teknisk och merkantil inriktning. Blir tjänsten civil undviks alltför täta ombyten på tjänsten samtidigt som karriärmöjligheter öppnas för den civila personalen. Omvandlingen utesluter inte att kompetent regementsofficer söker och erhåller tjänsten.

På tjänsten som chef för utrustnings- och försöksdetaljen fordras militärt miljö-kunnande främst med hänsyn till det omfattande samarbetet med de militära staberna och kravet på kännedom om den militära krigsorganisationen och uppträdandet i fält. Eftersom aktuellt sådant kunnande efter genomförande av utredningens ovan nämnda förslag inte kommer att finnas hos sektionschefen bör tjänsten tills vidare vara exklusivt militär.

F. n. är tjänsten som chef för *centralsektionen* en militär tjänst. Övriga tjänster är civila. En genomgång av arbetsuppgifterna för innehavarna av de civila tjänsterna har visat att det endast i ett fall – i fråga om

tjänsten för byråintendent (chefen för planeringsdetaljen) – kan bli aktuellt att förvandla civil tjänst till militär tjänst. Kravet på miljökunskap är i övrigt inte av den art att berörda tjänster behöver vara militära eller civilmilitära. I det följande behöver alltså kategoritillhörigheten prövas endast för sektionschefstjänsten och nyssnämnd tjänst för byråintendent.

Verksamheten inom sektionen består till väsentlig del av krigsförberedelsearbete – utarbetande av krigsförvaltningsplaner och krigsförvaltningsföreskrifter samt planläggning av krigsproduktion. Vidare handläggs frågor rörande ersättningsmaterielens omfattning och fördelning m. m. En annan väsentlig aktivitet är materielplanering och budgetering. Vid sektionen tas sålunda fram underlag för försvarsgrenarnas materielplaner och programplaner samt för deras anslagsframställningar m. m. och följs budgetutfallet upp.

Verksamheten kräver främst i fråga om krigsförberedelsearbetet, men även i fråga om materielersättningen och materielplaneringen, aktuellt militärt miljökunnande beträffande försvarsgrenarnas krigsorganisation och underhållstjänstens förutsättningar och bedrivande m. m. En av de båda berörda tjänsterna måste med hänsyn härtill vara exklusivt militär. I det följande kan därför frågeställningen begränsas till om det militära kunskapsbehovet behöver vara företrätt på sektionschefsnivå. Om inte kan tjänsten för sektionschef omvandlas till civil tjänst under förutsättning att tjänsten för byråintendent ändras till militär tjänst. En sådan lösning förutsätter emellertid viss omfördelning av arbetsuppgifterna inom men delvis också mellan sektionerna.

En prövning av verksamheten har gett vid handen att det kvalitativa innehållet motiverar att kunskapsområdet företräds på regementsofficersnivå.

Innehavaren av tjänsten som sektionschef är den ende av sektionscheferna som måste ha överblick över sjukvårdsstyrelsens hela verksamhetsområde. Planeringsarbetet, vilket såsom nämnts till väsentlig del består av

krigsförberedelser, måste bl. a. utföras under samtidigt beaktande av alla viktigare faktorer av civil och militär karaktär. Vid sådant förhållande och i en så liten organisation som det här gäller är det lämpligast att den ledande befattningshavaren har militär kompetens. Såväl vid planläggning av sektionens interna arbete som vid sektionschefens direkta samarbete med andra sektionschefer m. fl. och utomstående kommer de dominerande militära aspekterna omedelbart att tillvaratas. Om dessa skulle bevakas av annan befattningshavare inom sektionen skulle det lätt kunna medföra fördröjningar och andra olägenheter. Därjämte skulle som ovan antytts behövas arbetsomläggningar som inte erfordras av andra skäl. Utredningen föreslår således att tjänsten som sektionschef tills vidare bör vara militär.

Personalutveckling

Undersökningen har visat att *tjänster med arbetsuppgifter av främst teknisk art* kan rekryteras med personal som grundutbildats inom det allmänna skolväsendet eller vid krigsmaktens skolor. I fråga om ingenjörpersonalen torde härvid maskinteknisk eller kemisk linje i första hand komma i fråga.

Den snabba medicinska och militärtekniska utvecklingen kräver fortbildning efter anställningen vid sjukvårdsstyrelsen, inte blott i tekniska utan även i andra ämnen. Krav på medicinskt och militärt miljökunnande och materielkunskap finns i högre eller lägre grad för samtliga berörda tjänster. Kravet på militärmedicinskt miljökunnande kan i ett par fall tillgodoses t. ex. genom att militär personal rekryteras till civila tjänster. För annan personal måste kunnandet bibringas eller kompletteras genom sjukvårdsstyrelsens egen försorg.

Den civila personalen har vissa befordringsmöjligheter dels inom sjukvårdsstyrelsens materielbyrå, dels inom stats- och kommunalförvaltningen i övrigt. Det medicinska teknikområdet finns inte representerat vid annan militär myndighet, men personal med ifrågavarande kunskaper behövs dels

inom landstingen, dels inom t. ex. SPRI. Flera av tjänsterna får emellertid betecknas som isolerade.

Den civila personalens grundkunskaper behöver i regel fördjupas inom området för medicinsk teknik. Kunskaper om och erfarenheter från den civila och militära sjukvårdsmiljön behöver också inhämtas. Inhämtandet av dessa erfarenheter förutsätts få ske genom kortare praktiktjänstgöring som ofta torde få förläggas utanför krigsmakten. I flera fall finns också krav på fördjupning av kunskaperna i fråga om förvaltning och ekonomi.

All personal bör vara orienterad om organisationen och verksamheten i stort i krig och fred och om sjukvårdsmaterielen inom de tre försvarsgrenarna. Denna kunskap kan i regel inhämtas genom studiebesök, materielorienteringar osv. I något fall bedöms sådana åtgärder inte tillräckliga. Den som kommer i fråga för tjänsten som sektionschef bör i vart fall beredas tillfälle att fördjupa sitt miljö- och förvaltningskunnande.

I det föregående har föreslagits att tjänsten som chef för utrustnings- och försöksdetaljen tills vidare bör vara militär. Det militära miljö-kunnande och den militärmedicinska miljöerfarenhet som efterfrågas på tjänsten inhämtas bäst vid trängtrupperna. Vissa förvaltningskunskaper erfordras emellertid också. Idealet torde vara att innehavaren är förvaltningsofficer som grundutbildats till regementsofficer vid trängtrupperna och har praktik från tjänstgöring i stab eller förvaltning. Sådan förvaltningsofficer bör ges viss kompletterande utbildning, främst av medicinsk-teknisk art, på liknande sätt som utredningen föreslagit för de förvaltningsofficerare som deltar i anskaffning av intendenturmateriel. Befordringsmöjlighet för tjänsteinnehavaren finns dels inom materielbyrån till tjänsten som chef för centralsektionen, dels utom verket.

Kravspecifikation för berörda tjänster framgår av bilaga E.2.1.

Undersökningen har visat att gymnasieskola är tillfyllest som grundutbildning för

personal för inköpsverksamhet. Kraven på kunnande är i övrigt delvis av förvaltningsmässigt slag men främst krävs kunskaper och erfarenheter i fråga om tillämpningen av upphandlingsförfordningen m. m. Vidare krävs visst företagsekonomiskt kunnande och branschkönnedom. Till skillnad mot vad som gäller för inköpare i allmänhet måste härtill läggas krav på kunskaper om och helst även erfarenheter av sjukvårdsmiljön.

Eftersom inköpsverksamheten är i hög grad integrerad i anskaffningsprocessen deltar inköparna i viss utsträckning i arbetet med att ta fram tekniskt och medicinskt underlag för upphandlingen. Samarbete med läkare och annan medicinalpersonal är härvid vanligt. Någon kunskap om medicinsk teknik och terminologi är därför också ett krav.

Fortbildning efter anställningen bör i första hand inriktas på medicinsk teknik och miljö-kunskap. Den militära miljö-kunskapen torde kunna inhämtas utan mera omfattande åtgärder, nämligen i form av studiebesök och praktik i tjänsten. Viktigare är att förbättra och aktualisera miljö-kunnandet i fråga om sjukvården. Härför krävs studier av och praktik inom den civila fredssjukvården.

Utvecklingsmöjligheterna för inköparna ligger väsentligen utanför sjukvårdsstyrelsen, framför allt inom landstingen. De bedöms vara tillfredsställande.

Kravspecifikation för berörda tjänster framgår av bilaga E.2.1.

Beträffande *övrige tjänster* får utredningen anföra följande.

Innehavaren av tjänsten som chef för centralsektionen bör dels besitta gott underhållstaktiskt och militärmedicinskt miljö-kunnande, dels ha viss förvaltningsutbildning samt slutligen ha praktik från tjänstgöring i central eller regional stab eller central förvaltning. Därtill kommer ett starkt önskemål om militär högskoleutbildning och erfarenhet av operativt krigsförberedelsearbete. Tjänsteinnehavaren bör antingen tillhöra trängtrupperna eller intendentkåren. Båda alternativen kan från fackmyndighetens synpunkt godtas, om erforderliga militärmedicinska kunskaper kan garanteras hos inne-

havare ur intendentkåren. Väljs innehavare från trängtrupperna förutsätts å andra sidan att vederbörandes förvaltningskunskaper kan kompletteras genom lämplig kurs vid militär förvaltningsskola.

Innehavaren av tjänsten som byråintendent vid centralsektionen som skall medverka vid bl. a. krigsförberedelsearbetet bör äga goda kunskaper inom förvaltningsområdet, bl. a. även visst miljökunskande.

Kravspecifikation för de båda tjänsterna framgår av bilaga E.2.1.

E.2.2.2 Personal för underhålls- och förrådsverksamhet

I detta avsnitt behandlas tjänsterna vid materielbyråns underhållssektion, tjänsterna vid de centrala sjukvårdsförråden, tjänsterna för kompaniofficerare vid militärömrådestaberna och Gotlands militärkommandostab samt tjänsterna för förrådspersonal vid lokala (lägre regionala) myndigheter. Den militära personalen vid sistnämnda myndigheter — trängregementena undantagna — behandlas inte. Den är till väsentlig del sysselsatt inom andra verksamhetsområden och har berörts av utredningen i annat sammanhang.

Presentation av området

Försvarets sjukvårdsstyrelse är fackmyndighet för underhåll av sjukvårdsmateriel och tills vidare även för förrådsdrift i fråga om sjukvårdsmaterielen.

Underhållsprocessen i fråga om sjukvårdsmateriel överensstämmer i stort med den verksamhet som beskrivits i avsnitt C.2.2. Civil förrådspersonal utför sålunda i fråga om den förrådsställda sjukvårdsmaterielen de åtgärder som inte fordrar speciell medicinsk-teknisk utbildning. Civilmilitära sjukvårdstekniker finns inte. Erfordras ytterligare åtgärder sänds materielen till militära verkstäder eller civila specialverkstäder enligt fackmyndighetens anvisningar. Verksamheten styrs lokalt av förvaltningsgrenschefen vid myndigheten. Denne är i något fall läkare, eljest militär.

Det omedelbara ansvaret för att materielen i bruk vårdas och underhålls åligger kompanichefen (motsv.) på samma sätt som i fråga om annan materiel. Av den föregående redogörelsen följer att teknisk personal inte disponeras vid kompani. För den materiel som är i bruk vid läkarmottagningar m. m. där fredssjukvård bedrivs gäller särskilda ansvarsförhållanden.

Till följd av den medicinska utvecklingen förs efter hand medicinsk apparatur även av komplicerat slag in i utrustningen. För underhåll av sådan materiel eftersträvas köp av tjänster från den civila marknaden. Avtal finns således med bl. a. Telub AB och Landstingens inköpscentral om service och underhåll av sådan materiel. Utvecklingen leder emellertid också till ökade krav på utbildning av dels den förrådspersonal som skall kontrollera och underhålla den förrådsställda materielen, dels de instruktörer och den trupp som brukar materielen.

Omfattningen av förrådsverksamheten skiljer sig inte påtagligt från omfattningen av annan förrådsverksamhet (jfr kapitel C.4). Målet för verksamheten är också i princip detsamma. Vissa förnödenheter måste av skydds- och säkerhetstekniska skäl förvaras för sig. På lägre regional och lokal nivå kan emellertid sjukvårdsmaterielen med få undantag samförvaras med tyg- och intendenturmateriel. En gräns för samförvaringsmöjligheterna sätts emellertid av Genèvekonventionerna. Sjukvårdsmateriel, som skyddas av konventionerna, får inte i krig förvaras tillsammans med vapen och annan krigsmateriel. Krigsförråd innehållande större mängder sjukvårdsmateriel måste ligga på betryggande avstånd från andra förråd för krigsmateriel.

Utbildningen av förrådspersonalen leds av fackmyndigheten och sker vid särskilda kurser som anordnas av sjukvårdsstyrelsen eller militärbefälhavarna. Den kårbundna personalen utbildas i första hand vid centralt anordnade kurser.

I fråga om utvecklingstendenserna hänvisas till redogörelsen i kapitel C.4. Den sammanslagning på lokal nivå av två eller

flera myndigheter som påbörjats gynnar enligt sjukvårdsstyrelsens bedömning såväl underhållsverksamheten som förrådsdriften i fråga om sjukvårdsmaterielen.

En utgångspunkt har varit att materielanskaffningsutredningens förslag rörande ledning av förrådsdriften m. m. skall genomföras (jfr prop. 1973: 1). Härmed kommer fackansvaret för förrådsdriften att flyttas över till materielverkets förrådsavdelning. De centrala sjukvårdsförrådens lydnadsförhållanden torde emellertid inte komma att ändras, förrän möjligheterna till integration med landstingsägda förråd utretts. UMA har föreslagit att ansvaret för förrådsdriften inte skall föras över till materielverket förrän centralförrådets ställning utretts. Ledningen av förrådsdriften kommer således i varje fall tills vidare att ligga kvar vid materielbyråns underhållssektion. UMA förslag berör i första hand de civila tjänster som nu avses för materielredovisande personal. I anledning härav har dessa tjänster inte undersökts i detta sammanhang. Innehållet i övriga tjänster berörs endast till ringa del av materielanskaffningsutredningens förslag. Förutsedda förändringar har emellertid beaktats i det följande.

Personalsammansättning

Beträffande innebörden från principiell synpunkt av utredningens överväganden och ställningstaganden i fråga om personalsammansättningen i central instans hänvisas till avsnitt E.2.2.1.

För närvarande finns inom *materielbyråns underhållssektion* två militära tjänster — tjänsten som sektionschef, som tills vidare uppehålls av pensionerad regementsofficer, och tjänsten som chef för underhållsdetaljen, som är avsedd för förvaltningsutbildad kompaniofficer.

En genomgång av arbetsuppgifterna för innehavarna av de civila tjänsterna vid sektionen har visat att det inte i något fall kan bli aktuellt att förvandla civil tjänst till militär eller civilmilitär tjänst. Militärt miljö-kunnande fordras visserligen i flera av ifråga-

varande tjänster men behovet är inte av den art att kravet på aktualitet fordrar att tjänsterna är militära eller civilmilitära. Den ingenjörtekniska kunskapen och erfarenheten kan och bör med hänsyn till den medicinska inriktningen av verksamheten tillgodoses på annat sätt än genom inrättandet av civilmilitär tjänst.

I det följande behövs alltså kategoritillhörigheten prövas endast för de båda tjänster som nu är militära.

Tjänsten som sektionschef täcker stor bredd. Inom sektionen handläggs främst ärenden rörande förrådsdrift, materielunderhåll, utbildning av förrådspersonal och tills vidare även förnödenhetsredovisning. Även när materielverket övertagit fackansvaret för förrådsdriften faller alltså viktiga uppgifter inom beståndsförvaltningen på sektionen. Aktuellt militärt miljö-kunnande måste därför finnas företrätt inom sektionen. Det har emellertid framgått att detta krav blir tillgodosett om en av tjänsterna är militär. Vilken av dem som bör ändras till civil blir beroende av andra kriterier än enbart kravet på aktuellt militärt miljö-kunnande.

Omvandlingen av kompaniofficerstjänsten till civil tjänst innebär att de förvaltningsutbildade kompaniofficerarna formellt berövas ett beföringstillfälle på hög nivå. Omvandlingen av sektionschefstjänsten leder till att de förvaltningsutbildade regementsofficerarna formellt går miste om ett beföringstillfälle på en i relation till tjänstefördelningen inom intendentkåren lägre nivå.

Oavsett om den ena eller andra tjänsten omvandlas till civil torde de inte med framgång kunna sökas av annan än militär personal. Från den civila personalens karriärsynpunkt torde det således vara likgiltigt vilken av tjänsterna som förändras. Tjänsten för kompaniofficer torde få anses som en sluttjänst i den militära karriären. Innehavarens möjligheter att gå vidare torde vara knutna till att han söker och erhåller civil tjänst. Möjligheterna härtill får bedömas som relativt goda. Tjänsten för sektionschef måste, om tjänsten förblir militär, tillhöra intendentkåren. Därigenom finns möjlighet

till fortsatt karriär utom sjukvårdsstyrelsen. Härav drar utredningen den slutsatsen att personalsammansättnings- och personalutvecklingssynpunkter sammantagna talar för att tjänsten som sektionschef behålls som militär.

De tjänster vid de centrala sjukvårdsförråden som behandlas är av tre slag, tjänst för förrådsföreståndare, tjänst för förrådsförman och tjänst för förrådsman.

Tjänsterna i de två lägre nivåerna berörs inte i detta avsnitt. De synpunkter och förslag som lagts fram i kapitel C.4 är giltiga även för dessa tjänster. Det är inte heller lämpligt enligt utredningens uppfattning att ersätta dem med tjänster för militär personal. Det förhållandevis stora antalet förrådsförmanstjänster som finns i förhållande till antalet förrådsmanstjänster förklaras av de krav som ställs på kunskap om sjukvårdsmaterielens hantering m. m.

Tjänsterna för förrådsföreståndare är avsedda för kompaniofficer men uppehålls som förut redovisats i överbägande antalet fall av civil personal. PKU har i annat sammanhang slagit fast att tjänst för förrådschef inom militärområdesförvaltning bör vara militär med ett undantag – tjänsten för förrådschef vid drivmedelsförråd.

Verksamheten i fred ställer inte krav på militära kvalifikationer i tjänsten som föreståndare för centralt sjukvårdsförråd. Här om vittnar entydigt de erfarenheter som samlats vid sjukvårdsstyrelsen under en följd av år. Skälet för militär kategoritillhörighet kan därför endast vara krigsförberedelsearbetet och krigsuppgifterna. De sistnämnda kan hänföras främst till chefens ansvar för förrådets bevakning och skydd. Förrådsverksamheten i övrigt förändras i krig i huvudsak inte i kvalitativt avseende. Krigsförberedelsearbetet utförs till väsentlig del i militärområdesstaben och präglas av att förråden drivs redan i fred. I fråga om de krigsuppgifter som fordrar militärt miljö-kunskande finns dels den möjlighet som påpekats i fråga om drivmedelsingenjörerna, dels den möjlighet som nu utnyttjas, nämligen att aktiv kompaniofficer krigsplaceras på tjänsten i stället för

den fredstjänstgörande civile chefen. Vidare må framhållas den särställning som Genèvekonventionerna ger sjukvårdsmateriel och som innebär att anfall mot förråden i en eller annan form är ett brott mot dessa.

Med hänsyn till det anförda bör det vara möjligt att omvandla ifrågavarande militära tjänster till civila tjänster. Härigenom öppnas en karriärväg för dugliga förrådsmästare eller förrådsförmän som sysslar med sjukvårdsmateriel antingen vid centralförråden eller vid lägre regionala och lokala myndigheter. Det kan visserligen invändas att man härigenom skapar isolerade tjänster. Denna invändning kan emellertid riktas mot tjänsterna även om de är militära. Det torde vara uppenbart att endast äldre militär personal kan komma i fråga för tjänsterna. I praktiken torde tjänsterna bli en slutpost i karriären oavsett om de är militära eller civila. Slutligen synes i vissa fall möjligheter finnas att rekrytera civil tjänst vid sjukvårdsstyrelsens materielbyrå från någon av nyssnämnda tjänster.

Militärbefälhavaren leder och samordnar sjukvårdsmaterieförvaltningen inom militärområdet. Såsom framgår av det föregående finns vid varje militärområdesstab samt vid Gotlands militärkommandostab en tjänst för kompaniofficer med uppgifter främst inom området för beståndsförvaltning. Härför fordras aktuellt militärt miljö-kunskande och förvaltningsutbildning. Uppgifterna bör därför fullgöras av militär personal. Någon ändring av kategoritillhörigheten kan alltså inte komma i fråga. Personalen tillhör fr. o. m. den 1 juli 1973 försvarets intendenturkår. Rekrytering bör i första hand ske bland sådana kompaniofficerare som tidigare tillhört trängtrupperna eller marinen.

Vid varje *trängregemente* finns en tjänst för förvaltningsutbildad kompaniofficer – förrådschef. Tjänsten tillhör fr. o. m. den 1 juli 1973 försvarets intendenturkår.

Den integration av beståndsförvaltningen som nu successivt genomförs på lägre regional och lokal nivå kan komma att leda till att särskild tjänst för förrådsdriften i fråga om sjukvårdsmateriel inte längre kommer att

finnas på kompaniofficersnivå ens vid trängregementena. Organisationen vid trängregementena kommer därmed inte att skilja sig ifrån den vid andra lokala myndigheter. Ifrågavarande tjänster torde inte därför behöva beröras ytterligare i detta sammanhang. Att tjänsterna även fortsättningsvis skall vara militära följer av utredningens tidigare ställningstaganden.

Beträffande förrådspersonalen vid trängregementena finns inte någon anledning att se på kategoritillhörigheten på annat sätt än på den hos annan förrådspersonal. Personalen behöver självfallet liksom annan förrådspersonal inom sjukvårdsmaterieförvaltningsområdet viss specialutbildning. Till denna fråga återkommer utredningen i det följande.

Trots att arbetsstyrkan för förrådspersonal vid trängregementena uppgår till i medeltal 6 förrådsmän finns inte några andra tjänster för arbetsledare än en tjänst för förrådsmästare. Detta har i praktiken visat sig vara otillräckligt. Utredningen har i avsnitt B.4.2 förordat att förhållandet arbetsledare — underställda bör vara 1:3—1:4. Denna princip bör tillämpas även inom sjukvårdsmaterieförvaltningen.

Personalutveckling

Beträffande tjänsterna vid *materielbyråns underhållssektion* vill utredningen anföra följande.

På innehavaren av tjänsten för sektionschef, som enligt det föregående tills vidare bör avses för militär tjänsteman, ställs dels krav på aktuellt miljö-kunnande, dels krav på förvaltningsutbildning. Han bör därför tillhöra intendentkåren och ha erfarenhet som förvaltningsofficer från i första hand lokal instans. Tjänsteinnehavarens utvecklingsmöjligheter ligger väsentligen utanför försvarets sjukvårdsstyrelse. Självfallet har han som andra sektionschefer även möjlighet att meritera sig för byråchefstjänsten. De krav som ställs på kunskap om sjukvårdsmiljön och medicinsk teknik måste mötas med viss utbildning som torde få anordnas genom fackmyndighetens försorg.

Undersökningarna har visat att de civila tjänsterna vid sektionen kan rekryteras med personal som grundutbildats inom det allmänna skolväsendet eller vid krigsmaktens skolor. Akademisk utbildning fordras inte i någon tjänst. Personalen har begränsade befördringsmöjligheter inom verket — flera av tjänsterna är isolerade — men karriärmöjligheter finns i regel utom verket inom stats- eller kommunalförvaltningen. Personal med ifrågavarande kunskaper behövs t. ex. inom landstingen och SPRI. Även inom materielverket torde vissa tjänster stå öppna för personalen i fråga.

Grundkunskaperna måste kompletteras främst inom områdena materielkunskap och medicinsk teknik. Personalen behöver även vissa kunskaper om och erfarenheter från den militära och civila sjukvårdsmiljön. Inhämtandet av dessa erfarenheter torde få ske genom studier och kortare tids praktiktjänstgöring. På innehavaren av tjänsten som chef för underhållsdetaljen måste emellertid sådana krav ställas på militärmedicinsk miljö-kunskap och miljöerfarenhet att han bör ha grundutbildats till kompaniofficer vid trängtrupperna eller marinen (sjukvårdslinjen). Krav ställs i hans fall också på militär förvaltningsutbildning och på erfarenhet inom förvaltningsområdet. Slutligen krävs på tjänsten kunskap om medicinsk teknik och om sjukvårdsmiljön.

Kunskaperna i fråga om sjukvårdsmateriel är för den civila personalen svåra att inhämta. I ett fall — byråassistenten vid tilldelnings- och redovisningsdetaljen — är det möjligt att rekrytera förrådsmästare eller förrådsförman på tjänsten. I övrigt torde kraven på materielkunskap få fyllas genom fortbildning. Även kunskaperna i fråga om medicinsk teknik torde i regel få inhämtas genom sådan fortbildning. På tjänsten för byråingenjör vid underhållsdetaljen fordras därutöver erfarenhet från företag inom den elektro-medicinska branschen.

Kravet på militärt miljö-kunnande hos den civila personalen är, med bortseende från tjänsten som chef för underhållsdetaljen, av den art att det kan tillgodoses genom

studiebesök m. m. och praktik i tjänsten. Den som kommer i fråga för tjänsten för tilldelnings- och redovisningsdetaljen bör emellertid beredas tillfälle att fördjupa sina militära förvaltningskunskaper, t. ex. vid militär förvaltningskola.

Kravspecifikation för berörda tjänster framgår av bilaga E.2.3 punkt 1.

Tjänsterna vid militärområdesstaberna och Gotlands militärkommandostab skall enligt det föregående vara militära och tillhöra intendentkåren.

Väsentligt är att innehavarna av tjänsterna har militärmedicinsk miljökunskap och -erfarenhet samt militär förvaltningsutbildning. De bör därför ursprungligen ha tillhört trängtrupperna eller marinen och ha tjänstgjort som sjukvårdsinstruktörer samt ha praktik som förrådschef vid lokal myndighet. Någon kunskap om medicinsk teknik erfordras också.

Tjänsterna får närmast anses som slut-tjänster för kompaniofficerare.

Kravspecifikation för tjänsterna framgår av bilaga E.2.3 punkt 1.

Tjänsterna vid *de centrala sjukvårdsförråden* bör enligt det föregående vara civila.

Det militära miljökunskandet kan förvärvas genom praktik i tjänsten och vid studiebesök m. m. Kravet på arbetsledarutbildning skiljer sig i princip inte från motsvarande krav på andra jämförbara personalkategorier.

Kunskap om och erfarenhet av sjukvårdsmaterielen och dess hantering och vård är väsentlig. Inhämtandet av dessa kunskaper förutsätter fortbildning, anordnad under medverkan av sjukvårdsstyrelsen, samt praktik i förrådsarbete inom sjukvårdsmaterielområdet.

Karriärmöjligheterna för förrådsföreståndare är begränsade. Vissa möjligheter att söka och erhålla tjänst vid sjukvårdsstyrelsens materielbyrå torde emellertid finnas. Karriärmöjligheterna för förrådsmännen förbättras väsentligt genom förslaget att tjänsten för förrådsföreståndare skall omvandlas till civil tjänst.

Kraven på kunnande och erfarenheter hos förrådsföreståndare och förrådsförmän vid

centralförråden har specificerats i bilaga E.2.3 punkt 2.

Förrådsförmän och förrådsförmän vid *lägre regionala och lokala myndigheter* som väsentligen arbetar inom sjukvårdsmaterielområdet bör i princip ha samma kunskaper och erfarenheter såsom förrådsförmän vid centralt sjukvårdsförråd.

Kravspecifikation framgår av bilaga E.2.3 punkt 2.

E.2.3 Förslag

Utredningen föreslår i fråga om *personalsammansättning* att två av de fem militära tjänster som finns vid sjukvårdsstyrelsens materielbyrå, omvandlas till civila tjänster, nämligen tjänsten för chefen för anskaffningssektionen och tjänsten för chefen för underhållsdetaljen vid underhållssektionen. De tre återstående tjänsterna bör tills vidare vara militära med den placering de för närvarande har i organisationen.

Innehavarna av de militära tjänsterna inom materielbyrån bör tillhöra försvarets intendentkår. Härigenom blir tjänsterna försvarsgrensoberoende och bedöms den isolering minska som är inbyggd i nuvarande system. Att tjänsterna tillhör en och samma kår är också en förutsättning för den av utredningen eftersträfvade flexibiliteten. Utredningen räknar härvid med att åtminstone två av tjänsterna kan rekryteras med f. d. trängofficerare, varigenom den efterfrågade militära miljökunskapen och militärmedicinska miljöerfarenheten blir bäst tillgodosedd. Vidare föreslår utredningen att tjänsterna för förrådsföreståndare vid de centrala sjukvårdsförråden omvandlas till civila tjänster. I övrigt föreslås inga förändringar i fråga om personalsammansättningen. Det förutsetts härvid att berörda kompaniofficerare, som finns vid regionala staber och lokala (lägre regionala) myndigheter, utan undantag skall tillhöra försvarets intendentkår.

I fråga om *personalutvecklingen* har utredningen särskilt pekat på behovet av sjukvårdsmiljökunskande och sjukvårdsmiljöerfarenhet. För den tekniska personalen är

insikter i medicinsk teknik av väsentlig betydelse. Inköpspersonalen måste ha bransch-kännedom och kunskap om sjukvårdsmiljön. Kunskap om och erfarenhet av sjukvårdsmaterielen och dess hantering och vård är ett självklart krav i fråga om all personal som sysslar med beståndsförvaltning av berörda förnödenheter.

Den militära personalens utvecklingsmöjligheter förbättras genom att den utan undantag föreslås tillhöra försvarets intendentkår. Den civila personalens karriärmöjligheter förbättras i viss mån genom att förut nämnda tjänster omvandlas till civila tjänster. Det ligger emellertid i sakens natur att inom ett så begränsat verksamhetsfält som förvaltning av förnödenheter för krigsmaktens hälso- och sjukvård vissa tjänster kan förbli isolerade och att utvecklingsmöjligheterna i vissa fall ligger utanför krigsmakten. Utredningen har emellertid föreslagit vissa åtgärder i fråga om utbildningen av den civila personalen som är ägnade att förbättra utvecklingsmöjligheterna.

Avd F Personal för fortifikations- och byggnadsförvaltning

F. 1 Organisation, personal m.m.

F.1.1 Central instans

F.1.1.1 Fortifikationsförvaltningens uppgifter och organisation

Fortifikationsförvaltningen är central förvaltningsmyndighet för fortifikations- och byggnadsförvaltningen inom krigsmakten. Detta innebär i stort att förvaltningen skall anskaffa fortifikations- och byggnadsmateriel, projektera och uppföra befästningar och byggnader samt anordna krigsmaktens flygfält, övningsfält och skjutfält. Förvaltningen skall vidare förvärva, försälja, arrendera eller förhyra fast egendom för krigsmaktens räkning samt vårda och underhålla befästningar och byggnader, flygfält, övningsfält, skjutfält och övrig fast egendom. Förvaltningen skall även följa den tekniska utvecklingen och bedriva sådan planläggnings-, forsknings- och konstruktionsverksamhet som fordras för att hålla god krigsberedskap i fortifikatoriskt hänseende. Slutligen skall förvaltningen enligt särskilda föreskrifter organisera byggnads- och reparationsberedskapen (BRB).

Chef för fortifikationsförvaltningen är en generaldirektör med en överdirektör som ställföreträdare. Verket är organiserat på två avdelningar, befästningsavdelningen och kasernavdelningen, samt sju fristående byråer, nämligen forskningsbyrån, markbyrån, administrativa byrån, byggnadsbyrån, värmebyrån, elektrobyrån och väg- och vattenbyggnadsbyrån. Därjämte finns två fristående

de sektioner, nämligen utredningssektionen och kalkylsektionen. I organisationen ingår även chefen för BRB samt BRB centralkontor.

F.1.1.2 Föreslagen ändring av organisationen

I april 1969 uppdrog Kungl. Maj:t åt försvarets rationaliseringsinstitut att i samverkan med fortifikationsförvaltningen se över organisationen för fortifikations- och byggnadsförvaltningen inom försvaret. Rationaliseringsinstitutet har i september 1972 lagt fram förslag till ändrad organisation m. m. för fortifikationsförvaltningen. Enligt statsmakternas beslut (prop. 1973: 75, FöU 1973: 16, rskr 1973: 195) har organisationsändringarna vid förvaltningen i stort sett följande innebörd.

En särskild enhet för central planering med ställning som stabsorgan åt verksamheten har inrättats från den 1 juli 1973. Samtidigt har utredningssektionen utgått.

En ny driftenhet skall inrättas för ledning och samordning av fastighetsdriften. Vidare skall en ny fackenhetsenhet tillkomma som skall omfatta huvudelen av nuvarande värme- och elektrobyråerna samt delar av nuvarande väg- och vattenbyggnadsbyrån. Driftenheten skall tills vidare föras samman med fackenheten till en gemensam större enhet som benämns drift- och fackenheten. Den verksamhet vid

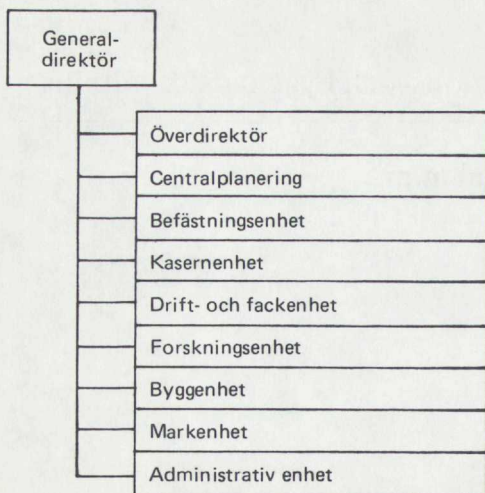


Bild F.1.1 Fortifikationsförvaltningens organisation fr. o. m. den 1 juli 1974 enligt riksdagsbeslut i anledning av prop. 1973: 75

väg- och vattenbyggnadsbyrån som avser anskaffning och underhåll av flygfält skall inordnas i befästningsenheten.

Övriga enheter skall i princip bibehålla sin nuvarande organisatoriska ställning med undantag dock för kalkylsektionen som skall ingå i byggenheten.

De angivna organisationsförändringarna skall genomföras den 1 juli 1974 och ge till resultat en personalminskning av omkring 100 anställda. I propositionen förutsätts även att fortifikationsförvaltningen skall befrias från den fastighetsförvaltande uppgift som sköts av nuvarande kasernvårdsbyråns stockholmssektion. Sektionen skall dock provisoriskt stå kvar i förvaltningens organisation i avvaktan på resultatet av det fortsatta översynsarbetet beträffande verksamheten i regional och lokal instans som rationaliseringsinstitutet skall bedriva. Det förutsätts vidare att BRB ställning och organisation omprövas som en följd av förvaltningens omlokalisering.

Fortifikationsförvaltningens organisation i stort fr. o. m. den 1 juli 1974 framgår av bild F.1.1.

F.1.1.3 Tjänsterna och deras art

Det totala antalet tjänster vid fortifikationsförvaltningen den 1 april 1973 var ca 830. Av dessa var ca 75 vakanta. Antalet disponerade tjänster uppgick således till omkring 755.

Frånsett chefstjänster på löneplan C samt tjänster för administrativ personal, vilka behandlats i avdelning D, finns för här avsedd verksamhet omkring 510 tjänster. De är i huvudsak placerade vid enheter för planering, projektering, konstruktion och underhåll vid befästnings- och kasernavdelningarna samt vid värme-, elektro- och väg- och vattenbyggnadsbyråerna. Hit har även räknats tjänster vid byggnadsbyrån, forskningsbyrån och kalkylsektionen. Därjämte har vissa tjänster vid markbyråns domänsektion samt vissa tekniska tjänster vid administrativa byråns enheter för dokumentation samt för film och reproduktion hänförs till här avsedd grupp.

Flertalet av nämnda tjänster, eller omkring 480, är civila och främst avsedda för tekniska uppgifter. Övriga tjänster är militära.

Tjänsternas fördelning på lönegrader och personalkategorier framgår i huvudsak av tabell F.1.1.

De militära tjänsterna är främst placerade vid befästningsavdelningen. Sålunda finns vid

- planeringssektionen 5 regementsofficerare
- av vilka 1 är sektionschef – och 1 kompaniofficer,

- projektbyrån 5 regementsofficerare – av vilka 3 är sektionschefer,

- underhållssektionen 3 regementsofficerare – av vilka 1 är sektionschef – och 1 kompaniofficer.

Därjämte är placerade vid

- kasernavdelningens planeringssektion 3 regementsofficerare – av vilka 1 är sektionschef,

- forskningsbyrån 1 regementsofficer,

- BRB centralkontor 1 regementsofficer som chef.

Därutöver ingår i organisationen 2 militära tjänster som inte räknats in i angivet

Tabell F.1.1 Tjänster fördelade på lönegrupper och personalkategorier. Läget den 1 april 1973

Kategori	Lönegrupp ¹				Summa
	B 5-	A 26-30	A 19-25	A 18-	
<i>Militär</i>					
på aktiv stat	5	12	3	—	20
arvodestjänst (arvode)	3	4	2	—	9
<i>Civil</i>	25	97	258	104	484
	33	113	263	104	513

¹ Indelningen i lönegrupper är densamma som använts vid organisationsöversynen av fortifikationsförvaltningen. Samma indelning används även i kapitlet F.2 och F.3.

antal, nämligen chefen för befästningsavdelningen och chefen för avdelningens projektbyrå. Sistnämnda tjänst kan vara civil men har hittills alltid varit besatt med militär innehavare.

Regementsofficerarna vid befästningsavdelningen och forskningsbyrån skall vara ur fortifikationskåren. Dylika officerare har emellertid regelmässigt placerats även i flertalet övriga militära befattningar.

Den arvodesanställda militära personalen tjänstgör vid befästningsavdelningen (6), markbyrån (1, chef för domänsektionen) samt vid BRB centralkontor (2).

F.1.1.4 Rekryteringsförhållanden

De militära tjänsterna rekryteras som förut nämnts i huvudsak med personal ur fortifikationskåren. De civila tjänsterna har även i viss omfattning rekryterats med militära befattningshavare. Så har skett främst där krav på militärt miljö-kunnande ansetts angeläget. Sålunda innehas 21 tjänster av befattningshavare som förenar högre civil med lägre militär tjänst. Av dessa är 12 ur fortifikationskåren (2 regementsofficerare och 10 kompaniofficerare). Därjämte förenar en mariningenjör tjänst för byrådirektör vid förvaltningen.

F.1.1.5 Åldersfördelning

Åldersfördelningen bland förvaltningens personal är sådan att i stort sett hälften är över

50 år med de största årgångarna i åldern 51–55 år. Omkring 90 av verkets tjänstemän är 61 år och däröver.

F.1.2 Högre regional instans

Vid militärområdena och Gotlands militärkommando ingår personal för fortifikationsförvaltning i militärområdes(-kommando)-stabens fortifikationssektion, sektion 8, samt i byggnadskontor.

Som chef för sektionen tjänstgör en regementsofficer ur fortifikationskåren. Dessutom är chefen för utrednings- och planeringsavdelningen vid samtliga staber regementsofficer ur samma kår, medan endast inom de större militärområdena chefen för krigsplanläggningsavdelningen tillhör denna personalkår.

Sammanlagt har för sektion 8 vid militärområdesstaberna och Gotlands militärkommando avsetts 18 tjänster för regementsofficerare och 12 för kompaniofficerare. Därjämte tjänstgör vid sektionen drygt 20 arvodesanställda officerare. En omvandling av de militära arvodestjänsterna till tjänster för aktiv militär personal håller för närvarande på att genomföras.

Byggnadskontoren, ett i varje militärområde och ett inom Gotlands militärkommando, är direkt underställda fortifikationsförvaltningen beträffande byggledning och kontroll vid större byggnadsarbeten.

Chef för byggnadskontor är en byggnadsdirektör. Personalen är genomgående civil

och består av ingenjörer och tekniker med olika fackkunskaper. Frånsett fyra byggnadsdirektörer, som för närvarande är placerade i lönegrad C 1, samt administrativ personal finns vid byggnadskontoren sammanlagt omkring 315 tjänster.

F.1.3 *Lägre regional instans*

I kustartilleriförsvarens ledningsorganisation ingår en fortifikationsavdelning med en regementsofficer ur fortifikationskåren som chef. Därjämte är en regementsofficer ur samma kår placerad som chef för avdelningens planeringsdetalj, utom vid Gotlands kustartilleriförsvaret, som saknar dylik detalj. Vid Stockholms kustartilleriförsvaret är ytterligare en regementsofficer ur fortifikationskåren placerad på planeringsdetaljen.

Den militära personalen uppgår till sammanlagt 10 regementsofficerare och 19 kompaniofficerare ur fortifikationskåren.

I övrigt ingår i kustartilleriförsvarens fortifikationsavdelning civila ingenjörer med olika fackkunskaper till ett sammanlagt antal av omkring 180. Av dessa är omkring 85 maskinpersonal. Därjämte finns vid avdelningen personal med olika yrkeskunskaper för s. k. egenregiverksamhet till ett antal av omkring 185.

Tjänsten som chef för byggnadsavdelningen vid örlogsbas är civil. Sammanlagt tjänstgör vid byggnadsavdelningarna 3 kompaniofficerare samt omkring 115 civila ingenjörer och annan teknisk personal. Av dessa är omkring 55 maskinpersonal. Härtill kommer personal för egenregiverksamhet till ett antal av omkring 45.

Vid försvarsområdesstaberna är intendenten som regel chef för stabens fortifikationsavdelning. Därjämte ingår i avdelningen normalt en kompaniofficer ur fortifikationskåren samt ett mindre antal civila tjänstemän för smärre underhålls- och reparationsarbeten (omkring 50).

F.1.4 *Lokal instans*

Vid arméns förband är intendenten som regel chef även för kasernvårdsavdelningen. Vid förband med större övnings- och skjutfält — främst pansar- och artilleriförbanden — är en regementsofficer (arvodist) chef för avdelningen. Vidare ingår i avdelningen en eller flera kasernvårdsbefäl jämte civil personal för smärre underhålls- och reparationsarbeten. Sistnämnda personal uppgår sammanlagt till omkring 200. Därjämte ingår i avdelningarna maskinpersonal till ett antal av sammanlagt omkring 600.

Vid flygförbanden är intendenten chef även för byggnadsavdelningen. I avdelningen ingår en civil kasernföreståndare eller kompaniofficer jämte civil personal, sammanlagt omkring 100, för smärre underhålls- och reparationsarbeten. Därjämte finns maskinpersonal till ett sammanlagt antal av omkring 275.

F.2.1 *Presentation av området*

F.2.1.1 Inledning

Fortifikationsförvaltningens huvudproduktionsområde "Anskaffning av anläggningar" omfattar förutom markanskaffning delprogrammen anskaffning av befästningar och anskaffning av kaserner. Inom ramen för de två sistnämnda delprogrammen skall genom byggnation, köp eller förhyrning anskaffas befästningar (inkl. flygfält) och kaserner som tillgodoser uppdragsgivarens krav. Omfattningen av delprogrammen kan sammanfattas sålunda:

- anskaffning, iståndsättning och större reparations- och underhållsåtgärder som kräver projektering,
- för befästnings- och kasernändamål bedrivet utvecklingsarbete, sakkunnigverksamhet och generalplanering,
- förberedelser för anskaffning av befästningar vid beredskap och i krig.

Anskaffning av anläggningar handläggs i huvudsak endast i central instans vid fortifikationsförvaltningen och i regional instans vid sektion 8 i militärområdesstaberna och Gotlands militärkommandostab samt vid byggnadskontoren, i viss utsträckning även vid kustartilleriförsvaren och örlogsbaserna.

Lokal instans medverkar vid anskaffning av kaserner främst genom att lämna visst underlag och delta i s. k. byggmöten samt överta anskaffade objekt för vård och under-

håll. Motsvarande medverkan vid befästningsanskaffning sker i lägre regional instans. Ehuru i fråga om anskaffning av befästningar ingen väsentlig lokal medverkan förekommer i fred har den lokalt placerade fortifikationspersonalen omfattande "potentiella" arbetsuppgifter i ett skärpt läge, beredskap och krig (jfr avsnitt F.2.4.2).

Även om byggprocessen vid anskaffning av befästningar och kaserner till sin typ är lika (se avsnitt F.2.1.2) är skillnaderna mellan befästnings- och kasernproduktionen likväl stora.

Produktionen av en komplicerad befästning är - även vid serieutbyggnad - till mycket stor del unik. På grund av att funktions- och skyddskraven liksom terräng och markbeskaffenhet växlar måste dispositionerna ändras under arbetets gång. Ej heller de tekniska lösningarna är på förhand givna utan måste under hela projekteringsarbetet övervägas och anpassas till de ställda taktisk-tekniska funktions- och skyddskraven. Entreprenörer och därmed även i viss utsträckning produktionsmetoder växlar. Av dessa anledningar går det inte att jämföra befästningsproduktionen med industriell serieproduktion. Framhållas må även att de tekniska inslagen i befästningsprojektering (främst till följd av olika vapenverkansformer och skydd mot dessa) i stor utsträckning inte har motsvarighet i civil byggnadsverksamhet.

Vid anskaffning av kaserner kan däremot vanlig civil byggnadsteknik utnyttjas.

F.2.1.2 Byggprocessen

Vid tillämpning av Kungl. Maj: ts promemoria beträffande "Handläggning av statliga byggnadsärenden" (FiD 1968) uppdelas byggprocessen i följande huvudskeden, avgränsade av viktigare resursbestämmande beslut:

- utredningsskedet,
- programskedet,
- projekteringsskedet,
- upphandlingsskedet,
- byggskedet.

Utredningsskedets mål är att presentera behovsunderlag för byggnadsobjektet. Verksamheten planläggs och leds av uppdragsgivaren och utförs inom dennes stab under medverkan av fortifikationsförvaltningen och andra centrala myndigheter. Som underlag för utredningen ligger systemstudier, programplaner samt byggnads- och generalplaner. Då det är fråga om befästningar och flygfält sker omfattande rekognosceringar.

Under *programskedet* utarbetas förslag till byggnadsprogram med skisser/förslagsritningar, preliminär situationsplan och kostnadsuppskattning. Arbetet omfattar bl. a. utredningar, analyser och överväganden beträffande teknik, ekonomi, fortifikatoriskt skydd och miljöfrågor m. m. Under skedet sker även en remissbehandling av ärendet. Arbetet utmynnar i en framställning till Kungl. Maj: t om projekteringsuppdrag (1. steget).

Projekteringsskedet kräver de största arbetsinsatserna av personalen i central instans under byggprocessen. Utarbetande av slutprodukten – färdiga produktionshandlingar (ritningar och beskrivningar) – sker under medverkan av alla de facktekniker och specialister som krävs för ett byggnadsobjekt av kvalificerat slag. Arbetet omfattar bl. a. tekniska systemlösningar, konstruktionsberäkningar samt funktions- och materialanalyser. Allt egentligt konstruktionsarbete sker under detta skede liksom ritnings- och

beskrivningsarbete m. m.

I slutet av projekteringsskedet, då huvudhandlingar och tillförlitlig kostnadsberäkning föreligger, görs – för projekt till en beräknad kostnad överstigande 500 000 kr – framställning till Kungl. Maj: t om uppdrag att bygga objektet (2. steget).

Upphandlingsskedet vidtar när Kungl. Maj: ts bygguppdrag föreligger och omfattar huvudsakligen infordrande av anbud, anbudsprövning samt slutande av avtal.

Målet för arbetet under *byggskedet* är färdiga, funktionsprovade och garantibesiktigade, byggnader och anläggningar med installationer, inredning och utrustning.

Skedet börjar när avtal har träffats med en eller flera entreprenörer och slutar när åtgärder föranledda av garantibesiktning är vidtagna, anläggning är överlämnad till förvaltande myndighet och efterkalkyl föreligger.

Under byggnadstiden ligger huvuddelen av arbetet, dvs. byggledning, administration och kontroll, på regional myndighet/byggnadskontor. De centrala insatserna omfattar en kontinuerlig uppföljning och rådgivning från projektledningen samt besiktning.

Anskaffningen genomförs i regel såsom projekt i vilka deltar personal med kunskaper och erfarenheter inom olika områden. Med hänsyn till de behov av personal, som kan härledas från kraven på kunskaper och erfarenheter, tillgodoser en funktionsuppdelning av processen i detta sammanhang bättre utredningens behov än tidigare redovisad skedesindelning.

Den av utredningen använda definitionen på funktion – "viss avgränsad verksamhet, som med hänsyn till allmänt syfte, krav på utbildning och erfarenhet samt arbetsbetingelser i övrigt är likartad" – ligger till grund för följande översiktliga *funktionsindelning*:

- ledning,
- projektering (teknisk beredning),
- konstruktion,
- upphandling (inköp),
- kontroll,
- provning.

Utredningen har undersökt personalens fördelning centralt på dessa olika funktioner. Regionalt finns inte en sådan strikt uppdelning. Den regionalt tjänstgörande personalen arbetar i stor utsträckning med både anskaffning och fastighetsförvaltning.

Fördelningen i central instans redovisas i tabell F.2.1. I tabellen upptagen militär och civil personal omfattar omkring 350 tjänster vid fortifikationsförvaltningen.

Tabell F.2.1 Fortifikationsförvaltningens personal för anskaffningsverksamhet, fördelad på funktioner

Funktion i anskaffningsprocessen	% av FortF personal i funktionen
ledning	17
projektering (teknisk beredning)	45
konstruktion	26
upphandling (inköp)	4
kontroll	6
provning	2

Övervägandena i detta kapitel avseende krav på kunskaper och erfarenheter med hänsyn till de behov som grundas på arbetsuppgifterna omfattar all personal oavsett kategoritillhörighet.

Personal för anskaffning av byggnader och anläggningar finns som tidigare nämnts även regionalt. Den fortsatta redovisningen omfattar därför principiellt personal såväl centralt som regionalt.

F.2.2 Studier

Utredningen har endast i begränsad utsträckning gjort egna undersökningar i form av intervjuer vid vissa myndigheter inom södra militärområdet och med chefer inom fortifikationsförvaltningen. Utredningen har nämligen lämnats full insyn i arbetsmaterialet hos den projektgrupp inom rationaliseringsinstitutet som har sett över fortifikationsförvaltningens organisation samt därutöver haft tillgång till tidigare studier av byggprocessen inom förvaltningen. I detta material ingår bl. a. anteckningar från 100-talet intervjuer

med befattningshavare inom och utom förvaltningsområdet.

Utredningen anser sig därmed ha erforderligt underlag för sina överväganden och förslag. Vid bedömningar avseende personalsammansättning m. m. har i princip de kriterier, som använts inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena kunnat utnyttjas.

F.2.3 Utvecklingstendenser

I Kungl. Maj: ts uppdrag den 25 april 1969 åt rationaliseringsinstitutet att i samverkan med fortifikationsförvaltningen verkställa en översyn av förvaltningens organisation fastslogs bl. a. att förvaltningen skulle bibehållas som särskilt centralt ämbetsverk för fortifikations- och byggnadsförvaltning inom försvaret. Som nämnts i kapitel F.1 har översynen slutförts och statsmakterna tagit ställning till förslaget.

Några större ändringar i fortifikationsförvaltningens uppgifter är inte aktuella inom överskådlig tid. De organisatoriska förändringarna innebär såsom tidigare nämnts att verket skall minskas med omkring 100 anställda. Den krympta centrala organisationen skall dock genomföra en anskaffning som enligt nu föreliggande programplaner 1973/74–1977/78 i stort sett kommer att vara oförändrad eller möjligen öka. Pågående struktumvandling inom krigsmaktens fredsorganisation leder nämligen i allmänhet till en ökad anskaffning av bl. a. byggnader. Således kommer den inom armén påbörjade omorganisationen i lägre regional och lokal instans att medföra en ökad byggnadsverksamhet. Kommande omorganisationer inom flygvapnet kommer sannolikt också att ge samma resultat.

För att ämbetsverket trots personalminskningen skall kunna genomföra anskaffningsuppgifterna har förutsatts att verket i ökad utsträckning skall anlita konsulter.

Byggnadsindustrins organisation, material och metoder, maskinella utrustningar och installationssystem har under det senaste decenniet utvecklats mycket snabbt. Denna

høga utvecklingstakt bedöms bestå.

Den snabba militärtekniska utvecklingen inom befästningsområdet har dessutom komplicerat anläggningarna, ökat kraven på kvalitet samt medfört ett vidgat samarbete med staber och förvaltningar under projekteringen.

Den tekniska och ekonomiska utvecklingen kommer sannolikt att i än högre grad understryka betydelsen av väl avvägda teknisk-ekonomiska lösningar av varje projekt.

De ovan kortfattat berörda utvecklingstendenserna synes beträffande personalen i anskaffningsverksamhet centralt motivera:

- en förskjutning mot mera kvalificerad personal på bekostnad av antalet,
- tekniskt-ekonomiskt kunnande på sådan nivå att förvaltningen kan uppträda som kompetent köpare av konsulttjänster i större omfattning än tidigare,
- kvalificerad uppföljning och tillgodogörande av utvecklingen inom byggnadsindustrin,
- kunskaper om den militära miljön och dess krav i sådan omfattning att ett rationellt arbete kan bedrivas i projektgrupper,
- kvalificerade projektledningsorgan med hänsyn till ökat anlitande av utomstående resurser.

F.2.4 Personalsammansättning

F.2.4.1 Personal med arbetsuppgifter av teknisk art

Ansvar för och ledningen av anskaffningsverksamheten åvilar i central instans befästnings- och kasernenheterna, vilka inom sig har personal för såväl arkitektarbeten som befästnings- och byggnadskonstruktion. Under projekteringskedet medverkar dessutom teknisk personal från förvaltningens drift- och fackenheter för värme-, ventilations-, elektro-, väg-, vatten- och avloppsfrågor.

Varje befästnings- och byggnadsobjekt av någon betydelse fordrar för sin tillkomst samverkan av personal med grundkunskaper

inom alla nyssnämnda teknik- och kunskapsområden. För att åstadkomma denna samverkan bildas för större projekt eller grupper av objekt särskilda projektgrupper bestående av fackrepresentanter under ledning av en projektledare från befästnings- respektive kasernavdelningen.

Vid regional anskaffning svarar som regel militärområdesstabernas sektion 8 för utrednings- och projekteringskedena, medan byggnadskontoren svarar för upphandlings- och byggskedena.

Regionalt finns motsvarande personal som i central instans. Dock är tillgången i regional instans på personal för utredning och projektering begränsad. Personalen har även som regel uppgift att förvalta befintliga fastigheter.

Inom fortifikationsförvaltningsområdet finns både militär och civil personal. Den helt övervägande delen av personalen är civil. I delbetänkande 1, avsnitt 4.1, har följande kriterier angetts som motiv för att bibehålla militär personal i förvaltningsorganisationen:

- den för tjänsten lämpliga utbildningen kan endast erhållas i militära skolor,
- krav på miljökunnande eller militära kunskaper föreligger,
- tjänstgöringen är förenad med militär befälsutövning,
- motsvarande befattning i krigsorganisationen är militär/civilmilitär.

Dessa kriterier är tillämpliga även för fortifikationsförvaltningsområdet. Utredningen anser dock att *i den mån militär personal behövs för anskaffning skall detta behov tillgodoses enbart genom fortifikatoriskt utbildad personal.*

Skäl att införa den civilmilitära kategorin inom fortifikationsförvaltningsområdet föreligger inte.

Anskaffning av befästningar bör under byggprocessen från och med studie- och normarbetet fram till bygghandlingskedet ledas *centralt* av personal med grundligt miljökunnande, täckande samtliga fyra huvudtyper enligt avsnitt A.2.5. Sådan utbildning erhåller för närvarande endast militär personal.

Nuvarande tillgång på militär fortifikationsutbildad personal inom *lednings- och projekteringsfunktionerna* bedöms vara för liten för att täcka behovet inte minst i utredningsskedet. En bidragande orsak härtill är bristen på för detta ändamål kompetent personal hos uppdragsgivarna. Utredningen anser att denna brist bör täckas dels genom omvandling av vissa militära tjänster till sådana för fortifikationsutbildad personal, dels genom att civil personal ges ökat miljökunnande.

I princip kan all personal inom *konstruktions-, upphandlings- och kontrollfunktionerna* vara civil, varvid dock ett bättre miljökunnande än för närvarande erfordras främst inom kontrollfunktionen. En militär tjänst för sekretesskontroll vid ritningsarkivet bör kunna omvandlas till civil tjänst.

Inom *provsningsfunktionen* (totalfunktionsprov, skyddskontroll) krävs tillgång till ett så fullständigt militärt miljökunnande att två befattningar även i fortsättningen bör besättas av fortifikatoriskt utbildad militär personal. Övrig personal inom funktionen kan vara civil, om miljökunskaperna kompletteras.

Den nuvarande avvägningen mellan personalkategorierna i *regional instans* bedöms lämplig.

I anskaffning av befästningar ingår även förberedelser för anskaffning i krig. Frågor rörande personalsammansättning för denna verksamhet behandlas i avsnitt F.2.4.2.

Särskilda krav på militärt miljökunnande för *anskaffning av kaserner* föreligger främst i byggprocessens inledande skeden – studier och normarbete, utredningar samt programarbete. I dessa skeden ställs stora krav på kunskaper om militära förhållanden, krav och målsättningar – ”militär behovsprövning”. Behovet understryks därav att personal med byggnadsteknisk inriktning inte finns i uppdragsgivarnas staber. Den nuvarande personalsammansättningen inom fortifikationsförvaltningen har bedömts otillräcklig för att tillgodose behovet av militärt miljökunnande. I samband med förberedelser för ämbetsverkets nya organisation har föresla-

gits, att av planeringsenhetens 23 tjänster skulle 6 vara militära, varav 3 borde besättas med fortifikationsutbildad personal.

Utredningen för sin del anser att, om de militära tjänsterna avses för fortifikationsutbildad personal, antalet kan reduceras från 6 till 4.

Övrig personal i central instans kan vara civil.

Den nuvarande avvägningen *regionalt* bedöms vara lämplig.

Personalsammansättningen *lokalt* behandlas i avsnitt F.2.4.2.

F.2.4.2 Särskilda synpunkter på personal för krigsanskaffningsuppgifter

Verksamheten inom fortifikationsförvaltningsområdet ökar mycket starkt vid skärpt läge, mobilisering och krig inom den regionala och lokala sektorn, men reduceras avsevärt centralt. Dessa förhållanden illustreras i bild F.2.1.

Av bilden framgår att *årsomslutningen* i fred på omkring 500 milj. kr handläggs i huvudsak regionalt beträffande underhåll och centralt beträffande investeringar. Vid beredskap och krig stiger den planlagda *månadsvolymen* till omkring 1 000 milj. kr och omfattar i huvudsak nybyggnation i regional-lokal instans.

Denna ökning kan komma tidigt, långt före mobilisering. Exempel härpå är den ökning av befästningsutbyggnaden som skett vid internationella kriser som t. ex. Berlin-, Kongo- och Suezkriserna.

Fortifikationsförvaltningens krigsorganisation har nyligen reviderats och därvid starkt reducerats till förmån för regionala och lokala staber och förband.

Som följd av genomförandet av högre pensionsålder för militär personal fortgår vid militärområdesstaber (motsv.) en omvandling av arvodesbefattningarna vid sektion 8 till befattningar för aktiva regementsofficerare vid fortifikationskåren. Kvarstående brist från omorganisationen av dessa staber 1966 är dock en befattningshavare för fortifikatorisk krigsplanläggning i Bergslagens militär-

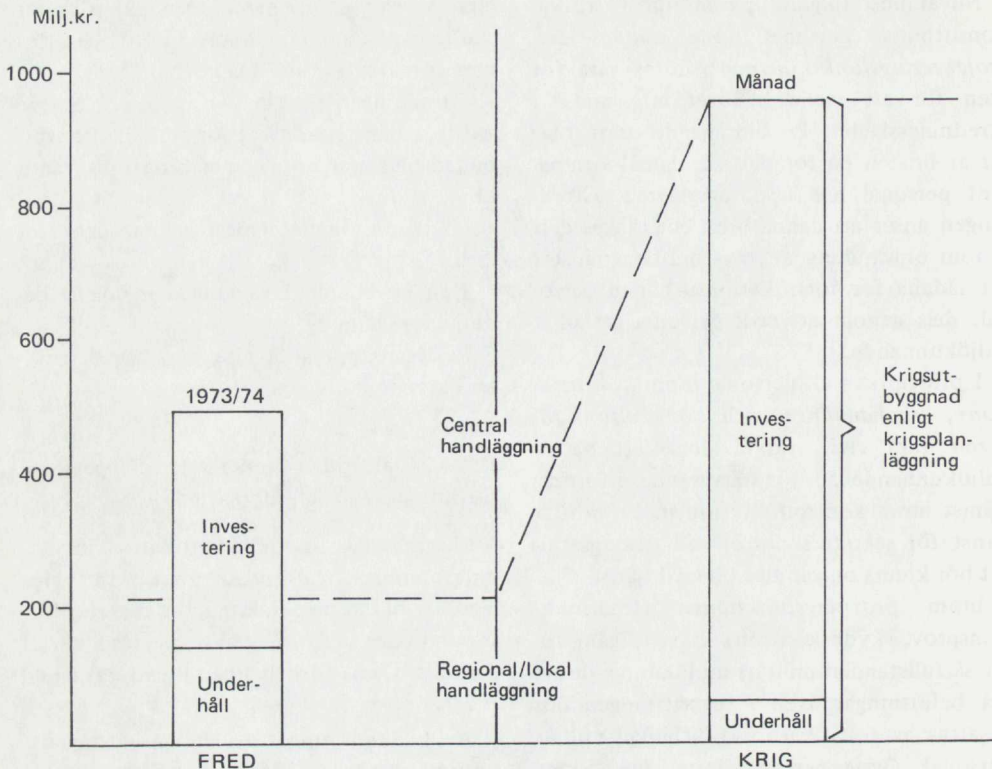


Bild F.2.1 Investering- och underhållsmedlens omfattning i fred och krig inom fortifikationsförvaltningens ansvarsområde. (Observera att medelsbehovet i fred omfattar ett budgetår, i krig en månad)

områdesstab.

Från fortifikationsförvaltningssynpunkt är det nödvändigt att de officerare i lägre regional instans, som har ansvar för planering, byggande, vård och förvaltning av befästningar, samt för krigsplanläggning, har militär fortifikatorisk utbildning. En av rationaliseringsinstitutet nyligen avslutad utredning visar ökat behov av fortifikationsofficerare vid ostkustens örlogsbas. I proposition 1973: 75 vilken godkänns av riksdagen har föreslagits viss utökning.

Den regionala och lokala fortifikatoriska verksamheten i ett beredskapsläge och efter mobilisering präglas (jfr bild F.2.1) av en intensiv utbyggnad av truppbefästningar, av kompletterande flygfältsarbeten samt av vissa fältarbeten inom det marina området.

Numerärt dominerar truppbefästningsarbetena. Ett genomförande av dessa arbeten kräver planering, arbetsledning, fortifikatorisk kontroll och materielförsörjning. Alla dessa områden har stor betydelse, då befästningarnas funktion och skyddsförmåga är helt beroende av den fredstida planeringen och ett tekniskt riktigt utförande samt av att materielförsörjningen fungerar. För detta krävs tillgång vid krigsorganiserade staber och förband på fortifikatoriskt utbildat befäl. Behov av sådan personal tillgodoses genom tilldelning av s. k. fortgrupper och fortmtrlgrupper.

Chefer för *fortgrupperna* framför allt de som samarbetar med försvarsområde, fördelning och brigad bör vara fortifikationsofficerare på aktiv stat och utgöras av regements-

officerare som i fredstid tjänstgör i central instans.

Fortifikationsförvaltningen har ansvaret för materieförsörjningen till krigsplanlagda fortifikatoriska arbeten. Regionalt och lägre regionalt handläggs materieförsörjningen vid militärområdesstabens sektion 8 respektive försvarsområdesstabens fortifikationsavdelning. Av utslagsgivande betydelse är att materielen når arbetsplatserna i rätt tid och i rätta mängder. Så kan inte ske utan tillräckligt antal av för ändamålet organiserade *fortmtrlgrupper*. För närvarande finns inte så många kompaniofficerare att samtliga försvarsområden kan tillföras fortmtrlgrupper i krigsorganisationen. Pågående omvandling av tjänster till följd av militära pensionsåldershöjningen torde dock möjliggöra detta.

F.2.5 Personalutveckling

F.2.5.1 Inledning

Kraven på kunnande beror av den funktion tjänsten väsentligen tillhör, den organisatoriska nivån samt arbetsuppgifternas art och omfattning och därmed förenat ansvar. Personal med arbetsuppgifter av teknisk art inom anskaffningsverksamheten kan hänföras till någon av funktionerna i tabell F.2.1. Mellan dessa funktioner finns starka samband, och bestämda gränser mellan dem går inte alltid att dra. Med hänsyn till den tekniska fackuppdelningen inom främst funktionerna projektering och konstruktion (arkitektur, konstruktion, VVS, el, väg- och vattenbyggnad) blir anskaffningsområdet i vad gäller personalutveckling ofrånkomligen uppdelat i flera sektorer.

Som framgår av bilaga F.2.1 har utredningen specificerat kraven på kunskaper och erfarenheter inom anskaffningsverksamheten i följande kunnandegrupper, nämligen:

- grundläggande tekniska kunskaper,
- specialinriktade tekniska kunskaper,
- förvaltningskunskaper,
- arbetsledarkunskaper,
- miljökunnande,
- övriga kunskaper och erfarenheter.

De tre första grupperna har tidigare behandlats i avsnitt C.1.2.5 och arbetsledarkunskaper i avdelning B. De två sistnämnda grupperna – miljökunnande samt övriga kunskaper och erfarenheter – behandlas i avsnitt F.2.5.3 respektive F.2.4.2.

F.2.5.2 Krav på kunskaper och erfarenheter

Utredningen utgår från att personal som anställs i fortifikationsförvaltningen i regel har erforderliga grundläggande kunskaper.

I vad avser de funktionsanknutna kunskaperna måste bedömningar av kunskapskraven först och främst utgå från funktionen i fråga.

Bedömningen beror vidare på arbetets närmare beskaffenhet, dvs. vilket anskaffningsområde – befästningsobjekt eller kasernobjekt – och vilket teknologiskt fack det är fråga om, samt av arbetets kvalitativa nivå och huruvida arbetet omfattar inte blott tekniska utan även ekonomiska och andra frågor. Dessutom måste beaktas behovet av och formerna för samverkan med andra inom eller utom verket (myndigheter och enskilda).

I det följande definieras funktionerna kortfattat och redovisas kunskapskraven funktionsvis. Redovisningen är ett förtydligande av bilaga F.2.1 och bör läsas tillsammans med denna.

Ledning omfattar i detta sammanhang – verksamhet för beslutsfattning, – information till överordnade organ, – teknisk och ekonomisk planering, – planering och utredning för kommande anskaffning av befästnings- och kasernobjekt i samarbete med försvarsgrens- och militärområdesstaber, försvarets materielverk m. fl.

Av arbetsuppgifterna följer att kraven på kunskaper och erfarenheter hos personal inom funktionen ledning är störst i byggprocessens inledande skeden – utrednings- och programskedena.

De tekniska kunskaperna bör vara av allmän, tvärteknisk karaktär och omfatta hela byggnads- och installationsområdet.

Goda och i vissa avseenden specialiserade

förvaltningskunskaper krävs med hänsyn till programplanering och budgetarbete m. m. samt kontakter med andra organ m. m.

För att personal skall kunna medverka till en realistisk planering i fråga om tid och ekonomi för det stora antal objekt som planeringen omfattar krävs goda kunskaper om hela byggprocessen.

Projektering (teknisk beredning) är den funktion inom vilken den största delen av förvaltningens tekniska personal är verksam.

Som tidigare nämnts kräver projekteringsarbetet för ett större byggnadsobjekt medverkan av olika facktekniker och specialister. Arbetet omfattar i huvudsak:

- planering, ledning och sammanhållning av projekteringsarbete inom och utom myndigheten i tekniskt, ekonomiskt och personellt hänseende,
- med utgångspunkt i behovsunderlag upprättande av byggnadsprogram samt utformning och dimensionering av byggnader och anläggningar.

I projekteringsarbetet är såväl resurser från olika enheter inom verket som konsulter engagerade. Samråd skall i olika sammanhang tas med uppdragsgivare, tillsyns- och andra myndigheter, kommuner m. fl. För att processen över huvud taget skall fortgå planerligt krävs av projektledningspersonalen goda kunskaper beträffande byggprocess, resurs- och tidsplanering, funktions- och kostnadsanalys samt projektledning.

Som ett generellt hjälpmedel för denna verksamhet – planering, styrning och uppföljning – har fortifikationsförvaltningen utarbetat en instruktion "Ledning av Hpo 3, Anskaffning av anläggningar" – typmodell för byggprocessen – som gäller såväl för nybyggnads- som iståndsättningsarbeten. Modellens tillämpning kräver bl. a. kunskaper i resurs- och nätplanering.

Redan i början av projekteringskedet vid upprättande av förslagshandlingar bestäms i stor utsträckning de olika projektens kostnader. Alternativa lösningar måste därför ofta prövas. Projektledare (sektionschef och motsvarande) måste därför kunna genomföra erforderliga funktions- och kostnadsanalyser

i samverkan med kalkylpersonal. Nås inte genom ett systematiskt och stegvis genomfört projekteringsarbete en lösning som tillgodoser uppdragsgivarens krav både till kostnad och kvalitet medför detta inte oväsentliga merkostnader för omprojektering och dessutom förseningar som kan vara till stor nackdel. Kraven på kunskaper och fackerfarenhet hos den ledande personalen ligger av den anledningen genomgående på hög nivå.

Konstruktionsfunktionen omfattar all konstruktionsverksamhet inom myndigheten avseende byggnader och anläggningar samt el- och VVS-installationer.

Funktionen har här redovisats skild från projekteringsverksamheten bl. a. av det skälet att ett så stort antal tekniker är sysselsatta i verksamheten och att utvecklingsvägarna i viss utsträckning är skilda. Någon skarp gräns mellan projektering och konstruktion kan emellertid inte alltid dras. Inom t. ex. drift- och fackheten (VVS, el, väg- och vattenbyggnad) är det ofta samma personal som deltar i projekteringsarbetet och sedan i nästa fas i processen leder konstruktionsarbetet.

De befattningshavare som arbetar inom verksamhetsområdet är att betrakta som specialister var och en inom sitt fackområde. Grundläggande nivåanpassade tekniska och specialinriktade kunskaper är således viktiga.

Kraven på kunnande inom funktionen ligger med hänsyn till arbetets art lägre beträffande personalen i nivå 2 och 3 än för motsvarande personal i projektering.

Upphandling omfattar verksamhet avseende entreprenad, inköp av materiel m. m. samt upphandling av konsulttjänster.

Upphandling av konsulttjänster är inte centraliserad utan sker vid alla de enheter som är i behov av konsultmedverkan. Den personal som handlägger ärenden av denna art är redovisad under funktionen projektering respektive konstruktion och berörs således inte av den fortsatta redovisningen.

Personal för såväl entreprenadupphandling som materielanskaffning bör ha teknisk

grundutbildning och erfarenhet från sina fackområden. Den vidareutbildning, som är nödvändig för statlig upphandlingsverksamhet, måste förvärvas genom deltagande i specialkurser eller under praktisk verksamhet. Entreprenadupphandling kräver förutom kunskaper och erfarenheter i fråga om tillämpning av upphandlingsförordningen även av den tekniska personalen vissa kunskaper i avtalsrätt, entreprenadjuridik och byggnadsbranschens speciella entreprenadbestämmelser och kontraktsformer.

God branschkunskap är av stort värde i all synnerhet som tillämpningen av de i prop. 1973:73 berörda nya upphandlingsreglerna sannolikt kommer att medföra s. k. förhandlingsupphandlingar i större omfattning än som nu är fallet. Denna form av upphandling kräver ökade kunskaper i och erfarenheter av förhandlingsteknik.

Kontrollfunktionen omfattar byggnads- och installationskontroll, tillverknings- och leveranskontroll, besiktningar samt garantiövervakning. Huvuddelen av dessa arbetsuppgifter utförs av personal i regional och lägre regional instans. Den centrala besiktningsverksamheten är dock ganska omfattande och sysselsätter sex besiktningsmän fördelade med två på vardera bygg-, VVS- och elområdena.

Ett större bygge kräver i allmänhet en heltidsengagerad byggkontrollant medan däremot installationskontrollanterna kan lösa sina uppgifter genom regelbundna besök.

En kontrollant behöver förutom tekniska grundkunskaper inom sitt fack helst erfarenhet som arbetsledare i entreprenadverksamhet.

Kraven på allmän förvaltningskunskap är begränsade, medan däremot kunskaperna om branschens entreprenadbestämmelser och kontraktsformer bör vara goda.

För besiktningsmännen är inom alla aktuella områden kunskaps- och erfarenhetskraven högre än för annan personal i kontrollfunktioner. Förvaltningskunskaperna skall vara mycket goda, och fördjupade kunskaper inom entreprenadavtalsområdet är nödvändiga.

Provningsfunktionen omfattar totalfunktionsprov (skyddskontroll) av befästningar.

Avsikten med totalfunktionsprov är att

- prova och kontrollera befästningars funktions- och krigsduglighet,
- kontrollera att upprättade befästnings- och driftsinstruktioner samt skyddskontrollböcker är riktiga och ändamålsenliga,
- lämna underlag och förslag för tillrättande av brister,
- ge projekterings- och konstruktionsenheterna underlag för framtida förbättringar.

Vid totalfunktionsprov medverkar representanter för uppdragsgivaren eller brukaren, materielverket samt de olika fackområdena inom fortifikationsförvaltningen.

För det rätta samordnandet och genomförandet av sådan provning och en riktig resultatbedömning fordras goda tekniska kunskaper samt – åtminstone för den ledande personalen – ett omfattande miljö-kunnande.

F.2.5.3 Miljö-kunnande

Kravet på miljö-kunnande i anskaffningsverksamheten har sammanfattats i bilaga F.2.1.

Utöver vad som kan utläsas därur kan allmänt konstateras att kraven på miljö-kunnande växlar med typ av objekt (befästning eller kasern), med funktion och med nivå inom funktionen. Kraven är högst i lednings-, projekterings- och provningsfunktionerna.

Anskaffning av befästningar

Som ovan framhållits saknar befästningsproduktionen motsvarighet i civil byggnadsverksamhet.

Arbetet i studie- och utredningsskedena omfattar medverkan i stabernas långsiktiga studieverksamhet, medverkan i framtagande av underlag, utarbetande av teknisk-ekonomiska målsättningar och normer för den fortsatta anskaffningsverksamheten.

På personalen i *lednings- och projekteringsfunktionerna* ställs stora krav på miljö-kunnande.

Under byggprocessen från och med studie- och normarbetsskedet fram till bygghandlingskedet bör projekteringsfunktionen le- das av personal med grundligt miljökun- nande täckande samtliga fyra huvudtyper av militärt miljökunande enligt definitionen i avsnitt A.2.5. Sådan utbildning erhåller för närvarande endast militär fortifikationsper- sonal. Motsvarande krav gäller ledande perso- nal i *provning*sfunktionen.

På grund av de avgörande tekniska och ekonomiska konsekvenserna på sikt av in- satserna under projekterings- och byggnads- skedena bör även personalen i *konstruktions-* och *kontrollfunktionerna* successivt bibring- as kunskaper inom taktisk-tekniska, använd- ningsmässiga och underhållstekniska område- na.

Inom maskeringsområdet är behovet av miljökunande stort. Maskerings- och sken- anläggningsåtgärder påverkas av anläggning- arnas funktion och utnyttjande, motstånd- arens taktik och spaningsmetoder m. m. Inom maskeringsenheten bör därför finnas tillgång till personal med gott militärt miljökun- nande.

Till regionala och lägre regionala instanser (militärområdena och kustartilleriförsvaren) delegeras del av befästningsanskaffningen. Med samma motiv som för den centrala instansen erfordras även här personal med gott miljökunande.

I anskaffning av befästningar ingår även förberedelser för anskaffning i krig. Planläg- gningen härav i fred och verkställigheten i krig i regional instans är som tidigare redovisats omfattande och kräver gott miljökunande.

I lokal instans förekommer som förut nämnts (avsnitt F.2.1.1) i fred ingen väsent- lig medverkan vid anskaffning av befäst- ningar. Den lokalt placerade fortifikations- personalen har dock omfattande potentiella arbetsuppgifter vid anskaffning av befäst- ningar i ett skärpt läge, beredskap och krig (jfr avsnitt F.2.4.2).

Anskaffning av kaserner

Krav på miljökunande föreligger i bygg- processens inledande skeden — studier och

normarbete, utredning samt programarbete. Behovet av miljökunande för personal i *ledningsfunktionen* har närmare redovisats i avsnitt F.2.5.2.

Inom *övriga funktioner* är kraven på miljökunande ringa i central instans.

Viss del av anskaffningen är delegerad till *regionala myndigheter*. Därtill kommer re- gional medverkan i förberedelser för central anskaffning. Skälen för behov i central instans av personal med miljökunande gäller även beträffande de regionala myndig- heterna. Den nuvarande behovsavvägningen i här berört avseende är lämplig.

Som nämnts i avsnitt F.2.1.1 medverkar *lokal instans* genom att lämna visst underlag, delta i byggmöten samt överta anskaffade objekt för vård och underhåll. Verksamheten är kombinerad med uppgifter för fastighets- förvaltning. För uppgifterna är miljökun- nande och byggnadsteknisk utbildning av värde.

Av de skäl som redovisats i avsnitt F.2.4.2 samt i kapitel F.3 bör chef för lokal enhet vara fortifikationsutbildad militär befatt- ningshavare. Övrig personal kan vara civil.

F.2.5.4 Utvecklingsmöjligheter

I avsnitt F.2.4.1 har nämnts att den civila tekniska personalen vid fortifikationsförvalt- ningen representerar alla för byggnadsverk- samhet aktuella teknik- och kunskapsområ- den. I regional instans är förhållandet likar- tat med undantag av att arkitekter inte finns där.

Arbetsuppgifterna för olika facktekniker, t. ex. arkitekter, VVS- och elingenjörer, är av sådan art att möjligheterna att byta verksam- hetsområden är mycket begränsade. Efter- som huvuddelen av den civila tekniska personalen är samlad inom avgränsade fack- inriktade organisationsenheter har utredning- en valt att studera utvecklingsmöjligheterna inom vissa fack. En jämförelse har sedan gjorts med relationstalen totalt sett för de i anskaffningsverksamheten engagerade hu- vudenheterna: "befästning", "kasern" och "fack". I dessa enheter ingående personal för fastighetsförvaltning har frånräknats och re-

dovisas i kapitel F.3. Till grund för antal tjänster, lönenivåer och organisatorisk fördelning har legat rationaliseringsinstitutets förslag till fortifikationsförvaltningens organisation med jämkningar, föranledda av prop. 1973: 75 och riksdagens beslut. Beträffande uppdelningen i nivåer hänvisas till vad därom sagts i avsnitt F.1.1.3.

Det må i detta sammanhang erinras om att fortifikationsförvaltningens personaluppställning och dess fördelning på lönenivåer har avvägs mot bakgrund av ökat köp av konsulttjänster. Detta har medfört krav på relativt många befattningshavare i de högre lönelägena. Till detta kommer att reglerad befodringsgång gäller för en stor del av den tekniska personalen, vilket bl. a. har till följd att den lägsta lönenivån kommer att omfatta ett ringa antal tekniker.

För personal för projektering av kasernbyggnader – arkitekter och husbyggnadsingenjörer – avses omkring 50 tjänster, eller i stort sett hälften av den föreslagna kasernenhetens tjänster. Befodringsmöjligheterna för denna personalgrupp uttryckt i relationstal blir i den föreslagna organisationen:

Lönenivå¹

1-2	1: 2
2-3	1: 0,8
3-4	1: 0,7

För VVS- och eltekniker blir relationstalen:

Lönenivå¹ VVS-tekniker eltekniker

1-2	1: 3	1: 2,7
2-3	1: 1,1	1: 0,9
3-4	1: 0,4	1: 0,4

Personal med utbildning inom facken väg- och vatten, byggnads- och anläggningsteknik finns inom flera organisationsenheter inom verket. Möjligheterna att söka och erhålla tjänster vid andra enheter med likartad verksamhet är så stora att man i detta sammanhang kan räkna med ett gemensamt befodringsområde. Relationstalen är för denna teknikergrupp:

Lönenivå¹

1-2	1: 2,5
2-3	1: 1,9
3-4	1: 0,5

Befodringsmöjligheterna i nivå 2-3 för sistnämnda grupp är således sämre än för de tidigare redovisade grupperna arkitekter-husbyggnadsingenjörer respektive VVS- och eltekniker. Orsaken härtill berörs närmare i det följande.

Befodringsmöjligheterna totalt sett inom förvaltningens tre huvudenheter framgår av tabell F.2.2.

Tabell F.2.2 Ungefärliga befodringsmöjligheter, uttryckta i relationstal mellan närliggande lönenivåer, inom fortifikationsförvaltningens huvudenheter

Lönenivå ¹	Organisationsenhet		
	befästning	kasern	fack
1-2	1: 3,5	1: 2,9	1: 2,2
2-3	1: 2,3	1: 0,7	1: 1,2
3-4	1: 0,3	1: 0,5	1: 0,5

Tidigare redovisning och tabell F.2.2 visar att relationstalen varierar något. Den mest markanta skillnaden ligger i nivå 2-3. Värdena återspeglar det förhållandet att de olika enheterna genomför projekterings- och konstruktionsarbete med egen personal i olika omfattning. Befästningsenheten utför den största delen av detta arbete inom enheten och har således en härtill avpassad personaluppställning, dvs. proportionellt flera befästningar i nivå 3 än kasernenheten.

Befodringsförhållandena inom verket är med hänsyn till de möjligheter som finns att efter viss kompletteringsutbildning söka och erhålla tjänster inom olika enheter förhållandevis jämna. Relationstalen är bättre än de av utredningen i kapitel B.4.2 såsom lämplig norm angivna värdena.

I detta sammanhang bör nämnas att tjänstgöringen vid fortifikationsförvaltningen inom vissa teknikområden öppnar goda möjligheter för en övergång till andra myndigheter med likartade arbetsuppgifter och till konsultbranschen. Personalomsättning av detta slag har tidvis varit ganska omfattande.

Den lämnade redovisningen har inte kun-

¹ Lönenivå 1 ≥ B 5, 2 = A 26-A 30, 3 = A 19-A 25, 4 ≤ A 18.

nat göras helt täckande beroende på att det även inom fortifikationsförvaltningen med dess starkt differentierade verksamhet finns smala sektorer och specialistbefattningar som närmast kan hänföras till s. k. isolerade tjänster. Specialisternas problem behandlas principiellt i avdelning B.

Den militära personalen har heller inte redovisats i detta avsnitt beroende på att utvecklingsmöjligheterna för denna personal i stor utsträckning är beroende av kärstruktur, personaltillgång m. m. Utredningen bedömer dock denna personals utvecklingsmöjligheter vara tillfredsställande.

Den tekniska personalen i regional instans består som nämnts i stort sett av samma teknikergrupper som i den centrala förvaltningen. För flertalet grupper kan central och regional organisation räknas som ett utvecklingsområde, vilket är en stor fördel. Detta gäller personal både i anskaffning och i annan verksamhet. Personalövergångar sker såväl mellan central och regional instans som mellan de regionala myndigheterna.

De tidigare redovisade relationstalen avseende befordringsmöjligheter är baserade på beslutad ny central organisation. Den regionalt placerade civila tekniska personalen har inte inräknats av det skälet att organisationen är föremål för översyn. Utvecklingsmöjligheterna för denna personal, som f. n. uppgår till något över 400 tjänstemän, är om den regionala instansen betraktas som ett särskilt utvecklingsområde – följande:

Lönenivå ¹	byggnads- tekniker	VVS- tekniker	eltekniker
1–2	1:2	–	–
2–3	1:11	1:10	1:7

Befordringsmöjligheterna i regional instans är betydligt sämre än vid centralförvaltningen. I detta sammanhang bör nämnas att reglerad befordringsgång till lönegrad högst A 19 gäller för en stor del av personalen och att lönenivå 3 med sin stora spännvidd inom sig erbjuder acceptabla utvecklingsmöjligheter. Beaktas bör också de möjligheter som finns att söka och erhålla tjänster i den centrala förvaltningen. Erfaren-

heterna från sådan personalomsättning är mycket goda. I en del fall har även cirkulationstjänstgöring förekommit genom att vederbörande tjänsteman börjat sin bana i central förvaltning, sökt och erhållit tjänst vid regional enhet och sedermera med stöd av vidgade kunskaper och fördjupad erfarenhet kunnat erhålla högre tjänst i den centrala förvaltningen.

En växeltjänstgöring av detta slag är inom fortifikationsförvaltningens verksamhetsområde så värdefull – främst inom arbetsområdena förvaltning och drift – att alla möjligheter bör vidtas för att underlätta personalutvecklingen på detta område. Utredningen anser, att studietjänstgöring m. m. bör ingå som ett viktigt moment i en framtida förbättrad personalutveckling, i varje fall för vissa personalgrupper. Formerna härför bör kunna vara desamma som övervägts i avsnitt B.4.4 och C.1.2.4.

F.2.6 Förslag

Utredningen föreslår i fråga om *sammansättning av personal för anskaffningsverksamhet* att de militära befattningarna inom fortifikationsförvaltningen skall besättas med fortifikationsutbildad personal. Ett antal av de befattningar, som för närvarande avses för militär personal utan fortifikatorisk utbildning kan därvid omvandlas till befattningar för civila tjänstemän.

Organisationsstrukturen för den militära personalen i central instans enligt detta förslag framgår av kapitel H.2. Civilmilitär personal erfordras inte.

För fortifikationsofficerarna i anskaffningsverksamhet bedöms nuvarande principer för rekrytering samt för grund- och specialutbildning lämpliga.

Fördelningen på personalkategorier i regional och lokal instans synes lämplig varför den nuvarande avvägningen bör bibehållas tills vidare.

Utvecklingsmöjligheterna för den civila tekniska personalen är beroende av i vilken

¹ Lönenivå 1 > B 5, 2 = A 26–A 30, 3 = A 19–A 25, 4 < A 18.

utsträckning det är möjligt för tjänstemannen att byta verksamhetsområde inom fortifikationsförvaltningen samt att åstadkomma övergångar mellan central och regional instans eller inom sistnämnda instans. Förutsättningarna härför är att personalen ges sådan utbildning att de kunskapskrav som närmare anges i bilaga F.2.1 i sina huvuddrag kan uppfyllas.

Förutom grundläggande tekniska kunskaper och arbetsledarkunskaper behöver all personal i anskaffningsverksamhet ett visst mått av förvaltningskunskaper. En stor del av personalen behöver dessutom militärt miljökunnande av olika art.

Fortifikationsförvaltningens produktionsuppgifter kan av olika skäl komma att variera till såväl innehåll som volym, vilket även medför krav på att personal skall kunna omdisponeras för andra uppgifter inom eget fack.

För att förbättra utvecklingsmöjligheter och möjligheterna till ett rationellt utnyttjande av personalen föreslås att:

- personalen – såväl centralt som regionalt anställd – ges ökade kunskaper inom ämnesområden som är speciellt viktiga för förvaltningen,
- framför allt regionalt och särskilt inom kontrollfunktionen sysselsatt personal bereds ökad militär miljöutbildning,
- studietjänstgöring m. m. ges ökat utrymme,
- övergångar mellan närliggande verksamhetsområden i lämplig utsträckning underlättas,
- personalplaneringen främst inriktas på att vidga trånga sektorer och därmed skapa större utvecklingsområden för berörd personal.

F.3.1 *Presentation av området*

F.3.1.1 Inledning

Med fastighetsförvaltning avses i detta sammanhang vård och underhåll av krigsmaktens befästningar och byggnader samt flygfält, övningsfält, skjutfält och övrig fast egendom.

Från programbudgetsynpunkt indelas fastighetsförvaltning i delprogrammen underhåll och drift. I det senare delprogrammet ingår förutom drift av fasta maskinanläggningar m. m. även mindre reparationer av installationer och andra smärre serviceåtgärder.

En funktionsindelning av fastighetsförvaltning i likhet med vad som gjorts i kapitel F.2 i fråga om anskaffningen skulle i huvudsak innebära funktionerna

- ledning,
- teknisk beredning (behovsutredning, prioritering),
- konsultverksamhet (teknisk-ekonomisk rådgivning),
- verkställighet.

Gränsdragningen mellan de olika funktionerna blir dock svår särskilt i de minsta (lägsta) organisationsenheterna.

Då frågor om administrativ personal behandlas av utredningen i avdelning D, begränsas i detta sammanhang redogörelsen för personal i fastighetsförvaltning till att omfatta endast personal med i huvudsak tekniska uppgifter. Detta senare begrepp är dock relativt vittomfattande, då däri med

hänsyn till den mångskiftande verksamheten inbegrips inte endast fortifikatoriska och byggnadstekniska uppgifter utan även sådana av maskin-, installations- och annan specialteknisk art.

Fastighetsförvaltning bedrivs såväl i central som i högre regional och lägre regional/lokal instans. Det finns dock relativt stora olikheter i verksamhet och ansvar i här berört avseende i de tre instanserna. Det är därför ändamålsenligt att redovisa personalen i fastighetsförvaltning var för sig i central, högre regional och lägre regional/lokal instans. Avsnittet avslutas med en sammanställning över de samlade resurserna av teknisk personal för delprogrammet fastighetsförvaltning.

Redovisat siffermaterial är inte fullständigt verifierat. Fortlöpande förändringar i personaluppsättning sker i takt med naturlig avgång utan återbesättning av uppkomna vakanser. I detta sammanhang är dock sådana variationer utan betydelse, då de inte påverkar utredningens principiella ståndpunktstaganden.

I det följande har i berörda avseenden beaktats prop. 1973:75 och därpå grundat riksdagsbeslut enligt rskr 1973:195.

F.3.1.2 Central instans

I fortifikationsförvaltningen handläggs underhållsfrågor av skilda organisationsenheter.

Tabell F.3.1 Personal inom fortifikationsförvaltningen för fastighetsförvaltning. Läget efter den 1 juli 1974 enligt FRI och FortF förslag

Organisationsenhet	Antal befattningshavare				Summa
	i nivå ¹				
	1	2	3	4	
befästningsavdelningens underhållsenhet (inkl. flygfält)	2	9	14	4	29
kasernavdelningens underhållsenhet	2	13	7	2	24
markbyråns domänenhet	2	2	2	1	7
driftenhet	2	10	20	3	35
Summa	8	34	43	10	95

¹ Nivåerna motsvarar ungefär lönegraderna $\geq B 5$ (nivå 1), A 26–A 30 (nivå 2), A 19–A 25 (nivå 3) och $\leq A 18$ (nivå 4).

Sålunda svarar befästningsavdelningen för underhåll av befästningar och – fr. o. m. den 1 juli 1974 – av flygfält, kasernavdelningen för kasernfondens byggnader m. m. samt markbyrån för övnings- och skjutfält med därtill hörande skogar. Intill nämnda dag handhas flygfältsunderhållet av väg- och vattenbyggnadsbyråns flygfältsenhet.

En särställning intar den sektion inom kasernvårdsbyrån, som direkt ombesörjer fastighetsförvaltningen av ämbetshus m. m. i Stockholm. Hur denna förvaltning i framtiden skall ordnas skall dock enligt nämnda proposition prövas i samband med den fortsatta översynen av fortifikations- och byggnadsförvaltningen inom försvaret.

Driftfrågor skall från den 1 juli 1974 samordnas inom en särskilt organiserad drift-enhet utom vad beträffar sådana frågor under markbyrån. I avvaktan härpå svarar varje berörd organisationsenhet för egna driftfrågor i enlighet med gällande bestämmelser inom fortifikationsförvaltningen.

Underhållsmedel beräknas i princip efter vissa regler procentuellt på de i fastighetsfonden redovisade värdena och bestäms årligen efter gällande index. Ämbetsverket disponerar viss del av underhållsmedlen dels för oförutsedda behov, dels ock för åtgärder i egen regi såsom underhåll och drift av centrala ämbetshus i Stockholm, totalfunktionsprov av större befästningar, bergrens-

ning av tunnelanläggningar m. m. Huvuddelen av medlen fördelas dock på de regionala myndigheterna, vilka ansvarar för underhåll och drift av försvarets fastigheter. Förutom normer och tekniska anvisningar för de regionala myndigheternas verksamhet har fortifikationsförvaltningen även gett ut bestämmelser om att mer omfattande underhållsåtgärder skall underställas ämbetsverkets prövning. Sålunda skall objekt till en kostnad av mer än 100 000 kr särskilt prövas av den centrala myndigheten. Beträffande inspektionsverksamheten må särskilt framhållas att förvaltningens inspektion av befästningar sker i samverkan med inspektören över rikets befästningar.

Som tidigare redovisats är den centrala myndigheten för närvarande under omorganisation. Då grunderna för utredningens värderingar inte undergår någon principiell förändring i samband därmed och då den nya organisationen från fastighetsförvaltningssynpunkt blir mer renodlad, har det bedömts mest lämpligt att redogöra för omfattning och sammansättning av personal inom fortifikationsförvaltningen för fastighetsförvaltning i enlighet med läget efter den 1 juli 1974. Denna redovisning i tabell F.3.1 grundar sig visserligen i huvudsak endast på av rationaliseringsinstitutet och fortifikationsförvaltningen gemensamt lämnat förslag, men den torde dock ge en för detta

sammanhang tillräckligt god bild av den tekniska personalens omfattning och fördelning på organisationsenheter.

Utöver i tabellen redovisad personal avses även viss annan personal utnyttjas genom köp av tjänster främst från fackheten i samband med upprättande av driftinstruktioner m. m. Totalt torde därför ca 100 tekniker – i vidsträckt bemärkelse – inom fortifikationsförvaltningen tas i anspråk för uppgifter i samband med fastighetsförvaltning.

Det må dock framhållas att i detta sammanhang nuvarande Stockholmssektion inom kasernvårdsbyrån inte redovisats, då den förutsatts få annan organisationsanslutning. Personaluppsättningen för fastighetsförvaltning av ämbetshus m. m. i Stockholm torde dock oavsett organisationstillhörighet bli i stort oförändrad, dvs. ca 17 tekniker (utom maskinpersonal).

I samband med översynen av fortifikationsförvaltningens organisation lämnades inga förslag om fördelning mellan militär och civil personal, då dithörande frågor förutsattes bli behandlade av personalkategoriutredningen.

I kapitel F.1 har redovisats de militära tjänsternas placering 1972/73.

Den civila personalen för befästnings- och kasernunderhåll utgörs i huvudsak av byggnadstekniker samt för flygfältsunderhåll av väg- och vattenbyggnadstekniker. På domänenheten är de civila teknikerna skogsutbildade, medan den blivande driftenhetens personal till övervägande delen kommer att bestå av specialister ur VVS-, el- och va-facken. Även byggnads-, väg-, trädgårds- och lokalvårdstekniker kommer att ingå i enheten.

F.3.1.3 Högre regional instans

I högre regional instans är dels militärområdesstabernas sektion 8, dels byggnadskontoren (ett vid varje militärområde och Gotlands militärkommando) direkt engagerade i fastighetsförvaltningen. Militärkommandot på Gotland jämställs i detta sammanhang med militärområde.

Sektion 8 uppgifter i samband med fastighetsförvaltning omfattar i stort stabsmässig handläggning av ärenden i vad avser ledning, generalplaner och annan långsiktig planering, militär behovsprövning och därpå grundad prioritering, medelsfördelning och -övervakning samt kontroll främst av befästningars allmänna standard och krigsduglighet. I vad gäller medelsfördelningen innefattar denna bl. a. att i samråd med chefen för byggnadskontoret (byggnadsdirektören) besluta vilka större underhållsåtgärder som skall vidtas genom byggnadskontorets försorg genom entreprenadförfarande och vilka som skall överlämnas till lägre regional/lokal myndighet för verkställighet. Beträffande befästningsunderhåll svarar sektion 8 även för byggnadsprogram och övriga grundläggande bygghandlingar samt i vissa fall för projektledning eftersom byggnadskontoren inte har fortifikatoriskt utbildad personal. Det må i detta sammanhang framhållas att strävan varit i befästningsverksamheten att så långt möjligt använda typanläggningar. Detta har även i huvudsak lyckats i vad gäller småanläggningar som truppbefästningar, friliggande ammunitionsförråd m. fl. I flera fall har dock anpassning till förhållandena på byggplatsen i fråga om terrängformer, markbeskaffenhet, bergstruktur m. m. medfört att också vid serie-/typutbyggnad olikheter uppstått mellan anläggningarna. En mångfald i bygghänseende exklusiva anläggningar finns därför, vilket är viktigt att beakta i samband med olika underhållsåtgärder.

Såsom i det föregående redovisats har översynen av fortifikations- och byggnadsförvaltningen inom försvaret resulterat i förslag till omorganisation av den centrala instansen. Organisationen i övriga instanser överses för närvarande men resultat därav väntas inte föreligga förrän hösten 1974. Det är därför nödvändigt att bygga redogörelsen avseende högre regional instans på nuläget. Även om översynen kan resultera i förändringar av antalet befattningar torde dock i princip nuvarande uppdelning på personalkategorier bestå, vilket i detta sammanhang torde vara mest betydelsefullt. Pågående

Tabell F.3.2 Militär personal i militärområdesstabernas sektion 8 som handlägger ärenden avseende fastighetsförvaltning

Avdelning (motsv.)	Antal vid militärområdesstab (motsv.)							S: a
	S	V	Ö	B	NN	ÖN	MKG	
sektionschef	1	1	1	1	1	1	1	7
utrednings- och planeringsavdelning								
– regementsofficer, fort	1	1	1	1	1	2	1	8
– kompaniofficer, ”	1	–	1	1	–	2	–	5
domänavdelning								
– kompaniofficer, fort	1 ¹	1	1	– ¹	1	1	1	6
S: a	4+1	3	4	3+1	3	6	3	26+2

¹ Tillkommer en kompaniofficer (reserv).

särskilda maskintjänstförsök kan dock medföra att maskinpersonal – till skillnad mot för närvarande – kan komma att ingå i den högre regionala organisationen. Hänsyn härtill har dock inte kunnat tas i den följande redogörelsen.

Militär personal i militärområdesstabernas (MKG) sektion 8 som till en del av sin tid handlägger fastighetsförvaltningsärenden framgår av tabell F.3.2.

Det är svårt att ange i vilken utsträckning i tabellen upptagna befattningshavare ägnar sig åt fastighetsförvaltning, då stora variationer förekommer både i tid och mellan olika staber och avdelningar. Ett genomsnitt torde dock vara omkring 50 % av tiden, vilket således skulle innebära en sammanlagd insats om ungefär 14 personår för fastighetsförvaltning.

Den civila personal som är placerad vid sektion 8, tillhör redovisningsmässigt respektive byggnadskontor och redovisas tillsammans med övrig personal i fastighetsförvaltning på byggnadskontoren i tabell F.3.3.

Bland personalen i underhållsavdelningen ingår de driftingenjörer, som främst skall tjäna som tekniska rådgivare/konsulter åt de lägre regionala/lokala myndigheterna. De har dock därutöver uppgifter inom anskaffningsverksamheten, vilket även är fallet för övrig personal. Som ett grovt genomsnitt torde kunna anges att verksamheten fördelar sig med en tredjedel på anskaffning och två tredjedelar på fastighetsförvaltning, vilket således skulle innebära ca 100 personår på

sistnämnda verksamhet för den tekniska personalen.

Även övriga avdelningar inom byggnadskontoren – främst VVS- och elavdelningarna – deltar i viss utsträckning i fastighetsförvaltning. Så är t. ex. fallet vid större reparationer av installationer, som utförs på entreprenad, där insatsen kan omfatta uppgrändet av entreprenadhandlingar, teknisk granskning av anbud samt kontroll och besiktning av arbeten. Även i inspektioner och övrig kontroll av driftverksamheten deltar dessa avdelningar. Sammanlagt uppgår antalet VVS- och elingenjörer vid de sju byggnadskontoren till 80 personer. Om deras insatser i fastighetsförvaltning uppskattas till lägst 15–20 % av deras tid, skulle den sammanlagda årsinsatsen uppgå till ca 15 personår.

Även planerings- och byggnadsavdelningarna om tillhoppa 87 tekniker kan i begränsad omfattning tas i anspråk för fastighetsförvaltningsärenden, liksom fallet även är med byggnadsdirektörerna. Sammanlagt torde denna insats kunna uppskattas till ca 6 personår.

Den sammanlagda resursinsatsen på högre regional instans för fastighetsförvaltning skulle således uppgå till omkring 135 personår.

Personalkategori- och teknisk facktillhörighet framgår i huvudsak direkt av det anförda. I fråga om löneställning må endast framhållas att hela skalan från byggnadsdirektör i lönegrad C 1 (B 7–6) till tekniker

Tabell F.3.3 Civil personal i militärområdenas sektion 8 och byggnadskontoren, som handlägger ärenden avseende fastighetsförvaltning

Avdelning (motsv.)	Antal vid militärområdesstab (motsv.)							S: a
	S	V	Ö	B	NN	ÖN	MKG	
byggnadsingenjör	1	1	1	1	1	1	1	7
underhållsavdelning	11	11	19	5	6	22	7	81
väg- och vattenbyggnadsavdelning	6	2	9	1	5	7	—	30
placerade vid sektion 8	5 ¹	3	8 ²	4 ³	5	5	2	32
S: a	23	17	37	11	17	35	10	150

¹ Därav tjänsteförening för en kompaniofficer ur Fort.

² Därav tjänsteförening för tre kompaniofficerare ur Fort.

³ Därav tjänsteförening för två kompaniofficerare ur Fort.

i A 13 är företrädd. Flertalet ingenjörer återfinns dock i mellanskiktet kring lönegraderna A 23–21.

F.3.1.4 Lägre regional/lokal instans

Det direkta ansvaret för egentlig fastighetsförvaltning ligger huvudsakligen på lägre regional/lokal instans. Inom armén är i regel intendenten chef för den organisationsenhet som handlägger hithörande frågor, men vid förband med större övnings- och skjutfält – främst pansar- och artilleriregementen – är en särskild regementsofficer (arvodist) chef för kasernavdelningen. Vid de tre örlogsbaserna är en civil ingenjör chef för byggnadsavdelningen medan den relativt omfattande fortifikationsavdelningen vid kustartilleriförsvaren leds av en regementsofficer ur fortifikationskåren (fortifikationsbefälhavare). Vid flygflottiljerna är intendenten jämväl chef för byggnadsavdelningen.

Det förvaltade fastighetsbeståndet är delvis koncentrerat till kasernetablisement, delvis spritt över stora ytor. Spridningen gäller i särskilt hög grad befästningar. Antalet fastigheter är mycket stort – mer än 50 000 enheter till ett sammanlagt värde i 1972 års priser av ca 11 000 milj. kr – och av mycket skiftande art. Sålunda finns kasernbyggnader av olika slag såsom kanslihus och andra kontorsbyggnader, förläggningsskaserner och -baracker, matsalar och

sjukhus, övningshallar och gymnastikbyggnader, förråd och verkstäder, garage och hangarer, skolbyggnader, simhallar, kyrkor, bostäder m. m. Av befästningar finns alla slag i skalan mellan truppskyddsrum och varvsanläggningen på Muskö, och som exempel må endast nämnas stabs- och stridsledningsanläggningar med 100-tals rumsenheter, kustartilleribatterier och minstationer, berghangarer och -verkstäder, ammunitions- och drivmedelsförråd, radar- och radiostationer m. m. Av övriga anläggningar kan bland försörjningsanordningar nämnas värmecentraler och transformatorer, renings- och vattenverk samt kulvertar och kablar. Andra anläggningar är t. ex. flygfält och helikopterplatser, hamnar och bryggor, vägar och broar, skjutbanor och badanläggningar. På övnings- och skjutfälten finns hindergårdar samt idrottsplatser och – i regel utarrenderade – jordbruk samt stora skogar med åtminstone delvis god avkastning. Frågor om jakt och fiske må även nämnas. Som en sammanfattning må endast understrykas omfattningen och komplexiteten hos det förvaltade fastighetsbeståndet.

Uppgifterna i samband med fastighetsförvaltning i lägre regional/lokal instans omfattar i stort planläggning, budgetering, verkställighet samt övervakning av lokalnyttjarnas m. fl. sätt att vårda fastighetsbeståndet. Som grund för långtidsplaneringen i fråga om fastighetsförvaltningen ligger de för byggnadssidan speciella generalplanerna.

Dessa förnyas i princip med 7-årsintervall och är främst inriktade på att klarlägga behovet av nybyggnader och större ändringsarbeten på befintliga byggnader. En direkt följdverkan på fastighetsförvaltningen är emellertid att fastighetsunderhållet både på rivnings- och berörda ändringsfastigheter skall minimeras i största möjliga grad i avvaktan på verkställighet av planerad åtgärd. Planläggningen i övrigt omfattar främst de årliga statförslagen, som bl. a. för närmast kommande budgetår redovisar planlagda underhållsåtgärder med delkostnader inom av militärbefälhavaren tidigare angiven total anslagsram. I statförslaget redovisas även planerade åtgärder för ytterligare två år med något mindre fullständighet och noggrannhet. Efter fastställande av planen och beslut om vilka åtgärder som skall ombesörjas av byggnadskontoret genom entreprenadförfarande sker budgetering och planering för verkställigheten, som huvudsakligen sker genom hos myndigheten fast anställd arbetskraft. Utöver sålunda planeringsbara åtgärder uppstår emellertid under löpande budgetår ständigt krav på smärre åtgärder. Om större oförutsedda behov uppkommer måste omprioritering ske eller särskild kompletterande medelsframställning göras till militärbefälhavaren. Övervakning av fastighetsbeståndets skötsel sker i viss utsträckning genom inspektioner men till övervägande delen i samband med övrig verksamhet.

Av samma skäl som angavs i föregående avsnitt måste redogörelsen för personalsammansättning m. m. för fastighetsförvaltning i lägre regional/lokal instans bygga på nuläget.

Då stora olikheter beträffande organisation och uppgifter föreligger mellan försvarsgrenarna synes åskådligheten nödvändiggöra en redovisning var för sig för myndigheter inom armén, marinen och flygvapnet. För att fullständiga bilden är det nödvändigt att i sådant fall lämna även en redogörelse för myndigheter under huvudprogram 4 och 5 under rubriken Gemensamt. Slutligen synes det ändamålsenligt att i ett sammanhang redogöra för all personal i fast maskintjänst under rubriken Maskinpersonal samt för

personal för arbeten i egen regi under rubriken Hantverkspersonal.

Armén

Såväl militär som civil personal ingår i organisationen för fastighetsförvaltning vid försvarsområdesstaber och förband. Av arméns gemensamma skolor är det endast krigsskolan och tygförvaltningsskolan, som i den egna organisationen har sådan personal.

Den fortifikationsutbildade militära personalen består av kompaniofficerare, medan övrig militär personal för fastighetsförvaltning utgörs av både regements-, kompani- och plutonsofficerare.

Den civila personalen (utom maskinpersonal och administrativ personal) omfattar till övervägande delen hantverkspersonal, som dock i det följande redovisas separat liksom maskinpersonalen. På fyra garnisonsorter finns dock vägmästare som chef för gemensam vägvadvelning, varjämte ytterligare 9 förband och skolor har vägmästare i sin organisation. Sammanlagt 12 skogvaktare tjänstgör vid förband, som under sin förvaltning har större skogsområden.

Sammansättningen i stort av berörd personal framgår av tabell F.3.4.

Sammanlagt är resursinsatsen för fastighetsförvaltning (utom maskinpersonal och personal för arbeten i egen regi) sålunda ca 180 personår.

Marinen

Vid örlogsbaserna är det militära inslaget i personaluppsättningen mycket begränsat. Sålunda finns endast en fortifikationsutbildad kompaniofficer vid varje bas. Vissa civila befattningar vid örlogsbas Ost skall emellertid enligt riksdagsbeslut omvandlas till militära.

Även den civila personalen är av relativt begränsad omfattning, till en del beroende på att baserna i Karlskrona och Göteborg i vad rör fastighetsförvaltning är hänvisade till köp av tjänster från kustartilleriförsvaren på respektive orter.

Tabell F.3.4 Personal för fastighetsförvaltning vid arméns lägre regionala/lokala myndigheter

Personalkategori (-grupp)	Antal vid myndighet inom militärområde (motsv.)							S: a
	S	V	Ö	B	NN	ÖN	MKG	
MILITÄR PERSONAL								
<i>Aktiv personal</i>								
intendenter (deltid) ¹	6	6	12	6	6	9	1	46
kompaniofficerare Fort	9	9	16	6	3	10	1	54
kompaniofficerare övriga	2	—	—	1	—	—	—	3
plutonofficerare	10	7	11	8	5	6	3	50
<i>Arvodesspersonal</i>								
regementsofficerare	6	2	3	1	1	1	1	15
kompaniofficerare	3	3	6	4	2	2	1	21
CIVIL PERSONAL								
vägmästare	4	2	5	2	—	1	—	14
skogvaktare	1	1	4	1	1	2	—	10
arbetsledare	—	1	—	2	1	—	—	4
S: a	41	31	57	31	19	31	7	217

¹ Intendenternas deltidstjänst för fastighetsförvaltning varierar i omfattning men uppskattas av utredningen överslagsvis till ca 20 % av arbetstiden eller för denna personalgrupp omkring 9 personår.

Tabell F.3.5 Personal för fastighetsförvaltning vid örlogsbaserna

Personalkategori (-grupp)	Antal vid örlogsbas			S: a
	S	V	O	
MILITÄR PERSONAL				
kompaniofficerare Fort	1	1	1	3
kompaniofficerare arvode	1	—	—	1
CIVIL PERSONAL				
tekniker (lgr A 19-)	5	3	11	19
tekniker (- lgr A 18)	1	—	6	7
skogvaktare	—	—	1	1
S: a	8	4	19	31

Tabell F.3.6 Personal för fastighetsförvaltning vid kustartilleriförsvaren

Personalkategori (-grupp)	Antal vid kustartilleriförsvaret					S: a
	BK	GbK	SK	NK	GK	
MILITÄR PERSONAL						
regementsofficerare Fort	2	2	3	2	1	10
kompaniofficerare Fort	3	3	5	3	2	16
kompaniofficerare övriga	1	1	—	—	—	2
plutonofficerare	—	1	1	—	—	2
CIVIL PERSONAL						
tekniker (lgr A 19-)	16	7	19	10	1	53
tekniker (- lgr A 18)	9	7	11	4	3	34
skogvaktare	—	—	1	—	—	1
S: a	31	21	40	19	7	118

Tabell F.3.7 Personal för fastighetsförvaltning vid flottiljerna

Personalkategori (-grupp)	Antal
MILITÄR PERSONAL	
intendenter (deltid)	17
regementsofficerare (arvode)	1
kompaniofficerare Fort	2
CIVILMILITÄR PERSONAL	
flygtekniker vid fältarbetstropp	52
CIVIL PERSONAL	
kasernföreståndare	19
S: a	91

Personalen redovisas i tabell F.3.5.

De sammanlagda resurserna vid örlogsbaser i vad avser fastighetsförvaltning (utom maskinpersonal och personal för arbeten i egen regi) uppgår sålunda till ca 30 personår.

Vid kustartilleriförsvaren finns av militär personal både regements- och kompaniofficerare ur fortifikationskåren samt maskinutbildade kompaniofficerare ur kustartilleriet vilka senare dock redovisas i det följande under rubriken Maskinpersonal. Av civil personal finns tekniker ur såväl bygg-, el- som VVS-facken.

Sammansättningen i stort av personalen redovisas i tabell F.3.6.

Av personalresurserna torde ca 60 % utnyttjas för fastighetsförvaltning, medan ca 40 % krävs för krigsplanering, anskaffningsverksamhet m. m. Bortsett från arbetskraft för arbeten i egen regi samt maskinpersonal är således insatsen för fastighetsförvaltning vid kustartilleriförsvaren ca 70 personår.

Flygvapnet

I flygvapnets fastighetsförvaltning deltar endast två fortifikationsutbildade befattningshavare, nämligen en kompaniofficer vid vardera sektorflottiljerna F 7 och F 21. I övrigt utgörs den militära personalen av flottiljindenter, utom vid F 10 där en regementsofficer ur flygvapnet (arvodist) tjänstgör som kasernofficer i särskild försöksorganisation.

I stort framgår personaluppsättningen av

tabell F.3.7.

Intendenternas och flygteknikernas insatser för fastighetsförvaltning varierar. Enligt FRI undersökningar ägnar intendenterna ca två tredjedelar av sin tid åt fastighetsförvaltning, medan motsvarande siffra för flygteknikerna är ca 50 %. Den totala resursinsatsen för fastighetsförvaltning uppgår sålunda till omkring 60 personår.

Gemensamt

Vid sidan av de i det föregående redovisade försvarsgrensmyndigheterna finns gemensamma myndigheter – främst tyg-, intendentur- och verkstadsförvaltningar på militärområdesnivå – med egen fastighetsförvaltning.

Vid ingen av dessa myndigheter finns dock fortifikationsutbildad personal eller andra befattningshavare med enbart fastighetsförvaltningsuppgifter utan dessa uppgifter fullgörs vid sidan av de egentliga huvuduppgifterna.

Den totala resursinsatsen för fastighetsförvaltning vid berörda myndigheter torde enligt till FRI lämnade uppgifter uppgå till högst 13 personår.

Maskinpersonal

För fast maskintjänst finns vid kasernetablisementen och vid vissa större befästningsanläggningar särskild personal på olika nivåer – driftingenjörer, maskinchefer, maskinister, reparatörer och värmeskötare.

Den totala uppsättningen av maskintjänster framgår i stort av tabell F.3.8.

All personal är civil utom vid kustartilleriförsvaren, där vissa befattningshavare är maskinutbildade kompaniofficerare ur kustartilleriet. Sålunda finns för befästningssidan inom Stockholms och Göteborgs kustartilleriförsvaret en samt inom Blekinge kustartilleriförsvaret fyra kompaniofficerare medan vid de båda övriga kustartilleriförsvaren en kompaniofficer svarar för maskintjänsten både på kasern- och befästningssidan. Dessutom finns inom Stockholms kustartilleriförsvaret tre militära befattningar för reparatörsuppgifter,

Tabell F.3.8 Tjänster för maskinpersonal

Försvarsgren (motsv.)	Antal inom militärområde (motsv.)							S: a
	S	V	Ö	B	NN	ÖN	MKG	
armén	115	92	148	69	39	77	20	560
marinen	39	22	70	—	12	—	12	155
flygvapnet	94	51	148	—	14	21	—	328
gemensamt	10	1	36	12	7	52	—	118
S: a	258	166	402	81	72	150	32	1 161

som uppehålls av civila ersättare.

Av maskintjänsterna är för närvarande drygt ett 100-tal vakanta, varför resurserna för denna del av fastighetsförvaltningen kan uppskattas till omkring 1 050 personår.

Hantverkspersonal

För såväl drift- som underhållsåtgärder i samband med fastighetsförvaltning finns vid myndigheterna hantverkspersonal till varierande antal.

Antalet hantverkare — snickare, murare, målare, diversearbetare m. fl. — framgår i stort av tabell F.3.9.

F.3.1.5 Sammanställning över teknisk personal i fastighetsförvaltning

I det föregående har redovisats personalbehov för fastighetsförvaltning sålunda

	Personår
– fortifikationsförvaltningen	100
• tillkommer för ämbets- husen i Stockholm	17
– högre regional instans	
• sektion 8	14
• byggnadskontor	121

– lägre regional/lokal instans

• armén	180
• marinen	100
• flygvapnet	60
• gemensamt	13
• maskinpersonal	1 050
• hantverkspersonal	663

S: a

ca 2 300

F.3.2 Studier

Utredningen har endast i begränsad utsträckning gjort egna undersökningar avseende fastighetsförvaltning. Utredningen har nämligen lämnats full insyn i arbetsmaterialet från den projektgrupp inom rationaliseringsinstitutet som svarar för i det föregående omnämnd översyn. I detta material ingår bl. a. anteckningar från ca 90 intervjuer med olika befattningshavare inom och beroende av förvaltningsområdet.

I samband med projektgruppens intervjuverksamhet vid vissa myndigheter inom södra militärområdet deltog också representanter från utredningen och verkställde därvid ca 20 egna intervjuer.

Tabell F.3.9 Antal tjänster för hantverkspersonal

Försvarsgren (motsv.)	Antal inom militärområde (motsv.)							S: a
	S	V	Ö	B	NN	ÖN	MKG	
armén	59	49	56	27	13	33	4	241
marinen	80	35	93	—	11	—	8	227
flygvapnet	21	23	37	—	5	6	—	92
gemensamt	2	—	33	—	9	48	11	103
S: a	162	107	219	27	38	87	23	663

F.3.3 Utvecklingstendenser

Den pågående rationaliseringen inom försvaret i avsikt främst att åstadkomma besparingar i fredsorganisationen innebär bl. a. en minskning av antalet förvaltningsmyndigheter. Sålunda skall inom armén sammanslagning ske av försvarsområdesstaberna med ett näraliggande regemente. I den organisation av fastighetsförvaltningen som skall gälla i avvaktan på resultat av nedan nämnd översyn har chefen för armén föreslagit en fortifikationsutbildad kompaniofficer som chef för förvaltningsenheten.

I prop. 1973: 75 omnämns ytterligare ett integrationssteg, nämligen samordning av stabs- och förvaltningsresurserna för alla förband på samma garnisonsort, i första hand beträffande förbanden i Östersund och Eksjö.

Pågående översyn av fortifikations- och byggnadsförvaltningen inom försvaret som bedrivs av försvarets rationaliseringsinstitut gemensamt med fortifikationsförvaltningen har bl. a. målet att samordna fastighetsförvaltningen över lämplig yta och om möjligt över försvarsgrensgränserna.

De särskilda maskintjänstförsök som sedan ett par år pågår i Skåne syftar också mot en samordning över ytan i stället för som hittills självständiga maskinavdelningar för varje etablissement. En avsevärd minskning – omkring en tredjedel – av antalet maskintjänster beräknas bli en följd härav.

Genomförande av den militära pensionsåldershöjningen innebär bl. a. att nuvarande arvodestjänster för regements- och kompaniofficerare i fastighetsförvaltning samt tjänsterna för kasernföreståndare vid flygflottilj skall bytas ut mot tjänster för kompaniofficerare ur fortifikationskåren.

Efter översynen av det centrala ämbetsverket föreslog försvarets rationaliseringsinstitut principiellt ett ökat köp av utomverktjänster. Nuvarande översyn av de högre regionala och lägre regionala/lokala instanserna kommer sannolikt att resultera i ett liknande förslag, vilket bl. a. skulle innebära en ytterligare minskning av de lokala arbets-

styrkorna för verksamhet i egen regi. Sedan lång tid tillbaka sker också i samband med naturlig avgång en sådan minskning. Den avses dock drivas ännu längre, inte minst i vad avser kustartilleriförsvaren.

F.3.4 Personalsammansättning

För fastighetsförvaltning finns, som framgår av avsnitt F.3.1 militär personal med fortifikatorisk utbildning samt regements- och kompaniofficerare på stat och som arvodister och plutonsofficerare på stat vilka saknar för facket relevant utbildning. Den civila personalens sammansättning präglas främst av förekomsten av en mängd olika teknikklasser såsom bygg, el, VVS, väg, maskin, skog m. m. Därtill kommer att många befattningshavare delar sin tid mellan anskaffnings- och förvaltningsverksamhet samt att viss personal – främst intendenten – har fastighetsförvaltning som uppgift vid sidan av sin egentliga verksamhet.

För att i någon mån förklara den komplicerade personalsammansättningen synes det ändamålsenligt att ge en kort återblick på den historiska utvecklingen både i vad avser organisation och teknik. Därigenom belyses även i viss utsträckning grunderna för förslag om fortsatt utveckling i fråga om personalsammansättningen för fastighetsförvaltning.

Närmast före 2. världskriget fanns inom *armén* på regional nivå i arméfördelningsstaberna endast en fortifikationsofficer på aktiv stat samt en arvodesanställd fortifikationsunderofficer för såväl anskaffnings- som förvaltningsverksamhet. Vid förbanden fanns för samma uppgifter en kasernofficer som avslutade sin aktiva tjänst i denna befattning samt en arvodesanställd kasernunderofficer som oftast gjort sin aktiva tjänst vid förbandet. Ingen av dessa befattningshavare hade någon utbildning i vare sig förvaltning eller byggnadsteknik. Inom *marinen* fanns däremot såväl inom flottans som kustartilleriets organisation relativt starka byggnadsorgan. Inom *flygvapnets* begränsade organisation tillämpades i huvudsak samma principer som inom armén.

De tre försvarsgrenarna hade i central instans var och en sin egen förvaltningsorganisation, inom vilken bl. a. alla förslag om åtgärder för fastighetsförvaltning vid de lokala myndigheterna prövades och tekniskt bearbetades. Endast till följd av underhållsanslagens ringa storlek kunde systemet verka.

Under beredskapstiden tillfördes fortifikationssektionerna i de nybildade militärbefälstaberna viss civil byggnadsteknisk personal främst till följd av de ökade underhållsanslagen. Något senare fick i lokal instans intendenterna vid flertalet förband tillikabefattning såsom kasernofficer, varigenom bl. a. kraven på förvaltningsutbildning kunde tillgodoses samtidigt som samordningen med utbildningen underlättades. Vid förband med större övnings- och skjutfält inrättades särskilda arvodesbefattningar för kasernofficerare.

I central instans samordnades fortifikations- och byggnadsförvaltningen till en för försvaret gemensam myndighet, fortifikationsförvaltningen. Personalförstärkning i samband därmed förbättrade möjligheterna till teknisk bearbetning av lokalmyndighetersnas förslag om större underhållsåtgärder.

Mot slutet av 1950-talet utökades kraftigt den civila personalen inom militärbefälstabernas fortifikationssektion genom att dit överfördes personalen vid de för anskaffningsverksamhet inrättade kontrollorganen. I denna personal ingick driftingenjörer för rådgivning åt lokalmyndigheterna samt även el- och VVS-ingenjörer. Samtidigt blev fortifikationssektionerna regionalorgan för byggnadsverksamheten även vid flygvapnets förband utom i vad avsåg flygfälten. Som en följd av denna förstärkning av den tekniska kapaciteten hos regionalorganen ålades dessa beslutsrätten avseende underhållsåtgärder utom i vad gällde mycket stora och komplicerade åtgärder.

Samtidigt medförde utvecklingen inom byggnadsindustrin ökade krav på teknisk utbildning av personal för fastighetsförvaltning i lokal instans utan att därför miljökundandet skulle bli lidande. Följden härav blev

en väsentlig ökning av antalet fortifikationsunderofficerare, till vilka i stor utsträckning delegerades uppgifter från kasernofficerare vare sig de var intendenten eller arvodesanställda officerare. Tekniskt biträde lämnades därutöver genom i fortifikationssektionerna enligt ovan ingående driftingenjörer.

Chefen för flygvapnet föreslog som en följd av vunna erfarenheter att de civila kasernföreståndarna vid flottiljerna successivt skulle ersättas med fortifikationsunderofficerare.

I samband med organiserandet av militärområdesstaberna 1966 inordnades den civila tekniska personalen i nybildade byggnadskontor, underställda militärbefälhavarna såsom lokalmyndigheter och med huvuduppgift att utöver teknisk rådgivning åt lokalmyndigheterna även svara för verkställighet av byggåtgärder av olika slag både i vad gäller anskaffning och förvaltning. I fråga om större anskaffningar var byggnadskontoren direkt underställda fortifikationsförvaltningen. Till fortifikationssektionernas förfogande ställde kontoren även vissa civila tekniker för medverkan i stabsarbetet såsom i det föregående redovisats om nuläget.

Den organisatoriska utveckling som i korthet redovisats ovan berörde marinen i huvudsak endast vid förändringarna 1966, då örlogsbaserna och kustartilleriförsvaren i byggnadsavseende underställdes militärbefälhavaren. I samband därmed överfördes i Göteborg och Karlskrona organisatoriskt alla resurser utom planeringstekniker till kustartilleriförsvaren vilka alltså ställer arbetskraft med ledningspersonal och maskiner m. m. till baschefernas förfogande mot därför beräknad ersättning.

Såsom framgår av avsnitt F.3.3 fortsätter utvecklingen beträffande personalsammansättningen vid arméns och flygvapnets lägre regionala och lokala myndigheter mot en förstärkning av den fortifikatoriskt utbildade personalen genom ersättning av andra befattningshavare med kompaniofficerare ur fortifikationskåren.

Sammanfattningsvis kan sägas att organi-

sationsutvecklingen leder till en förstärkning av den tekniska personalen i fastighetsförvaltningsverksamhet. Detta har i fråga om militär personal skett genom ökning av den fortifikatoriskt utbildade personalen, varigenom kraven på kunskaper i militär förvaltning och på miljökunnande tillgodoses samtidigt som en ökning sker av det tekniska kunnandet, inte minst i vad avser befästningar.

Skälen bakom denna utveckling har varit många, men i detta sammanhang må framhållas ökningen totalt av fastighetsbeståndet, en övervikt inom en nära framtid i fråga om anslagens storlek för fastighetsförvaltning jämfört med anskaffning, en ökad insikt om att brister i fastighetsunderhåll snabbt leder till kapitalförstörelse samt den byggnadstekniska utvecklingen i allmänhet.

Den byggnadstekniska utvecklingen har nämligen bl. a. inneburit en väsentlig ökning av installationernas omfattning både vad gäller utrymmesbehovet inom anläggningarna och i vad avser kostnadsandelen, som numera normalt uppgår till 30–40 % av totalkostnaderna. Behovet av fackteknisk personal har ökats i takt härmed. Den fortgående industrialiseringen på byggnadsmarknaden har visserligen främst påverkat anskaffningsprocessen – särskilt i fråga om planeringen – men även i hög grad skärpt kraven i vad gäller erfarenhetsåterföringen från förvaltningsskedet. I samma riktning verkar den ökade funktionsanpassningen av de enskilda byggnaderna, vilket i sin tur medför ökat behov av personal med såväl militära som byggnadstekniska kunskaper.

Utredningen finner i huvudsak den pågående utvecklingen riktig i vad avser både personalsammansättning och uppgiftsfördelningen mellan kategorierna militär och civil personal. Utredningen finner vidare att *hitillsvarande deltidstjänstgörande intendenter, arvodesanställda regementsofficerare och för fastighetsförvaltning inte utbildade officerare successivt bör ersättas enligt delvis redan fattade och i det föregående redovisade principbeslut.*

F.3.5 Personalutveckling

F.3.5.1 Inledning

Personalen i fastighetsförvaltning är sammansatt av många olika både militära och civila grupper. Den är också fördelad på tre förvaltningsinstanser. Genom att tillämpa en uppdelning i stort av verksamheten enligt de i det föregående nämnda funktionerna ledning, teknisk beredning, konsultverksamhet och genomförande erhålls dock ett gemensamt mönster för bedömning av utvecklingsmöjligheterna för de olika personalgrupperna. Fastighetsförvaltning kan därigenom i viktiga avseenden betraktas som ett enhetligt verksamhetsområde trots de stora olikheterna i fråga om förvaltningsobjekt m. m.

Ett avsteg härifrån gäller dock för funktionen genomförande, då verkställigheten av underhållsarbeten kan ske antingen på entreprenad eller i egen regi. Vid entreprenadförfarande gäller samma förutsättningar som i anskaffningsprocessen medan arbeten i egen regi i huvudsak endast äger rum i lägre regional/lokal instans. För personal i sistnämnda verksamhet finns sålunda inga direkta utvecklingsmöjligheter inom andra instanser av verksamhetsområdet.

I fortsättningen kommer både funktionsindelning och uppdelning enligt andra principer att tillämpas beroende på lämpligheten i sammanhanget.

F.3.5.2 Krav på kunskaper

Grundläggande tekniska kunskaper förutsätts all personal – oavsett specialfack – ha förvärvat före anställning i tjänst för fastighetsförvaltning.

I vad gäller *specialinriktade tekniska kunskaper* föreligger stor skillnad mellan kraven för å ena sidan befästningsverksamhet och å andra sidan övrig fastighetsförvaltning. Denna skillnad gäller inte bara kunskaperna som sådana utan även sättet för deras inhämtande.

Sålunda består specialtekniken vid försvarets hus med installationer, vägar, broar, mark m. m. främst i tillämpning av olika

normvärden medan i övrigt den grundläggande tekniska utbildningen vid civila skolor helt kan utnyttjas.

I vad gäller befästningar med dess krav på skydd mot vapenverkan av olika slag är förhållandena helt annorlunda. Även om kraven på specialinriktade tekniska kunskaper gör sig mest gällande vid anskaffning är sådant kunnande nödvändigt även i samband med underhållsåtgärder till följd av att även typanläggningar sällan är varandra helt lika och därför särskild projektering ofta behövs. Behovet av sådana specialkunskaper varierar med hänsyn till olika befattningshavares uppgifter och ansvarsområden, men särskilt inom det centrala ämbetsverket samt i lednings- och konsultfunktionen på militär-områdesnivå liksom vid kustartilleriförsvaren är kraven stora.

Det må i sammanhanget framhållas att fortifikatorisk utbildning endast sker inom försvaret. Sålunda får regementsofficerarna vid fortifikationskåren sådan utbildning på högskolenivå vid militärhögskolan medan kompaniofficerarna utbildas i personalkårchefens regi ungefär på gymnasienivå. All civil personal specialutbildas genom fortifikationsförvaltningens försorg, i vissa fall i samverkan med militärhögskolan.

På central nivå är det sålunda nödvändigt att handläggande personal på befästningssidan erhåller viss specialutbildning för att kunna tillfredsställande lösa dem ålagda uppgifter. På motsvarande sätt måste på driftsidan sektionschefer (motsvarande) specialutbildas och samma personalgrupp inriktad på totalfunktionsprov av befästningar måste också få särskild utbildning för denna speciella verksamhet.

På regional nivå krävs specialutbildning för teknisk beredning av byggnadsärenden inom sektion 8. På byggnadskontoret är det önskvärt att byggnadsdirektören särskilt utbildas i vad avser de speciella förutsättningarna för ledning och projektering inom den militära organisationsramen, vilket även gäller för de driftingenjörer som tjänstgör som konsulter vid lägre regionala/lokala myndigheter.

På den lägsta nivån är det främst underhållsverksamhetens verkställighetsskede och därmed förbundna förutsättningar som bör bli föremål för särskild utbildning av berörd personal.

I vad avser kraven på *arbetsledarkunskaper* kan dessa i huvudsak sättas i direkt relation till vederbörandes nivå i organisationen.

Behovet av *förvaltningskunskaper* omfattar främst de för verksamhetsområdet speciella kraven i vad gäller byggprocess, generalplaner och statföreläggningar.

Med hänsyn till olikheterna i uppgifter och ansvar i fastighetsförvaltning i central, regional och lokal instans har det bedömts vara ändamålsenligt att redovisa kraven på kunskaper och erfarenheter var för sig för centralt, högre regionalt och lägre regionalt/lokalt placerad personal. Detta sker i bilagorna F.3.1, F.3.2 och F.3.3.

Bilagorna är emellertid inte principiellt lika konstruerade, då i de båda första personalen redovisats i vissa organisationsnivåer medan i den tredje bilagan andra grunder tillämpats vid struktureringen. På lägre regional/lokal nivå sker nämligen i huvudsak all förekommande direkt fastighetsförvaltning, och kraven på berörd personal — som i stort är på samma nivå — blir då främst beroende av de förvaltade objektens art, nämligen å ena sidan befästningar och å andra sidan övriga objekt. I vad gäller personalen i central instans har dessutom båda uppdelningsgrunderna använts, dvs. i den första bilagan har förutom nivåuppdelningen enligt ovan också tillämpats en uppdelning med hänsyn till objektens art.

Det må även framhållas att i bilagorna redovisade krav i stort inte gäller för hantverks- och lägre maskinpersonal, då för denna i huvudsak krävs endast goda yrkeskunskaper, i regel förvärvade före tjänstetillträde.

F.3.5.3 Krav på erfarenheter

Erfarenheter kan vinnas i huvudsak på två skilda vägar. Sålunda sker erfarenhetsupp-

byggnad automatiskt i innehavd befattning och i samband med tillfälliga vikariat i högre befattning inom egen organisationsenhet. En annan väg att vinna erfarenhet — på bredare bas — är växeltjänstgöring mellan olika förvaltningsinstanser men inom i huvudsak samma verksamhetsområde dvs. i förevarande fall inom fastighetsförvaltning.

I fråga om erfarenheter i respektive befattning krävs exempelvis sådana för byggnadskontorens tekniker i fråga om fastighetsunderhåll (teknologi, utförande, uppföljning). För ledningsfunktionen i lägre regional/lokal instans krävs kunskaper om och erfarenheter av fortifikatorisk krigsplanläggning och truppbefästningsarbeten, vilket till stor del beror på att vederbörandes krigsuppgifter kan vara helt andra än dem i fred.

I vad gäller erfarenheter från fastighetsförvaltning i olika instanser förekommer sådana med få undantag endast hos den militära personalen, som placeras till tjänstgöring vid olika myndigheter. Att detta är av mycket stort värde är obestridligt. Det synes därför i hög grad önskvärt att ställa sådana krav även på den civila personalen och att den i möjligaste mån ges tillfälle till lämplig växeltjänstgöring. Synpunkter härpå kommer i det följande att lämnas under avsnittet F.3.5.5.

F.3.5.4 Miljökunskande

Kraven på miljökunskande är väsentligt olika inom skilda delar av förvaltningsområdet. Sålunda måste kraven ställas mycket höga för personal i befästningsverksamhet, främst inom funktionerna ledning och teknisk beredning, medan de är mer blygsamma för personal i kasern-, mark- och driftverksamhet.

Kraven beror också på vilken förvaltningsinstans, enhet inom denna och organisationsnivå som det är fråga om. Inom den centrala förvaltningen är sålunda kraven på sektionschefer (motsv.) större än på handläggande personal, och i högre regional instans ställs mera omfattande krav på personalen i

sektion 8 än på personalen i byggnadskontoret. Vid lägre regionala/lokala myndigheter fordrar ledningsfunktionen mera i fråga om miljökunskande än verkställighetsfunktionen, där kraven är relativt låga.

I sistnämnda förvaltningsinstans inom armén förekommer förvaltningsobjekt av befästningskaraktär endast i undantagsfall. Där placerade kompaniofficerare ur fortifikationskåren har emellertid sådana uppgifter i krig, att de måste äga ett omfattande miljökunskande. De har därför i bilaga F.3.3 redovisats som befattningshavare med potentiella uppgifter.

Vid domänsektionen i fortifikationsförvaltningens markbyrå måste ställas speciella krav i fråga om miljökunskande. Med hänsyn till arten av arbetsuppgifterna bör sektionen innehålla en militär tjänsteman som varit chef för utbildningsavdelning vid förband med större övnings- och skjutfält. Med hänsyn till det lilla antalet tjänster vid denna organisationsenhet är det oundvikligt att detta principiella ställningstagande även utgör ett ståndpunktstagande beträffande chefskapet för sektionen, som sålunda bör åläggas ifrågavarande militäre tjänsteman. Vid eventuell organisationsändring bör emellertid utredningens i avdelning B framförda principer tillämpas. Förslaget i kategori-frågan skall alltså ses som en *tillämpning i ett utgångsläge*.

F.3.5.5 Utvecklingsmöjligheter

I avsnittet F.2.5.4 har i fråga om personalens utvecklingsmöjligheter bl. a. framhållits att hela fortifikations- och byggnadsväsendet bör betraktas såsom ett enda utvecklingsområde. Däri innefattas sålunda personal för såväl anskaffning som drift och underhåll. Ett sådant betraktelsesätt är nödvändigt, emedan verksamhetsgrenarna har nära samband med varandra och många befattningshavare har uppgifter inom alla. I nämnda avsnitt har därför utvecklingsmöjligheterna även för huvuddelen av personalen i fastighetsförvaltning redan behandlats.

En viss särställning intar dock i detta

sammanhang personalen vid arméns och flygvapnets lägre regionala/lokala myndigheter, där någon egentlig anskaffningsverksamhet i regel inte förekommer. Några synpunkter i fråga om utvecklingsmöjligheterna för denna personal synes därför lämpligen böra framläggas.

Såsom tidigare framhållits emotes på sikt ett minskat antal förvaltningsmyndigheter i lägre regional och lokal instans. På var och en av dessa myndigheter torde emellertid ankomma en omfattande fastighetsförvaltning. Exempel härpå utgör arméförband av organisationstyp A. Som chef för fastighetsförvaltningen vid denna typ av myndighet avses för närvarande normalt en fortifikationsutbildad kompaniofficer. Emellertid undersöks om inte chefsbefattningen vid förband inom vissa operativt särskilt viktiga områden bör förbehållas regementsofficer med den mera omfattande utbildning i bl. a. operativt hänseende som militärhögskolan ger.

Ifrågavarande chefsbefattningar kan alltså eventuellt komma att delas på två skilda kompetensgrupper. Befattningarna torde emellertid i mycket vara varandra lika i de normala löpande göromålen. Skillnaden skulle väsentligen hänföra sig till det operativa krigsförberedelsearbetet. Även kompaniofficeren måste emellertid ägna sig åt sådant arbete. Vid flera av förbanden med kompaniofficer som fastighetsförvaltningschef blir detta arbete av så kvalificerat slag, att det närmar sig regementsofficerens. Skillnaden torde hänföra sig mera till graden, låt vara väsentlig, än till arten. Det är därför önskvärt att förvaltningschefer vid vissa särskilt operativt viktiga förband av typ A besitter högre kompetens än den som kompaniofficer vanligen äger.

I analogi med utredningens förslag i avsnitt G.2.3 bör övervägas möjlighet för kompaniofficer vid fortifikationskåren att efter väl vitsordad tjänstgöring i kompetensgrupp B genomgå militärhögskolans allmänna kurs och fortifikationskurs och kvalificera sig för tjänst i kompetensgrupp A. Denna befodringsgång bör närmare utredas i

samband med det nya befälssystemets genomförande.

I övrigt torde beträffande den militära fortifikationspersonalen böra gälla den regel som utredningen i andra sammanhang förordat, nämligen att lämpligt antal befattningshavare bör ingå i organisationsenheterna i central instans utan att bindning sker till vissa bestämda befattningar. Härigenom försvåras visserligen den militära personalplaneringen, men kontinuerligt samråd mellan personalkärchef och berörd myndighet torde kunna i erforderlig grad reducera olägenheterna.

I avsnitt F.2.5.5 har maskin- och hantverkspersonal inte behandlats. Synpunkter på utvecklingsmöjligheterna för denna personal berörs därför nedan i detta avsnitt.

Maskinpersonal

I det föregående har redovisats att antalet tjänster för maskinpersonal uppgår till omkring 1 150, av vilka drygt 100 för närvarande är vakanta. Efter genomförd rationalisering torde antalet dylika tjänster ha minskat till omkring 800, samtidigt som till följd av att ansvarsområdena gjorts större antalet kvalificerade tjänster ökats.

Nuvarande kvalifikationskrav är för maskinchef sjöingenjörexamen samt C-behörighet beträffande elinstallationer, för maskinister sjöingenjörexamen och för reparatörer fackutbildning från yrkesskola. Med bibehållna krav på tekniska teorikunskaper bör en karriär för maskinpersonal med från början endast grundskola i gynnsamt fall kunde utformas ungefär sålunda: värmeskötare → fackskola → reparatör → gymnasieskola, teknisk linje, → maskinist → C-behörighet → maskinchef.

Vid en utveckling såsom den nu skisserade kommer den militära maskinpersonalen vid kustartilleriet i en än mer utpräglad särställning än för närvarande. Det bör även framhållas att den parallellställda elpersonalen inte har militär status. *Det synes därför mest ändamålsenligt* — bl. a. för att få likvärda, förbättrade befodringsmöjligheter

för all maskinpersonal — att alla befattningar för fast maskintjänst blir civila trots att vissa fördelar är förenade med nuvarande system.

Hantverkspersonal

Av hantverkspersonal finns för närvarande omkring 660 anställda. En successiv minskning av antalet pågår sedan länge och avses genom ökat köp av tjänster kunna ske i stegrad takt. Med stor sannolikhet kommer dock en relativt stor grupp att ständigt finnas kvar.

Utvecklingsmöjligheterna för denna personal är mycket begränsade både inom krigsmakten och på den civila marknaden.

I det här aktuella fallet kommer därtill att arbetsledarna i stor utsträckning hittills utgjorts av äldre plutonofficerare, som i regel saknar all byggnadsteknisk utbildning.

Både för att öka arbetsledningens kompetens samt för att ge berörd personal vissa näraliggande utvecklingsmöjligheter synes det lämpligt att övergå till *enbart civila arbetsledare*. Erfarenheterna från byggnadsmarknaden visar nämligen att för en arbetare är det första steget in på ledningssidan i regel det svåraste. Öppnas den möjligheten bör förutsättningarna för en fortsatt teknisk karriär väsentligt förbättras.

F.3.6 Förslag

Utredningen har konstaterat att nuvarande fördelning av uppgifter inom fastighetsförvaltningen mellan de militära och civila personalkategorierna är i huvudsak lämplig och föreslår endast följande ändringar i detta avseende, nämligen att enbart civila befattningar skall avses för maskinpersonal och arbetsledare för byggnadsteknisk hantverkspersonal.

Utredningen har vidare konstaterat att beslut redan föreligger om ersättning i lägre regional/lokal instans av viss militär personal utan förvaltningsutbildning med fortifikatoriskt utbildade kompaniofficerare för fastighetsförvaltning. Utredningen finner denna utveckling ändamålsenlig och föreslår att

liknande förändring vidtas även i övrigt, främst då inom den centrala förvaltningen, så att i princip endast fortifikatoriskt utbildad personal tas i anspråk för fastighetsförvaltning inom krigsmakten. Ett undantag från denna regel bör dock göras för domänofficeren på markbyrån på grund av de särskilda krav på miljökunnande som måste ställas på denne befattningshavare.

- Därutöver föreslår utredningen att
- kompaniofficerare vid fortifikationskåren skall kunna antas till elever i fortifikationskurs vid militärhögskolan,
- de kunskaps- och erfarenhetskrav som redovisats i bilagorna F.3.1—F.3.3 skall gälla,
- för civila tekniker, i likhet med vad som gäller för militär personal, i princip hela fortifikations- och byggnadsförvaltningsområdet betraktas som ett utvecklingsområde samt att vidare- och fortutbildning av denna personal sker enligt de grunder som redovisats i avsnitten F.2.5.5 och F.3.5.5.

G. 1 Inledning

G.1.1 Avgränsning

I avdelning B har berörts allmänna principer beträffande bl. a. personalutveckling. Dessa gäller i tillämpliga delar även den kårbundna personalen. Därjämte har i avdelningarna C–F krav på personalens – även den kårbundna personalens – kunskaper och erfarenheter inom olika fack (motsv.) behandlats. Såvitt gäller den militära personalen för sjukvårdsförvaltning har i avdelning E även berörts frågor om rekrytering m. m. av sådan personal. Motsvarande frågor rörande kårbunden personal för förvaltning av tyg- och intendenturmateriel har däremot inte behandlats i avdelning C och D. Dessa frågor, dock inte beträffande det s. k. underhållsbevälet i armén (jfr kapitel C.2), tas upp i här förevarande avdelning. Därjämte behandlas vissa antals- och kårfrågor m. m. avseende militär personal för fortifikations- och byggnadsförvaltning samt för kameral tjänst.

I prop. 1973: 75 har departementschefen anfört följande beträffande tillkomsten av försvarets intendentkår:

”Jag har för avsikt att föreslå Kungl. Maj: t att intendentkåren organiseras fr. o. m. den 1 oktober 1973 genom att nuvarande försvarets intendenturkår och fälttygkåren inom armén slås samman. I intendentkåren bör framdeles ingå även ytterligare personal med huvuduppgift att svara för s. k. beståndsförvaltning av tyg- och intendenturmateriel inom marinen och flygvapnet. Denna förvaltning omfattar förvaltningsåtgärder som är inriktade

på redovisning, förvaring och underhåll av materiel i förråd och tillhandahållande av krigsmaktens redan anskaffade materielbestånd. I likhet med utredningen anser jag att den nya kåren tills vidare bör underställas överbefälhavaren och ha egen personaladministration under ledning av en personalkårchef. En sammanslagning av detta slag gör det enligt min mening angeläget att också utbildningen inom tyg- och intendenturförvaltningsområdena ytterligare samordnas.”

Utredningens överväganden rörande den militära personalen inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet utgår från vad sålunda anförts.

Med hänsyn till de i avsnitt A.1.4 gjorda avgränsningarna i förhållande till vissa andra utredningar behandlas av den civilmilitära personalen endast följande personal i avdelning G, nämligen inom armén personalen i tygtekniska kåren, inom marinen personalen i mariningenjörkåren och inom flygvapnet flygingenjörpersonalen.

I det följande redovisas till en början vissa allmänna förhållanden rörande verksamhetsområden och uppgifter (avsnitt G.1.2), utvecklingstendenser (avsnitt G.1.3) och utredningens studier (avsnitt G.1.4). Därefter behandlas särskilt för sig frågor rörande militär personal (kapitel G.2) och civilmilitär personal (kapitel G.3). Sist behandlas vissa konsekvenser för personalkåreerna av utredningens förslag (kapitel G.4).

G.1.2 Den kårbundna förvaltningspersonalens uppgifter i stort

Förvaltningsverksamheten leds under Kungl. Maj:t av de centrala förvaltningsmyndigheterna FCF, SjöS, FortF och FMV. Viss styrning av verksamheten utövas av överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna genom direktiv och anvisningar, genom operativa order, order och anvisningar för mobiliseringsplanläggningen, order för fredsverksamheten (utbildningen), m. m.

Enligt 7 § förvaltningsreglemente för krigsmakten (FRK) är militärbefälhavaren under de centrala förvaltningsmyndigheterna ansvarig inom militärområdet för samordningen av förvaltningen samt – utom såvitt avser marinens vapentekniska och skeppstekniska materiel, flygvapnets flygmateriel samt sådana byggnadsarbeten m. m. som undantas av fortifikationsförvaltningen – för planläggning och kontroll av förvaltningen. I enlighet härmed och med utvecklad praxis på området styrs den regionala materieförvaltningen av militärbefälhavaren

- inom *armén* beträffande tyg-, sjukvårds- och intendenturmateriel,
- inom *marinen* och *flygvapnet* beträffande sjukvårds- och intendenturmateriel helt och beträffande tygmateriel (motsv.) i nyss angivna hänseenden.

En rationell fredsutbildning inom krigsmakten och vidmakthållandet av erforderlig mobiliserings- och krigsberedskap fordrar stöd av förvaltningsverksamheten.

Ledning och planläggning av förvaltnings tjänsten i fred skall bl. a. underlätta övergång till krigsförvaltning samt krigsförbandens underhållstjänst under och efter mobilisering.

Inom varje högre och lägre regional myndighet utarbetas planer för tyg- och intendenturmaterielens disposition m. m. Med variationer mellan försvarsgrenarna avser dessa planer materielens ianspråktagande för utbildning och övningar, materielomsättning m. m., materielens underhåll, materielens reparation, större materielöversyn m. m. För verksamhet vid mobilisering och

försörjning under krig upprättas särskilda planer. En avvägning görs mellan kraven på betjäning åt förbandsproduktionen i fred och kraven på mobiliserings- och krigsberedskap.

Den personal som deltar i denna verksamhet måste äga militärt miljö-kunskande. I fråga om detta krav har principiella synpunkter framförts i kapitel B.2.

Nuvarande rekryterings- och utbildningsgång för militär och civilmilitär personal i intendentur- och tygförvaltningstjänst, vilken framgår av delbetänkande 1 kapitel 8, beaktar såväl freds- som krigsorganisationens behov.

Behov m. m. av kårbunden personal i tyg- och intendenturförvaltningstjänst i central instans har redovisats i delbetänkande 1. Behov m. m. för motsvarande ändamål i högre och lägre regional samt i lokal instans måste övervägas med hänsyn till varje försvarsgrens verksamhet och materiel.

G.1.2.1 Armén

Inom armén har omfattande förvaltningsåtgärder delegerats till militärbefälhavarna främst i fråga om de materiella resursernas utnyttjande samt samordning och kontroll av förvaltningsverksamheten vid arméns myndigheter.

I regional och lokal instans är underhållstekniska åtgärder samordnade med beståndsförvaltningen. Integrering av tyg- och intendenturförvaltning har påbörjats.

Förvaltningen av myndigheternas byggnader ankommer vid förbandstyp A och B på fortifikationsenheten.

G.1.2.2 Marinen

Militärbefälhavarnas förvaltningsåtgärder avseende vapen- och skeppsteknisk materiel inskränker sig främst till samordning med övriga åtgärder inom militärområdet för mobilisering och krig.

Till de lägre regionala myndigheterna delegeras förvaltningsåtgärder i stor utsträckning. Örlogsbaser och kustartilleriförsvar är

sålunda direkt under materielverket ansvariga för relativt omfattande tekniska förvaltningsåtgärder. Av hävd tilldelas och löses av örlogsbasernas och kustartilleriförsvarens tekniska förvaltningar även uppgifter av sådan art som inom armén och flygvapnet utförs av den centrala förvaltningen.

De tekniska förvaltningarna vid örlogsbaserna ombesörjer huvuddelen av de tekniska förvaltningsåtgärderna beträffande vapen- och skeppsteknisk materiel. Beståndsförvaltningen är uppdelad mellan den tekniska förvaltningen och förrådsavdelningen.

De tekniska förvaltningsåtgärderna rörande kustartilleriets vapen- och skeppstekniska materiel avses i den nya organisationen ombesörjas inom kustartilleriförsvarens materielenhet av den tekniska sektionen i samarbete med planeringssektionen. Beståndsförvaltningen avses huvudsakligen utföras av förrådssektionen.

För byggnadsförvaltning finns särskild personal.

Särskild enhet för samordning av förvaltnings- och underhållstjänstfrågor finns redan i fred.

G.1.2.3 Flygvapnet

Förvaltningsåtgärderna i högre regional instans beträffande flygmateriel har ringa omfattning. De avser främst samordningsfrågor.

Vid flottiljerna (motsv.) lyder den tekniska, ekonomiska och beståndsmässiga förvaltningen av flygmateriel under den tekniske chefen. Den centrala styrningen är omfattande eftersom incidentberedskap, flygtidsproduktion och materiellokalisering ställer speciellt höga krav på ett samordnat utnyttjande av personal och materiel och eftersom materielens beskaffenhet, flygsäkerhetskraven samt ekonomiska skäl framtvingat ett över hela landet samordnat tekniskt underhåll.

Huvuddelen av antalet flygplan med tillhörande materiel är i bruk i fredstid. Förutom tillsynsåtgärder i samband med drift är flygmaterielunderhållet koncentrerat

till reparationer och modifieringar, vilket kräver yrkeskunnig teknisk ledning i fråga om såväl planering som utförande.

Byggnadsförvaltning vid flottilj (motsv.) ankommer för närvarande på flottiljintendenten.

För samordning av förvaltnings- och underhållsärenden finns ingen särskild enhet vid flottilj (motsv.).

G.1.3 Utvecklingstendenser

G.1.3.1 Allmänt

Inom alla försvarsgrenar fortsätter studierna av den lägre regionala och lokala organisationen.

Försvarets materielverk studerar i egenkap av fackmyndighet förvaltningsverksamheten för att bl. a. sänka driftkostnaderna. Dessa studier och därav följande rationaliseringsåtgärder är av största betydelse för den kommande förvaltningsutvecklingen. Minskade driftkostnader i fred torde i viss grad kunna åstadkommas genom en ökad samordning över förvaltnings- och försvarsgrensgränserna. Detta påverkar såväl förvaltningsrutiner och förvaltningsorganisation som förvaltningspersonalens arbetsuppgifter och därmed behov av utbildning.

De lägre regionala/lokala myndigheterna förvaltar mycket stora ekonomiska värden. Det är väsentligt att dessa värden handhas av sakkunnig personal. Mindre lämpliga eller uteblivna åtgärder kan medföra betydande ekonomiska förluster. Mot denna bakgrund framhåller FMV (skr. Organisationen i fred i lägre regional-lokal instans inom armén och marinen 1972-09-09 A: P A00 15: 72) ”att det från företagekonomisk synpunkt måste vara lönsamt att inom förvaltningstjänstens område placera personal med en till verksamheten avpassad kompetens av tillräckligt hög kvalitet.”

Den fredsadministrativa förvaltningen skall vid mobilisering och krig övergå till ledning av underhållstjänsten, vilket ställer krav på militärt miljökunskande hos den ledande förvaltningspersonalen. Medels- och

materieltilldelning kan framdeles komma att ytterligare begränsas. Det blir därför av stor vikt att de totala resurserna tillvaratas på bästa möjliga sätt för freds- och krigsverksamhet så att bl. a. onödiga investeringar förhindras. Kravet på en rationell och resursbesparande fredsdrift måste därför förenas med en förutseende planering för verksamheten vid mobilisering och krig. Allt detta kommer att ställa högre krav än för närvarande på den ledande förvaltningspersonalens kunnande.

Tyg- och intendenturförvaltningstjänsten synes mer och mer utvecklas på ett likartat sätt inom krigsmakten. Detta kommer att underlätta samarbetet mellan befattningshavarna och möjliggöra användning av gemensamma metoder och rutiner. Härigenom underlättas utbildningen. Befattningshavarna blir mera allsidigt användbara, vilket även kan bidra till fortsatta rationaliseringar med verkningar över nuvarande försvarsgrens- och förvaltningsgränser. Samtidigt som denna utveckling kan iakttas står det likväl klart att skillnader mellan försvarsgrenarna även i framtiden kommer att finnas i fråga om förvaltningsverksamhetens förutsättningar och innehåll, främst betingat av verksamhetens art samt materielens konstruktion och användning. Dessa olikheter påverkar organisation och arbetsformer.

Oberoende av sådana organisatoriska och andra skillnader förväntas försvarets planerings- och ekonomisystem m. m. ge förbättrat underlag för planering, styrning och ekonomiska överväganden. Vidare kan FPE-systemet komma att ytterligare påverka verksamheten i riktning mot klara ansvarsförhållanden mellan besluts- och verkställighetsfunktionerna. Av betydelse för förvaltningsverksamheten är även att för krigsmakten gemensamma system för materielredovisning m. m. håller på att utarbetas.

G.1.3.2 Armén

Den integrering av förband och försvarsområden som påbörjats kommer att resultera i färre men större förvaltningsenheter med

ökat ansvarsområde.

Antalet regements- och kompaniofficerare i förvaltningstjänst i enheter med integrerad förvaltning kommer att bli mindre än för närvarande med förvaltningen uppdelad på flera förvaltningsenheter. Uppgifternas omfattning minskar emellertid inte genom att verksamheten samordnas i en enhet. En del arbetsuppgifter måste därför flyttas till befattningshavare i lägre nivåer. Detta medför vidgat ansvar och ökade krav på kunskaper och erfarenheter hos såväl den militära och civilmilitära som den civila förvaltningspersonalen även i dessa nivåer.

Förvaltning m. m. av myndighetens byggnader och fortifikatoriska anläggningar åvilar i förbandstyp A och B en fortifikationsenhet. Frågan om hur motsvarande förvaltning vid förbandstyp C skall genomföras är inte avgjord.

G.1.3.3 Marinen

Ny organisation för örlogsbaser och kustartilleriförsvaret genomförs med början 1 juli 1973 enligt prop. 1973:75. Organisationsförändringarna sker efter principer likartade dem som avses tillämpas inom armén, dock med beaktande av att omfattningen av och tyngdpunkten i arbetsuppgifterna varierar mellan försvarsgrenarna.

FRI har i den undersökning som föregått förslaget till omorganisation angett personalkategoritillhörighet i fredsbesättningstabellerna på så sätt att för varje befattning antecknats befattningens anställningsform m. m., men detta har skett utan att institutet närmare studerat kategorifrågan. Institutet har i utredningen rörande kustartilleriförsvarens organisation hänvisat till bl. a. PKU. Frågan om personalsammansättningen har således lämnats öppen av institutet.

Flottan har efter hand som övergång till mindre fartygsenheter ägt rum blivit mer basberoende än tidigare, vilket innebär en mer landbaserad underhållsorganisation. Framdeles synes underhållstjänsten komma att utformas efter enhetliga principer. Kraven på personalens förvaltningskunskaper

kommer att öka. De tekniska kunskapskraven ökar emellertid också på grund av materielutvecklingen, vilket i högre grad än tidigare tvingar den tekniskt utbildade personalen att koncentrera sig på tekniska frågor.

G.1.3.4 Flygvapnet

Som framhållits i avsnitt G.1.2.3 är huvud delen av flygmaterielen i användning i fredstid varför tyngdpunkten i flygmaterielunderhållet ligger på åtgärder i samband med drift, tillsyn och modifieringar. Utvecklingen kräver olika flygplan (typer eller versioner) för skilda uppgifter. Materielutvecklingen och en stark minskning av antalet materielenheter, kostnadsstegringar för materielanskaffning och materielunderhåll samt för utbildning av specialister ställer ökade krav på centralstyrning av den teknisk-ekonomiska materieförvaltningen. Underhållsverksamheten i lokal instans måste därför även i fortsättningen dirigeras centralt och samordnas flygplans- och materielslagsvis så att optimal flygtidsproduktion och materiell beredskap erhålls.

Chefen för flygvapnet har bedrivit försök med och avlämnat förslag till ny förvaltningsorganisation vid flygflottiljerna. FRI har sedermera fått i uppdrag att medverka vid en förnyad översyn av flottiljernas organisation. Översynen bedrivs med sikte på att chefen för flygvapnet skall kunna inge slutligt organisationsförslag under 1973.

G.1.4 Studier

G.1.4.1 Allmänt

Det hade i och för sig varit önskvärt att studierna rörande uppbyggnaden av olika personalkårer kunnat fullföljas genom bl. a. beräkning av personal m. m. i kårerna. Detta har emellertid inte kunnat göras i nuvarande läge. Utredningen får härom anföra följande.

Med hänsyn till pågående organisationsförändringar inom krigsmakten har det inte varit möjligt för utredningen att detaljberäkna personalbehoven. Dessa är i avseende på

fredsorganisationen beroende av framtida beslut (pågående organisationsöversyner o. d.), om vilka utredningen saknar erforderlig kännedom. Utredningen utgår dock ifrån att den framtida organisationen kommer att bli personalbesparande, vilket även kommer att inverka på antalet kårbunden personal. Utredningen kan därför endast redovisa det ungefärliga antal med vilket personalbehovet kommer att öka eller minska till följd av utredningens egna förslag.

Vad ovan sagts gäller i än högre grad motsvarande personalbehov i den kommande krigsorganisationen. Utredningen vill därför endast framhålla nödvändigheten av att väl avvägda relationer åstadkoms mellan krigs- och fredsorganisationernas personalbehov.

Studier har bedrivits av PKU inom samtliga försvarsgrenar. Då de av chefen för armén bedrivna försöken inom Gävle försvarsområde (I 14/fo 49) avseende stabs- och förvaltningsorganisation av utredningen bedöms bli betydelsefulla för organisation i lägre regional instans synes emellertid resultaten av dessa försök vara av särskilt intresse.

G.1.4.2 Armén

Studierna inom armén har inriktats främst på verksamheten inom sektion 2 och materielheten.

Av studierna framgår bl. a.:

- I 14/fo 49 fredsorganisation medger att myndigheten utan omorganisation skall kunna fungera i krig; fredsbefattningar motsvaras av likartade befattningar i krigsorganisationen;
- chefen för sektion 2 var förvaltningsutbildad, vilket ansågs ändamålsenligt med hänsyn till behovet av samband mellan freds- och krigsförvaltning, till underhållstjänsten i krig och till arbetsuppgifternas starkt förvaltningsbetonade karaktär;
- minskningen av antalet regementsofficärer i materielheten från tidigare två vid vardera I 14 och fo 49 till totalt två vid samordnade I 14/fo 49 ansågs möjlig därför att även chefen för sektion 2 var förvaltningsutbildad;

- de tre förvaltningsutbildade regements-officerarna var placerade i olika besluts- och ansvarsnivåer, vilket kunde möjliggöra god kontinuitet, önskvärd erfarenhetsuppbyggnad och förbättrade lokala karriärmöjligheter;
- chefen för förrådsenheten, som var en förvaltningsutbildad kompaniofficer, hade ålagts kvalificerade planerings- och ledningsuppgifter; två förvaltningsutbildade kompaniofficerare ingick i enheten som chefer för truppservice och mobiliseringsförråden med en sammanlagd personalstyrka på ca 70 personer;
- det ansågs fördelaktigt att plutonsofficeren vid mobiliseringsförråden hade hand om ammunitionsförråden;
- för att erhålla en organisatorisk enhet för ledning och verkställighet av den tekniska tjänsten hade teknisk personal sammanförts i en teknisk enhet med arméingenjör som chef.

Av försöken berörd personal ansåg att verksamheten i den nya organisationen i stort sett fungerade väl.

Sammanfattningsvis kunde utredningen vid studierna av försöksorganisationen vid I 14/fo 49 konstatera att

- planläggning för och samordning av underhålls- och förvaltningstjänsten i fred, vid mobilisering och kuffförsvaret och i krig samt för de vid territoriell verksamhet underställda stridskrafterna kräver att chefen för sektion 2 är en förvaltnings- och underhållstjänstutbildad regementsofficer;
- ledning av materielens verksamhet kräver förvaltnings- och underhållstjänstutbildade regementsofficerare;
- ledning av förrådsverksamheten kräver förvaltnings- och underhållstjänstutbildade kompaniofficerare;
- ledning av den tekniska verksamheten kräver att chefen för tekniska enheten är arméingenjör.

Vid P 2 i Hässleholm och I 12 i Eksjö studerades en samordnad tyg- och intendenturförvaltningsfunktion. Även där var erfarenheterna övervägande positiva. Verksamheten bedrevs i stort efter liknande principer

som vid I 14/fo 49. Uppgifts- och ansvarsfördelningen hade emellertid inte utvecklats så detaljerat som i gävleförsöken.

Utredningen har i övrigt studerat förband med nu gällande organisation där tyg- och intendenturförvaltningsverksamheten bedrivs var för sig. Dessa studier har mera gett erfarenheter av fackmässig natur och därför utnyttjats i tidigare kapitel. Följande erfarenheter bör dock noteras.

En omfördelning av arbetsuppgifterna för kompaniofficerarna i förvaltningstjänst har ägt rum, delvis oberoende av försöken. Utredningen har funnit att de militära förrådsföreståndarnas arbetstid numera omfattar ca 80 % administrativ verksamhet och endast till ca 20 % direkt arbetsledande uppgifter. Förrådsförmännen (motsv.) har ålagts mer kvalificerade uppgifter.

Arbetsuppgifternas fördelning i stort utvisar att

- regementsofficerarna i första hand erfordras för långsiktig verksamhet samt ledning, samordning och kontroll av verksamheten;
- kompaniofficerarna (förrådsföreståndarna) erfordras för kortsiktig planering, låneverksamhet, materieldisposition och direkt arbetsledning;
- den civilmilitära tekniska personalen utför arbeten avseende materielens kvalitativa tillstånd, utbildning i skötsel och vård av materielen samt kontroll av materielens tillstånd och användbarhet - arméingenjörerna dock främst materielunderhållsplanering och undervisning;
- civil personal i huvudsak svarar för den direkta driften.

Under studierna vid militärområdesförvaltningarna framkom att vissa försök med ändrad uppgiftsfördelning mellan militärområdesstab och militärområdesförvaltning samt mellan denna och förband övervägdes och att försök bedrevs i begränsad omfattning. Sålunda hade vid södra militärområdet tygförvaltningen på försök ålagts förhyrning av motorfordon, planläggning och ledning av låneverksamheten för fredsutbildningen, viss samordning av ammunitionsverksamhet m. m. Ökad stordrift eftersträvades inom

tyg- och intendenturförvaltningen.

Bristande kunskaper rörande förvaltning och ekonomi har konstaterats hos den civilmilitära personalen – främst arméingenjörerna.

Såväl den militära förvaltningsutbildade som den civilmilitära tekniska personalen är undantagslöst krigsplacerad i befattningar med förvaltningsuppgifter.

G.1.4.3 Marinen

Studierna har utförts inom den för marinen före den 1 juli 1973 gällande organisationen. För flottans del är emellertid den nya organisationen i stort sett överensstämmande med den tidigare.

Förvaltningsverksamheten beträffande tygmateriel har utvecklats med hänsyn till marinens särskilda arbetsuppgifter och materiel. Bl. a. har såsom tidigare nämnts till örlogsbaser och kustartilleriförsvaret i stor omfattning delegerats uppgifter från central instans. Dessa förhållanden har inverkat på förvaltningsverksamheten både i organisatoriskt avseende och på annat sätt. Som exempel kan nämnas att beståndsförvaltningen av den ofta komplicerade materielen i stor utsträckning ombesörjs av tekniskt skolad förvaltningspersonal.

Intendenturförvaltnings- och förrådstjänsten är inte i särskilt hög grad beroende av marinens speciella förhållanden utan bedrivs i stort sett efter samma principer som inom krigsmakten i övrigt.

Marinens befattningshavare i teknisk tjänst blir ofta specialister inom visst materielområde. Som sådana utnyttjas de både i förvaltningstjänst och för utbildning, drift och stridstjänst såvitt angår materielområdet i fråga. Deras förvaltningsutbildning är emellertid ofta begränsad, och studierna har uppvisat bristande förvaltningskunskap hos olika personalgrupper inom förvaltningsområdet.

Vid studierna inom kustflottan framfördes önskemål om ökad tillgång på intendenturförvaltningskunnig personal. Allmänt sett behövs inom marinen kompetenta officerare

för beståndsförvaltning närmast med avseende på tyg- och intendenturtjänst inom facket förrådsdrift och förplägnad men i viss mån också facket materielunderhåll.

G.1.4.4 Flygvapnet

De studier som utredningen bedrivit inom försvarets materielverk och flygvapnet och som tidigare beskrivits i kapitlen A.3 och C.1–C.3 har bekräftat behovet av tekniskt högt kvalificerad civilmilitär personal både i central och lokal instans.

Särskilt den icke flygande personalen behöver ett ökat allmänmilitärt miljökunskande. Erfarenheterna har visat, att bästa utbytet av en miljöutbildning vinnas om den läggs in efter ett par års tjänstgöring i förvaltningsverksamhet. Från flera håll har även påpekats behovet av förvaltningsutbildning för flygingenjörpersonalen. En sådan skulle förkorta inskolningstiden och möjliggöra ett säkrare agerande i ledningsfunktioner såväl inom anskaffningsverksamheten centralt som i befattningar för teknisk ledning vid förband. Behov av förvaltningsutbildning föreligger även för förrådsförvaltare.

G. 2 Militär personal

G.2.1 Behov i organisationen

G.2.1.1 Allmänt

Den utökning av krigsmakten som övergången från freds- till krigsorganisation innebär kan säkerställas enbart om en tillräcklig kader av militär och civilmilitär personal ingår i fredsorganisationen. Denna personal skall vara beredd att leda verksamheten vid mobilisering. Såväl i fred som i krig krävs att denna ledning är effektiv om gjorda investeringar inom försvaret skall kunna utnyttjas optimalt. Behovet av officerare med relevant förvaltningskunnande måste även ses mot bakgrund av de stora värden som förvaltas.

Utredningen vill inledningsvis framhålla, att vid val av officerare till tjänster i förvaltnings- och underhållstjänst vid lägre regional och lokal myndighet måste kravet på miljökunnande inom den ifrågavarande försvarsgrenen tillmätas större vikt än då det gäller placering vid högre regional eller central myndighet. En väl avvägd rekrytering från olika försvarsgrenar måste därför åstadkommas.

Utredningen har övervägt kompetenskraven för de olika militära befattningarna för beståndsförvaltning inom tyg- och intendenturförvaltningsområdet. Med hänsyn till kraven på kunskaper rörande taktik, ledning m. m. samt på erfarenhet från trupputbildning och truppföring kan befattningarna i princip uppdelas på två kompetensgrupper:

- *kompetensgrupp A*, som erfordrar grundkunskap, bl. a. i stabstjänst, motsvarande militärhögskolans allmänna kurs med därpå följande förvaltningsskola,
- *kompetensgrupp B*, som erfordrar grundkunskap motsvarande truppslagsskola (motsv.) för kompaniofficerare med därpå följande förvaltningsskola.

Militär förvaltningspersonal i lägre kompetensgrupper behövs enligt utredningens uppfattning inte för beståndsförvaltning.

Övervägandena sker bl. a. med hänsyn till den organisation i lägre regional instans som föreslagits i prop. 1973: 75 och godkänts av riksdagen.

G.2.1.2 Armén

I den tidigare redovisade organisationen av regemente och försvarsområdesstab (förbandstyp A) avses en förvaltnings- och underhållstjänstutbildad regementsofficer som chef för sektion 2. Chef och ställföreträdare för materielenheten avses tillhöra samma kompetensgrupp. Utredningen delar denna uppfattning. Motivet härför är att det inom den krympta förvaltningsorganisationen inte finns utrymme för befattningshavare som inte besitter kompetens i förvaltnings- och underhållshänseende av tillräckligt hög kvalitet. Verksamheten måste nämligen bedrivas i så nära samverkan mellan befattningshavarna, att det inte går att bryta ut

enstaka arbetsuppgifter för särskilda befattningshavare med annan kompetens. Vid förfall för någon befattningshavare — sjukdom, kommendering m. m. — skall kvalificerad ersättare med samma kompetens kunna fullgöra alla förekommande arbetsuppgifter.

Befattningshavare med kunskaper m. m. motsvarande kompetensgrupp B bör i princip inneha befattningar inom materielheten i den lägre regionala/lokala instansen såsom chefer för försörjningsdetalj, förrådsdetalj, mobiliseringsförråd och serviceförråd samt vara chefer för underenheter i verkstäl-lande förrådsfunktioner vid militärområdesförvaltningar.

I avdelning D har föreslagits att chef för kameralenheten vid förband av organisationstyp A och i förekommande fall även särskild chef för kassadetalj inom nämnda enhet skall vara militära. Antalet sådana befattningshavare kan för närvarande inte med säkerhet bestämmas.

G.2.1.3 Mårinen

Inom *flottan* handläggs den stabsmässiga delen av förvaltnings- och underhållstjänsten i örlogsbasernas sektion 2. Sektionen skall i krig kunna leda marin operativ underhållstjänst. Sektionschefen måste ha utbildning härför. Det är för närvarande inte möjligt att fastställa om arbetsuppgifter av teknisk eller förvaltnings-/underhållstjänstmässig natur blir övervägande. Med hänsyn härtill bör denna tjänst inte bindas till viss kår. Såväl tekniska som förvaltningsmässiga specialister finns inom sektionen. Sektionschefen bör därför ha kompetens att samordna den tekniska och förvaltningsmässiga underhållstjänsten. För tjänsten krävs miljökunnande från flottan. Utredningen anser emellertid att behov finns inom sektion 2, främst inom underhållstjänstavdelningen, av åtminstone en regementsofficer med förvaltningskunskaper enligt kompetensgrupp A.

Antalet tjänster för intenderer vid kustflottan bör enligt gjorda studier eventuellt ökas. Utredningen vill emellertid inte ta ställning för en dylik utökning utan förutsät-

ter att nuvarande tre tjänster bibehålls.

Vid *kustartilleriförsvaren* inrättas en sektion 2 för handläggning av mobiliserings- och underhållsärenden. Chefen för sektionen skall även vara chef för materielheten. Eftersom den sistnämnda befattningen förutsätter goda tekniska kunskaper och miljö-kunskaper jämte kunskaper i förvaltnings- och underhållstjänst bör i denna dubbelbefattning sektionschefen vara teknisk officer ur kustartilleriet samt därutöver äga goda förvaltningskunskaper, i stort motsvarande dem för mariningenjör, jämför avsnitt G.3.3.3.

I den i sektionen ingående mobiliseringsavdelningen vid de större kustartilleriförsvaren bör två av officerarna ha förvaltningskunskaper, en enligt kompetensgrupp A och en enligt kompetensgrupp B.

Inom materielhetens utrustnings- och mobiliseringsavdelning samt planeringsavdelning bör med hänsyn till arbetsuppgifternas fackinriktning en av officerarna ha förvaltningskunskaper enligt kompetensgrupp A.

Därutöver bör i princip samtliga i intendenturförvaltningstjänst vid örlogsbaser och kustartilleriförsvaret placerade officerare vara förvaltnings- och underhållstjänstutbildade lägst enligt kompetensgrupp B.

Chefpersonal inom marinens förrådsverksamhet behöver goda kunskaper i förrådstjänst, om möjligt god allmän miljö-känedom samt goda förvaltningskunskaper. Förrådsverksamheten bedrivs i stort efter likartade principer inom alla försvarsgrenar med fackstyrning från materielverket. Utredningen föreslår därför att befattningarna för ifrågavarande personal hänförs till kompetensgrupp A och B enligt motsvarande grunder som nämnts beträffande armén (avsnitt G.2.1.2).

En sammanställning över utredningens uppfattning om behovet av förvaltnings- och underhållstjänstutbildade officerare i marinen lämnas i tabell G.2.1.

I enlighet med vad som föreslagits i avdelning D beräknar utredningen militära befattningar för chef för kameralavdelning

Tabell G.2.1 Behov av förvaltnings- och underhållstjänstutbildade officerare inom marinens förvaltningsorganisation. (Härtill kommer förvaltningspersonal vid staber, skolor m. m. som för närvarande tillhör försvarets intendenturkår.) Förslag om kårtillhörighet

Befattning för förvaltnings- och underhållstjänstutbildad militär personal	Antal								Kårtillhörighet			
	örlogsbas			kustartilleriförsvaret					enligt CM förslag		PKU förslag	
	S	V	O	BK	GbK	GK	SK	NK	ma-ri-nen	IntK Ftk	ma-ri-nen	IntK
<i>Kompetensgrupp A (regementsofficerare)</i>												
underhållstjänstavdelning, chef	1	1	1	—	—	—	—	—	3	—	—	3
mobiliseringsavdelning	—	—	—	1	1	—	1	—	3	—	—	3
planeringssektion	—	—	—	1	1	1	1	1	—	5	—	5
armé- och motordetalj, chef	—	—	—	1	—	—	1	—	—	2	—	2
intendenturförvaltning/-sektion, chef	1	1	1	1	1	1	1	1	—	8	—	8
intendenturförvaltning/-sektion, detaljchef	4	1	3	1	1	—	1	—	—	11	—	11
förrådsavdelning, chef	1	1	1	—	—	—	—	—	3	—	—	3
intendenter vid kustflottan	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—	3
	7	4	6	5	4	2	5	2	9	29	—	38
<i>Kompetensgrupp B (kompaniofficerare)</i>												
mobiliseringsavdelning	—	—	—	1	1	—	1	—	3	—	—	3
intendenturförvaltning/-sektion	2	3	2	2	2	2	2	2	17	—	—	17
förrådssektion, chef	—	—	—	1	1	1	1	1	5	—	—	5
förrådsavdelning/-sektion, detaljchef	5	5	5	2	2	2	2	2	25	—	—	25
förrådsavdelning/-sektion, kompoff till förfogande	4	1	4	6	5	4	7	4	31	4	21	14
kompoff vid kameralenhet	2	2	2	2	2	2	2	2	—	16	—	16
	13	11	13	14	13	11	15	11	81	20	21	80

och chef för kassadetalj i sådan avdelning inom örlogsbas och kustartilleriförsvaret.

Förslaget till kårtillhörighet innebär att nio befattningar för regementsofficer och 60 befattningar för kompaniofficer förs över från marinens personalkårer till försvarets intendentkår. De nio regementsofficers-tjänsterna är chefsbefattningar vid underhållstjänst- och förrådsavdelningarna. De 60 befattningar för kompaniofficer som föreslås

överförda till försvarets intendentkår är främst placerade i intendentur- och förråds-verksamhet. Genom att innehavarna av dessa befattningar kommer att tillhöra försvarets intendentkår kan de beredas fortsatta utvecklingsmöjligheter inom materieförvaltningsområdet enligt de principer för nivå-gruppering som utredningen behandlar i avsnitt G.2.4.

Tabell G.2.2 Behov av förvaltnings- och underhållstjänstutbildade officerare inom flygvapnets förvaltningsorganisation. (Härtill kommer förvaltningspersonal vid staber, skolor m. m. som för närvarande tillhör försvarets intendenturkår.) Förslag om kårtillhörighet

Befattning för förvaltnings- och underhållstjänstutbildad personal	Antal		Kårtillhörighet (motsv.)			
	eskaderstab	flottilj	nuvarande		PKU förslag	
			flygvapnet	IntK	flygvapnet	IntK
<i>Kompetensgrupp A</i> (regementsofficerare)						
eskadrintendent	1	—	—	1	—	1
flottiljintendent	—	15	—	15	—	15
<i>Kompetensgrupp B</i> (kompaniofficerare)						
intendenturförrådsförvaltare	—	15	—	15	—	15
flygmaterieförvaltare	—	15	15	—	—	15
kompaniofficer vid kameralavdelning (motsv.)	1	14	—	15	—	15

G.2.1.4 Flygvapnet

Som tidigare nämnts leder tekniske chefen teknisk och ekonomisk förvaltning av flygmaterielen vid förband. Huvuddelen av förvaltningen omfattar åtgärder för materielunderhåll, eftersom 80–90 % av flygmaterielen är i drift. Dessa åtgärder styrs i avgörande hänseenden av underhållsenheten vid huvudavdelningen för flygmateriel och leds alltså lokalt av tekniske chefen. Vid genomförande av integrerad tyg- och intendenturförvaltning inom flygvapnet måste i särskild grad beaktas dessa speciella förhållanden beträffande förvaltningen av flygvapnets tekniska materiel.

För befattningshavare i s. k. beståndsförvaltning med krav på förvaltnings- och underhållstjänstutbildning blir arbetsområdet begränsat och kommer i huvudsak att omfatta annan materieförvaltning, dvs. förvaltning av all intendenturmateriel och förrådshållen flygmateriel med avseende på redovisning, förvaring och vård av materiel i förråd, förplågnad m. m. Till beståndsförvaltning hör även den antalsmässiga redovisningen av flygmateriel i drift.

En sammanställning av utredningens uppfattning om behovet av förvaltnings- och underhållstjänstutbildade officerare i flygvapnet samt förslag om kårtillhörighet fram-

går av tabell G.2.2.

I avdelning D har utredningen föreslagit att i princip chef för kameralavdelning och i förekommande fall chef för kassadetalj inom avdelningen vid sektorflottilj skall vara militära. Den kamerala organisationen är emellertid ännu inte fastställd. Med reservation för ändringar som kan behöva göras har i tabell G.2.2 upptagits två kompaniofficerare för kameral tjänst vid varje sektorflottilj.

Förslaget till kårtillhörighet innebär att 15 befattningar för flygmaterieförvaltare förs över från flygvapnet till försvarets intendentkår. Antalet kan komma att påverkas som resultat av pågående organisationsundersökningar.

Flygmaterieförvaltarna är för närvarande civilmilitärer och bör i samband med överförandet till försvarets intendentkår ändra kategoritillhörighet. Denna fråga behandlas närmare i kapitel H.4.

Genom att flygmaterieförvaltarna tillhör försvarets intendentkår kan de beredas fortsatta utvecklingsmöjligheter enligt de principer för nivågruppering som behandlas i avsnitt G.2.4.

G.2.1.5 Övrigt

I fråga om behovet av tyg- och intendenturförvaltningsutbildade officerare i centrala

staber och skolor samt i nuvarande militär-områdesstaber och -förvaltningar har utredningen inte funnit skäl att i fråga om kategoritillhörighet föreslå några ändringar i förhållande till nuläget. Behovet av sådan personal inom materielverket har utredningen behandlat i delbetänkande 1.

G.2.2 Kunskaps- och erfarenhetskrav

Kunskaps- och erfarenhetskraven för den militära förvaltningspersonalen måste i princip grunda sig på behoven i en integrerad tyg- och intendenturförvaltning. Utredningen har funnit att dessa krav är i stort likartade inom krigsmakten. Skillnaden mellan försvarsgrenarna framstår i huvudsak endast i form av krav på olika miljökunskande. Denna olikhet tillgodoses främst genom lämplig rekrytering och personalplanering.

En samordnad ledning av beståndsförvaltningen av tyg- och intendenturmateriel ger möjligheter till vinster genom ett flexibelt utnyttjande av arbetskraft, transportmedel och förrådslokaler, samordnad anskaffning m. m. Om en tillfredsställande ambitionsnivå trots personalreduceringar skall bevaras måste behovet av välutbildade och skickliga arbetsledare beaktas för att uppkomma personalvinster skall ge avsedd effekt.

G.2.2.1 Kompetensgrupp A

Alla befattningshavare inom kompetensgrupp A bör under sin utveckling börja med tjänst i lägre regional eller lokal instans för att få en från grunden uppbyggd erfarenhet. Det grundläggande kunskapsomfånget måste vara tillräckligt för denna tjänstgöring. Befattningshavarna måste kunna leda en integrerad beståndsförvaltning i lägre regional/lokal instans, men också ges tillräckliga kunskaper för fortsatt utveckling och erfarenhetsuppbyggnad. Dessa kunskaper skall inte blott tillgodose fredsbehovet. Förnödenhetsförvaltning i fred skall utan omgång direkt kunna övergå i underhållstjänst i krig. Kunskaps- och erfarenhetsuppbyggnaden

måste alltså sätta befattningshavarna i stånd att fullgöra uppgifter som de då ställs inför.

Väsentligt för planläggning och ledning av förvaltnings- och underhållstjänsten i krig är att erforderligt samarbete kan förberedas och genomföras med de myndigheter och delar av det civila näringslivet som verksamheten är beroende av. En noggrann kännedom om totalförsvarets organisation och resurser och dessas utnyttjande är därför nödvändig, liksom om möjligheterna och formerna för att under beredskap och krig ta i anspråk tjänster och förnödenheter. Befattningshavarna måste bl. a. känna väl till de administrativa beredskapsförfattningarna i berörda delar och tillämpningen av dessa. De skall ha kompetens att tjänstgöra i stabsbefattningar inom förvaltnings- och underhållsområdet.

Förvaltningsofficeren måste vara väl insatt i verksamheten inom facken förrådsverksamhet och materielunderhåll. Vidare måste han känna till hur verksamheten inom facken verkstadsdrift och förplägnad bedrivs i stort.

I den fredsriktade verksamheten krävs förmåga att ta hand om och på ett riktigt sätt leda anställda av olika kategorier och yrkesgrupper. Kunskaper om bl. a. företagsdemokrati och personalledning är nödvändiga.

Som chef för enhet i förbandets stabsorganisation skall förvaltningsofficeren inom sitt befogenhetsområde planera underhållstjänsten så att denna bedrivs rationellt och till så låga kostnader som möjligt. Den ekonomiska aspekten är av stor betydelse. Förvaltningsofficeren måste därför vara väl insatt i planerings- och ekonomisystemet och bör även i övrigt ha kunskaper i företagsekonomi i tillämpliga delar.

De krav på grundläggande förvaltningskunskaper som med ledning av det anförda bör ställas på befattningshavare som innehar tjänst i kompetensgrupp A framgår närmare av bilaga G.2.1.

Sammantaget är kunskapsomfånget vidsträckt och av sådan art att detaljkunskaper avseende materiel m. m., ehuru viktiga,

främst måste besittas av andra befattningshavare.

G.2.2.2 Kompetensgrupp B

Fredsverksamheten i lägre regional/lokal instans omfattar understöd åt förbandsproduktionen samt förberedelser för kuppförsvaret, mobilisering och krig.

Befattningshavare i kompetensgrupp B skall kunna verka som chefer för verkställande förvaltningsenheter i krig samt som stabsmedlemmar inom förvaltningsenhet i brigadstab (motsv.).

Den del av verksamheten som inriktas på förberedelser för krig, mobilisering och kuppförsvaret kräver kunskaper i mobiliseringstjänst, i totalförsvarets organisation och verksamhet samt viss kunskap om krigsplanläggning. Förmåga krävs att upprätta planer för och leda ut- och avrustning av förband samt anskaffning av förnödenheter vid övergång från freds- till krigsverksamhet samt att medverka i arbetet med upprättande av fackplaner.

Krigsplacering i förvaltnings- och underhållstjänst vid fältförband erfordrar kunskaper om underhållsförbanden och underhållstjänstens bedrivande på lägre regional nivå och i brigad (motsv.) samt någon färdighet i stabs-, trafik- och transporttjänst.

Fredsverksamheten kräver kunskaper främst för planering och ledning av förrådsdrift med utnyttjande av rationella arbetsmetoder och hjälpmedel samt av förplägnadstjänst, innefattande drift av och förrådshållning vid matinrättning. Vidare krävs kunskaper om anbuds-, avtals- och övriga inköpsbestämmelser. Fördjupade kunskaper i arbetsledning och arbetarskydd erfordras. Kunskaper krävs även för medverkan i upprättande av planer för vård, reparation och omsättning av materielen.

Tjänst i fredsbefattning vid lägre regional/lokal myndighet kräver även andra förvaltningskunskaper samt viss materielkännedom för uppgifter inom förrådsverksamheten.

För uppfyllande av gällande säkerhetsbestämmelser beträffande hantering och förva-

ring av explosivämnen, drivmedel och radiologiska ämnen skall befattningshavaren vara godkänd som föreståndare för explosivämnesförråd och drivmedelsförråd respektive radiologiskt arbete.

De krav på grundläggande kunskaper som bör ställas på befattningshavare i kompetensgrupp B framgår närmare av bilaga G.2.2.

G.2.2.3 Vidareutbildning

Utvecklingen inom förvaltningsområdet bedöms komma att liksom hittills varit fallet gå relativt snabbt. Tidigare kunskaper och erfarenheter blir ganska snart föråldrade. Med anledning härav bör befattningshavare i förvaltningstjänst beredas tillfälle till en efter behoven avpassad återkommande utbildning vart femte-sjätte år efter grundutbildningen.

De ovan angivna kunskaps- och erfarenhetsbehoven gäller förvaltningsofficerare i allmänhet. Undantagsvis kan särskilda tilläggskurser i specialämnena behöva anordnas. Så kan tänkas bli fallet för inhämtande av erforderliga kunskaper för utövande av vissa tjänster i central instans vid försvarstaben och försvarets materielverk samt i högre regional instans (jfr bl. a. kapitel C.1 avseende intendent i anskaffningsverksamhet).

Befattningshavare ur kompetensgrupp A avsedda för vissa urvalstjänster, främst befattningar i nivå 4-6 samt cheferna för materielenhet i förbandstyp A (motsv.) enligt tabell G.2.3, bör meddelas ökade kunskaper i stort motsvarande nuvarande högre kurs i underhållstjänst och förvaltning.

G.2.3 Rekrytering

Militär personal för förvaltningsverksamhet rekryteras, efter vidareutbildning, bland regements- och kompaniofficerare med lång erfarenhet av trupptjänst (motsv.), varigenom bl. a. kraven på miljökunnande kan tillgodoses.

I kapitel G.1 har framhållits bl. a. vilka krav på miljökunnande som bör fyllas av

förvaltningsofficer. Mot bakgrund härav finns enligt utredningen inga motiv för att ändra nuvarande principer beträffande rekrytering. Dessa bör kunna tillämpas även inom ramen för ett nytt befälssystem.

För att kunna komma i fråga för befattning inom kompetensgrupp A erfordras kompetens som fredskompanichef, genomgången och godkänd utbildning vid militärhögskolans allmänna kurs samt förvaltningsutbildning. För befattning inom kompetensgrupp B krävs genomgången och godkänd truppslagsskola för kompaniofficer och genomgången förvaltningsutbildning efter tjänst vid trupp (motsv.) intill lägst 35. levnadsåret. Vid flygvapnet måste emellertid mästarutbildning krävas som grundkompetens.

En väl vitsordad tjänstgöring inom kompetensgrupp B skall enligt utredningens mening om vederbörande bedöms lämplig kunna berättiga till utbildning vid militärhögskolans allmänna kurs och den högre förvaltningsutbildning som gäller för kompetensgrupp A. Har utbildningen genomförts med godkännande vitsord kan vederbörande sålunda placeras på befattning inom kompetensgrupp A. Denna befordringsgång bör närmare utredas i samband med det nya befälssystemets genomförande.

G.2.4 Personalutveckling

De allmänna utgångspunkter som bör gälla för en bedömning av personalens utvecklingsvägar är i korthet följande.

Även om förvaltningsverksamheten inom olika instanser och försvarsgrenar bedrivs efter principiellt enhetliga grunder måste den anpassas till miljö m. m.

Organisationens högre instanser har ett behov av tillförsel av personal med militärt miljökunskande från lägre instanser.

För den enskilde är det angeläget att placeras så att hans förmåga står i proportion till befattningens krav på kunskande och ansvar.

Omflyttningar av personal mellan olika instanser ger organisationen större urvals-

möjligheter *samtidigt* som den enskilde får ökade utvecklingsmöjligheter. Det är emellertid enligt utredningens uppfattning ändå väsentligt att det om möjligt inom varje instans finns så många utvecklingsnivåer (kvalitativa nivåer) att begränsad utveckling (karriär) inom denna är möjlig utan omflyttning till annan ort.

Samtliga befordringstjänster bör i princip tillsättas efter urval.

Flertalet befattningshavare bör såsom förut framhållits efter avslutad grundläggande förvaltningsutbildning placeras inom den lägre regionala/lokala instansen. Härigenom skapas bl. a. förutsättningar för en riktig erfarenhetsuppbyggnad och en lämplig stegring i utvecklingsgången.

Befattningar i lägre regional instans bör finnas i olika utvecklingssteg efter befogenheter och ansvar. De bör medge en logiskt uppbyggd personalutveckling och göras tillräckligt attraktiva för att skapa reella alternativ till tjänster i central eller högre regional instans och därigenom säkerställa ett urval av kunniga personer med den kompetens som tjänsterna i den integrerade verksamheten kräver.

Det bör övervägas huruvida inom armémyndighet typ A befattningen som chef för sektion 2 eller som chef för materielenhet är mest krävande och i vilken ordning tjänsterna bör innehas från utvecklingssynpunkt.

Vid bedömning av dessa två befattningars nivåplacering bör framför allt två faktorer inom respektive befattnings verksamhetsområde beaktas, nämligen

- behovet av stabsmässig ledning och samordning,
- förvaltningsmässigt ansvar för personal, materiel och fackfunktioner.

Chefen för sektion 2 svarar bl. a. för planläggning, ledning och samordning av verksamheten inom sektionen, samordning av den förnödenhetsförvaltande verksamheten med annan verksamhet inom myndigheten, planläggning och ledning av underhålls- inklusive förvaltningstjänst vid mobilisering och i krig samt vid övningar i fred, samverkan och samordning med utom-

stående militära och civila myndigheter.

Chefen för materielenheten svarar för den verkställande förvaltningen i avseende på tyg-, intendentur- samt sjukvårdsmateriel-tjänst. Han är direkt föredragande för myndighetens chef såsom förvaltningsgrenschef och ingår som stabsmedlem i sektion 2 såsom chef för materielavdelningen. Som ställföreträdare har han förvaltningsofficer.

Värdet av materielstocken inom en myndighet av typ A ligger totalt mellan 300 och 800 milj. kr. Inom materielenheten finns 120–160 befattningshavare. Den årliga driftbudgeten belöper sig i regel till 10–15 milj. kr.

Chefen för materielenhet har enligt utredningens mening i jämförelse med chefen för sektion 2 en mer krävande och ansvarsfull befattning som dessutom erfordrar längre tids erfarenhet än sektionschefstjänsten. Befattningen som chef för materielenheten bör därför ligga på en högre nivå än befattningen som chef för sektion 2. Utredningen anser därjämte att innehav av tjänst som chef för sektion 2 som regel bör föregå innehav av tjänst som chef för materielenheten.

Normalt bör officer placeras i *högre regional instans* först sedan han inhämtat tillräckliga erfarenheter genom tjänstgöring i lägre regional instans. Chefsbefattningar i den högre regionala instansen kan därjämte kräva erfarenhet från tjänstgöring i central instans.

Innehavare av högre tjänst i *central instans* bör under sin tidigare karriär ha tjänstgjort både i regional och lägre regional/lokal instans för att kravet på bred erfarenhet och miljökunnande skall vara säkerställt. Tidigare tjänstgöring i materielverket är naturligtvis också av stort värde.

En förutsättning för att ovan angivna erfarenhetsbehov i olika tjänster skall kunna tillgodoses är bl. a. att inom ramen för en omsorgsfull personalplanering och personalutveckling cirkulationstjänstgöring i viss utsträckning anordnas inom och mellan regionala/lokala instanser och central instans. En över försvarsgrensgränserna utökad samordning av förvaltningsverksamheten kommer

att förstärka skälen härför.

Cirkulationstjänstgöring bör inte förekomma i större utsträckning än vad som är av behovet påkallat. Även av kostnadsskal måste återhållsamhet iakttas. Därjämte måste beaktas att vissa tjänster i central instans är förenade med uppgifter av sådan art att tjänsterna bör utövas av samma person under lång tid och inte utgöra "cirkulationstjänst". I detta avseende hänvisas till vad i kapitel C.1 anförts om intenter i anskaffningsverksamhet.

Rekrytering av officerare i förvaltningstjänst och deras utvecklingsmöjligheter i yrket är i avgörande grad beroende av antalet befattningar i olika kvalitativa nivåer. Med ledning av tjänsternas art och uppgifter och därmed förenat ansvar bör förvaltningstjänsterna i de olika instanserna enligt utredningens mening kunna hänföras till nivåer (utvecklingssteg) enligt tabellerna G.2.3 och G.2.4. Inom detta mönster skall tjänstgöringsgången för var och en anpassas efter såväl myndigheternas som den enskildes behov och önskemål.

G.2.5 Förslag

Utredningen föreslår att

- befattningar för personal ur försvarets intendentkår tillförs marinen och flygvapnet i den omfattning som föreslås i avsnitt G.2.1,
- rekrytering av militär personal för beståndsförvaltning sker genom att miljökunnig personal vidareutbildas för befattningar inom kompetensgrupp A och B i princip i likhet med vad som för närvarande gäller för officerare i tyg- och intendenturförvaltningstjänst,
- förvaltningspersonalen ges kunskaper och erfarenheter enligt de krav som redovisats i bilagorna G.2.1 och G.2.2,
- vidare- och fortbildning sker enligt de grunder som framlagts i avsnitt G.2.2.3,
- personalutveckling och erfarenhetsuppbyggnad sker enligt i avsnitt G.2.4 framförda principer,
- för kompetensgrupperna A och B avsedda

Tabell G.2.3 Principer för nivågruppering av förvaltningsutbildat yrkesbefäl – kompetensgrupp A (motsv. regementsofficerare)¹

Nivå (utvecklingssteg)	Instans		
	lägre regional/lokal	högre regional	central
6		miloförvaltningschef	kårchef skolchef avdelnings-, byrå-, sektionschefer
5		förvaltningsgrenschef vid milostab	sektionschef
4	chef för –materielenhet (garnisonsförvaltning) –förrådsavdelning vid örlogsbas –intendenturförvaltning (-sektion) vid örlogsbas och kustartilleriförsvar stabsintendent vid kustflottan	chef för planeringsdetalj vid – milostab (större) – miloförvaltning	sektionschef (motsv.) detaljchef
3	chef för –materielenhet (armén typ A och D.) –detalj (avdelning) vid örlogsbas och kustartilleriförsvar intendent vid sektorflottilj	chef för planeringsdetalj vid –milostab (mindre) –miloförvaltning chef för annan detalj vid milostab (större)	detaljchef
2	chef för –materielenhet (armén typ B) –sektion 2 (armén) –detalj (avdelning) vid örlogsbas och kustartilleriförsvar ställföreträdande chef för materielenhet (armén) intendent vid flottilj	chef för annan detalj vid –milostab (mindre) –miloverkstadsförvaltning	detaljchef
1	ställföreträdande chef för materielenhet (armén) förbandsintendent vid kustflottan	till förfogande	till förfogande

¹ Lärarbefattningar och tjänster vid skolor, staber m. m. tillkommer.

befattningar inrättas så att urvalsbefordran kan ske i enlighet med de utvecklingssteg som föreslagits i avsnitt G.2.5.

Tabell G.2.4 Principer för nivågruppering av förvaltningsutbildat yrkesbefäl – kompetensgrupp B (motsv. kompaniofficerare)¹

Nivå (utvecklingssteg)	Instans		
	lägre regional/lokal	högre regional	central
4	chef för –förrådsenhet (armén, typ A) –förrådssektion (kustartilleriförsvar)	detaljchef vid miloförvaltning	till förfogande vid –kårstab –materielverket –sjukvårdsstyrelsen
3	chef för –försörjningsenhet (armén, typ A, och flygvapnet) –förråd vid sjökrigsskolan och Berga –detalj vid örlogsbas och kustartilleriförsvar	till förfogande vid milostab ställföreträdande detaljchef vid milointförvaltning	till förfogande vid –kårstab –materielverket
2	chef för –förrådsenhet (armén, typ B och D) –försörjningsenhet (armén typ B) –mobiliseringsförrådsenhet (armén typ A) –förråd vid TygS, ArtSS, KS, örlogsbas, kustartilleriförsvar, flottilj –till förfogande vid örlogsbas och kustartilleriförsvar	förrådschef för miloförråd	till förfogande vid materielverket
1	chef för –serviceenhet (armén, typ A) –försörjningsenhet (armén, typ D) ställföreträdande förrådschef vid kustartilleriförsvar till förfogande vid örlogsbas och kustartilleriförsvar	ställföreträdande detaljchef vid milotygförvaltning	

¹ Lärarbefattningar och tjänster vid skolor, staber m. m. tillkommer.

G.3.1 Inledning

Den civilmilitära tekniska personalen är inom materieförvaltningsområdet engagerad i materielanskaffning, materielunderhåll och verkstadsdrift. Dessa aktiviteter har fackmässigt behandlats i kapitel C.1, C.2 och C.3. I vart och ett av dessa kapitel har redovisats de krav i fråga om kunskaper och erfarenheter som fackverksamheten ställer.

Den fast anställda civilmilitära tekniska personalen blir under sin tjänstetid ianspråktagen på sådant sätt att vederbörande måste ha de kunskaper som möjliggör placering i vilket som helst av facken (motsv.). Som framgår av ovan nämnda kapitel är kraven i väsentliga avseenden likartade inom krigsmakten. I detta kapitel utreds de krav som i övrigt kan komma att ställas på personalen med hänsyn till försvarsgrenstillhörighet m. m.

Den civilmilitära tekniska personalen leder den tekniska tjänsten främst avseende underhåll och drift av materiel. Civilmilitär ingenjörpersonal är vidare engagerad i anskaffningsverksamhet, främst inom materielverkets huvudavdelningar för marinmateriel och flygmateriel. Särskilda krav måste ställas på militärt miljö-kunnande och förvaltningsmässig utbildning. Det militära miljö-kunnandet har i regel anknytning till den för försvarsgrenen organisationsbestämmande materielen. Viss materiel förekommer emel-

lertid inom samtliga försvarsgrenar vilket motiverat att utredningen övervägt ett utnyttjande över försvarsgrensgränserna av civilmilitära tekniska specialister.

Utredningen har övervägt kompetenskraven för här berörda befattningar och därvid funnit att dessa i princip kan hänföras till följande kompetensgrupper:

- *kompetensgrupp A*, som kräver grundkunskap av lägst gymnasieingenjörsexamen kombinerad med civilmilitär ingenjörutbildning,
- *kompetensgrupp B*, som kräver grundkunskap motsvarande nuvarande mästarutbildning i teknisk tjänst,
- *kompetensgrupp C*, som kräver grundkunskap motsvarande nuvarande teknikerutbildning.

Utredningen behandlar all civilmilitär personal i befattningar i kompetensgrupp A. Av befattningarna i kompetensgrupperna B och C behandlas endast dem i armén (jfr avsnitt G.1.1).

G.3.2 Civilmilitär teknisk personal inom armén

G.3.2.1 Inledning

Arméns civilmilitära tekniska personal tillhör tygtekniska kåren. Personalens arbetsuppgifter omfattar såväl i fred som i krig planläggning och ledning av materielunder-

Tabell G.3.1 Tygtekniska kårens sammansättning enligt läget den 1 maj 1973

Personal	Antal tjänster	Tjänsteklass	Kompetensgrupp enligt avsnitt G.3.1
arméingenjör	146	regementsofficer	A
mästare	549	kompani- ”	B
tekniker	756	plutons- ”	C

håll, kontroll av materielens funktionsduglighet och reparationer i samband härmed. Härutöver medverkar personalen vid utbildning av värnpliktiga i materielens handhavande och vård samt deltar i övningar med uppgifter rörande underhållstjänst.

En del civilmilitär teknisk personal är placerad vid skolor. I uppgifterna ingår att planlägga och genomföra den tekniska utbildningen i förekommande läroämnen samt medverka vid materiel- och organisationsforskning. Som chef för särskild utbildningsverkstad vid central utbildningsanstalt tjänstgör arméingenjör.

I den tygtekniska kåren ingår personal enligt tabell G.3.1.

Beroende på kraven på kunskaper indelas personalen i grupper med olika teknisk inriktning, t. ex. motor, vapen, signal.

Vakansläget är för närvarande för arméingenjörer ca 10 %, mästare ca 13 % och tekniker ca 25 % av antalet tjänster.

G.3.2.2 Behov i organisationen

Behov i fred av civilmilitär teknisk personal finns vid utbildningsmyndigheter och verkstäder samt regionala och centrala myndigheter. Behovet inom materielverket har övervägts i delbetänkande 1. Tillgången på personal i högre regional instans har utredningen under sina studier funnit väl avvägd i förhållande till behovet i nuvarande organisation.

I den nya stabs- och förvaltningsorganisationen för försvarsområden och regementen har teknisk personal sammanförts i en teknisk enhet. Chef för denna enhet leder främst underhållet av myndighetens tekniska materiel och bör besitta kunskaper enligt kompetensgrupp A.

Chefen för de inom den tekniska enheten organiserade kontrollgrupperna bör tillhöra kompetensgrupp B, medan tekniker ingående i kontrollgrupperna bör tillhöra kompetensgrupp C.

Befattningshavare inom kompetensgrupperna B och C erfordras främst vid lägre regionala och lokala myndigheter, skolor och förbandsbundna verkstäder. Utredningens studier har inte gett anledning att föreslå någon väsentlig ändring i den antalsmässiga fördelningen av dessa tjänster inom armén.

Utredningen har i kapitel C.2 konstaterat att behov av arméingenjörer för motortjänst föreligger inom alla försvarsgrenar. För örlogsbaser, kustartilleriförsvar och flygflottiljer bedöms behovet av motoringenjörer vara omkring 25.

De för närvarande civila ammunitionsingenjörerna föreslås i delbetänkande 1 ingå i tygtekniska kåren och redovisas som vapeningenjörer. För att en vapeningenjör skall kunna tjänstgöra i befattning som ammunitionsingenjör måste kunskaperna kompletteras beträffande sprängämnen och projektiler (typkännedom, konstruktion, handhavande och säkerhetsföreskrifter) samt om förvaringsbestämmelser, transport och röjning av ammunition.

I delbetänkande 1 har behovet angetts till 6–10 vapeningenjörer med ammunitions-teknisk utbildning. Ett av utredningen nu framräknat behov redovisas i tabell G.3.2.

Den tekniska uppföljning av ammunition som åligger ammunitionsingenjör bör enligt utredningens mening inte vara försvarsgrens-bunden. Marinens och flygvapnets behov i detta avseende bör därför kunna tillgodoses av personal placerad inom respektive militär-område.

Tabell G.3.2 Behov av ammunitioningenjörer

Myndighet		Antal
FMV-K: FD		1
Milostab	S	1
Milostab	B	1
Milostab	V	1
Milostab	Ö-MKG	1
Milostab	NN	1
Milostab	ÖN	1
Tygförvaltning	S	1
Tygförvaltning	Ö	1
Utbildning (lärare)		1
Summa		10

G.3.2.3 Kunskaps- och erfarenhetskrav

Arméns civilmilitära tekniska personal är i alla instanser inriktad på tekniskt underhåll och vård av materiel. Kunskaps- och erfarenhetskrav varierar beroende på arbetsuppgifterna. Eftersom första placering merendels sker vid lägre regional/lokal myndighet bör kraven på militärt miljökunskande utformas med hänsyn härtill.

Kompetensgrupp A

Befattningshavare i kompetensgrupp A är arméingenjör och placeras i regel som chef för teknisk enhet (motsv.) i lägre regional/lokal instans. Arméingenjören svarar därvid närmast för materielbeståndets kvalitativa tillstånd och för verkställighet av materielunderhållsverksamheten samt medverkar i förbandsutbildningen i fråga om materielunderhåll. Han måste därför ha inte endast teoretisk underbyggnad utan även ett visst mått av erfarenhet. Detta kan uppnås om första tjänstgöringsåret utnyttjas för erforderlig förvaltningsutbildning och praktik i en omfattning som motsvarar ställda krav på nämnda befattningshavare. Denna utbildning bör kompletteras efter 2-4 års tjänstgöring. Ovannämnd utbildning bör vara lika för samtliga arméingenjörer oberoende av teknisk inriktning och därmed utgöra en gemensam och i princip lika grund för en vidareutveckling inom kåren. Förutom kunskaper inom förvaltningsområdet och kännedom

om arméns organisation krävs kompetens för placering som brigadingenjör i krigsorganisationen.

Av fackverksamheten betingade krav framgår av kapitel C.2 och C.3. I övrigt hänvisas till avsnitt G.3.5.

Kompetensgrupp B och C

Personal tillhörande kompetensgrupperna B och C har gemensam militär grundutbildning, dvs. genomgången teknikerskola I och II. Personal tillhörande kompetensgrupp B har dessutom genomgått tyghantverkarekurs.

Personal i kompetensgrupp B skall kunna tjänstgöra som chef för kontrollgrupp (motsv.) eller som arbetsledare vid förbandsbunden verkstad. Båda uppgifterna förutsätter goda tekniska kunskaper samt god kännedom om förvaltningsbestämmelser och personaladministrativa frågor.

Personal i kompetensgrupp C skall kunna tjänstgöra i kontrollgrupp eller som chef för reparationsorgan i organiserat förband, vilket förutom goda tekniska kunskaper förutsätter god kännedom om underhållstjänstorganisationen inom eget område.

Utbildningen av personal i kompetensgrupp B-C skall tillgodose såväl freds- som krigsbefattningens krav.

Kunskaps- och erfarenhetskraven har specificerats i kapitlet C.2 och C.3.

G.3.2.4 Rekrytering

Arméingenjör (kompetensgrupp A) rekryteras antingen bland personal med lägst gymnasieingenjörskompetens från civila skolväsendet (grundrekrytering genom urval bland värnpliktiga) eller bland lämpliga armétekniker (långvägsrekrytering) som bereds möjlighet till vidareutbildning vid teknisk gymnasielinje.

Inom armén finns ett begränsat behov av arméingenjörer med civilingenjörskompetens. Detta tillgodoses som regel genom vidareutbildning av arméingenjör med gymnasiekompetens. Utredningen anser att denna utvecklingsväg bör finnas, men föreslår att, av

ekonomiska m. fl. skäl, även direktrekrytering av färdigutbildade civilingenjörer sker.

Den grundrekryterade gruppen av motoringenjörer ges militär utbildning vid plutonchefsskola vid trängförband under tre månader och kommenderas därefter till en tolv månaders utbildning vid arméingenjörkadettsskolan. Utbildningsmålet är kunskaper för krigsplacering i brigadstab. Övriga grundrekryterade arméingenjörer genomgår såsom vämpliktiga teknikerutbildning vid någon av arméns centrala skolor samt lämplig truppslagskadettsskola. De som anställs på aktiv stat fullgör därefter en kompletterande praktikanttjänstgöring vid förband omkring sex månader under erfaren regementsingenjörers ledning. Utredningen anser att samtliga dessa arméingenjörer bör få en likartad grundutbildning och därefter specialutbildning inom de olika teknikområdena (motor, vapen, signal m. m.).

Den långvägsrekryterade ingenjören, vilken efter teknikerskola och minst ett års trupptjänst kommenderas till teknisk gymnasial utbildning under fyra läsår med praktikanttjänstgöring under somrarna, har genom sin längre tjänstgöringstid förvärvat ett större miljökunnande än en grundrekryterad nyanställd ingenjör. Under de senaste åren har långvägsrekryteringen tillgodosett rekryteringsbehovet av vapen- och signalingenjörer varför någon annan rekryteringsväg inte tagits i anspråk för att tillgodose personalbehoven inom dessa teknikområden.

Utbildning till *mästare* (kompetensgrupp B) omfattar tyghantverkarkurs i omkring 16 månader. Till utbildningen kan efter ansökan och urvalsprov uttas armétekniker på aktiv stat, som tjänstgjort som armétekniker under minst 4 år, eller tjänsteman vid tygverkstad, som uppnått 24 års ålder och som genomgått minst 2-årig yrkes- eller verkstadsskola samt tjänstgjort vid tygverkstads reparationsavdelning minst 4 år och befunnits lämplig för utbildning till mästare (jfr avsnitt C.3.4.2).

Mästarpersonalen placeras vid förband, försvarsområdesstaber och skolor för materielkontroll, materielvård, reparationstjänst,

utbildning (lärare- och instruktörsuppgifter) samt – i enstaka fall – vid FMV-A för att biträda vid materielanskaffning och materielunderhåll.

Utredningen anser, att det bör vara möjligt för yngre mästare att efter ett par års tjänst vidareutbildas till arméingenjör på i princip samma sätt och samma villkor som ovan beskrivits för tekniker (långvägsrekrytering).

För att antas till utbildning till *tekniker* (kompetensgrupp C) fordras genomgången 2-årig gymnasial teknisk utbildning. Efter genomgången 3-årig utbildning omfattande teknikerskola I och II samt erforderlig praktik placeras teknikern företrädesvis i teknisk enhet vid förband.

Utredningen anser att de ovan förordade rekryteringsprinciperna bör vara normgivande. Skulle vakansläget (jfr avsnitt G.3.2.1) ytterligare försämrats bör dock särskilda åtgärder vidtas för att underlätta rekryteringen.

G.3.2.5 Personalutveckling

Personalutveckling för både arméns, marinen och flygvapnets tekniska personal behandlas i ett för försvarsgrenarna gemensamt avsnitt G.3.5.

G.3.3 Mariningenjörpersonal

G.3.3.1 Inledning

Mariningenjörpersonal ingår i den för flottan och kustartilleriet gemensamma mariningenjörkåren. Antalet tjänster för mariningjörer utgjorde den 1 januari 1973 169, varav 63 för mariningjörer med högskoleutbildning. I detta antal har inte inräknats tjänster på löneplan C inom försvarets materielverk men väl s. k. alternativa tjänster som för närvarande är besatta med mariningjörer. I delbetänkande 1 har utredningen föreslagit dels att alternativa tjänster inte längre skall finnas, dels att rekrytering av mariningjörer med högskoleutbildning skall utökas med ingenjörer med teleteknisk- och starkströms-

Tabell G.3.3 Mariningenjörpersonalens fördelning 1972/73

Förvaltningstjänst			Förbandstjänst			Övrigt
försvarets materielverk	örlogsbas	kustartilleriförsvar	sjö-tjänst	kustartilleriförband	skolor	
30	42	16	34	1	23	2

elektrisk utbildning. Antalet tjänster vid materielverket har i delbetänkande 1 föreslagits till 37, vartill kommer 5 tjänster för de nya grupperna. I detta antal har medräknats endast en tjänst vid underhållsenheten.

Mariningenjörpersonalen tjänstgjorde 1972/73 i central förvaltning, vid förband och skolor m. m. enligt tabell G.3.3. I tabellen redovisas 148 mariningenjörer. (Omkring 20 tjänster var vakanta.)

I delbetänkande 1 har utredningen ifrågasatt om inte gruppen mariningenjör G bör utgå. Utredningen har därefter kunnat konstatera att för tjänster utanför materielverket en grundutbildning vid 4-årig gymnasieskolas tekniska linjer många gånger är tillfyllest. För vissa befattningar krävs dock tekniska kunskaper motsvarande examen från högskola (civilingenjörkompetens). En gymnasieingenjör kan emellertid efter specialutbildning av olika slag, bl. a. kurser vid teknisk högskola, i praktiken förvärva en med civilingenjörutbildning jämförbar kompetens. Utredningen anser att någon formell spärr för tillträde till befattningar som hittills avsetts endast i princip för högskoleutbildade mariningenjörer inte bör finnas. Fri konkurrens grundad på individens förmåga att fylla reella kompetenskrav bör vara avgörande. Med anledning härav förordar utredningen att mariningenjörerna sammanförs till en enda befodringsgrupp.

Mariningenjörpersonal är huvudsakligen engagerad dels i tekniska och tekniskt-administrativa uppgifter inom anskaffnings- och underhållsområdena och i någon mån i verkstadsdrift, dels i sjötjänst med uppgifter omfattande stridsutbildning och drift framför allt inom de skeppstekniska områdena samt teleområdet, dels ock i utbildnings-

verksamhet såsom skolchefer och lärare.

I krigsorganisationen är mariningenjörpersonal placerad i högkvarteret, militärområdesstaber, lägre regionala staber, underhållsförband och i sjötjänst i befattningar som i stort motsvarar fredsbefattningarna.

G.3.3.2 Behov i organisationen

Inom förvaltningsverksamheten finns behov av teknisk personal på civilingenjör-, gymnasieingenjör- och fackskoleingenjörnivå. Detta har bl. a. framhållits i kapitlen C.1, C.2 och C.3. Bland marinens kårbundna personal representeras fackskoleingenjörer närmast av kompaniofficerare i teknisk tjänst dvs. personal i kompetensgrupp B, medan övriga är mariningenjörer och tillhör kompetensgrupp A.

Utredningen har redan i delbetänkande 1 föreslagit att högskoleutbildade mariningenjörer med tele- och elektroteknisk utbildning bör tillkomma. Däremot är det inte motiverat att återinföra den särskilda gruppen torpedingenjörer. Om behov skulle uppkomma att inom torpedområdet utnyttja civilmilitär ingenjörpersonal är det nämligen möjligt att för mariningenjörer införa "specialtjänst torped" i likhet med vad som för närvarande tillämpas för ubåtsingenjörer. I delbetänkande 1 har även föreslagits att mariningenjörtjänst i materielverket inte skall bindas till viss befattning utan få disponeras efter behov, således bl. a. för tjänstgöring inom torpedområdet.

Enligt delbetänkande 1 behövs bl. a. i lägre regional instans teleingenjörer med högskolekompetens. Utredningen konstaterade att vissa av dessa bör vara civilmilitärer. Därigenom ges möjlighet att tillföra även

förbanden personal med denna kompetens. Chefsbefattningarna vid örlogsbasernas telesektioner samt vid telesektionernas radar-detaljer vid sydkustens och ostkustens örlogsbaser bör avses för mariningenjör med teleteknisk högskolekompetens. Behov av civilmilitär starkströmselektrisk högskolekompetens föreligger även vid elektrodetaljerna inom sydkustens och västkustens örlogsbaser.

Om dessa mariningenjörer, till skillnad från tidigare specialingenjörer, ges samma utbildning eljest som övriga mariningenjörer, kommer möjlighet att finnas för dem att erhålla tjänster i planeringsfunktioner, staber, skolor m. m. Härigenom torde rimliga utvecklingsmöjligheter kunna skapas för denna grupp.

De förändringar som blir följden av utredningens överväganden beträffande mariningenjörer redovisas i bilaga G.3.1.

G.3.3.3 Kunskaps- och erfarenhetskrav

Allmänna krav på mariningenjörer är redovisade i avsnitt G.3.5. De grundar sig på att mariningenjörpersonal måste alternativt kunna tjänstgöra inom funktionerna/facken anskaffning, materielunderhåll och verkstadsdrift. Utanför utredningens ansvarsområde ligger emellertid att forma de krav som kan härledas ur befattningar i sjötjänst och annan förbandstjänst i fred och krig, vid skolor m. m.

Mariningenjör bör i början av sin karriär ges en så stor praktisk miljökunskap och materielkännedom som möjligt under äldre mariningenjörs ledning. Därför bör den unge mariningenjören börja sin tjänstgöring med förbandstjänst, dvs. sjötjänstgöring vid flottan eller tjänstgöring vid kustartilleriförband.

I samband med överväganden avseende kraven på kunskaper och erfarenheter för mariningenjörer har även övervägts de krav som bör ställas på tekniska regementsofficerare, som innehar befattningar motsvarande dem för mariningenjörer. Utredningen har därvid funnit att kunskaps- och erfarenhets-

kraven beträffande förvaltnings- och underhållstjänst för de två kategorierna är i stort lika.

G.3.3.4 Rekrytering

Mariningenjör H rekryteras för närvarande med aspiranter som genomgått treårigt gymnasium och som är kvalificerade att söka in på teknisk högskola. Första året bedrivs utbildningen helt tillsammans med de blivande regementsofficerarna varefter följer civila studier vid teknisk högskola och med utbildning i marinen under sommaruppehållen. Utbildningen avslutas med en fem månaders kadettskola, varefter placering sker under omkring ett år i befattning företrädesvis i sjötjänst. Denna rekrytering har visat sig ändamålsenlig.

Mariningenjör G rekryteras för närvarande huvudsakligen bland yngre plutonsofficerare som bereds tillfälle studera vid civila gymnasiets 4-åriga tekniska linjer med utbildning på somrarna i marinen på liknande sätt som för mariningenjör H. Utbildningen avslutas tillsammans med mariningenjör H vid kadettskola, varefter följer tjänstgöring omkring ett år i rekryteringsbefattning.

Även direkt rekrytering bland personal som genomgått det 4-åriga gymnasiets tekniska linje är möjlig, men har inte utnyttjats under senare år.

Ingendera av dessa rekryteringsvägar ger emellertid personal med den praktiska materielerfarenhet som vore önskvärd. Utredningen anser därför att rekrytering även bör kunna ske genom att yngre kompaniofficerare efter ett par års tjänst ges gymnasiingenjörutbildning och därefter får genomgå kadettskola för mariningenjör. En naturlig utvecklingsväg för tekniska kompaniofficerare skulle härigenom erbjudas.

Möjlighet att rekrytera genom att på samma sätt som till den tygtekniska kåren anställa färdiga gymnasiingenjörer bör utnyttjas även för mariningenjörer.

G.3.3.5 Personalutveckling

Beträffande personalutveckling för mariningenjörer hänvisas till ett för försvarsgrenarna gemensamt avsnitt G.3.5.

G.3.4 Flygingenjörpersonal

G.3.4.1 Inledning

Antalet tjänster för flygingenjörpersonal utgjorde den 1 oktober 1972 112, de alternativa tjänster i materielverket inräknade som innehades av flygingenjörer.

Personalen tjänstgjorde i central förvaltning samt vid förband, skolor och i övrigt med fördelning enligt sammanställningen i tabell G.3.4 (12 tjänster är för närvarande vakanta).

Tabell G.3.4 Flygingenjörpersonalens fördelning den 1 oktober 1972

	FMV	Förband	Skola	Övrigt
Flygingenjörpersonal	35 ¹	54	10	1

¹ Inkl. 13 alternativa tjänster som för närvarande innehas av flygingenjörer.

Flygingenjörpersonalen är huvudsakligen sysselsatt med tekniska och tekniskt-administrativa uppgifter, i central instans inom anskaffnings-, driftsättnings-, kontroll- och underhållsverksamheten, i regional instans företrädesvis inom drift- och underhållsområdena.

Vid förband tjänstgör flygingenjörpersonal såsom teknisk chef, som dennes ställföreträdare eller såsom strilsystemingenjör. Enstaka specialbefattningar förekommer, t. ex. som ansvarig för underhåll av helikopter (vid F 21 för bl. a. arméns helikopterskola), som robotingenjör (2 tjänster) eller som chef för regional televerkstad (F 2).

Teknische chefen vid flygflottilj är chef för flottiljstabens materielavdelning och leder med hjälp av denna såsom förvaltningsgrenschef flygmaterieltjänsten vid baskompani, flygverkstad och flygmaterieförråd. Vid sek-

torflottilj tillkommer ansvaret för ledningen av den tekniska tjänsten vid strilförband. I förekommande fall åvilar tekniske chefen motsvarande ansvar för teknisk tjänst vid robotförband. Teknische chefen har såväl tekniskt som ekonomiskt förvaltningsansvar, tekniskt för materielens skötsel, vård och funktion från bl. a. luftvärdighets-, flygsäkerhets-, stridsduglighets- och tillgänglighetssynpunkt, ekonomiskt bl. a. för rätt användning och redovisning av förbandets anslag för drift och underhåll av flygmateriel, för kassation av materiel och för lokal anskaffning. Därvid har han direktivrätt beträffande den tekniska tjänsten vid flottilj och luftförsvarssektor och har delegerad beslutanderätt i förvaltningsärenden. Teknische chefen är även chef för flygverkstad och flygmaterieförråd. Pågående översyn av flottiljorganisationen kan föranleda ändringar i den tekniske chefens arbetsuppgifter. Eventuella förändringar torde emellertid inte i väsentlig grad inverka på de kunskaps- och erfarenhetskrav som från förvaltningssynpunkt måste ställas på tekniske chefen.

Strilsystemingenjörens arbetsuppgifter omfattar ledning, samordning och kontroll av drift samt underhåll av stridslednings- och luftbevakningsmateriel (radarstationer, data-länkar, radio- och telekommunikationsutrustningar etc.). Ingenjören är ansvarig för teknisk funktion och driftsäkerhet, utbildning, beredskap, krigsförberedelsearbete och ekonomi på grundval av operativa anvisningar från strilförbandschef och anvisningar från tekniske chefen.

Flygingenjörer tjänstgör vid skolor såsom chefer med ansvar för ledning av skolverksamhet, som ställföreträdande chefer eller som lärare.

Flygingenjörer krigsplaceras i befattningar vid högkvarteret, militärområdesstab, sektorstab, flygverkstadsförband eller basbataljon med uppgifter som i stort sett motsvarar fredsbehandlingarna.

Utbildningen till flygingenjör sker på två linjer, en för flygingenjör i flygtjänst och en för flygingenjör i marktjänst. Flygingenjörer förvärvar erforderligt miljökunnande dels

under den grundläggande utbildningen, dels under en sju veckors kurs vid F 20 efter civilingenjörsexamen (gemensamt för båda kategorierna), dels ock under tjänstgöring vid förband och verkstäder. Dessutom ger flygtjänstgöringen en värdefull direkt kontakt med den operativa miljön, som kontinuerligt tillför miljökunnande.

Personal, som efter utbildningen inte placeras vid förband, får kontakt med förbandsverksamheten i samband med åtgärder för anskaffning, underhåll, driftsättning och kontroll.

G.3.4.2 Behov i organisationen

Flygingenjörer skall kunna tjänstgöra alternativt inom facken/funktionerna materielanskaffning, materielunderhåll, provning, kontroll och drift samt dessutom i stabstjänst, förbandstjänst och vid skolor. Till detta kommer krav, som ställs av krigsuppgiften såsom t. ex. chef för krigsverkstadsförband. Behovet av flygingenjörer i central instans har redovisats i delbetänkande 1.

I kapitel C.2 har bedömts, att den tekniska verksamheten vid förband även i fortsättningen kommer att ledas och samordnas av materielavdelningen under tekniske chefens ledning.

I avsnitt G.2.1.4 har understrukits, att vid genomförande av integrerad tyg- och intendenturmaterieförvaltning inom flygvapnet måste i särskild grad beaktas de speciella förhållandena beträffande förvaltningen av flygmateriel, bl. a. styrningen från central instans.

Detta medför höga krav på ett samordnat utnyttjande av personal och såväl materiel i bruk som förrådshållen flygmateriel. Av denna anledning är det nödvändigt, att tekniske chefen genom direktiv och anvisningar kan styra underhålls- m. fl. åtgärder avseende materielen.

Med anledning av vad som ovan anförts och det ökande behovet av högkvalificerad, teknisk ledningspersonal bedömer utredningen, att behovet av flygingenjörer per förband kommer att uppgå till minst nuvarande antal.

Flygingenjörer inom övriga försvarsgrenar

I avsnitt C.2.5.3 har redogjorts för behovet av civilmilitär personal för ledning av helikopterunderhåll. Detta beräknas till 7 flygingenjörer.

G.3.4.3 Kunskaps- och erfarenhetskrav

I kapitel C.1 konstateras i fråga om personal för materielanskaffning, att större uppmärksamhet måste ägnas åt problemen att sammanhålla projekten och att överblicka de tekniska och ekonomiska konsekvenserna vid prövning av alternativa förslag till lösningar för delar i systemen. Detta förutsätter tillgång på personal med systemtekniskt kunnande och förmåga att allsidigt bedöma projekten och mot varandra väga krav i fråga om teknik, miljö och ekonomi. De stora, komplexa materielssystem med tekniskt komplicerad uppbyggnad, som flygmateriel ofta ingår i, ställer krav på civilingenjörkompetens för ledningspersonal.

De krav på kunskaper och erfarenheter som redovisats i kapitlen C.1, C.2 och C.3 på personal för ledningsuppgifter uppfylls av flygingenjörer. Dessa placeras som regel tidigt i ledande befattningar såväl inom materielverket som vid förband med därav följande behov av allmänmilitärt miljökunnande och förvaltningskunnande. Grundläggande utbildning måste därför meddelas i princip under kadettutbildningen.

I vissa befattningar inom materielverket krävs en kontinuerlig, direkt kontakt med den operativa förbandstjänsten genom fullgörande av flygtjänst på krigsflygplan. Det totala behovet av flygingenjörer med sådan flygtjänst har utredningen i delbetänkande 1 angett till 16. Utredningen finner därutöver, att varje flottilj bör ha minst en flygingenjör med flygtjänst på krigsflygplan. Denne bör äga ingående kännedom om för flottiljen aktuellt vapensystem och vara ansvarig för kontrollflygtjänsten närmast under tekniske chefen.

G.3.4.4 Rekrytering

Flygingenjörpersonal i såväl flyg- som mark-tjänst rekryteras bland aspiranter med avlagd civilingenjörsexamen och fullgjord grundläggande utbildning vid flygvapnet. Utredningens studier har visat att denna rekryteringsväg är den lämpligaste. Detta resultat står i överensstämmelse med 1954 års utredning angående vissa personalkårer inom försvaret, som i sitt delbetänkande III i september 1959 angående vissa personalkårfrågor m. m. inom den tekniska tjänsten vid flygvapnet (s. 25–26) anfört att inom flygförvaltningen måste obetingat krävas tillgång till högskoleutbildade tekniker för bl. a. sådana arbetsuppgifter som hänger samman med framtagande av ny materiel och att för ledande befattningar inom underhålls- och driftområdet även fortsättningsvis bör avses befattningshavare med en teknisk kompetens motsvarande examen från teknisk högskola.

G.3.4.5 Personalutveckling

Beträffande personalutveckling för flygingenjörer hänvisas till ett för försvarsgrenarna gemensamt avsnitt G.3.5.

G.3.5 Gemensamma överväganden

De *allmänna krav* på kunskaper och erfarenheter som redovisats i kapitlen C.1, C.2 och C.3 måste i princip kunna ställas på all civilmilitär personal. Den civilmilitära ingenjörpersonalen skall vidare ges sådana kunskaper och erfarenheter att den kan tjänstgöra i staber och föra befäl i vissa underhållsförband.

Den civilmilitära ingenjörpersonalen placeras i regel i ett tidigt stadium i ledande tekniska befattningar. Den grundläggande förvaltningsutbildningen bör därför ges innan vederbörande tillträder sådan tjänst, dvs. vid kadettskola (motsv.). Denna utbildning bör ge kompetens att uppehålla befattningar på lägre nivå inom regionala/lokala myndigheter enligt bilaga G.3.2, kolumn 1. Efter 2–4 års tjänst bör utbildningen kompletteras så att ingenjörerna blir kompetenta att be-

strida mera självständiga och ansvarskännande befattningar; jfr bilaga G.3.2 kolumn 2. För att ge den civilmilitära ingenjören kompetens till dylika ledande befattningar är det nödvändigt med vidareutbildning som är målinriktad mot sådana befattningar inom materieförvaltningsområdet. Härför krävs främst en fördjupad utbildning i förvaltning och allmänt militära ämnen. Denna högre utbildning torde med fördel kunna samordnas med motsvarande vidareutbildning för militära eller civila befattningar. Den bör bl. a. även belysa samordningsproblem mellan förvaltnings- och försvarsgrenar, jfr bilaga G.3.2, kolumn 3.

Genom den föreslagna utbildningen kommer den civilmilitära ingenjörpersonalens behov av förvaltningskunskaper att tillgodoses. Miljökunskandet erhåller personalen främst vid tjänstgöring inom den egna försvarsgrenen. Kunskaperna och erfarenheterna som ifrågasvarande personal erhåller på detta sätt gör den väl lämpad att i fred och krig leda den tekniska förvaltningstjänsten och att i samarbete med personal för beståndsförvaltning åstadkomma en samordnad och rationell förvaltning.

De i avsnitt G.2.4 redovisade principerna för *personalutveckling* för militär personal är direkt tillämpbara även för civilmilitär personal oberoende av försvarsgrenstillhörighet.

Den civilmilitära personalutvecklingen bör omfatta såväl teoretisk och praktisk teknisk utbildning som förvaltningsutbildning. Det är t. ex. angeläget att det även i framtiden ges möjlighet att med teknikerutbildning (motsv.) som grund erhålla utbildning till mästare (motsv.) eller civilmilitär ingenjör. Ovannämnda möjlighet är för närvarande öppen för arméns och marinens personal men bör gälla även för personal tillhörande flygvapnet. Möjligheter bör därför finnas för mästare (motsv.) vid flygvapnet att bli armé- eller mariningenjör.

Miljökunskapskravet har stor betydelse i alla nivåer. Det är därför nödvändigt att personalen deltar i fältövningar och krigsförbandsövningar för att härigenom vidmakthålla och vidareutveckla kunskaper som

fordras för befattning i krigsorganisationen.

Utvecklingen inom materiel- och förvaltningsområdena bedöms gå relativt snabbt. Tidigare kunskaper och erfarenheter blir ganska snart föråldrade. Med anledning härav bör befattningshavarna beredas tillfälle till en efter förekommande behov avpassad återkommande utbildning. Behov av tekniska materielkurser av kortare varaktighet kommer därutöver alltid att föreligga och styrs helt av materielutvecklingen.

G.3.6 Förslag

Utredningen har konstaterat att här berörd civilmilitär teknisk personal utnyttjas inom krigsmakten på ett ändamålsenligt sätt såväl i freds- som krigsorganisationen. Utredningen föreslår därför endast smärre antalsmässiga justeringar.

De speciella materielkunskaperna samt miljökunskande är givetvis försvarsgrensberoende. Utredningen har emellertid konstaterat att de kunskaps- och erfarenhetskrav som i övrigt bör ställas på den civilmilitära personalen, främst inom kompetensgrupp A, är i stort oberoende av försvarsgrenstillhörighet. Utbildningen bör därför till denna del kunna göras gemensam.

Med hänvisning till vad ovan anförts och med hänsyn till förutsebara förändringar i organisationen i lägre regional/lokal instans föreslår utredningen följande.

- Personalen bör under första tjänstgöringsåret placeras i sådana befattningar att de därunder erhåller erforderliga erfarenheter för att senare kunna placeras i befattningar med mera självständiga uppgifter.
 - Försvarets behov av civilmilitära motor- och ammunitioningenjörer bör tillgodoses genom tygtekniska kåren enligt principer som redovisats i avsnitt G.3.2.2.
 - Försvarets behov av helikopteringenjörer bör tillgodoses med flygingenjörer enligt principer som redovisats i avsnitt G.3.4.2.
 - Civilingenjörkompetens skall även fortsättningsvis krävas för anställning som flygingenjör.
 - Lägst gymnasieingenjörkompetens skall krävas för anställning som armé- eller mariningenjör.
 - Minst en flygingenjör med flygtjänst på krigsflygplan skall finnas vid varje flygflottilj.
- Civilmilitära ingenjöraspiranter ges vid kadettskolor en utbildning som svarar mot kraven i bilaga G.3.2, kolumn 1. Krav som enligt utredningens uppfattning bör tillgodosas med återkommande utbildning redovisas i bilagans kolumn 2 och 3. Kraven i den senare kolumnen bör fyllas av personal som kan komma i fråga för urvalsbefordran.
 - Den enskildes utvecklingsmöjligheter och organisationens behov av miljökunsk teknisk personal tillgodosas enligt avsnitt G.3.5.
 - Möjligheter till vidareutbildning vid civila utbildningsanstalter bör vara lika för all civilmilitär personal.

G.4.1 Inledning

Som framgår av avsnitt A.1.1 begränsar utredningen sin översyn av personalkårens inre uppbyggnad till att endast omfatta en redovisning av konsekvenser till följd av utredningens förslag.

I avsnitten G.2.5 och G.3.6 föreslås åtgärder berörande militär personal i försvarets intendentkår samt civilmilitär personal i tygtekniska kåren, mariningenjörkåren och flygvapnet (flygingenjörpersonalen).

I avdelning F samt avsnitten D.2.4, D.3.4 och G.2.5 har föreslagits åtgärder berörande personal i fortifikationskåren samt personal i kassatjänst i försvarets intendentkår.

Föreslagna åtgärder innebär bl. a. förändringar med avseende på kårens personalsammansättning och personalens utvecklingsmöjligheter.

Utredningen är medveten om att utredningar som exempelvis MBU och MTU kan komma att föreslå åtgärder med konsekvenser för berörda personalkårens framtida struktur. Såsom utredningen framhållit i delbetänkande 1 bör beslut anstå i frågor som kommer att närmare belysas av dessa utredningar. Detta ställningstagande hindrar emellertid inte utredningen att lägga fram synpunkter i frågor som bedöms väsentliga för den fortsatta kårutvecklingen.

Innan redovisning sker av konsekvenser för de skilda personalkårens sammanfattar

utredningen i korthet som allmän bakgrund resultatet av en samverkan med militära tjänstgöringsåldersutredningen kring metoder som använts bl. a. i samband med tillkomsten av den för krigsmakten gemensamma intendenturkåren.

G.4.2 Principer för uppbyggnad av personalkår

Utredningen kan efter studier av handlingar framtagna av MTU i samband med tillkomsten av försvarets intendenturkår och före beslut om höjning av pensionsåldern för militär personal ansluta sig till principer som då lades till grund för personalkåruppbyggnad. Följande kriterier bör enligt utredningens uppfattning i första hand vara styrande.

- Som grund för beräkning av den aktiva befälsstatens uppbyggnad bör gälla principer som uttalats av 1954 års befälsutredning i betänkandet "Arméns befäl" (SOU 1959: 23). Där anges det ändamålsenligt att som utgångspunkt vid beräkningarna ta vissa vitala positioner inom krigsorganisationen. Berörda befattningar skall anses normerande och måste tillgodoses såväl till antal som kvalitet.
- Fredsorganisationens behov av personal framräknas med utgångspunkt i fastställd organisation för stabs- och förvaltningstjänsten, gällande personalstat m. m.
- Rekrytering av personalbehovet beror an-

Tabell G.4.1 Förändringar av försvarets intendentkår till följd av PKU förslag

Kompetensgrupp	IntK storlek efter sammanslagning av försvarets intendentkår och fälttygkåren	Tillkommer enligt PKU förslag ur		IntK storlek enligt PKU, före organisationsförändringar
		M	FV	
Regementsofficerare	ca 210	9		ca 220
Kompaniofficerare	ca 260	60	15	ca 335
S: a	ca 470	69	15	ca 555

talsmässigt på den normala årliga avgången ur personalkåren. Kvaliteten tillgodoses bl. a. genom att minimikrav på kompetens för anställning vid personalkåren upprätthålls.

- Kompetens vidmakthålls och ökas genom utbildning som kan vara både obligatorisk och frivillig. Syftet är att tillgodose krigs- och fredsorganisationens befattningar med kompetent personal.

G.4.3 Försvarets intendentkår

Utredningen har i avsnitten G.2.1.3 och G.2.1.4 föreslagit att försvarets intendentkår (IntK) ur marinen och flygvapnet tillförs ytterligare personal för s. k. beståndsförvaltning. Förändringarna på grund härav av IntK personalsammansättning i stort framgår av tabell G.4.1.

De föreslagna förändringarna berör såväl regements- som kompaniofficerare. De innebär emellertid totalt inte någon antalsmässig förändring, inte heller någon förskjutning mellan kompetensgrupperna. Personalgrupper som tillförs är var för sig så stora att de – om så befins önskvärt – i viss utsträckning kan utgöra interna karriärgrupper för personal som med hänsyn till tjänstens krav måste ha särskilt god kännedom om viss miljö och fackverksamhet.

Utredningen förutser i delbetänkande 1 (avsnitt 7.2.2) en framtida utveckling mot förhållandevis stora personalkårer. Föreslagen utökning av IntK från 470 till 555 personer (ökning med omkring 18 %) är enligt utredningens uppfattning rimlig och ändamålsenlig både för kåren som sådan och

för personalen, vars utvecklingsmöjligheter torde förbättras.

Kåruppbyggnaden präglas av pågående integrering av tyg- och intendenturtjänsten samt av förvaltningstjänsten i övrigt mellan försvarsgrenarna. Den ökade kompetens som därvid kommer att krävas av befattningshavarna bör enligt utredningens uppfattning successivt regleras vid en kvalitativ nivågruppering av tjänsterna. De i kapitel G.2 framförda principiella synpunkterna bör beaktas i anslutning till samordningsarbetet.

G.4.4 Tygtekniska kåren

Utredningen har i avsnitt G.3.2 föreslagit att tygtekniska kåren skall tillföras sammanlagt 35 nya tjänster för arméingenjör. Ett genomförande av förslaget innebär en personalsammansättning avseende personalkårens högsta kompetensgrupp enligt tabell G.4.2.

Eftersom de föreslagna förändringarna endast sker i den högsta kompetensnivån, begränsar sig utredningen till att överväga konsekvenserna för personal som för närvarande tillhör denna.

Förslaget innebär en betydande kvantitativ och kvalitativ förstärkning av personalkåren. Antalet motoringenjörer ökar exempelvis från 49 till 74 eller med omkring 50 %. Möjligheterna för vapenutbildade arméingenjörer att omplaceras till annan tjänst förbättras genom att 10 tjänster för ammunitioningenjör tillförs. Totalt skulle dock denna ökning om sammanlagt 35 tjänster innebära försämrade befordringsmöjligheter för arméingenjörerna. För att undvika detta och bibehålla i stort oförändrade beford-

Tabell G.4.2 Förändringar av tygtekniska kåren, regementsofficers tjänsteklass, till följd av PKU förslag

Kompetensgrupp	Tygtekniska kårens storlek 73-05-01	Tillkommer enligt PKU förslag	Tygtekniska kåren s: a
Regementsofficers tjänsteklass (adir, aing)	143 ¹	Aming Moting	178
		10 8 ² 17 ³	35

¹ Reducering har skett med 3 tjänster för helikopteringenjör.

² Vid marinförband.

³ Vid flygvapenförband.

ringsförhållanden inom den högsta kompetensgruppen bör enligt utredningens uppfattning av tillkommande tjänster 25 avses för arméingenjör och 10 för armédirektör.

G.4.5 Mariningenjörkåren

Utredningen anser att s. k. alternativa tjänster inte skall finnas. Av kapitel G.3 framgår att utredningen vill återinföra mariningenjörer med tele- eller elektroteknisk bakgrund samt att tjänster i marinen för helikopterunderhåll bör besättas med flygingenjörer. Utredningen har vidare föreslagit att de två grupperna mariningenjör H och G slås samman till en gemensam kompetensgrupp. Hur utredningens förslag påverkar antalet mariningenjörer inom de områden som studerats framgår av tabell G.4.3.

Utredningen har för sin del funnit att personalen inom mariningenjörkåren är relativt väl tillgodosedd i vad avser utvecklingsmöjligheter och har därför inte anledning föreslå någon förändring i fråga om personal-

sammansättning eller principer för personalens utbildning utöver vad som anförs i avsnitt G.3.6.

G.4.6 Flygingenjörpersonalen

Utredningen har i avsnitt G.3.4 anfört motiv för att öka antalet tjänster för flygingenjörpersonal med 7 till totalt 119 tjänster.

Utredningen har för sin del funnit att flygingenjörpersonalen är väl tillgodosedd i vad avser utvecklingsmöjligheter och har därför inte anledning föreslå någon förändring i fråga om personalsammansättning eller principer för personalens utbildning utöver vad som anförs i avsnitt G.3.6. En översyn av de tillkommande tjänsternas nivågruppering bör dock ske, när resultaten av pågående organisationsöversyner i flygvapnet kan överblickas.

G.4.7 Fortifikationskåren

Genom utredningens förslag i kapitel F.2 tillförs fortifikationskåren 7 tjänster för

Tabell G.4.3 Förändringar av mariningenjörkåren till följd av PKU förslag

Organisationsenhet	CM förslag (MS/Allm 302:1 1973-04-11)		PKU förslag ¹
	exklusiva tjänster	alternativa tjänster, m/cm	
örlogsbaser	47	9	56
kustartilleriförsvär	15	5	20
helikopterdivisioner	7	—	3 ²
försvarets materielverk	—	—	2 ³

¹ Härtill kommer övriga befattningar för mariningenjörer, vilka inte studerats av PKU.

² 4 tjänster avses för flygingenjörer.

³ Avsedda för den nyinrättade underhållsenheten vid FMV-M utöver PKU förslag i delbetänkande 1.

Tabell G.4.4 Förändringar av fortifikationskåren till följd av PKU förslag

Kompetensgrupp	Fortifikationskåren 1973-07-01	Tillkommer enligt PKU förslag	Fortifikationskårens storlek före organisationsförändringar
Regementsofficerare	57	7	64

regementsofficer på aktiv stat mot utbyte av 12 arvdestjänster vid fortifikationsförvaltningens centrala del. Förändringar i fortifikationskårens sammansättning kan även komma att ske på grund av pensionsåldershöjningen, omorganisationen i lägre regional och lokal instans samt som resultat av pågående rationaliseringsprojekt avseende fastighetsförvaltningen. Med anledning härav skulle fortifikationskårens personalsammansättning i stort före organisationsförändringar och åtgärder med anledning av pensionsåldershöjningen bli den som tabell G.4.4 utvisar.

Förändringarna berör endast regementsofficerare. Tillkomsten av sju tjänster för regementsofficer innebär en väsentlig ökning. Om inga åtgärder vidtas kommer detta att medföra betydligt sämre utvecklingsmöjligheter för berörd personal. Utredningen förutsätter därför att en samlad översyn görs av nivågrupperingen av tjänster med syfte att bl. a. bibehålla nuvarande befodringsmöjligheter.

Avd H Utredningens förslag och dess konsekvenser

H. 1 Utredningens förslag

H.1.1 Inledning

Utredningens förslag omfattar *principer för personalsammansättning och personalutveckling* inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet utom i vad avser dels facket hälso- och sjukvård, som behandlas i ett kommande betänkande, dels principer för personalsammansättning i försvarets materielverk, som har behandlats i delbetänkande 1. Exempel för att belysa personalsammansättningsfrågor m. m. lämnas i kapitel H.2, kostnads- och intäktfrågor behandlas i kapitel H.3. Vissa genomförandefrågor redovisas i kapitel H.4.

I fråga om personalutveckling föreslår utredningen *åtgärder i syfte att förbättra utvecklingsmöjligheterna* för all förvaltningspersonal. Förslagen berör såväl karriärfrågor som frågor om erfarenhets- och kunskapsuppbyggnad. Med avseende på den senare frågan har mellan utredningen och krigsmaktens förvaltningsutbildningsutredning överenskommit att PKU formulerar kraven på kunskaper för olika slag av arbetsuppgifter eller befattningar medan KFU 71 överväger vilken utbildning som behövs inom krigsmakten för att kraven skall tillgodoses.

Utredningens förslag syftar till att uppnå oförändrad produktivitet i förvaltningsverksamheten, ehuru antalet anställda minskar.

H.1.2 Personalsammansättning

Utredningens fortsatta studier och överväganden avseende personalsammansättningen i central instans har visat att de principer i angivet hänseende som föreslagits i delbetänkande 1 beträffande försvarets materielverk bör gälla även beträffande krigsmaktens övriga centrala förvaltningsmyndigheter.

Ett väsentligt krav i regional och lokal instans är att myndigheterna snabbt och smidigt skall kunna övergå från freds- till krigsorganisation. I möjlig utsträckning bör därför personal ha samma uppgifter i fred som under mobilisering/krig. Civil personal kan efter frivilligt åtagande beväpnas och delta t. ex. i försvar av den egna arbetsplatsen. Men behovet av militärt miljökunskande för aktuella och potentiella arbetsuppgifter är i många befattningar så stort att dessa måste tillsättas med militär eller civilmilitär personal (kårbunden personal). Kårbunden personal, som har kvalificerade förvaltningsuppgifter i krigsorganiserade förband av annat slag än depåförband, måste utnyttjas i förvaltningsorganisationen centralt, regionalt och lokalt i fred i sådan utsträckning, att förvaltningskunnandet bibehålls.

Utredningens förslag till principer för personalsammansättning i krigsmaktens förvaltningsverksamhet kan sammanfattas sålunda:

— förvaltningsorganisationen måste innehålla

personal från alla tre personalkategorierna,

- huvuddelen av tjänsterna bör vara civila,
- inga i fråga om kategori alternativa tjänster bör förekomma,
- behovet av aktuellt militärt miljökunskande måste tillgodoses genom att myndigheten disponerar exklusiva tjänster för kårbunden personal,
- strävan måste vara att genom omfördelning av arbetsuppgifter, såväl aktuella som potentiella, begränsa behoven av den speciellt utbildade kårbundna personalen,
- tjänster med s. k. potentiella arbetsuppgifter, som kräver betydande militärt miljökunskande, skall besättas med kårbunden personal,
- kårbundna tjänster vid central förvaltningsmyndighet bör enligt myndighetens eget bestämmande kunna placeras i organisationen allt efter behovet av aktuellt miljökunskande vid olika enheter,
- tjänster vid regionala, lägre regionala och lokala myndigheter, vilka främst syftar till att säkerställa tillgång i allmänhet vid mobilisering och krig på förvaltningskunnig kårbunden personal, bör kunna flyttas allt efter behov,
- cheftjänsterna på löneplan C i central förvaltningsmyndighet bör vara civila, dock med rätt för kårbundna tjänstemän att vid innehav av sådana tjänster i vissa fall kvarstå i sina personalkårer.

Pågående omorganisation i lägre regional och lokal instans förväntas bl. a. medföra att omkring 300 militära och civilmilitära tjänstemän förs över från förvaltnings- till utbildningssidan. Tillämpningen av de av utredningen föreslagna principerna till personalsammansättning underlättar denna förändring.

Ovan nämnd överflyttning av personal kommer att stärka utbildningsorganisationen. Utredningens förslag att tillföra arméns utbildningsbataljoner och -kompanier s. k. underhållsbefäl tjänar samma syfte. Utredningen har med detta förslag även anvisat en lämplig väg för en rationell användning av äldre kompani- och plutonsofficerare.

Av utredningens övriga förslag till personalsammansättning må följande nämnas.

- Försvarets intendentkår bör tillföras ett mindre antal befattningar, främst i intendentur- och förrådsverksamhet, nämligen från marinen 9 regementsofficers- och 60 kompaniofficersbefattningar samt från flygvapnet 15 befattningar som för närvarande innehas av civilmilitära flygmaterieförvaltare. Även 5 av de militära tjänsterna vid försvarets sjukvårdsstyrelse bör besättas med personal ur nämnda kår (1 regementsofficer vid centralplaneringen, 3 regementsofficerare vid materielbyrån, 1 kompaniofficer vid medicinskårexpeditionen).
- Arméingenjörer bör tillföras marinens och flygvapnets lägre regionala och lokala myndigheter för underhåll av motorfordon. För helikopterunderhållet vid armén och marinen bör flygingenjörer och teknisk personal ur flygvapnet användas. Härigenom undviks i viss mån dubbelutbildning samtidigt som personalens utvecklingsmöjligheter ökar.
- Antalet officerare vid fortifikationsförvaltningen minskas totalt med 9 till 26. Av dessa bör 25 tillhöra fortifikationskåren, vilket innebär en ökning av kåren med 7 tjänster för regementsofficerare.

H.1.3 Personalutveckling

Utredningen har för sina överväganden avseende personalutveckling m. m. inom olika fack och funktioner utgått ifrån följande grundläggande principer:

- såvitt möjligt skall olika funktioner och närbesläktade verksamhetsgrenar sammanhållas vid överväganden avseende personalens utvecklingsmöjligheter,
- utvecklingsmöjligheterna för personalen får inte vara strikt reglerade och innesluta i ett system med låsta befordringsvägar och spärrande kurser,
- fri konkurrens måste föreligga i största möjliga utsträckning utåt och inåt, varvid goda utbildningsmöjligheter inom förvalt-

ningsverksamheten skall tillgodose den egna personalens berättigade utvecklingsbehov,

- möjligheter skall finnas för den enskilde att kunna förvärva den speciella utbildning och erfarenhet som krävs.

Utredningens undersökningar visar att intern rekrytering till en tjänst endast är hälften till tredjedelen så dyr som extern rekrytering. Undersökningarna visar dessutom att personalomsättningskostnaderna ökar med stigande rekryteringsnivå. Från denna synpunkt bör extern rekrytering föredras till tjänster på låg nivå medan personalersättning på högre nivåer bör ske genom intern befordran. Denna princip kan tillämpas endast under den bestämda förutsättningen att för tjänsten uppställda krav på kunskaper och erfarenheter fylls. Principen om den fria konkurrensen fordrar att sökande från den egna organisationen och utifrån prövas objektivt mot varandra.

Innehav av militärt miljö-kunnande, som har stort värde i allmänhet inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet, bör få utslagsgivande betydelse vid tillsättning av civila tjänster endast vid i övrigt likvärdiga meriter under förutsättning att sådant kunnande över huvud taget skall tillmätas någon betydelse i det enskilda fallet.

Inom vissa fack/funktioner, speciellt inom enheter som arbetar med kvalificerad materielutveckling eller i tjänster som är primärt avsedda för studier och utredningsarbete, måste organisationens behov av "innovatörer" med aktuella kunskaper och erfarenheter tillgodoses genom extern rekrytering.

Utredningen anser att den enskildes möjligheter till befordran inom viss typ av arbete bör vara ungefär lika oberoende av försvarsgren, fack eller myndighet. Behovet av arbetsledare varierar av flera skäl, men för att dels skapa rättvisa befodringsförhållanden, dels bidra till högre effektivitet i organisationen genom en bättre arbetsledning än för närvarande bör enligt utredningens uppfattning förhållandet mellan antalet befattningar i en nivå och antalet i närmast lägre nivå principiellt vara ungefär 1:3 -

1:4.

De analyser som måste läggas till grund för *kraven på kunskaper* måste genomföras i nära samverkan mellan myndigheter och personalorganisationer. Kraven måste utformas från utgångspunkten att vissa minimikrav skall vara uppställda för tjänsten. Den kunskaps- och erfarenhetsuppbyggnad som därefter måste ske skall bl. a. tillgodose myndighetens särskilda utbildningsbehov. Behov kan således finnas att låta tjänstemän vidga och fördjupa sina grundläggande och specialinriktade kunskaper, t. ex. för att genomföra ett visst projekt eller för att bygga upp och vidmakthålla specialkunskaper för intern konsultverksamhet.

På motsvarande sätt måste myndigheterna även bygga upp tjänstemännens kunskaper och erfarenheter avseende arbetsledning, förvaltning, den militära miljön m. m. Behoven av sådant ytterligare kunnande styrs primärt av tjänstens krav och den enskildes vilja och förmåga att förkovra sig. Utredningen lämnar fack- och funktionsvis förslag till de kunskapskrav som bör uppfyllas av förvaltningspersonal på olika nivåer. Förslagen har överlämnats till KFU 71 såsom ett underlag för denna utrednings utformning av krigsmaktens förvaltningsutbildning.

Erfarenheter förvärfvas först och främst genom utövandet av den egna befattningen. Av andra former för erfarenhetsuppbyggnad har utredningen särskilt berört växel- och studietjänstgöring och studietjänstgöring. Utredningen föreslår att sådan tjänstgöring normalt sker såsom förrättning i tjänsten. Behovet av växel- och studietjänstgöring måste ankomma på den enskilda myndigheten att kartlägga.

I den mån behovet av erfarenheter och kunskaper styrs av viss projektverksamhet bör enligt utredningens uppfattning tjänstgöring och utbildning läggas in i projektplaneringen och kostnaderna beräknas i budgeten för projektet.

De ekonomiska villkor som är förenade med utbildning och erfarenhetstjänstgöring är för närvarande olika för olika personalkategorier och -grupper. Föreskrifterna bör

därför ses över. Det är utredningens uppfattning att de ekonomiska villkoren måste vara i stort lika för all personal och sådana att de gynnar den enskildes strävan att förkovra sig för sin fortsatta tjänstgöring hos myndigheten.

En total samordning av förvaltningsutbildningen av personalen bör ske fack- och funktionsvis. I den mån fackmyndighet finns bör det åligga denna att leda personalutvecklingen inom facket. Från utredningens utgångspunkter synes även fackansvar för ett fack "kontorsdrift" böra åläggas en central förvaltningsmyndighet.

Rationaliteten vid den enskilda myndigheten är bl. a. beroende av att myndigheten har personal som är väl utbildad för sina uppgifter, har erfarenheter av materielens användning m. m. Myndigheten måste också inom sig äga en god rekryteringsbas för högre tjänster. Förutsättningen för att detta mål skall nås är — förutom ovan nämnd övergripande ledning av personalutvecklingen — ett gynnsamt "utbildningsklimat", som genom bl. a. individuell planering medger att såväl myndighetens som den enskildes behov i möjlig mån tillgodoses.

H. 2 Organisationsrika exempel

H.2.1 Inledning

Konsekvenserna av utredningens förslag till personalsammansättning och personalutveckling är olika vid skilda myndigheter och inom olika förvaltningsverksamheter.

Av nedannämnda exempel berörande olika försvarsgrenar framgår att återverkningarna även blir olika inom de skilda försvarsgrenarna beroende på olikartad struktur med avseende på organisation, materiel och materiellens utnyttjande m. m.

Fördelningen i krigsorganisationen mellan krigsmaktens fast anställda och annan personal samt i vilken grad verksamheten i fred överensstämmer med den i krig har även inverkan på hur personalsammansättningsfrågorna bedöms vid de olika försvarsgrenarna.

För att belysa hur tillämpning av utredningens principer återverkar på personalsammansättnings- och personalutvecklingsfrågorna lämnas i det följande exempel från fortifikationsförvaltningen (H.2.2) samt från förband och verkstäder vid armén, marinen och flygvapnet (H.2.3 – H.2.9).

I dessa exempel redovisas endast de delar där tillämpning av utredningens principer föranleder förslag till ändring av gällande eller i annat sammanhang föreslagna personaluppsättning.

Utredningen har vid bedömningen av frågorna om personalsammansättningen inte i full utsträckning kunnat beakta krigsorgani-

satoriska skäl. Hänsyn har sålunda endast i mindre omfattning kunnat tas till behov att placera kårbunden personal i fredsförvaltningen med syfte att denna personal skall bibehålla eller utveckla kunskaper eller erfarenheter för andra uppgifter i krig. Enligt utredningens uppfattning kommer dock föreslagen personalsammansättning – under förutsättning att personalutveckling sker enligt de principer utredningen föreslår – att väl tillgodose krigsorganisationen i vad denna avser förvaltningsverksamheten.

Inom verksamhetsområden av förhållandevis allmän karaktär såsom förrådstjänst, förplägnadstjänst, expeditionstjänst m. fl. – bestäms antalet tjänster av verksamhetens omfattning. Fördelningen av tjänsterna på olika nivåer bör ske i enlighet med de av utredningen föreslagna principerna.

Inom speciella arbetsområden med ett fåtal eller enstaka tjänster blir fördelningen annorlunda. Det är därför viktigt att närmast berörd myndighet och fackmyndigheter tillhoppa ägnar dessa tjänster särskild uppmärksamhet från personalutvecklingssynpunkt. Detta gäller även vissa specialinriktade befattningar inom verksamhetsområden vilkas omfattning vid den egna myndigheten är så låg att tjänsterna blir ”isolerade”.

De valda exemplen utgår från att avsedd utbildning genomförts och kan inte i alla delar omedelbart tillämpas på nuvarande eller föreslagna organisation.

Tabell H.2.1 Militära tjänster (löneplan A och B) vid fortifikationsförvaltningen (ej BRB)

Tjänster för		Nuläge	Förslag				
			befästning	ka-sern	mark	forskning	S: a
Regoff Fort	Högre nivå	7	10	2	—	—	12
	Lägre nivå	9	8	2	—	1	11
Kompoff Fort	Högre nivå	2	2	—	—	—	2
Övriga regoff	Högre nivå	12	—	—	1	—	1
Övriga kompoff	Högre nivå	5	—	—	—	—	—
Summa		35	20	4	1	1	26

H.2.2 Fortifikationsförvaltningen

Fortifikationsförvaltningens nya organisation (prop. 1973:75, FÖU 1973:16, rskr 1973:195) skall gälla för centralplaneringen från den 1 juli 1973 och för förvaltningen i övrigt fr. o. m. den 1 juli 1974.

Organisationen är inte fastställd i detalj varför utredningen valt att i tabell H.2.1 närmare exemplifiera sitt förslag till militära tjänster vid FortF på löneplanerna A och B.

Behovet av de exklusivt militära tjänsterna har undersökts mot bakgrund av fredsorganisationens krav, varjämte övervägts om detta behov tillgodoser krigsorganisationens krav. Utredningen har även bedömt om förslaget medger tillfredsställande rekryterings- och befordringsmöjligheter för den kårbundna personalen.

För regementsofficerstjänsterna har utredningen bedömt en uppdelning i två nivåer som tillräcklig, varvid den högre nivån får anses motsvara tjänster på nuvarande sektionschefsnivå och den lägre tjänster på nuvarande detaljchefsnivå. Till den lägre nivån har utredningen hänfört tjänster i lägre lönegrad¹ än A 28.

För kompaniofficerstjänsterna har till den högre nivån hänförs tjänster fr. o. m. lönegrad A 19.

Sammanfattningsvis innebär förslaget som framgår av tabellen en minskning av antalet militära tjänster inom förvaltningen. Förslaget innebär att de militära tjänsterna utgör knappt 4 % av fortifikationsförvaltningens totala personal.

Utredningen vill i anslutning härtill lämna följande kommentarer:

- utöver i tabellen redovisade militära tjänster finns i dag två militära tjänster på löneplan C – nämligen cheferna för befästningsavdelningen och befästningsavdelningens projektbyrå,
- minskningen med 5 ”övriga” kompaniofficerare avser arvodestjänster för expeditionsofficerare. De arbetsuppgifter som är förenade med dessa tjänster är inte beroende av ett militärt miljökunskande,
- ”övriga” regementsofficerare föreslås delvis ersättas av regementsofficerare ur fortifikationskåren (motiven framgår av kap. F.2.4.1 och F.3) delvis av civila tjänster samt delvis utgå ur organisationen,
- en tjänst för regementsofficer ur fortifikationskåren föreslås tillkomma i maskeringsenheten genom omvandling av en civil tjänst – motiv enligt F.2.5.3.

H.2.3 Arméförband typ A

Exemplet avser I 2/fo 52 och utgår från förslag till personalsammansättning m. m. enligt chefens för armén skrivelse den 27 april 1973, dnr 0 302. PKU exempel på avvikelser i förhållande till nämnda förslag framgår av tabell H.2.2.

Sammanfattningsvis innebär exemplet att all kårbunden personal i organisationen är förvaltningsutbildad samt att denna personal används endast i sådana tjänster som enligt utredningens uppfattning kräver ett gott

Tabell H.2.2 Exempel på tillämpning av PKU principer för personalsammansättning m. m. vid I 2/fo 52 med organisation enligt CA skrivelse 1973-04-27 dnr O 302

CA förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	övertä- ganden m. m. i kapitel
STAB						
<i>Sektion 2</i>						
Sektionschef	Övlt ^H 1	1	Regoff	1	IntK	G.2
MATERIELENHET						
Chef	Övlt/Mj (förvutb) ¹	1	Regoff	1	IntK	G.2
Stf chef	Mj (förvutb) ¹	1	Regoff	1	IntK	G.2
<i>Försörjnings- detalj</i>						
Chef	K/Kn ^H (förvutb) ¹	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Inköp</i>						
Chef	P/Fj ^H (exputb) ²	1		1	civil tjänst	D.2
<i>Matinrättning</i>						
	Kökspersonal	16	Köksförman	1	}	C.5
			Kokerska	3		
			Ekonomibiträde	12		
<i>Förrädsdetalj</i>						
Chef	K/Kn ^H (förvutb) ¹	1	Kompoff	1	IntK	C.4, G.2
<i>Serviceförråd</i>						
Chef	K/Kn ^H (förvutb) ¹	1	Kompoff	1	IntK	C.4, G.2
<i>Truppservice</i>						
<i>Mtrlservice</i>						
<i>Mobförråd</i>						
Chef	K/Kn ^H (förvutb) ¹	1	Kompoff	1	IntK	C.4, G.2
	P/Fj ^H (amutb)	1	förrådsförv.	2 ³	}	
	förrådsmästare	3	förrådsmästare	5 ⁴		
<i>Civil förrådsper- sonal</i>	förrådsförman	5	förrådsförman	9		C.4
	förrådsman	64	förrådsman	54		
KAMERALENHET						
Chef	K/Kn (kamerlutbil- dad) ¹	1	Kompoff	1	IntK	D.2, G.2
<i>Kassadetalj</i>						
Chef	K/Kn (kamerlutbil- dad) ¹	1	Kompoff	1	IntK	D.2, G.2

¹ Not i CA skrivelse: "Avsedd för personal även ur annan myndighet, alternativt kårbunden tjänst."

² Not i CA skrivelse: "Tjänsten avses att upprätthållas av K/Kn intill planerad vidareutbildning av plutoff genomförts."

³ En chef för truppservice, en ställföreträdande chef för mobiliseringsförråd.

⁴ 2 vid serviceförråd, 1 vid mobiliseringsförråd för ammunition, 1 vid mobiliseringsförråd för annan materiel, 1 vid sjukvårdsmaterieförråd.

militärt miljökunande. Utredningen vill vidare lämna följande kommentarer:

– i de organisationsförsök som ligger till grund för den nya förvaltningsorganisationen har kårbunden personal haft relevant miljökunande, t. ex. förvaltningsutbildning och -erfarenheter; utredningen anser att föreslagen minskning av antalet militära tjänster i förvaltningsorganisationen förutsätter ett sådant kunande och föreslår därför att samtliga militära tjänster i

materiel- och kameraleheterna besätts med personal ur försvarets intendentkår, – utredningens förslag till personalsammansättning i matinrättning och förråd ger rimliga utvecklingsmöjligheter för berörd personal; befordringstjänsterna måste tillsättas med personal med tillräcklig kompetens, främst beträffande arbetsledning.

H.2.4 *Marinen. Örlogsbas*

I samband med arbetet med förslag till ändrad stabs- och förvaltningsorganisation vid örlogsbaser m. m. har chefen för marinen i skrivelser MS/Allm 1973-03-09 dnr 302 och 1973-04-11 dnr 302:1 utarbetat för-

slag till detaljorganisation av örlogsbaser jämte fredsbesättningstabeller.

De principer utredningen kommit fram till exemplifieras i anslutning till föreslagna fredsbesättningstabeller för ostkustens örlogsbas. I tabell H.2.3 anges de förslag till ändringar i fredsbesättningstabellerna som

Tabell H.2.3 Exempel på tillämpning av PKU principer för personalsammansättning m. m. vid ÖrlBO enligt CM skr MS/Allm 1973-03-09 dnr 302 och 1973-04-11 dnr 302:1

CM förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	överbä- ganden m. m. i kapitel
STAB						
<i>Sektion 2</i>						
Underhållstjänst- avdelning	R/ÖrlKn-Kn	1	Regoff	1	IntK	G.2
<i>Centralexpediti- on</i>						
Chef	K/Kn	1			Enligt ut- redningens principer bör dessa tjänster vara civila	D.2
	K	1				
<i>Arkiv</i>	P	1				
<i>Bokförråd</i>	K	1				
<i>Roslagens örlogs- basavdelning</i>						
Expedition						
Chef	P/Fj	1				
TEKNISK FÖR- VALTNING						
Chef	R/Kmd, MD 1	1	Den ena tjän- sten regoff, den andra mdir	2		C.2
<i>Planeringssektion</i>						
Chef	R/KK, MD 1	1				
<i>Art- och robotsektion</i>						
Pjäsoch robotde- talj	Drifting	1	Aing	1	Ur tygtekniska kåren. Avsedda för fordons- frågor	G.3
	1. verkm	1	1. tvn	1		
<i>Telesektion</i>						
Chef	Regoff/civmil	1	Mdir	1		C.2, G.3
INTENDENTURFÖR- VALTNING						
<i>Allmän detalj</i>	K	1	Kompoff	1	IntK Civil tjänst, städledare	G.2 C.6
	P	1		1		
<i>Materiel- och drivmedelsdetalj</i>	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Förplägnadsdetalj</i>						
Militärrestaurang		-	Köksförman	1		
	Kokerska	2	Kokerska	3		
	Ekonomibiträde	16	Ekonomibiträde	14		
FÖRRÅDSAVDELNING						
Chef	R/KK	1	Regoff	1	IntK	G.2
<i>Allmän detalj</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Redovisningsde- talj</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2

CM förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	överbä- ganden m. m. i kapitel
<i>Förrådsdriftde- talj</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Serviceförråds- enhet</i>						
Chef	K/Kn	1 ¹	Kompoff	1	IntK	G.2
	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Serviceförråd</i>	P	1	Förrådsförvaltare	1	Civil tjänst	C.4
<i>Muskö</i>	Förrådsmästare	1	Förrådsmästare	2		C.4
<i>Mobförrådsenhet</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
KAMERALAVDELNING						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	D.2, G.2
<i>Kassadetalj</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	D.2, G.2

¹ Tillika chef för serviceförråd i Berga.

utredningen anser böra komma till stånd.

Då enligt prop. 1973:75 örlogsbasens stödfunktioner i görligaste mån förs samman i en centalexpedition i staben har utredningen, ehuru centalexpeditionen delvis ligger utanför utredningens kompetensområde, även föreslagit förändringar av personalsammansättningen i denna.

Utredningen anser att s. k. alternativa tjänster inte bör finnas. I CM förslag till fredsbesättningstabell för tekniska förvaltningen har befattningen som chef och som chef för planeringssektionen angetts som alternativt militär/civilmilitär. Utredningen har funnit den praxis som utbildats vid tillsättning av dessa tjänster, nämligen att den ena är militär och den andra civilmilitär, lämplig men anser det inte nödvändigt att knyta någon av tjänsterna till endera kategorin.

I prop. 1973:75 har departementschefen uttalat att i intendentkåren bör framledes ingå ytterligare personal med huvuduppgift att svara för s. k. beståndsförvaltning av tyg- och intendenturmateriel inom bl. a. marinen. Utredningen har funnit att sådan personal tjänstgör inom örlogsbasens förrådsavdelning. Utredningen anser dock inte att all

personal i förrådsavdelningen kan föras över till intendentkåren utan att en del militär personal med ingående miljö-kunnande från flottan måste finnas kvar. Däremot bör den militära personal, på vilken ställs krav på större förvaltningskunnande, tillhöra intendentkåren. De befattningar som kräver sådant djupare kunnande bör dock om möjligt besättas med personal som tidigare tillhört flottan. Vidare måste utvecklingsmöjligheterna för den civila kategorin förbättras framför allt inom förrådsverksamheten och inom administrationen.

H.2.5 *Marinen. Kustartilleriförsvar*

Även för kustartilleriet föreligger förslag till organisationsförändringar i likhet med vad som angetts för örlogsbaser i H.2.4. Utredningen har studerat chefens för marinen förslag till detaljorganisation och fredsbesättningstabeller och då valt att exemplifiera tillämpningen av utredningens principer på föreslagen personalsammansättning vid Vaxholms försvarsområde/Stockholms kustartilleriförsvar (fo 46/SK). De skillnader som framkommit framgår av tabell H.2.4.

Tabell H.2.4 Exempel på tillämpning av PKU principer för personalsammansättning m. m. vid fo 46/SK enligt CM skr MS/Allm 1973-03-09 dnr 302 och 1973-04-11 dnr 302: 1

CM förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	överbä- ganden m. m. i kapitel
STAB						
<i>Sektion 2</i>						
Mobiliseringsavdelning	Regoff	1	Regoff	1	IntK	G.2
	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Stabsavdelning</i>						
Centralexpedition	K/Kn	1			} Enligt utredningens principer bör dessa tjänster vara civila	D.2
Chef	K	1				
Arkiv	P/Fj	1				
Bok- och kartför- råd	P/Fj	2				
INTENDENTURSEKTION						
<i>Förplägnadsdetalj</i>						
<i>Militärrestaurang</i>						
	Kokerska		Köksförman		} Ung. för- delning 1: 4	G.5
	Ekonomibiträde		Kokerska Ekonomibiträde			
<i>Intendenturavdelning</i>	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
	P	1		1	Civil tjänst städledare	C.6
<i>Drivmedelsavdelning</i>	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
FÖRRÅDSSEKTION						
Chef	Kompoff	1	Kompoff	1	IntK	G.2
<i>Krigsförrådsavdelning</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
	K/Kn	7	Kompoff	3	IntK	G.2
	P/Fj	3	Kompoff Förrådsförman	4 3		C.4
<i>Fredsörråds- detalj</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	G.2
	Förrådsförvaltare	3	Förrådsförvaltare	1		C.4
			Förrådsmästare	4		C.4
	Förrådsförman	6	Förrådsförman	13		C.4
	Förrådsman	71	Förrådsman	62		C.4
KAMERALENHET						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	D.2, G.2
<i>Kassa- och kost- nadsredovisnings- detalj</i>						
Chef	K/Kn	1	Kompoff	1	IntK	D.2, G.2

Chefen för planeringsdetaljen bör vara mariningenjör varvid planeringssektionen får en väl avvägd sammansättning med allsidigt representerad kunskap. Chefskapet för planeringssektionen bör dock kunna innehas även av regementsofficerare ur IntK eller mariningenjörer.

Tjänsten för arméingenjör i armé- och motordetaljen har CM föreslagit alternativt kunna besättas av mariningenjör. Med hän-

visning till kap. G.3.3 anser utredningen att mariningenjör inte bör komma i fråga.

Beträffande personal inom förrådssektionen gäller vad tidigare sagts om örlogsbasens förrådsavdelningar i avsnitt H.2.4.

I övrigt gäller i princip vad tidigare sagts om örlogsbaserna.

Tabell H.2.5 Exempel på tillämpning av PKU principer för personalsammansättning m. m. i flottiljs förvaltningsdel (ändringar i förhållande till CFV skr 1971-03-15, dnr 3027:60509)

CFV förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	överbä- ganden m. m. i kapitel
<i>FÖRVALTNING AV FLYGMATERIEL</i>						
<i>SYSTEMDETALJ 1</i>						
<i>Driftenhet</i>	—	—	Kompoff	1	mobiliserings- och krigsplan- läggning	C.2
<i>Teknisk enhet flygplan</i>	Drifting	(1)	Arméingenjör	1	Motoringenjör	C.2
FLYGMATERIEL- FÖRRÅD	Underofficer Förrådsförman Förrådsman	1	Kompoff Förrådsmäst. Förrådsförm. Förrådsman	1 1	ur IntK } ung.fördelning } 1:4	C.4, G.2 B.3, C.4
<i>FÖRVALTNING AV INTENDENTURMTRL</i>						
Förvaltningschef <i>Förvaltningsdetalj</i> Chef	Officer Underofficer	1	Regoff Kompoff	1 1	IntK IntK	G C, G.4
Expeditionsunder- officer	Underofficer	1	Expeditions- föreståndare	1	civil	C.4, D
<i>FÖRVALTNINGSKOMP.</i>						
<i>Förplägnadstropp</i>	Kokerska Ekonomibitr.		Köksförman Kokerska Ekonomibitr.	1	} ung fördel- ning 1:4	C.5 B.3, C.5
<i>Drivmedelsgrupp</i>	Förrådsförman Förrådsman		Förrådsmäst. Förrådsförm. Förrådsman	1	} ung. fördel- ning 1:4	
<i>Förrådstropp</i> Chef	Underofficer	1	Kompoff	1	IntK	C.4, G
Förrådsförman	Civil	2	Förrådsförman		} ung.fördel- ning 1:4	B.3, C.4
Förrådsman	Civil		Förrådsman			
<i>Flygfälts- och transportpluton</i> Chef körcentral	Underbefäl/ flygtekniker	1	Plutoff	1		B.3
<i>FLOTTILJSTAB</i>						
<i>PLANERINGSAVD.</i>						
<i>Ekonomikontor</i> Kassachef	Underofficer	1	Kompoff	1 ²	IntK ¹	D.2, G.2
Bitr. kassachef	Underofficer	1	Kompoff	1 ²		D.2, G.2

¹ Ingår i försvarets intendenturkår fr. o. m. 1 juli 1973 jml äs FöD 3726/66 (slutligt), 799/69 1973-03-09.

² Endast vid sektorflottilj. Vid övriga flottiljer civila tjänster.

H.2.6 Flygvapnet. Flottilj

Chefen för flygvapnet har i skrivelse den 15 mars 1971 CFV dnr 3027:60509 angående organisation och personaluppsättning vid flygvapnets enheter bl. a. utarbetat förslag

till flottiljorganisation. Överbefälhavaren har med eget yttrande i skrivelse den 11 november 1971 Fst/Allm 302 sänt in detta förslag till Kungl. Maj: t.

Chefen för flygvapnet genomför för närvarande organisationsundersökningar i syfte att

en ny flottiljorganisation skall införas fr. o. m. den 1 juli 1974. Som grund för dessa undersökningar ligger bl. a. nämnda förslag.

Då den organisationsstruktur som föreslagits av chefen för flygvapnet i stort tillämpas vid flottiljerna utgår utredningen från detta i medvetande om att slutligt fastställd organisation kan bli avvikande. Vidare har förutsatts att TSB-organisation är införd.

För flottiljs förvaltningsdel lämnas exempel på personalsammansättning enligt tabell H.2.5.

Exemplen innebär principiella ändringar i förhållande till chefens för flygvapnet förslag såtillvida att alternativa tjänster inte skall förekomma och att militär personal i s. k. beståndsförvaltning föreslås tillhöra försvarets intendentkår. Utredningen föreslår även införande av vissa befattningar för förvaltningsutbildad personal samt att vissa militära befattningar för expeditionstjänst omvandlas till civila.

Utredningen vill i anslutning till förslagen härutöver lämna följande kommentarer.

Införande av samordnad beståndsförvaltning medför att förrådsdrift och redovisning av flygmateriel samordnas under förvaltningschefens ledning med motsvarande verksamhet för övrig materiel.

För teknisk ledning och kontroll vid drift och underhåll av allmän och specifik fordonsmateriel föreslås en arméingenjör med för försvarets materiel gemensam motoringenjörkompetens.

För beredning av planer för reparations-tjänst av flygmateriel vid mobilisering och krig föreslås en kompaniofficer till tekniske chefens disposition. Han bör avses som chef för stabskompaniet vid flygverkstadsbataljon i krigsorganisationen.

Såsom framgår av avdelning D ansluter sig utredningen såtillvida till chefens för flygvapnet förslag att befattningarna som chef för ekonomikontor (kameralavdelning) och chef för enhetens kassadetalj vid sektorflottilj bör vara militära. Vid övriga flottiljer bör motsvarande befattningar vara civila.

H.2.7 *Armén. Förbandsbunden verkstad*

Arméns förbandsbundna verkstäder är — som framgår av kapitel C.3 — militärområdesvis inordnade under en verkstadsförvaltning som utövar den regionala ledningen av samtliga arméns verkstäder inom militärområdet.

Eftersom militärområdesverkstaden i Skövde (Mv Sde) har en organisation, som är väl utvecklad och därför bedöms utgöra underlag för organisationsutvecklingen vid övriga verkstäder, har den valts som exempel. Personal som redovisas vid verkstaden den 1 maj 1973 framgår av tabell H.2.6.

Den civilmilitära personalen är placerad i befattningar där militär miljökunskap erfordras och ianspråkats för arbetsledning och verksamhet inom speciellt militärtekniska materielområden. Antalet befattningshavare har bestämts med hänsyn till krigsorganisationens krav.

Den civila lönegradsplacerade personalen är placerad dels i befattningar som arbetsledare inom områden där inte särskilda militära krav föreligger dels inom områden för arbetsberedning och teknisk planering.

Tabell H.2.6 Personal vid militärområdesverkstaden i Skövde 1973-05-01

Kategori	Antal
Civilmilitär personal	18
Civil lönegradsplacerad personal	29
Tjänstemän R	128
Summa	175

I antalet civil personal enligt tabellen har även inräknats förråds- och kontorspersonal, sammanlagt 5 befattningshavare.

Tjänstemän R är merendels sysselsatta med verkställighetsåtgärder. Dock finns 4 befattningshavare med s. k. förmanstillägg, vilka är arbetande förmän inom sina områden.

Personaluppsättningen vid militärområdesverkstaden i Skövde överensstämmer i allt väsentligt med de principer som framförts av utredningen i olika avsnitt. Fördelningen

Tabell H.2.7 Exempel på tillämpning av PKU principer för personalsammansättning i marin förbandsbunden verkstad (ÖrIBV/V) i förhållandet till CM skrivelser MS/Allm 1973-03-09 dnr 302 och 1973-04-11 dnr 302: 1

CM förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	övertväganden m. m. i kapitel
VERKSTADSAVDELNINGEN						
<i>Planeringsenhet</i>						
	K/Kn (T)	1	Ming	1		C.3.5 B.4.3
<i>Verkstäder</i>						
Mekanisk verkstad	1: e verkmästare	4		9	} Lämplig nivå-fördelning	B.4.2
	Tjänsteman R	40		35		
Varvsverkstad	1: e verkmästare	3		6	} Lämplig nivå-fördelning	B.4.2
	Tjänsteman R	33		30		
Elektroverkstad	Ming	1	Civil tjänst	1	} Lämplig nivå-fördelning	B.4 C.3.5
	K (AT)	1		Ming		
	1: e verkmästare	1		4		
	Tjänsteman R	25		22		
Driftenhet						
	Tjänsteman R	10	1: e verkmäst. Tjänsteman R	1 } 9 }	Lämplig nivå-fördelning	B.4.2

mellan civilmilitära och civila tjänster är lämplig. Likaså synes utvecklingsvägarna för den tekniska personalen vara tillfredsställande inom organisationens ram. Förhållandet mellan lönegradsplacerad civil personal och tjänstemän R är ungefär 1: 4.

H.2.8 *Marinen, Förbandsbunden verkstad*

Utredningen har valt verkstadsavdelningen vid västkustens örlogsbas för att exemplifiera sina förslag till personalsammansättning m. m. avseende marinens förbandsbundna verkstäder. Motivet för detta är att denna verkstad har relativt allsidiga arbetsuppgifter. Utredningens förslag till personalsammansättning framgår av tabell H.2.7.

En militär tjänst vid planeringsenheten, avsedd för planering av verkstadsorganisationens övergång till reparationsförband i krigsorganisationen, föreslås omändras till civilmilitär tjänst.

För kontroll och teknisk ledning av verksamheten vid elektroverkstaden fordras såväl mycket god kändedom om den specifika materielens drift- och vårdmiljöer som väl anpassad kvalificerad teknisk utbildning. För

denna tjänst bör härför avses en mariningenjör (materieltypsingenjör). Kraven på chefens speciella kunnande och erfarenhet av arbetsledning, planering, produktionsteknik och rationalisering m. m. gör att denne bör vara civil.

H.2.9 *Flygvapnet, Förbandsbunden verkstad*

Chefens för flygvapnet förslag till flottiljorganisation (avsnitt H.2.6) innefattar jämväl förslag till personalsammansättning m. m. vid det förbandsbundna flygverkstadskompaniet, som ingår i flottiljorganisationen direkt underställt tekniske chefen.

Av utredningen framförda förslag till ändringar framgår av tabell H.2.8.

I exemplet enligt tabell H.2.8 föreslås vissa smärre ändringar av personalsammansättning m. m. i förhållande till chefens för flygvapnet förslag.

Förslaget att ändra en av de tre civilmilitära 1. verkmästarna till civil befattning grundas på att denne bör avses för ledning av de större reparationer (reparationer föranledda av haverier, fågelkollisioner m. m.) och mo-

Tabell H.2.8 Exempel på tillämpning av PKU principer för personalsammansättning m. m. vid flygverkstadskompani i förhållande till CFV skr 1971-03-15 dnr 3027: 60509

CFV förslag			PKU förslag			
funktion m. m.	personal	antal	personal	antal	anmärkning	överbä- ganden m. m. i kapitel
FLYGVERKSTADS- KOMPANI						
<i>Flygplanenhet</i> 1. verkmästare	Mästare	3	Kompoff tjkl. Civil	2 1		
<i>Verkstadsförråd</i> Förrådsförmän	Civil	1	Förrådsförmän Förrådsman		} ung. fördel- ning 1: 4	

difieringar som fordrar ett mera omfattande kunnande än det som den civilmilitära personalens normala utbildning och erfarenhetsuppbyggnad ger.

Vid flygverkstadskompanierna förekommer flera av de i H.2.1 nämnda speciella arbetsområden där verksamhetens omfattning per verkstad är så låg att tjänsterna i praktiken blir "isolerade". Utvecklingsmöjligheterna för personal i dessa tjänster blir mycket begränsade vid den egna myndigheten.

H.3.1 Inledning

I avsnitt A.3.6 har utredningen framhållit att den sett som angeläget att i samband med sina överväganden avseende personalsammansättning och personalutveckling bidra till att belysa de ekonomiska konsekvenserna av förslag som av olika skäl ter sig nödvändiga eller angelägna att genomföra och därvid söka metoder att i ekonomiska termer uttrycka effekten av dessa. Undersökningarna har i stort sett resulterat i konstaterandet att metoder för att närmare kunna bedöma eller beräkna lönsamheten av utbildning m. m. ännu inte har utvecklats. Allmänt inom både enskild och offentlig verksamhet råder emellertid enighet om att det är nödvändigt att företag och myndigheter bedriver intern personalutveckling för att tillgodose de särskilda krav på kunnande som betingas av den egna verksamhetens art och omfattning.

I avsaknad av tillräckligt underlag och av metoder för att närmare kunna redovisa de ekonomiska konsekvenserna av förslagen har utredningen valt att framföra synpunkter i dessa hänseenden och att i viss utsträckning – där så är möjligt – belysa det anförda med hjälp av vissa mängd- och kostnadsuppgifter och därpå grundade beräkningar samt att med stöd av dessa göra ekonomiska bedömningar.

Kostnader föranledda av utredningens förslag behandlas i avsnitt H.3.2. Därefter följer

i avsnitt H.3.3 intäkterna och i avsnitt H.3.4 en sammanfattning.

H.3.2 Kostnader

Utredningen har föreslagit, att utbildningsorganisationen inom armén tillförs s. k. *underhållsbefäl*. Det totala behovet av tjänster har bedömts till ca 400. Utredningen föreslår emellertid också, att militära tjänster inom bl. a. expeditionstjänst i regional och lokal instans byts ut mot civila tjänster. Härvid frigörs ett antal kompani- och plutonsofficerare. Dessa äger ett kunnande, som kan komma till god nytta vid utbildning av underhållsbefäl eller i tjänst som sådant. Med frånräknande av de 126 tjänster för plutonsofficerare, som enligt militära tjänstgöringsåldersutredningens förslag inrättas till följd av pensionsåldershöjningen, blir det erforderliga tillskottet av tjänster för underhållsbefäl ca 275. Kostnaden för dessa uppgår till omkring 12 milj. kr. PKU förslag bidrar till att mildra vissa negativa följder av pensionsåldershöjningen, då det möjliggör en effektiv lösning av problemet med att ge äldre befäl en lämplig och rationell sysselsättning.

Utredningen förslår en utökning av antalet *arbetsledare*, så att förhållandet mellan antalet befattningar i en nivå och antalet i närmast lägre nivå blir i princip 1:3 – 1:4. Ehuru principen kan sägas gälla generellt – inom flera områden med ett mindre antal

personer i den lägre nivån — får den sin största praktiska tillämpning inom verksamhetsområden eller organisationsenheter med ett stort eller förhållandevis stort antal befattningshavare som är sysselsatta med likartat arbete. De områden, som är särskilt gynnsamma för en tillämpning av principen är verkstadsdrift, förrådsverksamhet, förplägnad och i viss mån expeditionstjänst. Inom dessa tjänstgör drygt 13 000 personer. Kostnaden för en utökning av antalet tjänster för arbetsledande personal beräknas utgöra omkring 9 milj. kr, dvs. ca 2 % av totala lönekostnaden för personalen inom nämnda verksamheter.

För att de av utredningen föreslagna kraven på kunskaper och erfarenheter skall uppfyllas erfordras främst en utökad *arbetsledar- och förvaltningsutbildning*. Omfattningen av och kostnaderna för denna utbildning utreds av KFU.

Utredningens *övriga förslag* beträffande personalomsättning och personalutveckling innebär endast mindre förändringar av antalet tjänster. Kostnader och intäkter för föreslagna ökning och minskningar balanserar i stort sett varandra.

H.3.3 *Intäkter*

De intäkter, som uppkommer om utredningens förslag rörande personalsammansättning och personalutveckling genomförs går inte att beräkna eller ens uppskatta i runda tal. De följer av att "rätt" man avses för "rätt" uppgift och erhåller härför lämplig utbildning med därav beroende högre effektivitet hos individen och hos organisationen som sådan.

Den svenska krigsmakten bygger på allmän värnplikt, en förhållandevis liten fredsorganisation samt förmåga att vid behov på mycket kort tid mobilisera hela vår försvarskraft. Arbetet i fred måste vara inriktat på att klara de påfrestningar som detta innebär. Förvaltningspersonalen skall ställa tillgänglig materiel till förfogande i gott skick för omedelbart bruk. De värnpliktiga skall kunna hantera materielen. I utbildningsverk-

samheten härför skall förvaltningspersonalen lämna sakkunnigt stöd. Materielen representerar mycket stora värden. Anskaffningen måste gå ut på att inom tillgängliga ekonomiska ramar förvärva nödvändig och lämplig materiel med så lång livslängd som möjligt. Kostnaderna för såväl anskaffning som drift och underhåll måste hållas nere.

Det är mot denna bakgrund som betydelsen av lämplig sammansättning av förvaltningspersonalen, dennas kompetens och insatser skall bedömas. Minskas medelstillsången får dessa insatser ökad betydelse, och omvänt gäller att lämpligt sammansatta enheter med skicklig personal är en förutsättning för effektiva resultat även med begränsade medel. De relativt små tillkommande investeringar som behövs för att höja kompetensen och därmed insatsernas effekt ger enbart i fråga om anskaffning och underhåll av materiel m. m. vinster som många gånger om bedöms överstiga nyssnämnda ytterligare investeringskostnader.

Såsom inledningsvis nämnts måste utredningen i avsaknad av metoder och möjligheter att beräkna dessa vinster nöja sig med att endast i vissa delar göra sådana uppskattningar som åtminstone anger närmevärden av intäkterna eller i vart fall pekar i viss riktning och tillåter mera generella omdömen.

Utredningens förslag rörande personalomsättning avser bl. a. att åstadkomma att för viss uppgift utnyttja den för uppgiften mest lämpade personalkategorin. Så skall t. ex. militär och civilmilitär personal användas för tjänster som fordrar ett ej ringa mått av aktuellt militärt miljökunskande. Inom de olika kompetensområden som därigenom uppkommer skapas förutsättningar för att bedriva en lämplig personalutveckling med därav följande arbetstillfredsställelse etc. Motsvarande gäller beträffande skilda arbetsområden för civil personal.

Att tillämpningen av en sådan princip kan få direkt ekonomisk betydelse kan belysas genom utredningens förutnämnda förslag att tillföra utbildningsorganisationen inom armén underhållsbefäl. Förutom att utredningens studier visat att ett stort behov finns

av denna personalgrupp bör direkta ekonomiska vinster kunna ernås genom att de värnpliktiga ges en bättre utbildning i materielunderhåll, vilket bör resultera i lägre underhållskostnader och ökad livslängd för materielen. Minskat behov av övertidstjänstgöring m. m. bör även bli följd. De största vinsterna torde uppstå till följd av ett förbättrat preventivt underhåll av fordon. Värdet av arméns fordonsbestånd torde vara drygt 3 000 milj. kr. Underhållet av beståndet kostar för närvarande omkring 75 milj. kr per år. Enbart dessa siffror säger att underhållsbefälets insatser bör kunna leda till betydande vinster årligen.

Genom att inom olika kompetensområden successivt förbättra personalutvecklingsmetoder m. m. bör även yppas möjligheter att efter hand genomföra rationaliseringar, som leder till minskad personaluppsättning. Utredningen har i samband med sina studier inom ett verksamhetsområde sett exempel på att besparingar av denna anledning kan göras omedelbart (avsnitt F.2.4.1).

En konsekvens av övervägandena rörande personalsammansättningsfrågorna är bl. a. förslaget att utnyttja viss civilmilitär teknisk personal över försvarsgrensgränserna och att avse vissa militära tjänster i försvarets sjukvårdsstyrelse för officerare ur försvarets intendentkår. Därigenom kommer berörda myndigheter att tillförsäkras tillgång till erforderliga specialister, varjämte dubbelutbildning av personal inte behöver förekomma.

Genom de av utredningen föreslagna personalsammansättningsprinciperna undviks även den dubbelutbildning som eljest skulle bli följd av att militär personal i vissa fall måste beredas särskild utbildning för att ombesörja uppgifter (exempelvis expeditionstjänst m. m.), för vilka civil personal redan har specialutbildning och erfarenhet och för vilka militärt miljökunnande har ringa betydelse.

Utredningen övergår härfter till att bedöma den *ekonomiska effekten* av förslagen beträffande personalutveckling.

Flera av utredningens förslag kan förvän-

tas bidra till en förbättrad arbetsmiljö. Denna effekt bör följa av ökade utvecklingsmöjligheter. Som en konsekvens härav bör personalens anställningstid efter hand förlängas. Vinster som uppstår är därvid högre effektivitet hos personalen samt lägre *personalomsättningskostnader*.

Utredningen har undersökt personalomsättningskostnaderna, bilaga H.3.1. Även om underlaget är osäkert kan dock några slutsatser dras.

- Om personaladministrativa åtgärder av skilda slag, såsom förbättrade utvecklingsmöjligheter, förändrade personalomsättningsrutiner m. m., resulterar i en personalomsättning som blir omkring 10 % mindre per år än för närvarande (eller omvänt att den genomsnittliga anställningstiden före avgång ökar med omkring en månad) kan den direkta vinsten inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet uppskattas till storleksordningen 5-10 milj. kr/år, beroende på fördelningen intern/extern rekrytering. Denna vinst kommer produktionen tillgodo och kan tas ut t. ex. i form av ett mindre antal anställda.
- Vid ett industriföretag har för en begränsad grupp kvalificerade tekniker för utredningen redovisats en mer än dubbelt så lång genomsnittlig anställningstid till följd av bl. a. en omfattande introduktionsutbildning som för en liknande grupp utan motsvarande utbildning. Även andra studieresultat tyder på att ovan uppskattad vinst är rimlig.
- Kostnaderna i samband med personalanskaffning vid intern rekrytering är endast 1/2-1/3 av dem för extern rekrytering till samma nivå. Från denna utgångspunkt bör alltså en myndighet nyanställa till förhållandevis låga tjänster samt genom kunskaps- och erfarenhetsuppbyggnad utveckla personalen efter myndighetens behov samt personalens önskemål och förmåga så att rekryteringsunderlag för högre tjänster finns.
- Ovan nämnda vinster resulterar i andra vinster, som är svårare att uppskatta, men antydda i modellen i bilaga H.3.1, t. ex.

minskade störningar vid andra organisationsenheter, industrier m. m.

Utredningens förslag till ökade *befordringsmöjligheter* berör främst civil personal vid lägre regionala och lokala myndigheter. En ökning av antalet arbetsledare, varav de flesta enligt utredningens uppfattning bör delta i det löpande arbetet som föregångsmän, och en höjning av arbetsledarnas kompetens bör resultera i en bättre arbetsledning och därmed större effekt av utfört arbete. Utredningen stöder detta antagande på dels i kapitel C.4 nämnda bedömanden av kvalificerad förvaltningspersonal, dels erfarenheter som delgetts utredningen vid industribesök. Genom förbättrad arbetsledning, bl. a. en bättre planläggning och samordning samt direkt ledning av arbetet bedöms arbetsuttaget kunna ökas utan att den enskilde tjänstemannens arbetstakt skall behöva öka. I bild H.3.1 visas en studie av förhållandet mellan kostnadsändring och ändring i arbeteffekt vid ökat antal arbetsledare i enlighet med av utredningen föreslagen norm. Exemplet utgår från antaganden som i och för sig kan diskuteras. Men mot bakgrund av utredningens studieresultat synes det rimligt att anta, att här ifrågasvarande investering i personalutveckling leder till vinster vid oförändrad ambitionsnivå på omkring 10–15 %. Efter hand som arbetsledarna förvärvat erforderligt kunnande öppnas alltså rationaliseringsmöjligheter, som torde medge att förvaltningsorganisationerna på sikt kan minskas med ytterligare 1 000–2 000 tjänster, motsvarande en årlig lönekostnad av storleksordningen 40–80 milj. kr (inkl. lönebidrag).

Personalen utgör den främsta produktionsresursen inom förvaltning. Likaväl som den snabba tekniska förändringen ställer krav på utbildning av personalen måste ökade personalkostnader och krav på reduktion av organisationen medföra åtgärder för att tillvarata kapaciteten hos personalen. Detta förutsätter, att varje individ så långt det är möjligt får tillfälle till den fortbildning och vidareutbildning, som bl. a. hans förutsättningar medger.

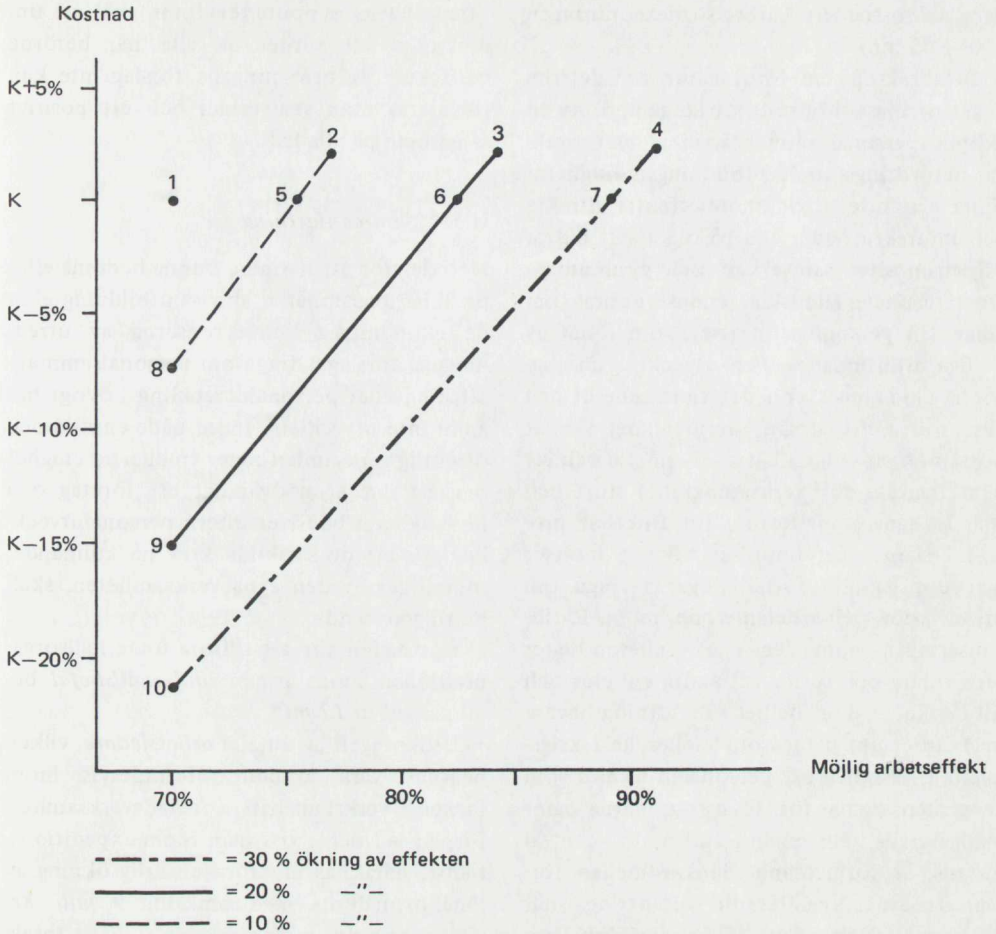
Det torde vara av stort värde, att t. ex. personal inom funktionerna ledning och teknisk beredning är väl utbildad, vilket kanske framför allt gäller vid kvalificerat projektarbete. Detta har av UMA uttryckts på följande sätt:

”Projekteringskedet ställer stora krav på materielverkets insatser för ledning, samordning och uppföljning av projektarbetet samt beträffande granskning och värdering av konstruktionslösningar och utprovningresultat.”

Utredningen anser, att om personalen ges en utbildning svarande mot de ställda kraven på kunnande och erfarenhet bl. a. beträffande arbetsledarkunskaper och förvaltningsutbildning, t. ex. kunskaper om projektledning, anskaffningsprocessen, resursplanering, studie- och målsättningsarbete samt nätplanering, skapar detta förutsättningar för ett effektivt projekteringsarbete. Verksamheten inom sådant arbete kräver förutom ett vidsträckt tekniskt kunnande mycket god förmåga att göra rätta värderingar. Då verksamheten i huvudsak innebär att administrera ett stort antal aktiviteter inom och utom förvaltningsorganisationen, krävs mycket god ledarförmåga.

Värdet av den årliga anskaffningen vid försvarets centrala förvaltningsmyndigheter uppgår till ca 3 000 milj. kr. Om man utbildar personal i anskaffningsfunktionen inom de områden som ovan nämnts och därmed ger den möjlighet till bl. a. ett effektivare projekteringsarbete, vore det rimligt att med hänsyn till värdet av anskaffningen förvänta sig avsevärda vinster genom en bättre slutprodukt.

I analogi med ovanstående resonemang borde en förbättrad utbildning i nämnda hänseende av personal inom facket underhåll skapa förutsättningar för en bättre förståelse för värdet av underhållsinsatserna i ett större sammanhang samt för ett mera personligt engagemang hos all personal för att rätt bruka och vårda anförtrodd materiel, byggnader etc. varigenom väsentliga intäkter genom t. ex. förlängd användningstid torde stå att vinna.



Kommentar: I diagrammet anger "K" nuvarande lönekostnad, vid vilken arbetseffekten antas vara 70 %-punkten "1" (jfr studieresultat i avsnitt C.4.3.1). De tre linjerna representerar en antagen ökning av nuvarande arbetseffekt med 10, 20 respektive 30 %. Vid en lönekostnadsökning av omkring 2 % (jfr avsnitt H.3.2) representeras effektökningen av punkterna 2-4. Effektökningen öppnar emellertid möjlighet till rationalisering, frigör rationaliseringspotential. Används den erhållna effektökningen för att genom avvägning av arbetsstyrkan återföra lönekostnaden till ursprungsnivån, punkterna 5-7, blir ändå genom det ökade antalet arbetsledare arbetseffekten större än den ursprungliga. Med bibehållet totalt arbetsuttag, motsvarande det för närvarande uttagna, kan lönekostnaden sänkas, i exemplet med 7, 15 och 21 % (punkterna 8-10).

Bild H.3.1 Förhållandet mellan kostnadsändring och ändring i arbetseffekt vid ökat antal arbetsledare.

I avsnitt B.4.7.1 har angetts, att även förhållandevis små rationaliseringsåtgärder i form av förenklade metoder och arbetsbesparande utrustning inom "facket kontorsdrift" tillhoppa medför stora ekonomiska

besparingar. Detta kan också sägas beträffande utbildningen inom området. En förutsättning är dock, att någon myndighet är ansvarig för och målmedvetet ägnar sig åt rationaliteten inom detta "fack", för vilket de årliga

personalkostnaderna är av storleksordningen 300–800 milj. kr.

De intäkter som förut nämnts är de som ligger närmast till hands att fånga upp. Av en lämplig personalsammansättning samt rimliga befodrings- och utbildningsmöjligheter följer därjämte en rad andra effekter, direkta och indirekta, vilka alla på olika sätt bidrar till en positiv samverkan och gynnsamma arbetsresultat. Här skall endast erinras om viljan till personliga insatser, som följer av skäliga avancemangs- och utvecklingsmöjligheter. Goda insikter i det egna arbetet och dess roll i ett större sammanhang skapar också hos var och en bättre förståelse och ett ökat intresse för verksamheten i stort och för de egna uppgifterna. En fruktbar grogrund skapas för impulser till nya insatser och uppslag till förbättringar i fråga om organisation och arbetsmetoder m. m. Rationaliseringar inom den egna enheten leder ofta vidare och sprids till andra enheter och till facket i dess helhet. Befattningshavare med arbetsuppgifter som täcker hela krigsmakten, såsom t. ex. personalen i kårer som är gemensamma för försvarsgrenarna samt många civila tjänstemän framför allt i central instans, är förmedlande länkar mellan försvarsgrenarna. Nya idéer till förbättringar når därigenom lättare ut till andra och kan nyttiggöras. Över huvud taget är måhända den vidgade synen på och det vidgade samarbetet mellan enheter och befattningshavare den mest positiva följd av en lämplig personalsammansättning och av gynnsamma personalutvecklingsmöjligheter. Den kan inte uppskattas i pengar. Dess värde ryms i arbetsandan, arbetsmoralen, och skapas bl. a. av att myndigheterna i insikt härom för sin del verksamt bidrar till bl. a. ett gynnsamt utbildningsklimat och individuellt anpassade utvecklingsmöjligheter. Att myndigheten härvid måste samarbeta nära med personalen och personalorganisationerna är självklart och lika självklart är det att detta samarbete måste innebära en reell medverkan från personalhåll. Det är inte utredningens sak att beröra företagsdemokratin och alla dess problem men från

utredningens synpunkter finns skäl att understryka att värdet av alla här berörda bieffekter av utredningens förslag inte kan tillvaratas utan samverkan och ett positivt samarbete på alla håll.

H.3.4 Sammanfattning

Metoder för att närmare kunna bedöma eller beräkna lönsamheten av viss utbildning eller de ekonomiska konsekvenserna av utredningens förslag i fråga om personalsammansättning eller personalutveckling i övrigt har ännu inte utvecklats. Inom både enskild och offentlig verksamhet råder emellertid enighet om att det är nödvändigt att företag och myndigheter bedriver intern personalutveckling för att de särskilda krav på kunnande, som följer av den egna verksamheten, skall bli tillgodosedda.

Kostnaden för att tillföra underhållsorganisationen inom armén *underhållsbefäl* beräknas till *ca 12 milj. kr.*

Utökningen av antalet *arbetsledare*, vilken bedöms vara aktuell företrädesvis inom facken verkstadsdrift, förrådsverksamhet, förplägnad och i viss mån inom expeditionstjänst, beräknas medföra en årlig ökning av lönekostnaderna med omkring *9 milj. kr.*, vilken summa utgör omkring *2 %* av totala lönekostnaden för personalen inom nämnda verksamheter.

Omfattningen av den *arbetsledar- och förvaltningsutbildning*, som bl. a. erfordras för att fylla de krav på kunnande som utredningen föreslår skall ställas, liksom kostnaderna för denna utbildning, utreds av KFU 71.

Kostnader och intäkter av utredningens övriga förslag, som innebär *förändringar i antalet tjänster* för ammunitioningenjörer, motoringenjörer, mariningenjörer, flygingenjörer i helikoptertjänst och officerare i fortifikationsförvaltningstjänst, beräknas i stort sett balansera varandra.

De relativt små tillkommande investeringar, som behövs för att höja kompetensen och därmed insatsernas effekt ger enbart i fråga om anskaffning och underhåll av mate-

riel m. m. vinster, som enligt utredningens uppfattning väsentligt överstiger nyssnämnda ytterligare investeringskostnader.

Utredningens förslag rörande *personalsammansättning* avser bl. a. att åstadkomma att den för viss uppgift mest lämpade personal-kategorin utnyttjas. Inom de olika kompetensområden, som därigenom uppkommer, skapas förutsättningar för en lämplig personalutveckling med därav följande arbetstillfredsställelse etc.

Tillförändring av *underhållsbefäl* inom arméns underhållsorganisation medför förbättrad utbildning av de värnpliktiga i materielunderhåll, vilket beräknas ge lägre kostnader för underhåll och längre livslängd hos materielen. Därav följer bl. a. minskade årliga avskrivningskostnader. Att underhållsbefällets insatser borde leda till betydande vinster t. ex. inom fordonsunderhåll ger kostnaden för detta — omkring 75 milj. kr per år — en antydning om.

Om personaladministrativa åtgärder av skilda slag, såsom förbättrade utvecklingsmöjligheter, förändrade personalomsättningsrutiner m. m., resulterar i en *personalsammansättning*, som blir 10 % mindre per år, kan den direkta vinsten inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet uppskattas till storleksordningen 5–10 milj. kr per år, beroende på fördelningen intern/extern rekrytering. Intern rekrytering är endast 1/2–1/3 så dyr som extern. Nyanställning bör därför ske företrädesvis i låga tjänster.

Utredningens förslag till ökade befordringsmöjligheter berör främst civil personal vid lägre regionala och lokala myndigheter innebärande en ökning av antalet *arbetsledare*. Genom förbättrad arbetsledning, bl. a. en bättre planläggning, samordning samt direkt ledning av arbetet bedöms arbetsuttaget kunna ökas utan att den enskilde tjänstemannens arbetstakt skall behöva öka.

Efter hand som arbetsledarna förvärvat erforderligt kunnande öppnas rationaliseringsmöjligheter, som torde medge att förvaltningsorganisationen på sikt kan minskas med ett betydande antal tjänster. Utredningens bedömningar leder till storleksordningen

1 000–2 000 tjänster, motsvarande en årlig lönekostnad av 40–80 milj. kr.

Även förhållandevis små rationaliseringsåtgärder i form av förenklade metoder och arbetsbesparande utrustning inom "facket kontorsdrift" kan förväntas ge stora ekonomiska besparingar. En förutsättning är dock, att någon myndighet är ansvarig för och målmedvetet ägnar sig åt rationaliteten inom detta "fack".

Av sammanställningen ovan framgår att sammanlagda kostnaderna för att genomföra utredningens förslag torde uppgå till storleksordningen 20 milj. kr per år vartill bör räknas tillkommande utbildningskostnader. Värdet av de intäkter, som gått att uppskatta till sin storleksordning, uppgår till 50–100 milj. kr per år. Härtill kommer de sannolikt inte ringa vinster, som ovan endast kunnat antydvas. Utredningen anser därför, att gjorda uppskattningar och beräkningar gör det sannolikt, att intäkterna av de åtgärder som utredningen föreslår bl. a. beträffande personalsammansättning och personalutveckling, väl kommer att täcka kostnaderna.

De intäkter som förut nämnts är de som ligger närmast till hands att fånga upp. Av en lämplig personalsammansättning samt rimliga utvecklingsmöjligheter följer därjämte en rad andra effekter, direkta och indirekta, vilka alla på olika sätt bidrar till en positiv samverkan och gynnsamma arbetsresultat. Här skall endast erinras om viljan till personliga insatser, som följer av skäliga utvecklingsmöjligheter. Goda insikter i det egna arbetet och dess roll i ett större sammanhang skapar också hos var och en en bättre förståelse och ett ökat intresse för verksamheten i stort och för de egna uppgifterna. En fruktbar grogrund skapas för impulser till nya insatser och uppslag till förbättringar i fråga om organisation och arbetsmetoder m. m. Över huvud taget är måhända den vidgade synen på och det vidgade samarbetet mellan enheter och befattningshavare den mest positiva följden av en lämplig personalsammansättning och av gynnsamma personalutvecklingsmöjligheter. Den kan inte uppskattas i pengar. Dess värde ryms i arbetsandan, ar-

betsmoralen och skapas bl. a. av att myndigheterna i insikt härom för sin del verksamt bidrar till bl. a. ett gynnsamt utbildningsklimat och individuellt anpassade utvecklingsmöjligheter.

H.4.1 *Allmänt*

Utredningens förslag har sammanfattats i kapitel H.1. Därav framgår att huvuddelen av förslagen utgör tillämpning av principer i olika avseenden. Förslagen omfattar personalfrågor m. m. hos olika myndigheter och avser olika arter av verksamhet. Det bör ankomma på respektive myndighet att inom sitt verksamhetsområde tillämpa av utredningen angivna principer. Genomförandet måste ske *successivt* i takt med personalavgångar m. m. och att erforderliga resurser kan ställas till förfogande samt med hänsynstagande till personalens berättigade krav på medverkan vad avser t. ex. deras arbetssituation, utbildning och trygghet.

H.4.2 *Personalsammansättning*

Utredningen föreslår att särskilda befattningar för underhållsbefäl inrättas vid armén. Dessa befattningshavare avses skola utbildas och placeras vid utbildningsenheter med uppgift att inom bataljon och kompani planlägga och genomföra utbildning i materiellvård och därmed sammanhängande verksamhet. Avsikten är härvid att utnyttja äldre truppbefäl med stor trupperfarenhet, vilka ges en kompletterande materiellvårdsutbildning. Förutsättningarna att skapa denna kader av underhållsbefäl bedöms som goda till följd av pensionsåldershöjningen, som med-

för att äldre truppbefäl kan frigöras för dessa uppgifter. Behovet av dylika befäl varierar inom olika utbildningsenheter beroende på materiellslag och kvantitet. Utredningen finner det angeläget att utbildningsresurserna inom underhållsområdet vid utbildningsenheterna ökas för att i större utsträckning skall kunna vidtas preventivt underhåll, bättre vård och kontroll vilket bedöms leda till lägre underhållskostnader. Tjänsterna för underhållsbefäl bör nivågrupperas så, att de utgör ett lockande alternativ till andra utvecklingsvägar för äldre kompani- och plutonsofficerare. Chefen för armén bör närmare granska behov m. m.

Utredningen har tills vidare i fråga om antalet gjort följande antaganden och beräkningar:

- förband med mera omfattande materiel av skilda slag och därför mera underhållskrävande fordrar större antal underhållsbefäl än förband med mindre underhållskrävande materiel,
- om antalet beräknas till 2 för varje bataljon och 1–2 för varje kompani vid arméns utbildningsmyndigheter skulle det totala behovet uppgå till omkring 400.

I delbetänkande 1 föreslogs ett överförande av ammunitioningenjörerna vid militärområdesstaberna till tygtekniska kåren. Den fortsatta utredningen visar att antalet bör vara 10. För närvarande finns en ammunitioningenjör vid varje militärområdesstab,

alltså tillsammans 6. Innan ett överförande av de nuvarande ammunitioningenjörerna till vapeningenjörkategorin inom tygtekniska kåren kan ske måste dessa utbildas för att fylla kraven som vapeningenjör. Därvid måste även de nuvarande befattningshavarnas åldersläge beaktas. Utbildning till vapeningenjör bör endast komma till stånd i de fall en fortsatt karriär inom denna kategori kan påräknas. Det torde av ovan nämnda skäl vara tveksamt om utbildning av äldre ammunitioningenjör än 50 år kan anses lämpligt från personalsynpunkt eller ekonomisk synpunkt. Mot bakgrund härav anser utredningen att genomförandet av utredningens förslag bör ske så att tjänster, som f. n. innehas av befattningshavare över 50 år, omvandlas till civilmilitär tjänst först i samband med nuvarande innehavares pensionering. Övriga tjänster bör ändras till civilmilitära i samband med att innehavarna når kompetens för intrasport som vapeningenjörer i tygtekniska kåren. Föreslagna nya tjänster för vapeningenjörer, verksamma inom ammunitionområdet i militärområdesstaberna, föreslås inrättas så snart detta är möjligt efter beslutet i kategorifrågan och ställning tagits till det utökade antalet. Erforderlig tid måste härvid avses för kompletterande utbildning av det antal vapeningenjörer som i en första omgång avses för dessa befattningar.

Utredningen har föreslagit att 12 befattningar bör tillsättas med mariningenjörer med högskoleutbildning inom tele- och elektroområdena. Inom mariningenjörkåren kvarstår från en äldre organisation ett antal mariningenjörer med sådan utbildning. I första hand bör dessa, eventuellt efter viss kompletterande utbildning, utnyttjas för att besätta för denna nya grupp lämpliga befattningar.

I avdelning D har utredningen framfört förslag till personalsammansättning inom civilförvaltningsverksamheten bl. a. i regional-lokal instans. Tjänsterna vid de kamerala enheterna föreslås vara civila. Dock skall militära tjänster avses för befattningar som chefer för sådana kamerala enheter och i

förekommande fall i dessa ingående kassanheter med vilka är förenade särskilt betydelsefulla och omfattande krigsförberedelser. Sålunda bör militära tjänster avses för cheferna för kameralenheterna inom militärområdesstaberna, förband av typ A inom armén, örlogsbaser och kustartilleriförsvar inom marinen och sektorflottiljer inom flygvapret samt för de särskilda kassadetaler som ingår i vissa av de nämnda enheterna. Förslaget innebär en reducering av antalet militära tjänster inom den kamerala funktionen. Förändringarna bör genomföras i samband med förestående organisationsändringar i regional-lokal instans och i takt med nuvarande befattningshavares avgång.

Beträffande befattningar inom expeditionstjänsten i lokal och lägre regional instans samt befattningar som chefer för expeditionstjänsten inom tyg- och intendenturförvaltningar i högre regional instans anser utredningen att dessa skall vara civila. I huvudsak innehas dessa befattningar av äldre kompaniofficerare. Överföringen av dessa militära tjänster till civila bör genomföras vid nuvarande innehavares pensionering eller vid organisationsändringar varvid nuvarande militära tjänsteinnehavare bör kunna kvarstå i sin befattning intill tiden för pensionering.

Tjänster för militära expeditionsföreståndare vid förbandens sjukvårdsavdelningar, ca 80, föreslås omvandlas till civila tjänster. Även i detta fall bör omvandling ske i samband med avgångar.

Utredningen föreslår att tjänsterna för 15 civilmilitära flygmaterieförvaltare, verksamma inom beståndsförvaltningen vid flygvapnet, omvandlas till militära tjänster och överförs till intendentkåren. Denna överföring bör komma till stånd i samband med flygvapnets beräknade omorganisationen 1 juli 1974.

H.4.3 *Personalutveckling*

Utredningens uppfattning är att utveckling av de anställda efter deras vilja och förmåga samt efter organisationens behov efter hand kan ge utrymme för rationaliseringsvinster.

Genomförandet av personalutvecklingen måste emellertid grundas på analyser av såväl de anställdas vilja och förutsättningar för utveckling som organisationens successiva behov.

Minskning av personal i såväl central som regional och lokal instans kommer att ske inom innevarande femårsperiod och sannolikt kommer ytterligare personalreduktion att ske på sikt. För att motverka nedgång i produktiviteten i samband med personalminskningen bör ökad satsning ske på utveckling av den kvarvarande personalen. Utvecklingen av personalen måste ske målinriktat ansluten till myndighetens verksamhetsplanering och genomföras utifrån såväl myndighetens som den enskildes behov. Som underlag härför måste bl. a. ligga individuella utbildningsplaner, som måste upprättas av respektive myndigheter.

PKU anger kunnandekrav för vissa slag av arbetsuppgifter eller typer av tjänster i olika nivåer. Detta material har överlämnats till KFU. Med utgångspunkt i av PKU angivna kunnandekrav m. m. bör varje myndighet mot bakgrund av disponibel personals utbildningsläge, kvalifikationer och möjligheter upprätta utvecklingsplaner för sin personal. Utbildningen bör vara målinriktad och planeringen anslutas till myndighetens verksamhetsplanering inom ramen för den vanliga budgetprocessen. Utredningen anser att utbildning som främst motiveras av verksamhet i enskilt projekt bör planeras in i detta och prövas jämsides med andra projektaktiviteter samt belasta projektets budget. Utbildning som däremot främst tjänar syftet att bidra till personalens allmänna kompetensutveckling, bör prövas av myndigheten och kostnaderna för utbildningen bestridas med ordinarie utbildningsmedel. Den omläggning av planeringsrutiner m. m. som detta kräver bör kunna genomföras utan omgång.

Utredningen anser att den enskildes möjligheter till befordran inom viss typ av arbete bör vara ungefär lika på samma nivåer oberoende av försvarsgren, fack och myndighet. Förhållandet mellan antalet befattningar i en nivå och antalet i närmast lägre nivå bör,

som framhållits i avsnitt H.1.3, vara ungefär 1:3-1:4. Antalet nivåer i ett arbetsområde beror av antalet anställda inom området. Vidare kan lokala förhållanden, organisation, typ av arbetsuppgifter m. m. medföra krav på annan fördelning. Strävan från myndighetens sida skall vara att successivt bygga upp "befordringspyramider" för all personal inom de olika arbetsområdena utan att avkall görs på kunnandekravet på de olika nivåerna. En starkt begränsande faktor i detta sammanhang utgör utbildningskapaciteten. Under överskådlig tid torde utbildningsbehoven från olika håll inom förvaltningsverksamheten vara så stora att en hård prioritering måste ske och uppbyggnaden av "befordringspyramiderna" ske i en långsammare takt än som i och för sig kan anses önskvärd.

Fackmyndighet utövar inflytande på verksamheten genom föreskrifter, normer och rekommendationer i förvaltningshänseende i syfte att vidmakthålla och höja rationaliteten inom facket. Utbildning av personalen inom facket måste ses som en viktig del av strävandena att höja rationaliteten. Utredningen understryker vikten av att fackmyndighet samordnar och genom erforderliga direktiv styr utbildningen av personalen inom facket. Samordningen bör bl. a. även avse kraven på personalens kunnande samt urval till utbildning. Ett första steg vid genomförande av nämnda utbildningssamordning m. m. bör främst omfatta en kartläggning av kunnandekrav och utbildningsbehov samt upprättande av översiktliga utbildningsplaner. Med ledning härav kan fackmyndigheten skapa sig en god överblick över personalutvecklingsbehoven inom facket, styra utbildningen och prioritera de mest angelägna utbildningsbehoven.

I kapitel H.3 behandlas ekonomiska konsekvenser av utredningens förslag. Därav framgår bl. a. att betydande rationaliseringsvinster torde kunna göras inom områdena verkstadsdrift, förrådsverksamhet, förplägnad och expeditionstjänst. Högre rationalitet kan uppnås genom att kommande personalnedskärningar kompenseras med bättre planering och effektivare arbetsledning inom de

nämnda verksamhetsområdena. Förutsättningen för att man skall kunna tillgodogöra sig de i kapitel H.3 nämnda rationaliseringsvinsterna är främst att arbetsledarna ges en högre kompetens än för närvarande. Planering av arbetsledarutbildningen bör därför igångsättas snarast och resurser avdelas för utbildningens genomförande.

Bilaga A.1.1 Förteckning över experter

Till de sakkunnigas förfogande under arbetet med delbetänkande 2 har stått följande experter utsedda av departementschefen med stöd av Kungl. Maj: ts bemyndigande.

Dag för tillkallande	Namn	Anlitad främst för frågor avseende
1969-02-17	Översten vid tekniska stabskåren Gunnar V. Engdahl	den militära kategorin, personal för anskaffningsverksamhet
”	Marindirektören av 1.graden vid mariningenjörskåren Bo H. Åsgård	den civilmilitära kategorin, personal för anskaffningsverksamhet
”	Avdelningsdirektören vid försvarets materielverk Gösta R. Elg	den civila kategorin, personal för anskaffningsverksamhet
1970-11-12	Krigsrådet vid försvarets materiel- verk Hans O. Kollind ¹	personal för administrativ verk- samhet m. m.
1971-01-25	Flygdirektören av 1.graden vid flyg- vapnet Yngve Hällbrink	personal för anskaffningsverksamhet och materielunderhåll
”	Numera överstelöjtnanten vid försvarets intendenturkår Nils I. Wannegård	personal för intendenturförvaltnings- verksamhet
”	Numera överstelöjtnanten vid tekniska stabskåren S.E. Gunnar Magnusson	personal för anskaffningsverksamhet
1971-04-20	Marindirektören av 1.graden vid marin- ingenjörskåren S. Lennart Nordgren	personal för anskaffningsverksamhet och materielunderhåll
1971-06-11	Överstelöjtnanten vid Svea livgarde Ulf V.A: son Lindahl	personalkårfrågor
1971-07-23	Översten av 1.graden vid fälttygkåren N.H. Inge Nordh	kårbunden personal för materieförvalt- ning regionalt-lokalt
”	Översten vid försvarets intendenturkår Per-Gunnar Brantberger	” personal för förrådsdrift
1971-12-08	Överingenjören vid ostkustens örlogsbas Thomas C.I. Sahle	personal för verkstadsdrift
”	Byrådirektören vid försvarets materiel- verk N. Olov Nilsson	personal för materielunderhåll
1971-12-29	Armédirektören av 1.graden vid tygteknis- ka kåren Nils G.G. Röing	”

¹ Heltid.

Dag för tillkallande	Namn	Anlitad främst för frågor avseende
1972-12-18	Byråchefen vid försvarets sjukvårdsstyrelse Lars O. Bratt	personal för anskaffningsverksamhet, förrådsdrift och materielunderhåll
1972-12-18	Byrådirektören vid försvarets civilförvaltning N. Erik V. Danell	personal för kassaförvaltning m. m.
..	Översten av 1.graden i östra militär-områdets reserv Allan A.S. Edebäck	personal för fastighetsförvaltning
..	Avdelningsdirektören vid fortifikationsförvaltningen Arne V. Lindstedt	personal för administrativ verksamhet
..	Översten av 1.graden vid fortifikationskåren S. Gunnar Norén	personal för anskaffningsverksamhet, personalsammansättningen inom fortifikationsförvaltning
..	Avdelningsdirektören vid försvarets sjukvårdsstyrelse K. Fredrik V. Sjöberg	personal för administrativ verksamhet
..	Avdelningsdirektören vid försvarets civilförvaltning Sven Gunnar Stenborg	..
1973-01-09	Överdirektören vid fortifikationsförvaltningen Folke E. Hesselblad	personalsammansättningen inom fortifikationsförvaltningen
..	Försvarsöverläkaren vid försvarets sjukvårdsstyrelse B. Charles Rune Strömblad	personal inom facket hälso- och sjukvård

Bilaga A.1.2 Kvalificerade teknikers framtida möjligheter inom försvaret

(Utdrag ur Sveriges Civilingenjörsförbunds underdåniga skrivelse den 25 september 1969. I första hand har medtagits de avsnitt som berör personalens utvecklingsmöjligheter).

— — —

— — —”All teknisk personal bör istället beredas möjlighet att förvärva denna miljö-kännedom inom försvaret på motsvarande sätt som den militära personalen bibringas vissa tekniska kunskaper. En bättre integrering av teknik och taktik bör eftersträvas.”

— — —

— — —”Förbundet bedömer det som väsentligt att försvaret som arbetsgivare bevarar möjligheten att rekrytera och bibehålla en teknikerkår med hög utbildning och kompetens. — — — För att försvaret skall kunna tillgodose sitt behov av denna personalkategori fordras bl. a. att karriärvägar står öppna även för de tjänstemän som har en kvalificerad civil utbildning.”

— — —

(Utdrag ur Försvarets Civila Tjänstemannaförbunds underdåniga skrivelse den 10 november 1969 samt yttrandena över denna skrivelse. I första hand har medtagits de avsnitt som berör personalsammansättningen regionalt och lokalt samt personalens utvecklingsmöjligheter).

1. Försvarets Civila Tjänstemannaförbunds (FCTF) skrivelse

"Inledning

Trygghet i anställningen och möjligheter till befordran och vidareutveckling är faktorer som vid sidan av inkomstförhållandena spelar stor roll för alla arbetstagare. De anställda efterfrågar även uppgifter som tar deras kunskaper och förmåga i anspråk, de vill uppnå goda sociala relationer till chefer och kolleger, röna uppskattning av sina arbetsinsatser och äga handlingsfrihet i yrkesutövandet.

— — —

Generellt kan konstateras att stora ansträngningar läggs ned på att utbilda, placera och befordra officerare. På underofficers- och underbefälssidan är aktiviteten lägre. Steget är dock ännu lägre till den civila personalen. I motsats till såväl officerare som underofficerare och underbefäl synes de civilanställda betraktas och behandlas som "tillskott utifrån" som utan större arbetsgi-

varinsatser skall kunna inpassas i de tomrum inom försvarets produktionsapparat som återstår sedan övriga kategorier placerats. Det har beträffande de civilanställda ansetts att de skall vara "färdigutbildade" när de tar anställning inom försvaret. Den militära personalen däremot får genomgå hela sin yrkesutbildning vid försvarets egna skolor och den utbildningen är icke exklusivt militär till sin uppläggnings utan omfattar även en rad tekniska, ekonomiska och personaladministrativa ämnen. Detta är en av de omständigheter som kommit att skapa skillnader mellan de civila och civilmilitära/militära grupperna.

Krigsorganisationen består bl. a. av aktivt befäl till ett visst antal. Att dessa kategorier för att kunna sysselsättas i fredstid hittills företrädesvis placerats på tjänster inom försvarets verksamhetsområde är en annan omständighet som på ett negativt sätt återverkat på den civila personalens situation.

— — —

I själva verket utgör inte den civila arbetskraften det "tillskott utifrån" som hittillsvarande system för personalbehandlingen tycks ge belägg för, utan en nödvändig beståndsdel av de resurser med vilka försvarsverksamhetens mål skall söka uppfyllas.

Mot den bakgrunden måste det även ur arbetsgivarsynpunkt te sig oroväckande att den civila personalen upplever sin arbetssituation och sin ställning överhuvudtaget som

alltmer ogynnsam. Vi anser det nödvändigt att påtala detta och samtidigt anvisa vägar för en radikal omdaning av den hittillsvarande personalpolitiken inom försvaret.

Hittillsvarande förhållanden

— — —

Allmänt

Flertalet civila tjänstemän inom den lokala förvaltningen är medlemmar i FCTF. Vid arméns förband varierar medlemsantalet mellan 40 och 70. Antalet vid flygvapenförbanden överstiger i många fall 100. I synnerhet på armésidan ligger medelåldern för manliga medlemmar högt (51 år). För kvinnorna är åldern genomgående lägre (36 år). Medellönerna återfinns i de lägre registren av löneplan A. — — —

— — —

Lokal förvaltning — exempel

— — —

Personalens indelning i kategorier inger starka betänkligheter ur personaladministrativ synpunkt. Personalutveckling, intern rekrytering till befordringstjänster och utbildning i befordringssyfte är begrepp som överhuvudtaget inte passar in i bilden. Bli en tjänst som chef för förvaltningsavdelningen ledig, kan endast officerare ur fälttygkåren respektive intendenturkåren komma ifråga, oavsett om det finns annan personal inom förbandet som är lämplig för befattningen eller ej.

I rekryterings- och befordringssammanhang gäller likartade förhållanden för alla militära avdelnings- och detaljchefer vid P 2. Systemet framtvingar en bundenhet till kategorier och kårer som omöjliggör självständigt handlande i personalplaneringshänseende. I samband med organisationsändringar är denna fastlåsning särskilt kännbar, i synnerhet som omplaceringar av personal ej kan göras över kategorigränserna.

Den civila personalens utbildnings- och befordringsförhållanden uppvisar många

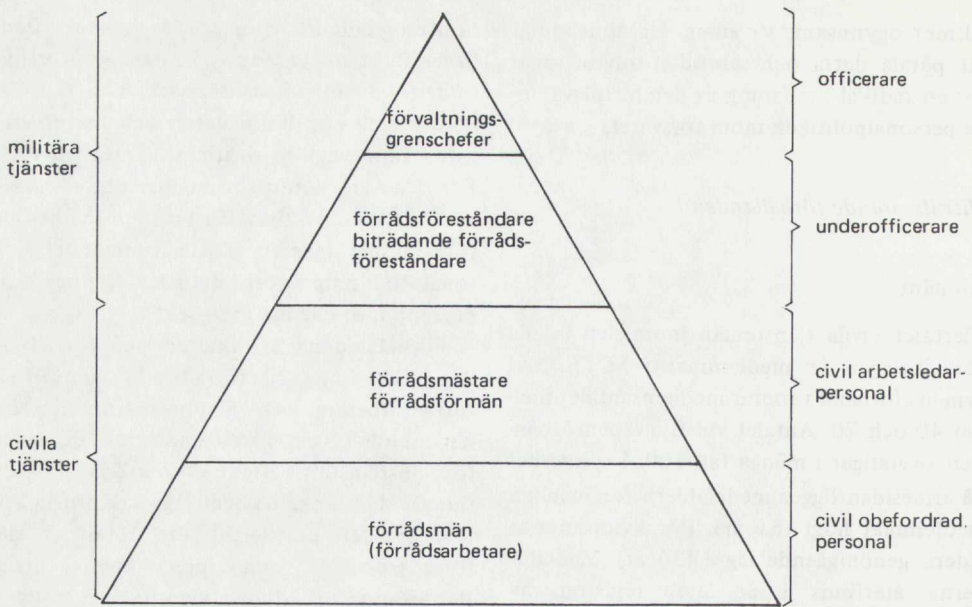
otillfredsställande inslag. På kontorssidan finns 22 tjänster varav 16 för kontorsbiträden, 5 för kansliskrivare och 1 för bokhållare. För bokhållaren och kansliskrivarna finns inga befordringsutsikter vid P 2. För de 16 kontorsbiträdena utgör nyssnämnda kansliskrivartjänster den enda befordringsmöjligheten. Härtill kommer att personalutbildning är ett i det närmaste oprövat begrepp inom denna yrkessektor.

Förhållandena är likartade på förrådssidan. Det finns 20 förrådsmän, ännu fler förrådsarbetare och 6 förrådsförmän (för närvarande ingen förrådsmästare). Förrådsförmänstjänsterna utgör slutpunkten på karriären. Med tanke på den ringa yrkesörligheten är det emellertid ett fåtal av de förrådsanställda som uppnår denna nivå. Beträffande utbildningsfrågorna kan vi hänvisa till en enkät som FCTF gjorde bland ett antal förrådsanställda under hösten 1967. Enkäten visar att ett eller två kurstillfällen under en yrkestillvaro av 25–30 år är siffror som inte hör till ovanligheten. Av enkäten framgår också att personalen fann det angeläget att utbildningen förbättrades och att arbetsuppgifterna ändrades. På flera håll ville man ha ett ökat ansvar i tjänsten genom en mera konsekvent delegering av vissa uppgifter från förrådsföreståndaren.

— — —

På militärt håll anses det värdefullt att för vissa personalgrupper kunna upprätthålla en cirkulation mellan förvaltningstjänst och stabs- och trupptjänst. Att militära befattningshavare i så stor utsträckning placeras i chefsfunktioner under de ofta korta tidsperioder de befinner sig i förvaltningstjänst medför både att kontinuiteten i förvaltningsarbetet går förlorad och att de civila förvaltningstjänstemännen stoppas i sina karriärer. Följden blir att "den fast anställda" civila personalen måste svara för kontinuiteten i verksamheten, samtidigt som denna personal ej får möjlighet att genom uppehållande av högre tjänst skaffa meriter för befordran.

Växeltjänstgöring förekommer endast undantagsvis för civil personal. De civilanställda har betydligt sämre möjligheter att erhålla



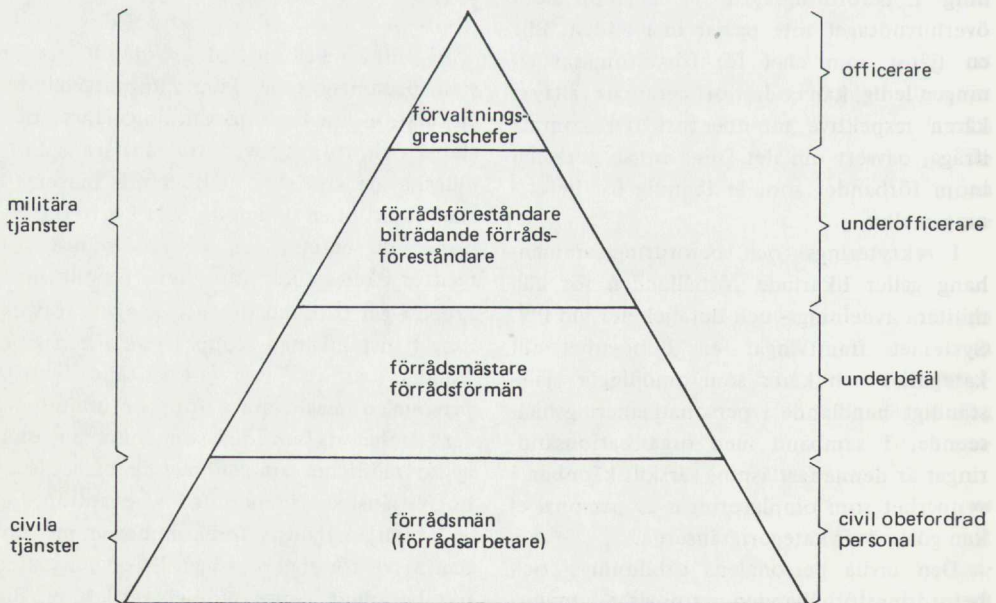
utbildning i tjänsten än sina militära kolleger. Detta är andra anledningar till att så många civila blir utslagna i konkurrensen om högre tjänster vid FMV. Härtill kommer en ofta uttalad uppfattning att militär miljö- och sakkunskap skulle vara att föredra på vissa befattningar. Denna inställning torde vara mer slentrianmässigt än sakkunnigt

betingad.

Synpunkter och förslag

Lokal förvaltning – exempel

Vi vill komplettera vår tidigare beskrivning av personalsituationen på förrådssidan med ovanstående figur.



Mellan civila tjänstemän och arbetare existerar inga barriärer i befodringshänseende. Att avancera till förrådsförmän utgör en naturlig befodringsväg för den obefodrade personalen. I övrigt finns emellertid inga möjligheter att överbrygga kategorigränserna, vare sig mellan civil eller militär personal eller mellan underofficerare och officerare.

Militära tjänstgöringsåldersutredningen (MTU) föreslår i sitt slutbetänkande att de civila förrådsförmänstjänsterna skall utbytas mot tjänster för underbefäl. Därmed skulle befodringspyramiden få ovanstående utseende.

En tjänsteorganisation av denna utformning borde varje arbetsgivare ta avstånd ifrån och berörda arbetstagarer borde ta sin anställning under omprövning. MTU förslag strider i själva verket mot fundamentala principer i den moderna personaladministrativa teorin.

Vi vill förorda följande alternativ.

(De med heldragna linjer avgränsade fälten utgör befodringsvägar för förekommande personalgrupper. Fälten ger samtidigt en bild av berörda tjänsters rekryteringsunderlag.)

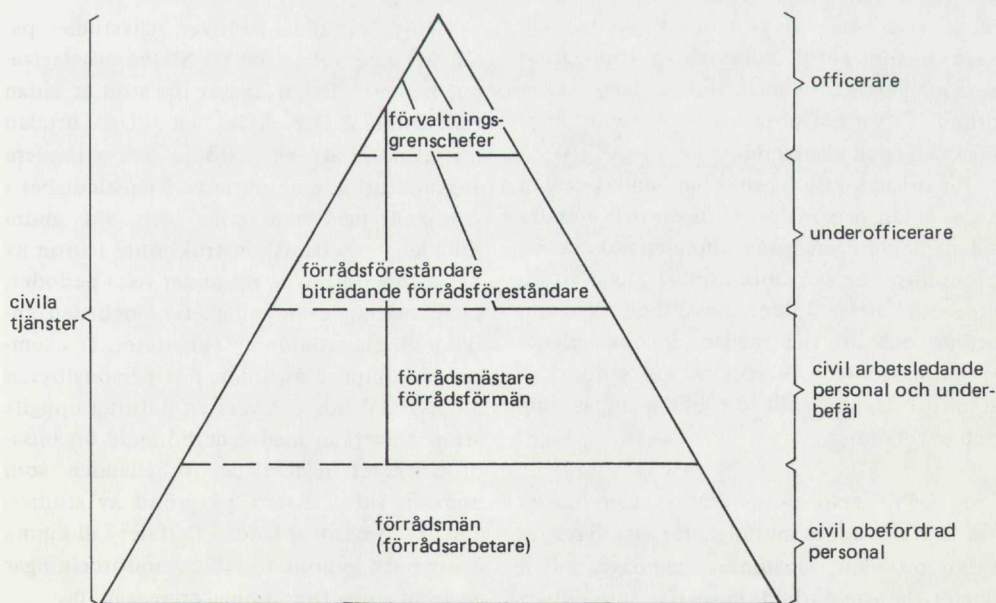
Alla tjänster i figuren är civila. Härigenom kan tjänsterna sökas och erhållas av både civil och militär personal. Avgörande vid

tillsättningen blir enbart den sökandes förtjänst och skicklighet, inte vederbörandes kategoritillhörighet. En ändamålsenlig tillämpning av ett system med genomgående civila tjänster förutsätter bl. a. utbildningsanordningar som utjämnar de kategorimässiga förutsättningarna att uppnå olika befodringsnivåer.

Efter att ha bedömt olika befodrningar med utgångspunkt i deras civila respektive exklusivt militära innehåll anser vi att åtskilliga militära tjänster vid P 2 kan omvandlas till civila. En sammanställning av sådana tjänster bifogas (underbilaga 1).

Även andra åtgärder än omvandling av tjänster bör vidtas för att bättre tillvarata personalens kunnande och utvecklingsförmåga. Hit hör en förutsättningslös prövning av befintliga tjänsters arbetsinnehåll, en översyn av antalet befodringsjämnare på olika nivåer, en långt driven delegering av ansvar och befogenheter samt utveckling av en ny metodik för arbetsuppgifternas fullgörande som i långt högre grad är baserad på samverkan och lagarbete.

Inom förrådsorganisationen vid P 2 bör antalet förrådsmästar- och förrådsförmäns-



tjänster utökas med 1 respektive 3 samtidigt som vissa personaladministrativa uppgifter vilka idag åvilar förrådsföreståndarna "förs ned" till mästar- och förmansnivåerna. Vidare bör man t. ex. med vägledning av de försök med s. k. självstyrande grupper som bedrivits i Norge (jfr Einar Thorsruds bok "Mot en ny bedriftsorganisation", Johan Gundt Tanum förlag, Oslo 1969) söka utveckla smidiga och för personalen engagerande arbetsformer.

— — —

Central förvaltning — exempel

Hur det personaladministrativa arbetet och ansvaret skall fördelas mellan stabs- och linjeorganisationen är en väsentlig fråga. För FMV del uppkommer spørsmålet vad personalbyrån skall göra i personaladministrativt hänseende respektive vad som skall överlätas till materielförvaltningarna.

Om utarbetande av individuella utvecklingsprogram skall kunna ske måste delar av den personaladministrativa verksamheten läggas ut på linjeorganisationen. I princip måste varje chef i detalj lära känna sin personal. Statistiska rapporter och framställningar om åtgärder bör överlämnas till personalbyrån. Personalbyrån bör å sin sida bl. a. utveckla policyfrågor av skilda slag, ange riktlinjer för materielförvaltningarnas personaladministrativa verksamhet, samordna förvaltningarnas arbete samt ange kostnads- och resursramar.

En annan viktig fråga är sambandet mellan å ena sidan personalplaneringen och å andra sidan planeringen inom områdena ekonomi, produktion och organisation. Det är nödvändigt att dessa planeringsaktiviteter samordnas och att det mellan de olika planeringsfunktionerna utvecklas en samverkan som ger upphov till ömsesidig anpassning och påverkan.

— — —

I FMV personalorganisation kan liksom vid flertalet andra myndigheter urskiljas fyra skikt: biträden, assistenter, handläggare och chefer. Personalutbildningen får inte enbart

ge möjligheter till vidareutveckling inom respektive skikt utan måste även medverka till att slå bryggor mellan skikten.

Utbildningsvägar bör således skapas inom FMV för olika personalgrupper med sådan inriktning att de som genomgått utbildning kan söka befattningar på högre nivå. Det bör ankomma på personalbyrån att utforma riktlinjer för "utbildningspaket" anpassade såväl till individernas som arbetsuppgifternas krav och förutsättningar. Det bör vidare åvila personalbyrån att fastställa formerna för utbildningens genomförande och upprätthålla kontakter med vederbörande utbildningsanstalter m. m.

Samtliga anställda vid FMV bör vara berättigade att genomgå sådan utbildning. Urvalet av sökande är en grannlaga uppgift som bör ombesörjas av personalbyrån, dock i nära samråd med respektive fackliga organisationer. En konstruktion som bör övervägas är att inrätta en "uttagningsnämnd" sammansatt av företrädare för personalbyrån och personalorganisationerna.

Vid sidan av dessa "fasta utbildningsgångar" bör finnas ett rikligt utbud av fortbildnings- och vidareutbildningstillfällen. Denna utbildning bör utgöra integrerade delar av en systematiskt uppbyggd personalplanering.

Många anställda bedriver självstudier parallellt med yrkesarbetet. Staten/arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för stöd åt sådan verksamhet. Det krävs en klart uttalad målsättning att vilja stödja och stimulera enskilda utbildningsinitiativ. Tjänstledighet i samband med tentamina och vid andra tillfällen, arbetstidskonstruktioner i form av 1/2, 3/4—5/6-tid m. m. under vissa perioder, samplanering av myndighetens och den enskildes egna utbildningsaktiviteter, är exempel på lämpliga åtgärder. För personalbyrån inom FMV bör det vara en naturlig uppgift att i samverkan med vederbörande organisationsenheter reglera de förhållanden som uppstår vid frånvaro på grund av studier. Sådana situationer torde i flertalet fall kunna övervinnas genom tillfälliga omfördelningar av arbetsuppgifter, omplaceringar m. m.

Personalutbildningen måste ändras för att skillnaderna mellan civil och militär personal i fråga om placerings- och beföringsmöjligheter m. m. skall kunna elimineras. Därutöver måste anvisningar utarbetas för vissa befattningar som klart anger arbetsuppgifternas civila respektive militära innehåll. Vidare bör frågan om växeltjänstgöring för civil personal utredas.

— — —

Samlade överväganden

För att upphäva de brister som ovan redovisats krävs en genomgripande reformverksamhet. Vi skall i det följande beröra några av de frågor som i ett sådant sammanhang måste tas upp till prövning.

Personalens sammansättning m. m.

— — —

Följande tjänstefördelningsmetodik anser vi vara lämplig.

I. Arbetsbeskrivning för kassachef: (Återgiven ur stencilerat betänkande den 30.6.1969, utarbetat av Försvarets Förvaltningsskoleutredning)

”Är förvaltningsgrenschef och chef för kassaavdelning. Beslutar inom sitt område enligt regchef bemyndigande. Ansvarar för kassatjänsten i fred, såsom in- och utbetalningar, kassaförskott, förvaltning av vissa anslagsmedel, inventering. Ansvarar för avtalsenliga och författningsreglerade förmåner rörande avlöningsutbet., lönegrads-, löneklassplac., tillägg, ledighet, läkarvård, sjukvård, flyttning och anstånd samt rese- och traktamentsersättning, grupplivärenden m. m., även vid annan myndighet som betjäns av kassaavdelningen. Utfärdar förvaltningsgrensanvisningar. Planlägger och genomför utbildning av kompkvm m. fl. i kassatjänst. Medverkar vid anställning, avsked och pensionering av civil och viss militär personal samt arbetstidsfrågor. Ansvarar för eller medverkar vid avtalstolkning och är arbetsgivarrepr. i överläggning och lokal förhandling i frågor om kollektivavtal för tjänstemän och i förekommande fall arbetare.”

Något exklusivt militärt inslag i befattningen synes inte föreligga. Vad som skiljer befattningen från en ordinär kamrerstjänst vid ett civilt företag är att kassachefen skall

planlägga den kamerala verksamheten vid enheter som tillhör krigsorganisationen och i anslutning här till utbilda kompanikvartermästare i kassatjänst. För att klara den uppgiften krävs enbart kunskaper om verksamhetens organisation och arbetsformer i krigstid. Det fordras inga särskilda militära meriter eller erfarenheter för att på dessa områden kunna fungera som instruktör och lärare. Uppskattningsvis torde utbildning i kassatjänstens uppläggning i krig kunna begränsas till 5 procent av den sammanlagda utbildning som erfordras för att kunna tjänstgöra som ”kamrer” vid ett fredsförband eller inom den regionala förvaltningen.

Ovanstående visar att det civila innehållet i kassachefstjänsten är helt dominerande. Tjänsten bör därför vara civil.

II. Arbetsbeskrivning för tygofficer vid regemente. (Återgiven ur stencilerat betänkande den 30.6.1969 utarbetat av Försvarets Förvaltningsskoleutredning.)

Tygofficer (reg)

”Förvaltningschef och chef för tygavdelning. Beslutar i tygförvaltningsärenden enligt bemyndigande. Ansvarar under regementschefen för:

- Mobilisering och krigsplanläggning beträffande tygmateriel, ammunition och repetitionstjänst.
- Ekonomisk planering och medelsförvaltning (äskanden, budgetering, redovisning, övervakning och kostnadsuppföljning m. m.).

Med order, anvisningar och kontroller ansvarig för tygmateriel- och ammunitionsförrådshållning, nyttjande, handhavande, omsättning och vård.

Svarar för lån och förhyrning, kassation och försäljning av tygmateriel.

Ansvarig för skydds- och teknisk säkerhetstjänst samt föreståndare för radiologiskt arbete.

Medverkar vid försök och utbildningskontroller. Planlägger och genomför utbildning i tygtjänst.

Representerar regementschefen vid skyddskommitté och företagsnämnd, lokal tvisteförhandling.

Förbereder egen krigsuppgift.”

Att särskilja de civila respektive militära arbetsmomenten i tygofficerstjänsten kan förefalla svårt. Beroende på allmänna värderingar och utgångspunkter kan bedömaren komma fram till skilda tolkningar av arbetsuppgifternas inriktning och innehåll. Detta gäller t. ex. uppgiften att ansvara för tygma-

teriel, dess förrådshållning, nyttjande, handhavande, omsättning och vård. Funktionerna bör vara styrande för bedömningen, medan frågan om materielslagen är av sekundär betydelse. Det är i princip egalit om man förrådshåller ammunition avsedd för militära stridspjäser eller sprängämnen för civila ändamål. Det är funktionen – förrådshållningen som skall prövas, huruvida den har en exklusivt militär inriktning eller ej. På grundval härav är tygofficerstjänsten till övervägande del av civil karaktär.

På sätt som här angivits bör ett antal befattningar inom försvaret kartläggas, analyseras och grupperas i civila respektive militära tjänster. Befattningar som bör komma ifråga är sådana som vid en översiktlig bedömning kan antas ha ett blandat civilt/militärt innehåll.

Till civila tjänster bör *samtliga* personalkategorier äga tillträde. Målsättningen bör vara att åstadkomma en så allsidig rekrytering som möjligt och detta bör ske genom att såväl civila som militära grupper får likartade möjligheter att genom utbildning och på annat sätt kvalificera sig för olika befordringstjänster.

Formerna för den civila personalens inplacering i krigsorganisationen bör undersökas, liksom de civilanställdas tjänsteställning i krigsorganisationen och betingelserna i övrigt för de civila krigsbefattningarna i relation till andra krigsplacerade personalgrupper. Vidare uppkommer frågor angående villkor som vederbörande personal måste uppfylla för att behålla sina krigsbefattningar, avancera till högre befattningar osv. I anslutning härtill måste utredas vilka utbildnings- och andra åtgärder som bör vidtas för att möjliggöra ett maximalt utnyttjande av civilanställda i krigsorganisationen. Målsättningen bör vara att hithörande grupper i möjligaste mån skall krigsplaceras i befattningar som de innehar i fredsorganisationen.

— — —

Det är vidare angeläget att urvalsfrågorna samordnas med myndigheternas långsiktiga personalplanering.

Exempel: Ett fredsförband förutser en

framtida avgång från kassachefstjänsten. En inventering av personalen ger vid handen att förbandets bokhållare är en lämplig kandidat för befattningen. Enligt myndighetens bedömning bör vederbörande genomgå kassachefsutbildning. Anmälan görs till en kassachefskurs. Bokhållaren uttas till utbildning.

Militär personal kan inom vissa gränser tvångsvis förflyttas mellan olika tjänster och tjänstgöringsorter. Denna växeltjänstgöring lämnar mycket övrigt att önska, dels på grund av att omplaceringarna sker genom kommenderingar, dels på grund av att befattningshavarna många gånger sätts in på chefspositioner på den nya arbetsplatsen, vilket begränsar möjligheterna att genomföra myndighetsinterna befordringar.

Av allt fler kategorier anställda krävs att de skall ha varierande yrkeserfarenheter och kunna agera inom vida referensramar för att passa in i de flexibla arbetsorganisationer som efter hand växer fram på den svenska arbetsmarknaden. Detta gäller i synnerhet personal som skall inneha ledande och samordnande funktioner på olika tjänstnivåer. Under sådana förhållanden framstår begrepp som växeltjänstgöring, rotations-tjänstgöring, "on the job training" m. m. som allt betydelsefullare utvecklingsfaktorer både ur arbetsgivarsynpunkt och för den enskilde arbetstagaren.

Av nyssnämnda skäl är det naturligt och önskvärt att även civil personal bereds tillfälle till växeltjänstgöring. Ett sådant system bör emellertid bygga på frivillighet från individens sida, och systemet får inte medföra några negativa konsekvenser med avseende på myndigheternas interna rekrytering av personal till befordringstjänster.

Exempel: En förrådsföreståndare vid ett fredsförband vill kvalificera sig för befattningen som tjänstegrenschef och anhåller i det syftet om att tillfälligt få tjänstgöra vid den centrala förrådsledningen vid FMV. Förrådsföreståndarens hemställen beviljas. Vederbörande överflyttas till FMV men placeras inte på någon chefsbefattning utan

får under sakkunnig ledning ("praktikant-tjänstgöring") arbeta inom verket och med bibehållen lön tillhöra personalorganisationen vid det förband han/hon kommit ifrån. En sådan ordning överensstämmer med intentionerna bakom begreppet "on the job training".

Nedan följer en sammanfattande redogörelse för motiven att renodla kategoriförhållandena inom försvaret.

Rekryteringsaspekten: De ungdomar som fortsättningsvis kommer ut på arbetsmarknaden har samtliga genomgått nioårig grundskola och till 80–90 procent en minst tvåårig gymnasial påbyggnadsutbildning. Dessa ungdomar kommer att ställa helt andra krav än tidigare yrkesgenerationer på arbetslivet; att det skall ge gott utbyte i form av intressanta uppgifter och möjligheter till vidareutveckling. För dem som har sådana förväntningar på anställningen måste de utbildnings- och befordringsförhållanden som hittills rått för bl. a. civil personal inom försvaret te sig otillfredsställande.

Utnyttjandaspekten: Genom att avskaffa kategorispärrarna och införa en framsynt personalplanering skapas förutsättningar för ett rationellt utnyttjande av befintlig arbetskraft.

Trivselaspekten: Stora civila personalgrupper är idag missnöjda med de förhållanden som härrör från kategorisystemet.

De anställda reagerar på olika sätt mot kategoriorättvisorna. Vissa individer visar öppet sin irritation medan missnöjet hos en del övergår i resignation.

Att ändra dessa förhållanden är en angelägenhet av vikt både av företagsekonomiska och mer humanitärt motiverade skäl. Från företagsekonomiska utgångspunkter kan förutsättas att ökad trivsel i arbetet medför ökade arbetsprestationer, minskad sjukfrånvaro m. m. Den humanitära aspekten är på längre sikt och ur samhällelig synpunkt ännu viktigare och innebär krav på arbetsgivaren att ikläda sig ett mer fullständigt ansvar för sin personals trivsel och arbetsanpassning.

— — —

Sammanfattning

Personalens sammansättning

En kartläggning av försvarets kategoriförhållanden bör ske. Främst bör befattningar med ett blandat civilt/militärt innehåll analyseras. Befattningar, beträffande vilka de exklusivt militära inslagen dominerar, bör äga militär status. Övriga tjänster bör vara civila. Någon mellankategori — civilmilitär personal — bör inte finnas. Enligt dessa indelningsgrunder bör t. ex. alla befattningar vid centrala förvaltningar vara civila, även som flertalet befattningar inom den administrativa verksamheten vid regionala och lokala myndigheter.

För civil och militär personal bör skapas i princip likartade förutsättningar att ansöka om och erhålla civila tjänster. Detta bör ske genom att båda kategorierna bereds tillfälle att kvalificera sig för tillträde till tjänsterna genom utbildning, växeltjänstgöring m. m.

Nuvarande system för den militära personalens växeltjänstgöring bör avskaffas och ersättas med tjänstgöringsformer för alla kategorier som bygger på frivillighet för individen och som inte begränsar myndigheternas möjligheter att verka för intern befordran. Syftet bör vara "praktikanttjänstgöring" på nya arbetsfält — inte cirkulation mellan olika chefsfunktioner.

Civilanställda inom försvaret bör i möjligaste mån krigsplaceras i befattningar som de innehar i fredsorganisationen.

— — —

2. Yttranden över FCTF skrivelse

Följande myndigheter (motsv.) har beretts möjlighet att yttra sig över FCTF skrivelse.

- överbefälhavaren, ÖB skr 921 den 3 februari 1970,
- försvarets materielverk, FMV—BK skr A 400:12 den 25 februari 1970,
- försvarets civilförvaltning, FCF skr 7773:2 (113)/69 den 20 februari 1970,
- försvarets rationaliseringsinstitut, FRI skr 301 (1638) den 27 februari 1970,

– 1968 års personalkategoriutredning, den 27 februari 1970.

Nedan lämnas citat ur ÖB och FRI skrivelser i de avseenden dessa behandlar i detta betänkande aktuella frågeställningar.

Överbefälhavarens yttrande

— — —

”Krigsmaktens uppgifter i krig och fred gör att verksamheten måste bli mångskiftande med krav på mycket varierande kunskaper och yrkeserfarenhet. En del av dessa har ingen motsvarighet inom andra verksamhetsfält. Dessa förhållanden gör att intresset att finna ändamålsenliga lösningar inom personalområdet är stort. En strävan i denna riktning gör det nödvändigt med successiva förändringar, motiverade av ändrade uppgifter, verksamhetsformer och icke minst av den fortlöpande samhällsutvecklingen.”

— — —

Försvarets rationaliseringsinstitutets yttrande

— — —

”Enligt rationaliseringsinstitutets uppfattning åsyftar PKU direktiv en förutsättningslös prövning av sådana principiella åtgärder som förordas av FCTF vad gäller kategorifördelning, växeltjänstgöring och utbildning. Utredningsarbetet bör därför i dessa avseenden även fortsättningsvis utföras av 1968 års personalkategoriutredning. Institutet föreslår att FCTF skrivelse i här berörda avseenden överlämnas till PKU att beaktas i dess fortsatta arbete.”

— — —

”5. Utbildning

FCTF föreslår att utbildningsmöjligheterna vidgas för försvarets civilanställda personal vid sådana av försvarets skolor som meddelar undervisning inom förvaltnings- och administrativa områden. Enligt förbundets uppfattning skulle en sådan ordning underlättas om vissa skolor direkt ställdes under det

föreslagna centrala personaladministrativa organet.

De skolor det här är fråga om är i flera fall samlokaliserade med och administrerade av större förbandsenheter i avsikt att begränsa kostnaderna. Enligt institutets mening bör t. v. denna ordning bestå eftersom den primära problematiken i detta sammanhang är att finna former för den civila personalens uttagning för utbildning, tillskapande av lämpliga kursplaner samt utbildningens finansiering.

Den av FCTF föreslagna centrala utbildningsstyrningen bedöms komma att belysas dels av 1968 års personalkategoriutredning, dels inom ramen för rationaliseringsinstitutets ovannämnda personaladministrativa projekt.”

— — —

Särskilt yttrande av dåvarande styrelseledamoten, numera budgetchefen i finansdepartementet Pierre Vinde

— — —

”Inom den civila delen av statsförvaltningen har under en följd av år de formella kompetenskraven successivt luckrats upp eller avskaffats. Inom försvarssektorn däremot fortlever en omfattande kategoriindelning: i militära, civilmilitära och civila tjänster samt i olika personalkårer. Denna kategorisering av personalen motverkar ett optimalt personalutnyttjande. Den upplevs dessutom av vissa personalkategorier som orättvis då den premierar viss personal i befodringshänseende på bekostnad av annan.”

— — —

Underbilaga 1

*Sammanställning av militära tjänster vid P 2
som kan omvandlas till civila tjänster*

Chefstjänster

- Chefen för budgetdetaljen (nu major/kapten)
- Chefen för budcentralen och bokförrådet (nu rustmästare)
- Chefen för personalavdelningen (nu regementsofficer)
- Chefen för personaldetaljen (nu kapten)
- Chefen för rättsvårdsavdelningen (nu fanjunkare, arvodist)
- Chefen för kassadeteljen (nu förvaltare)
- Chefen för förvaltningsavdelningen (nu regementsofficer)
- Chefen för redovisnings- och anskaffningsdetaljen (nu underofficer)
- Chefen för krigsförrådsdetaljen (nu förvaltare)
- Chefen för fredsförrådsdetaljen (nu förvaltare)
- Chefen för tekniska detaljen (nu civilmilitär tjänsteman)
- Chefen för transportdetaljen (nu rustmästare)
- Chefen för fastighetsavdelningen (nu kapten, arvodist)

Övriga tjänster

- Samtliga tjänster vid ovanstående enheter

Underbilaga 2

Utdrag ur TCO yttrande över "Utredning angående försvarets förvaltningsutbildning" (bilaga 6 till FCTF skrivelse)

Till Statsrådet och chefen för försvarsdepartementet

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) har genom remiss från försvarsdepartementet beretts tillfälle att avge yttrande över "Utredning angående försvarets förvaltningsutbildning" (stencil, ÖB) samt överbefälhavarens i anslutning till utredningen framlagda förslag.

— — —
Innan TCO går in på de olika kategoriernas utbildningsbehov för olika och gemensamma förvaltningsfunktioner finns det anledning att beröra den gruppering av olika behov av djup och bredd vad avser förvaltningskunskaper som utredningen använder. TCO anser inte att den kan accepteras som grund för en beskrivning av utbildningsbehovet för de olika förvaltningsfunktioner varom här är fråga. — — — Förteckningen upptar ett flertal befattningsbenämningar som inte återfinns i gällande förvaltningsorganisationer, såsom "C arbetsenhet", "Förvuoff/motsv", "Förvoff/kvm vid fo/kaf", "Förvoff/kvm vid reg/kår". — — —

Utredningen frångår för egen del i flera sammanhang sin nivågruppering av befattningar på grundval av kraven på förvaltningsutbildning. Kategoritillhörighet synes i stället utgöra grund för grupperingen. — — —

Vidare är de befattningsbeskrivningar, som bifogas utredningen, av arbetsgivarsidan ensidigt upprättade inlagor i det pågående arbetet med befattningsklassificeringen. TCO finner det anmärkningsvärt att ett dylikt grundmaterial utan någon som helst kontakt med personalorganisationerna utnyttjas i detta sammanhang. Befattningsklassificeringen är ett tvåpartsarbete mellan TCO-S och SAV, i vilket ännu inga överenskommelser träffats beträffande detta område. TCO måste på ovannämnda grunder bestämt avvisa utredningens nivågruppering och dess nya befattningsbenämningar.

Förvaltningsutbildning för underofficerare

TCO tillstyrker utredningens förslag om utbildning för *förrådstjänst/materieförvaltning*, enligt vilket skolalternativ 3 förordas, samt beträffande *kassatjänst* med undantag för förslaget om förkortad praktisk tjänstgöring. Enligt personalorganisationens erfarenhet erfordras nuvarande omfattning av den praktiska tjänstgöringen och då utredningen inte föreslår någon ändring av nuvarande innehåll i utbildningen bör icke heller någon reduktion ske i fråga om praktiktiden.

— — —
TCO tillstyrker utredningens förslag om utbildning för *expeditionstjänst/förvaltning*, där alternativ 2 förordas.

Utbildningen av föreståndare för *regementsexpedition* omnämns flyktigt av utredningen. TCO har ingen erinran mot att även denna utbildning förläggs till förvaltningsskolan och att samordning av gemensamma ämnen sker med övriga kurser. För här nämnda föreståndare måste kursplanen emellertid omfatta flera ämnen som icke ingår i den allmänna expeditionstjänst/förvaltningskursen, exempelvis personaltjänst, rättsvård m. m. TCO utgår därför ifrån att särskilda tim- och kursplaner utarbetas för föreståndare för regementsexpedition.

Förvaltningsutbildning för underbefäl

TCO anser det synnerligen anmärkningsvärt att försvarets förvaltningsskoleutredning genom sin avgränsning av utredningsuppdraget helt förbigått den yrkesbefälskår som i krigs- och fredsorganisation är direkt inriktad på underhållstjänstens område.

Förvaltningsutbildning för civil personal

— — —
Beträffande handläggande civila tjänstemän med administrativa, tekniska och merkantila arbetsuppgifter vid centrala förvaltningar, bör dessa erbjudas betydligt bättre fortbildnings- och vidareutbildningsmöjligheter än för närvarande. Det är vidare

angeläget att personal inom biträdes- och assistentkarriärerna ges tillfälle att utbildningsmässigt kvalificera sig för tillträde till befordringstjänster av olika slag på förvaltningsområdet. Sådan "påbyggnadsutbildning" förekommer över huvud inte inom försvaret idag.

Vid militärområdenas staber och förvaltningar finns civila ingenjörer och tekniker, intendenter, assistenter och bokhållare, förråds- och biträdespersonal m. m., som i fråga om utbildningsmöjligheter i tjänsten är kraftigt eftersatta. Här såväl som på förråds- och kontorssidan inom den lokala förvaltningen erfordras betydande utbildningsinsatser.

Enligt TCO:s mening bör en betydande upprustning av förvaltningsutbildningen för den civila personalen ske."

— — —

Bilaga A.2.1 Kod för befattningsdefiniering

Klass A. Verksamhet

Administrativ verksamhet

- 11. Administrativ funktion
 - 111 Allmän administration (inkl. press- och informationstjänst, nämndverksamhet, säkerhetstjänst)
 - 112 Juridisk verksamhet
 - 113 Personalfunktion
 - 114 Kameralfunktion
 - 115 Organisationsfunktion
 - 116 Rationaliseringsfunktion
 - 117 Revisionsverksamhet
 - 118 Arkiv- och expeditionstjänst
 - 119 Intendentstjänst

Gemensamma funktioner

- 12. Gemensam ledningsfunktion¹
- 13. Konsultfunktion¹

Anskaffningsfunktioner

- 14. Teknisk beredningsfunktion
- 15. Konstruktionsfunktion¹
- 16. Provningsfunktion¹
- 17. Kontrollfunktion¹
- 18. Inköpsfunktion¹
- 19. Instruktionsfunktion
- 20. Tillverkningsfunktion¹
- 21. Normaliefunktion

Underhållsfunktioner

- 22. Underhållsfunktion
 - 221 Underhållsplanering
 - 222 Underhållsledning
- 23. Resursanskaffningsfunktion¹
- 24. Drift av materiel och anläggningar

¹ Förtydliganden av vissa funktioner inom klass A. Verksamhet (beteckningarna inom parentes enligt UMA specifikation)

- 12. Gemensam ledningsfunktion (G1)
 - verksamhet för beslutsfattning
 - information till överordnade organ
 - teknisk och ekonomisk planering
- 13. Konsultfunktion (G2)
 - biträde till utomstående myndigheter
 - utlåtanden, utredningar
- 15. Konstruktionsfunktion (A2)
 - all konstruktionsverksamhet hos leverantör eller inom myndigheten
- 16. Provningsfunktion (A3)
 - prov beträffande eftersträvad effekt eller egenskaper hos materiel
- 17. Kontrollfunktion (A4)
 - kontrollmetodik
 - tillverknings- och leveranskontroll
 - garantiövervakning
- 18. Inköpsfunktion (A5)
 - merkantila och avtalstekniska frågor
- 20. Tillverkningsfunktion (A7)
 - verksamhet i direkt sammanhang med tillverkning av materiel
- 23. Resursanskaffningsfunktion (U2)
 - personal, lokaler
 - utrustning, utbytesenheter, reservdelar
 - utbildningsmateriel, dokumentation

Fackfunktioner²

25. Förrådsfunktion
251 Förrådsledning
252 Förrådstjänst
26. Verkstadsfunktion
261 Verkstadsledning
262 Verkstadstjänst
27. Förplägnadsfunktion
271 Förplägnadsledning
272 Förplägnadstjänst

Klass B. Utbildningsnivå

30. Akademisk examen, alternativt MHS högre kurs (motsv.)
31. Obligatorisk regementsofficersutbildning, alternativt gymnasium + postgymnasial specialutbildning
32. Gymnasium med yrkesinriktning
33. Gymnasium, allmänt
34. Obligatorisk kompaniofficersutbildning, alternativt fackskola med kompletterande utbildning
35. Fackskola (2-årig), alternativt tekniskt institut
36. Obligatorisk plutonsofficersutbildning, alternativt yrkesskola
37. Grundskola

Klass C. Utbildningsfack

40. Maskinteknik
41. Elektroteknik
42. Teleteknik
43. Skeppsteknik
44. Flygteknik
45. Kemisk utbildning
46. Vapen- och vapensystemteknik
47. ADB-teknik (inklusive AR- och KR-teknik)
48. Militärutbildning
49. Militär förvaltningsutbildning
50. Ekonomisk (merkantil och kameral) utbildning
51. Övrig handels- eller kontorsutbildning
52. Juridisk utbildning
53. Övriga utbildningsfack

Klass D. Praktik

60. Erfarenhet från tjänst vid central försvarsförvaltning³
61. Erfarenhet från teknisk-ekonomisk planering
62. Erfarenhet i form av konstruktions- och projektverksamhet
63. Erfarenhet från offentlig tjänst
64. Merkantil erfarenhet
65. Administrativ/juridisk erfarenhet
66. Erfarenhet från personaladministration
67. Teknisk utbildningserfarenhet
68. Erfarenhet från tjänst vid reparations- och underhållsorgan
69. Erfarenhet som flygförare
70. Erfarenhet från militär stabstjänst
71. Erfarenhet från förbandstjänst, land
72. Erfarenhet från förbandstjänst, sjö
73. Erfarenhet från förbandstjänst, luft
74. Erfarenhet från militär förvaltnings-tjänst regionalt och lokalt
75. Övrig erfarenhet

² Vid behov preciserade med

T = tyg
V = verkstad
A = ammunition
I = intendentur
L = livsmedel, förplägnad
D = drivmedel
S = sjukvård
K = kasernförvaltning

varvid bokstaven sätts efter koden, t.ex. 851 A (förrådsförman i ammunitionsförråd).

³ Förtydligas vid behov genom kombination med verksamhetskod enligt klass A.

Bilaga A.3.1 Sammanfattning av vissa av resultaten av studier vid försvarets materielverk

1. Grundläggande resultat

Verksamheten vid FMV är organiserad på basis av taktisk-organisatorisk samhörighet för att bl. a. främja en nödvändig teknisk systemsammanhållning och projektsamordning. I princip samma tekniska kunskapsområde och krav på teknisk grundutbildning finns därför inom flera olika enheter i organisationen, men tillämpningen av kunskaperna inom enheterna måste inriktas efter materielsystemens och materielobjektens olika art och användning. Härför krävs i regel specialutbildning och miljökunskap av skiftande slag. Av dessa anledningar går det inte att på det tekniska området, som omfattar omkring 2 500 tjänster vid FMV, skilja ut större personalgrupper inom avgränsade verksamhetsområden.

Den tekniska personalen befordras i regel inom det verksamhetsområde, till vilket anställning skett. Utvecklingsområdet är emellertid betydligt mera vidsträckt därigenom att vidareutbildning etc. skänker möjligheter att övergå till andra verksamhetsområden med mer eller mindre närbesläktade arbetsuppgifter.

Organisatoriskt eftersträvas dock att sammanhålla anskaffning av tekniskt närbesläktad materiel till en och samma enhet. Såsom UMA framhållit erhålls härigenom en lämplig bakgrund för personalens vidareutbildning och breddning av kunskaperna inom ett visst

område eller för utveckling av vissa specialkunskaper. Inom anskaffningsfunktionens tekniska verksamhet kommer härigenom i grova drag verksamhets- och utbildningsområde att sammanfalla. Detta verksamhetsområde blir för den enskilde tjänstemannen också ett befodrings- eller utvecklingsområde med såsom ovan framhållits anknytningar till andra sådana områden.

Underhålls-, verkstadslednings- och förrådsledningsfunktionerna sammanhålls i däremot svarande organisatoriska enheter. På det administrativa området, i allt väsentligt FMV-B, motsvaras i huvudsak varje delfunktion (kunnandeområde) av sin särskilda organisationsenhet. Även inköpsfunktionen, låt vara organisatoriskt uppdelad på väsentligen tre enheter, kan från rekryterings- och utbildningssynpunkter betraktas som en enhet. Delvis oberoende av funktions- och organisationsindelningen i övrigt bör dock kontorspersonalen i möjlig utsträckning sammanhållas till en rekryterings- och utbildningsgrupp. Härigenom och genom att såsom ovan närmare belysts en sammanhållning – organisatoriskt och på annat sätt – eftersträvas av tekniskt närbesläktade verksamhetsgrenar inom anskaffningsfunktionen erhålls i grova drag inom FMV överensstämmelse mellan verksamhetsområde, organisation, befodrings- och utvecklingsområden. Därmed finns även förutsättningar att skapa ett *all* personal omfattande system för

planering av rekrytering och utbildning, som kan anknytas till verkets organisatoriska uppbyggnad och verksamhet.

2. Rekrytering m. m.

2.1 Den administrativa personal, av vilken inte krävs högre grundutbildning än högst gymnasieskola, finns i alla funktioner och nivåer. Arbetsuppgifterna är rutinbetonade och förhållandevis okvalificerade i den lägsta nivån för att med stigande nivåer bli alltmer kvalificerade. Specialiseringen börjar i den lägsta nivån men är inte där särskilt framträdande. Personalomflyttningar mellan olika funktioner är möjliga utan nämnvärda svårigheter i denna nivå. Liknande omflyttningar i nivåerna däröver av personal med erfarenhet endast inom en funktion och inom denna måhända endast av vissa mycket begränsade uppgifter är svårare och kräver utbildning. Med längre anställningstid och ökad specialisering minskas i princip benägenheten att byta arbetsområde. Av flera skäl bör emellertid en alltför ensidig specialisering undvikas.

Inom FMV-B (funktionen administration med delfunktionerna allmän administration, juridiska funktionen, personalfunktionen, kameralfunktionen, organisations- och rationaliseringsfunktionerna, arkiv- och expeditionstjänstfunktionen, intendentstjänstfunktionen) motsvaras i stort sett varje delfunktion av en särskild organisationsenhet, som i vissa fall är ytterligare indelad i specialenheter med delvis olika krav på kunnande. Så är fallet exempelvis inom kameralfunktionen med särskilda underenheter för kassaverksamhet, bokföring m. m. och granskning. En ensidig specialisering till och inom dessa olika verksamhetsgrenar skulle stänga inne personalen i snäva områden, försämra utvecklingsmöjligheterna och försvara omplaceringar. För att sålunda motverka en alltför långt driven specialisering och låsning av personalen till smärre enheter i organisationen bör i första hand tillses att i princip varje delfunktion blir ett enda utvecklingsområde för personalen inom delfunktionen.

Även övergångar mellan dessa områden

skall emellertid vara möjliga. En viss rörlighet bör sålunda eftersträvas mellan delfunktioner med på olika sätt besläktade arbetsuppgifter. Härigenom vidgas ytterligare personalens verksamhets- och utvecklingsområde, vilket kan vara väsentligt för att utjämna befintliga och ej helt ofrånkomliga skillnader i fråga om befordringsmöjligheter mellan olika delfunktioner. Därjämte vinner även verket ökade möjligheter att rekrytera och att vidta omplaceringar i rationaliseringsyfte.

Vad här sagts om betydelsen inom den administrativa funktionen av att motverka alltför långt driven ensidig specialisering och att både i verkets och i tjänstemännens intresse vidga rekryterings- och utvecklingsmöjligheterna gäller i princip för alla funktioner (verksamhetsområden). Den administrativa funktionen har här endast fått tjäna som exempel för att belysa bakgrunden till det sagda.

2.2 En strävan att så långt möjligt sammanhålla funktions- och verksamhetsområden till naturliga utvecklings(befordrings-)områden att skapa övergångar till andra områden med besläktade verksamhetsgrenar och kunskapskrav samt att genom utbildning m. m. öka personalens kvalifikationer och befordringsutsikter kommer att påverka rekryteringen även på så sätt att inomverksrekryteringen främjas. Personalen måste emellertid alltid vara beredd på konkurrens utifrån vid tillsättning av de civila tjänsterna vid FMV. Det slutna karriärsystem som finns inom de militära och civilmilitära områdena kan inte överföras till det civila området med öppen konkurrens om tjänsterna (jfr ovan och delbetänkande 1, avsnitt 12.4.2).

2.3 Befordringsmöjligheterna för administrativ personal av vilken krävs högst gymnasieskola som grundkompetens är väsentligt olika inom skilda funktioner, bl. a. därför att antalet tjänster i olika nivåer och enheter varierar starkt. (Med nivå avses här kvalitativa nivåer i stort. De motsvaras lönemässigt i nivå 1 – 10 tjänster – av lönegraderna B 7–A 28, i nivå 2 – 80 tjänster – av lönegraderna A 27–21, i nivå 3 – 220

tjänster — av lönegraderna A 20–15 och i nivå 4 — 820 tjänster — av lönegraderna därunder. Dessa kvalitativa skikt är inte skilda åt av väl markerade gränser utan går i många fall över i varandra både neråt och uppåt.) Ser man till relationerna i stort mellan nivåerna blir relationstalen mellan

nivåerna 1 och 2	1: 8
” 2 och 3	1: 3
” 3 och 4	1: 4

Då har bortsetts från tjänster för bud- och telefonisttjänst. Dessa är i

nivå 3	7 resp.	1
nivå 4	44 ”	41

Motsvarande relationstal har inte beräknats för administrativa tjänster, avsedda för personal med akademisk (motsv.) utbildning. Personalen är sysselsatt med ekonomisk planering, allmän administration av kvalificerat och delvis speciellt innehåll, juridiska, personella och organisatoriska frågor. Även beträffande denna personal motsvarar delfunktioner, verksamhetsområde och organisationsenheter varandra ganska väl och varje delfunktion etc. blir på så sätt ett befodringsområde, dock att övergångar mellan funktionerna i vissa fall är fullt möjliga och även lämpliga, nämligen då den grundläggande utbildningen är av värde för uppgifter i olika delfunktioner. Karriärmöjligheter finns alltså i viss utsträckning även utanför den egna delfunktionen.

2.4 För inköpstjänsterna i 4 nivåer blir relationstalen mellan

nivåerna 1 och 2	1: 1,6
” 2 och 3	1: 2,2
” 3 och 4	1: 2,3

(Nivåerna 1–4 — utan klara gränser dem emellan — motsvaras här av 8 tjänster i B 7–A 30, 13 tjänster i A 29–27, 29 tjänster i A 26–22 resp. 68 tjänster i A 21 och lägre.)

I anslutning härtill må framhållas en viss tendens att för anställning i nivåerna 1 och 2 fordra utbildning på akademisk nivå medan högst gymnasieskola skulle krävas för anställ-

ning i nivå 3 och 4. Detta skulle eventuellt kunna medföra att funktionen delades i två befodringsområden, av vilka det ena omfattade de båda övre och det andra de båda nedre nivåerna, och att tjänsterna i skarven mellan områdena kommer att utgöras dels av sluttjänster för personal med högst gymnasieutbildning och dels av rekryterings- och befodrings-tjänster för personal med högre utbildning.

2.5 Den civila personalen för teknisk beredning m. m. inom anskaffningsfunktionen befodras i regel inom det område till vilket anställning skett, men många möjligheter finns att övergå till andra verksamhetsområden med mer eller mindre närbesläktade arbetsuppgifter. Erinras må också om förslaget i PKU delbetänkande 1 att teknisk personal efter erforderlig miljöutbildning skall kunna utöva vissa befattningar som hittills förbehållits militär eller civilmilitär personal. På grund härav och då tjänsterna för personalen skall täcka ett mycket stort antal kunskaps- och teknikområden skulle ett grafiskt åskådliggörande av personalens befodringsvägar ge ett mycket komplicerat mönster. En redovisning av personalens fördelning på skilda verksamheter m. m. skulle också ge en mycket ofullständig bild av befodringsmöjligheterna. Tjänsterna för denna personal har därför redovisats på det mera sammanfattande sätt som tabell C.1.3 i texten till kapitel C.1 visar. Nivåerna (gränserna är ungefärliga) och antalet tjänster i dem är följande

nivå 1 (B 7–A 30)	81
” 2 (A 29–27)	151
” 3 (A 26–22)	565
” 4 (A 21–)	<u>1 079</u>
	S: a 1 876

Relationstalen mellan nivåerna blir

nivå 1–2	= 1: 1,9
” 2–3	= 1: 3,7
” 3–4	= 1: 1,9

För varje huvudavdelning blir motsvarande relationstal

FMV-AFMV-M FMV-F FMV-I

nivå 1-2	1: 1,6	1: 2,5	1: 1,7	1: 3
" 2-3	1: 5,2	1: 2,6	1: 3,7	1: 1,3
" 3-4	1: 2	1: 1,6	1: 1,9	1: 4,2

En granskning av rekryterings- och befordringsförhållandena har skett från vissa synpunkter som anförts i delbetänkande 1. Denna granskning har visat att grundkunnandet för huvuddelen av de omkring 1 900 aktuella tjänsterna representeras av 5-6 utbildningsfack. Vissa fack är nästan uteslutande representerade vid viss huvudavdelning, t. ex. skeppsteknik vid FMV-M och flygteknik vid FMV-F. Andra fack däremot har en ganska jämn fördelning på huvudavdelningarna, t. ex. maskinteknik och teleteknik. För många av tjänsterna krävs kunskande inom flera fack, t. ex. maskinteknik - vapenteknik och maskinteknik - teleteknik, men för flertalet sådana tjänster är som regel kravet på grundkunnande inom ett av facken dominerande. Kunskap inom sekundärfacket är dock betydelsefullt och ofta utslagsgivande vid tillsättning av tjänst då val står mellan två i övrigt lika meriterade.

Tidigare har framhållits att befordran i regel sker inom det område anställning skett. Detta innebär att befordringsmöjligheterna är bättre inom teknikområden som omfattar många tjänster och som är representerade i flera huvudavdelningar (t. ex. teleteknik, vapen- och vapensystemteknik). Vissa teknikområden, t. ex. kemi, omfattar ett begränsat antal befattningar varför befattningshavare inom dessa områden generellt sett har ett sämre befordringsläge. Exempel finns även på funktioner, t. ex. inspektionsverksamhet, som omfattar ett fåtal tjänster till vilka en naturlig befordringsväg saknas ("isolerade tjänster", jfr nedan).

För att förbättra befordringsmöjligheterna i vissa fall inom det tekniska området krävs att kunskaperna breddas utöver vad som krävs i innehavd befattning. Exempel på sådan utbildning kan vara växeljänstgöring inom verket t. ex. vid sak-, underhålls-, kontroll- och provningsenheter, utbildning vid militära skolor samt växeljänstgöring

regionalt/lokalt och vid industrin.

2.6 Den civila personalen inom intendenturmateriefunktionen (med undantag av viss administrativ personal, inköpspersonal och personal inom bespisingfunktionen) utgörs av olika specialister på skilda områden (ekonomi, förplägnadsmateriel, inventarier, renhållning, byggnader, livsmedel, drivmedel, även teknisk säkerhetstjänst i fråga om drivmedel, personalkassa).

Flera av tjänsterna är mer eller mindre ensamma i sitt slag inom enheten i fråga i den meningen att någon naturlig befordringsväg till eller från viss tjänst inte finns inom enheten. Tjänsten är "isolerad".

Dylika "isolerade" tjänster finns inte blott inom intendenturmateriefunktionen utan även inom förrådsledningsfunktionen, administrativa funktionen m. fl. På sina håll torde det vara ofrånkomligt att så måste bli fallet även framdeles. I andra fall åter, då besläktade arbetsuppgifter kan finnas på tjänster inom annan enhet eller funktion, bör undersökas vilka åtgärder som bör vidtas för att häva isoleringen. En lösning skulle i vissa fall kunna vara att låta tjänsten organisatoriskt tillhöra sistnämnda enhet eller - utan att tjänsten byter organisatorisk tillhörighet - låta tjänsten ingå i denna enhets personalplanering (rekrytering, utbildning) i samverkan med den enhet där tjänsten är placerad.

I de fall då en sådan lösning inte står att finna internt inom FMV bör från personalplaneringssynpunkt kontakt tas med annan myndighet som har ansvar i stort för uppgifter näraliggande dem som är förenade med den isolerade tjänsten, exempelvis kontakt med polismyndighet beträffande en tjänst vid förrådsledningsavdelningen (FD) för inbrottskydd och med sprängämnesinspektionen beträffande tre tjänster för explosivämnesskydd i förråd (FD) i syfte att tillgodose dels det framtida rekryteringsbehovet, dels ock behovet av fortbildning m. m. av tjänsternas innehavare.

Frågor härom kan eventuellt vidgas till att avse liknande spörsmål inte blott rörande enstaka tjänster utan även hela organisationsenheter vilka inom verket har arbetsuppgif-

ter av samma slag som utgör annan myndighets huvudsakliga eller uteslutande ämbetsområde.

Inom både intendenturmateriel- och förrådsledningsfunktionerna finns exempel på befodringsstegar med till synes alltför stora avstånd mellan vissa av tjänsterna. Liknande stora befodringsavstånd går att finna även på andra håll i FMV. En översyn av arbetsorganisationen kan i sådana fall vara befogad och leda till förbättrade befodringsförhållanden.

Att befodringsavstånden för den civila personalen är stora sammanhänger i vissa fall med det relativt omfattande behovet av militära och civilmilitära tjänster inom funktionerna (jfr delbetänkande 1, s. 129–131 och s. 164, 166). Genom att såsom föreslagits i delbetänkande 1 inte binda dessa tjänster till vissa bestämda platser i organisationen, genom att vidta jämkningar i arbetsfördelningen och genom lämplig utbildning av den civila personalen torde visst utrymme kunna beredas för att förbättra befodringsförhållandena för denna personal.

3. *Utbildning och erfarenhet*

3.1 Kraven på den civila personalens grundutbildning före anställning är i princip anpassade till uppgifterna och kan tillgodoses genom det allmänna skolväsendet (grundskola, gymnasieskola, högre skolformer).

Utom i fall där skriftligt bevis erfordras om innehav av kompetens på visst område skall enbart reell kompetens vara avgörande. Erfarenhet genom praktisk tjänstgöring samt goda arbetsinsatser skall tillmätas stor betydelse och kan uppväga begränsningar i fråga om teoretisk utbildning.

3.2 Kompetensutredningens (SOU 1970: 21, Vägar till högre utbildning) och yrkesutbildningsutredningens (SOU 1970: 8, Yrkesteknisk högskoleutredning) förslag kan öppna nya vägar till högre utbildning för vuxna. Även eljest sker en utveckling inom området för vuxenutbildning genom det allmänna skolväsendet. Hur dessa förslag

m. m. kommer att påverka rekrytering till och utbildning inom tyg- och intendenturförvaltningstjänsten är det för tidigt att uttala sig om. Utvecklingen och dess konsekvenser måste beaktas.

3.3 Undersökningarna har bestyrkt det i delbetänkande 1 uttalade behovet av ökad utbildning för den civila personalen och vikten av att denna utbildning intensifieras.

3.4 Fri konkurrens om tjänsterna skall råda i så stor utsträckning som möjligt. Utbildning och personalplacering kan inte genomföras tvångsvis utan måste bygga på frivillighet. Envar skall ha rimlig möjlighet att bl. a. genom inomverksutbildningen efter eget val förskaffa sig vidgat kunnande och öka sin egen konkurrensförmåga inom det arbetsområde, som bäst passar honom.

Detta hindrar inte att viss inomverksutbildning kan vara obligatorisk, såsom introduktionsutbildning efter antagning till tjänst eller särskild chefskurs för utnämnda chefer som inte tidigare gått kursen.

Hinder möter heller inte mot vissa nellanformer mellan frivillighet och tvång. Så kan t. ex. som villkor för att delta i viss vidareutbildningskurs föreskrivas att deltagarna skall förklara sig villiga att efter kursen tjänstgöra på eller omstationeras till platser där de arbetsuppgifter förekommer vilka kursen utgör en förberedelse för.

Friheten för envar att meritera sig efter eget val innebär i första hand möjligheter till fortsatt utbildning inom det egna facket eller verksamhetsområdet. Bl. a. genom vidareutbildning skall emellertid möjligheter finnas att övergå till andra verksamhetsområden med mer eller mindre besläktade arbetsuppgifter. Tjänstemännens verksamhets- och utvecklingsområde vidgas härigenom, vilket är till fördel både för tjänstemannen och för verket.

3.5 Genom inomverksutbildningen skall tillgodoses det behov av specialutbildning utöver grundkunnandet som erfordras i tjänsten och som är specifikt för myndigheten. Det är därför naturligt att denna utbildning bedrivs i tjänsten och att den i huvudsak fullgörs av deltagarna som ett

tjänsteuppdrag, låt vara i regel efter frivilligt åtagande. Kursdeltagare, som beordrats till viss utbildning och under tiden för denna inte kan utöva sin normala befattning, fullgör ändå ett arbete i tjänsten enligt 10 § statstjänstemannalagen och bör inte meddelas tjänstledighet under utbildningstiden. Denna uppfattning har även kommit till uttryck i det allmänna avlöningsavtalet för statliga och vissa andra tjänstemän (AST). I Anvisningar m. m. för tillämpningen av AST, 19 § (Löneavdrag på grund av tjänstledighet), sägs sålunda i punkt 3, att det förutsätts att tjänstledighet inte föreligger bl. a. när tjänsteman efter åläggande av myndigheten deltar i utbildningskurs vid verket.

När det gäller annan utbildning än vid verket måste i varje särskilt fall avgöras huruvida deltagandet bör vara ett åliggande i tjänsten eller om tjänstledighet skall meddelas enligt bestämmelserna i 19 § AST om tjänstledighet för studier.

Vissa möjligheter finns för militära och civilmilitära tjänstemän inom tygförvaltningsverksamheten att på statens bekostnad eller med statligt ekonomiskt stöd bedriva studier m. m. utanför försvaret enligt ett flertal beslut av Kungl. Maj: t. Bestämmelserna, relativt olika för olika personalgrupper, torde böra ses över. Behovet inom både tyg- och intendenturförvaltningstjänsten av dylika bestämmelser bör därvid undersökas. Likaså bör undersökas om och i vilken mån nya bestämmelser på området bör omfatta även den civila personalen.

3.6 Militär miljökunskap erfordras i allmänhet inte för den administrativa civila personalen. Behovet av sådan kunskap är däremot framträdande för personal inom de tekniska arbetsområdena, där det även visat sig önskvärt att civil personal förvärvar kunskap på sådana speciellt militärtekniska områden, såsom t. ex. vapentechnik, i vilka undervisning endast kan erhållas vid militära skolor.

3.7 Studierna rörande kraven på kunskaper har förts så långt att dessa krav kunnat anges relativt noga i mera allmänna termer.

En noggrann analys av tjänsternas innehåll m. m. torde vara nödvändig för att kunna närmare bestämma utbildningsprogrammen och genomföra den utbildning som är mest angelägen. Sådana analyser m. m. måste ankomma på FMV att självt utföra. PKU har endast gått så långt att principer kan tas fram.

Utbildningsplaneringen är ett led i personalplaneringen. Utgångspunkten för utbildningsplaneringen är främst verkets arbetsuppgifter på lång och kort sikt, verksamhetsområden och dessas uppdelning i olika verksamhetsgrenar. Dessa bör kartläggas och analyseras i fråga om arbetsinnehåll, kunskapskrav och utbildningsbehov. Analyserna utgör grunderna för den individuella planeringen, vid vilken även individens önskemål skall komma till tals. Planeringen för varje individ skall bl. a. ske genom ingående samtal, s. k. utvecklingssamtal, mellan den anställda och hans chef om arbetsuppgifter, arbetsförhållanden samt om kunskaper, personliga förutsättningar i övrigt och utvecklingsmöjligheter.

3.8 Uttagning till utbildning har sin största betydelse beträffande vidareutbildning och erfarenhetstjänstgöring, i synnerhet om denna utbildning etc. är mera omfattande eller djupgående och därför kompetensgivande (meriterande). Urval till kurser etc. av sistnämnda slag bör göras av en urvalskommitté eller liknande i samverkan med personalen.

Urvalsmetoderna i samband med uttagning till viss kvalificerad vidareutbildning bör i första hand tillgodose kravet på att deltagarna besitter tillräckliga förkunskaper i berörda fackämnen. Vid konkurrens mellan många sökande kan tester tillgripas, om lämpliga sådana finns, som komplement till andra bedömningsmetoder. Bland dessa senare bör nämnas de s. k. systematiserade vitsorden. De används både vid urval till tjänst och till kompetensgivande utbildningskurser. Metoden går ut på att antal och slag av bedömningsfaktorer på förhand fastställs, och att vissa regler lämnas beträffande bedömningsmetoder och hur bedömningsresultat

taten skall anges.

Vilka faktorerna skall vara avgörs med hänsyn till det ändamål vitsorden skall tjäna. För urval till tjänst och för urval till utbildning finns ett antal gemensamma faktorer. Dessa kan genom tillägg eller nyanse-ningar anpassas till varierande behov i de särskilda fallen.

Betydelsen av att urvalet till kompetens-givande vidareutbildning (inklusive växel-tjänstgöring) sker på ett objektivt sätt är uppenbar. En urvalskommitté måste ha tillgång till ett dokumenterat material för sina bedömningar.

3.9 Vidareutbildningskurser bör endast undantagsvis vara mera snävt anpassade till och kompetensgivande för viss bestämd befattning. Urvalet till utbildning skall inte vara en "befordran i förväg". Kurserna bör tvärtom vara mera allmänna till sitt innehåll. Specialkunnandet i viss befattning bör förvärvas genom tjänstgöring i denna och vid kurser efter erhållande av befattningen. Detta som princip. Antalet kursdeltagare bör visserligen stå i lämplig proportion till behovet och deltagarna har visserligen en förväntan att inom rimlig tid efter utbildningen kunna befordras, men urvalet får därför inte uppfattas som något slags garanti för befordran.

Att kurser i princip bör ha ett mera allmänt innehåll hindrar inte att t. ex. någon som utför teknisk beredning beträffande visst vapensystem beordras deltaga i en specialinriktad vapenteknisk kurs eller följa sådan kurs i vissa bestämda avseenden.

3.10 Frågor om vitsord vid utbildning har endast berörts ytligt vid studierna. Skall de förekomma torde det böra ske endast vid sådana mera omfattande vidareutbildningskurser vilka i sig själva är meriterande och vilka är tillräckligt långvariga och eljest så konstruerade att de kan ge underlag för rättvisande betyg.

3.11 PKU har undersökt kraven på kunnandet.

Om utbildningen skall ske såsom arbets-platsutbildning, fortbildning eller vidareut-bildning i form av externa kurser, korrespon-

densstudier eller litteraturstudier ingår inte i PKU uppgift.

PKU har däremot undersökt formerna för förvärv av erfarenhet. Dessa former är främst studie- och växel-(cirkulations)tjänstgöring.

Bilaga B.2.1 Befolkningen i åldern 20—64 år fördelad på utbildningsnivå och ålder 1970, 1980 och 1990

Ålder	Folkskola + fortsättningskola, d: o + yrkesutbildning minst 1 år	Realexamen, grundskola, högre folkskola, flickskola eller folkhögskola, d: o + yrkesutbildning minst 1 år	Studentexamen, d: o + yrkesutbildning minst 1 år	Examen från universitet eller högskola
<i>1. Procentuell fördelning 1970</i>				
20-24	34	42	23	1
25-29	53	32	11	4
30-34	63	28	4	6
35-39	70	23	3	4
40-44	75	19	3	3
45-49	78	17	3	2
50-54	80	16	3	2
55-59	84	12	2	2
60-64	86	11	2	2
<i>2. Procentuell fördelning 1980</i>				
20-24	—	8	87	5
25-29	10	39	38	13
30-34	34	39	14	14
35-39	53	32	6	9
40-44	63	28	4	6
45-49	70	23	3	4
50-54	75	19	3	3
55-59	78	17	3	2
60-64	80	16	3	2
<i>3. Procentuell fördelning 1990</i>				
20-24	—	8	87	6
25-29	—	5	80	15
30-34	—	5	73	22
35-39	10	39	29	22
40-44	34	39	14	14
45-49	53	32	6	9
50-54	63	28	4	6
55-59	70	23	3	4
60-64	75	19	3	3

Bilaga B.4.1 Förslag till kunskapskrav för arbetsledare för verksamhetens administration

Omfattning	Kunskapskrav i nivå		
	1	2	3
<i>Svensk statsförvaltning</i>			
förvaltningens uppgift och organisation i stort, dess karaktär av lagstyrd myndighetsverksamhet	c	b	a
den egna myndighetens roll, skyldigheter och befogenheter i försvarsverksamheten i fred och krig	c	b	b
innebörd av begreppet förvaltning inom krigsmakten	c	c	b
<i>Förvaltningsföreskrifter m. m.</i>			
för verksamheten betydelsefulla delar av grundlagarna samt andra lagar och författningar m. m., t. ex.	b	a	—
— förvaltningslagen,			
— lagstiftningen på det arbetsrättsliga och det sociala området,			
— centrala avtal om arbets- och anställningsvillkor,			
— sekretesslagen och dess tillämpning på försvarsväsendets område,			
— föreskrifter om upphandling,			
— budgetprocessen,			
— myndighetsintern planering, budgetering, kostnads- och resultatuppföljning och -kontroll,			
sammanträdesteknik	c	b	a
rationalisering	b	a	—
arbetsordning (motsv.)	c	b	b—a
<i>Personal- och utbildningspolitik, personaladministration</i>			
personalledning (samarbete, behov av arbetstillfredsställelse m. m.)	c	b	a
rekrytering, anställning, avgång, personalregistrering	c	b	a
personal- och utbildningsplanering	c	b	—
arbets- och meritvärdering, betyg och intyg	c	b	—

Omfattning	Kunskapskrav i nivå		
	1	2	3
<i>Arbetsledarens ställning, ansvar och uppgifter</i>			
yttre styrande faktorer, målsättning	c	b	a
planering av eget och andras arbete	c	b	b
resursavvägning	c	b	—
ledning och kontroll samt därav betingade åtgärder	c	b	b

Bilaga B.4.2 Förslag till kunskapskrav för arbetsledare i "övrig" verksamhet

Omfattning	Kunskapskrav i nivå		
	1	2	3
<i>Myndigheten m. m.</i>			
organisation och uppgifter i fred och krig	c	b	a
interna bestämmelser som reglerar verksamheten (arbetsordning, instruktioner o. d.)	c	b	a
centrala avtal om arbets- och anställnings- villkor	c	b	a
sekretesslagen och dess tillämpning	c	b	b
myndighetsintern planering, budgetering, kostnads- och resultatkontroll.	b	a	—
<i>Arbetet</i>			
eget och medarbetares arbete — ändamål, omfattning, metoder, hjälpmedel	c	b—c	a—b
över- och sidoordnad personals arbete — ändamål och omfattning i stort	a	b	b
<i>Arbetsledning m. m. :</i>			
metoder och hjälpmedel för planering (arbetsplanering, personal- och utbildningsplanering)	b—c	a—b	a
ordergivning	c	b	a
samordning	c	b	a
kontroll (kostnads- och arbetsk kontroll)	c	b	a
instruktion av medarbetare	c	b	a
arbets- och meritvärdering	b	a	—
<i>Metodförbättring:</i>			
metoder och hjälpmedel för arbetsförenkling	c	b	a
mekanisering	c	b	a

Bilaga B.4.3 Vissa bestämmelser avseende kårbunden personals möjligheter till civila studier m. m.

Kårbunden personal inom		Tjänstledighet för studier			Beordrade studier (uppdrag i tjänsten, m. m.)		
armén	marinen	flygvapnet	ändamål	ekonomiska villkor	ändamål	ekonomiska villkor	
				lön	övrigt	lön m. m.	övrigt
teknisk stabsofficer			teknisk högskola	oavkortad lön i 1 år C-avdrag i 3 år	skuldförbindelse, avskrivning lån från vpl-lånefonden, delvis räntefritt, avskrivning	full lön, ersättning för vissa kostnader	skuldförbindelse, avskrivning
arméingenjör			"	C-avdrag	statligt lån, delvis räntefritt, avskrivning	"	"
"	marin-ingenjör		"				
"			svenskt företag inom verkstadsindustrin	C-avdrag i högst 2 år	statligt lån, delvis räntefritt, avskrivning		
"		flygingenjör	svenskt eller utländskt företag	C-avdrag	statligt lån, delvis räntefritt, avskrivning	full lön	
teknisk stabsofficer arméingenjör			"				
armétekniker		plutonsofficer			diverse läroanstalter, institutioner, industrier: specialstudier kortare tid	full lön	
					utbildning till armé/mariningenjör (gymnasium)	full lön, ersättning för vissa kostnader	skuldförbindelse, avskrivning
I. armétekn. I. tyghantv. tyghantv.		kompanioff, plutonsoff.	gymnasieskola	C-avdrag	statligt lån, delvis räntefritt, avskrivning		
biträdande armétekniker		plutonsofficer				bidrag till brevs-kolekurs	
					må användas tjänstetid för självstudier		

Bilaga C.1.1 Förslag till kunskapskrav för tjänster i materiel- anskaffning

Kunskapskrav	Personal för						
	ledningsfunktionen		tekniska beredningsfunktionen			kontrollfunktionen	instruktionsfunktionen
	sektionschef (motsv.)	övrig personal	projekt- (objekt) ledare	medarbetare	specialist		
<i>Grundläggande tekniska kunskaper</i>	Förutsätts förvärvade i erforderlig omfattning för anställning i anskaffningsverksamhet						
<i>Specialinriktade tekniska kunskaper</i>	Kunskapsuppbyggnad för att tillgodose speciella behov						
<i>Arbetsledarkunskaper</i> enligt bilaga B.4.1 kolumn:	1	2-	1-2	3-	-	3-	3
<i>Förvaltningskunskaper</i> (utöver vad som anges i bilaga B.4.1) Anskaffningsprocessen	c	b-a	c	b	a	a	a
Projektledning	c-b	b-a	c-b	b-a	a	-	-
Resursplanering	c	c-b	c	b-a	a	a	-
Operations- och systemanalys	c-a	b-a	c-a	a	-	-	-
Studie- och målsättningsarbete	c	b	c	b-a	-	-	-
Nätplanering	b	b	c-b	b-a	c-a	a	-
Funktions-kostnadsanalys	c-b	b-a	c-b	c-a	a	-	-
<i>Militärt miljökun- nande¹</i>							
Allmänmilitärt	b	b-a	b	b-a	a	a	a
Taktiskt-tekniskt	b	b-a	b	b-a	-	-	b
Användningsmässigt	b	b-a	c-b	c-b	b-a	b-a	b
Underhållstekniskt	b	a	b	b-a	-	-	b
<i>Övriga kunskaper och erfarenheter</i>							
Organisation, uppgifter, resurser, arbete m. m. avseende:							
- eget verk	c-b	b-a	c-b	b-a	b	a	a
- egen försvarsgren	b	b-a	b	b-a	-	-	-
- forskningsorgan	b	b-a	b	b-a	c-b	-	-
- industrier	b	b-a	b	b-a	c-a	-	-
- andra verk	b-a	b-a	b-a	b-a	-	-	-

¹ Utredningen förutsätter att

- kårbunden personal ingår i organisationen enligt delbetänkande 1

- personal i projekt- (objekt-)arbete inom projektets (objektets) ram ges tillräckligt militärt miljökunskande för att kunna lösa med projektet (objektet) förenade arbetsuppgifter.

Bilaga C.1.2 Förslag till kunskapskrav för regementsofficerare för materielanskaffning vid huvudavdelningen för flygmateriel

Kunskapskrav	Regementsofficerare för					
	ledningsfunktion		teknisk beredningsfunktion		provningfunktion ¹	
	sektionschef (motsv.)	övriga (milass)	personal för utrednings- och projekteringsverksamhet	medarbetare	personal för ledning och systemsamordning	provflygare
<i>Grundläggande tekniska kunskaper</i>	Förutsätts förvärvade under teknisk utbildning vid militärhögskolans högre kurser ²					
<i>Militärt miljökunskaper</i>	c-b	c-b	c-b	c-b	c-b	b
<i>Förvaltningskunskaper</i>						
Anskaffningsprocessen	c-b	b	c-b	b	b	a
Målsättningsarbete	c-b	c-b	c-b	b-a	b	a
Projektledning	c	b	c-b	b-a	b	a
Resursplanering	c	b	c-b	b	a	a
Funktions-kostnadsanalys	b	b	c-b	b	a	a
Försöksverksamhet	b	b	b	a	c	b

¹ Personal vid provningsenheten (främst F: FC) medverkar i icke ringa omfattning i ledning och teknisk beredning.

² *Tekniska kunskaper i regel förvärvade före tjänst vid FMV.*

Teknisk utbildning på flyglinjen vid militärhögskolan. Kursens allmänna målsättning bör bl. a. vara att utbilda regementsofficerare för tjänster i stabs- och förvaltningsverksamhet som kräver goda kunskaper om och insikt i flyg-, vapen- och teleteknik. Den tekniska utbildningen inriktas främst på flygmateriel och vapensystem samt därmed sammanhängande problem beträffande teleteknisk materiel m. m.

Påbyggnadsutbildning med fördjupning av kunskaper inom eget fack (arbetsområde) och i grundläggande ämnen i sådan omfattning att full förståelse för den tillämpade tekniken uppnås.

Bilaga C.1.3 Förslag till kunskapskrav för regemetsofficerare i anskaffningsverksamhet vid FMV-A intendentur-enhet och FMV-K förplägnadsenhet

Kunskaps- och erfarenhetskrav gällande regemetsofficerare i anskaffningsverksamhet avseende

beklädnads- och förlägningsmateriel m. m.	inventarier	livsmedel, emballage m. m.	maskinell utrustning för drift av militärrestaurang, m. m.	förplägnadsmateriel för fred och krig	drivmedel och drivmedelsutrustning
---	-------------	----------------------------	--	---------------------------------------	------------------------------------

Kunskaper av allmän karaktär

- anskaffningsprocessen
- projektledning
- projektplanering
- resursplanering
- studie- och utredningsmetodik
- målsättningsarbete
- funktions-kostnadsanalys
- försöksverksamhet

Specialinriktade tekniska kunskaper

Kunskapskraven kan i stort uttryckas lika inom dessa anskaffningsområden, men kraven på huvudinriktning och betydelse blir olika med hänsyn till den helt skilda materielen:

- materialkännedom
- utvecklingstendenser inom materialområdet
- industriell tillverkning och dess inflytande på materialval, utformning m. m.

- drift av storkök
- driftekonomi
- kostsystem
- emballage
- speciallivsmedel
- utvecklingstendenser inom området

- drift av storkök
- driftekonomi
- materiel för stordrift
- vissa kunskaper om byggnadsverksamhet

- materielkännedom
- förplägnadsverksamhetens bedrivande i detalj i fred och krig
- industriell tillverkning och dess inflytande på materialval, utformning m. m.

- produktkännedom (kemi, hantering, egen-skaper)
- drivmedelshantering
- transportekonomi
- miljövård (sanning m. m.)
- säkerhetsfrågor
- korrosion
- geoteknik

Erfarenhetsuppbyggnad

- studietjänstgöring vid andra försvarsgrenar än den vid vilken tidigare förvaltningstjänstgöring skett
- studiebesök vid industrier och forskningsinstitut inom det egna materielområdet
- deltagande i övningar, konferenser, kortare kurser

Bilaga C.1.4 Utvecklingsvägar för regementsofficerare i anskaffningsverksamhet i FMV-A intendenturenhet och FMV-K förplägnadsenhet

Utvecklingen av de regementsofficerare som skall tjänstgöra i anskaffningsverksamhet i FMV-A intendenturenhet och FMV-K förplägnadsenhet bör i princip vara följande.

1. Förvaltningsutbildning

2. Tjänstgöring som intendent i trupp- eller stabsbefattningar regionalt-lokalt i en à två perioder, dvs. 3–6 à 8 år.

Efter denna tjänstgöring har intendenten en god militär förvaltningserfarenhet. Han vet också vad som intresserar mest: tjänstgöring i stabsbefattningar (motsv.) eller arbete med materielfrågor. Vidare bör även föreliggande kårchefens bedömning, behov som skall tillgodoses m. m. Det synes därför vara lämpligt att en långsiktig inriktning sker emot stabsbefattningar (motsv.) i FMV eller vid regionala-lokala myndigheter eller emot befattningarna i anskaffningsverksamhet. De som i denna planering, i vilken FMV, personalkårchef och den enskilde deltar, inriktas emot anskaffningsverksamhet skall veta att valet av inriktning är långsiktigt men givetvis kan ändras på initiativ av någon av de inblandade parterna.

3. Tjänstgöring i anskaffningsverksamhet (beklädnad m. m., inventarier, livsmedel, förplägnadsmateriel, drivmedel). Senast efter ett halvår bör frågan om valet varit riktigt kunna prövas. Därefter bör så snart som möjligt ske utbildning för ifrågavarande

anskaffningsverksamhet.

4. Efter några års tjänst bör prövas frågan om eventuell växeltjänstgöring. Den bör ske från utgångspunkten att vederbörande skall växeltjänstgöra 1–2 år, helst i befattning som tillför miljökunskande beträffande den materiel som vederbörande deltagit i anskaffning av. I enlighet med tidigare omnämnd långsiktiga inriktning bör förutsättningen även vara att vederbörande efter växeltjänstgöring med godkännande vitsord återgår till tjänst inom samma enhet i verket. Andra alternativ kan givetvis bli aktuella. Byte av enhet i materielverket bör emellertid ske endast i undantagsfall.

5. Fortsatt tjänstgöring i anskaffningsverksamhet inom samma enhet som tidigare.

(Tillämpning av PKU förslag i delbetänkande 1 om frihet att flytta de militära tjänsterna underlättar förslaget genom att ingen behöver flyttas därför att befordran är aktuell.)

Bilaga C.1.5 Förslag till kunskapskrav för tjänster i inköpsfunktionen

Kunskaps- och erfarenhets- specifikation	Kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänst i nivå				Förvärvssätt
	1	2	3	4	
<i>För personal i allmänhet i inköpsfunktionen:</i> Arbetsledarkunskaper enligt bilaga B.4.1 nivå:	1	2	3	—	g, f
Upphandlingskungörelse, upphandlingssekretess förhandlingsteknik, avtalsteknik, erforderliga delar av köplagen, m. m.	c	c	c-b	c-a	g, f
Företagsekonomi m. m. (t. ex. bedömning av företagsstabilitet, offertkalkyler, prisbildning)	c	c	c-b	c-a	g, f
Branschkännedom (inte av tekniskt slag, utan "branschföretagskännedom")	←———— c-a —————→				f
<i>För personal vid industriplaneringen dessutom:</i> Upphandlingspolitik, upphandlingens roll i anskaffningsverksamheten, dess inverkan på svensk industri, prognoser	c	c	c-a	c-a	g, f

Bilaga C.2.1 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket materielunderhåll regionalt och lokalt

Kunskapskrav	Befattning i funktion								
	ledning	planering			kontroll				
i nivå	1	2	3	1	2	1	1	2	2
<p>A : C teknisk detalj mästare (reg.)</p> <p>M : C teknisk detalj sektionschef</p> <p>FV: C planeringsenhet</p>	<p>A : C teknisk detalj mästare (reg.)</p> <p>M : C teknisk detalj sektionschef</p> <p>FV: C planeringsenhet</p>	<p>A : föreståndare fast anläggning vid milöstab</p> <p>M : övrig planeringspersonal</p> <p>FV: C kontroll- och planeringsingenjör</p>	<p>A : ingenjörstab</p> <p>M : övrig planeringspersonal</p> <p>FV: C kontroll- och planeringsingenjör</p>	<p>A : övrig planeringspersonal</p> <p>M : övrig planeringspersonal</p> <p>FV: C kontroll- och planeringsingenjör</p>	<p>A : kontrollant (reg.)</p> <p>M : kontrollant (reg.)</p> <p>FV: ingenjör (tpl, tele)</p>	<p>A : kontrollant (reg.)</p> <p>M : kontrollant (reg.)</p> <p>FV: ingenjör</p>	<p>A : kontrollant (reg.)</p> <p>M : kontrollant (reg.)</p> <p>FV: ingenjör</p>	<p>A : kontrollant (reg.)</p> <p>M : kontrollant (reg.)</p> <p>FV: ingenjör</p>	<p>M : speciallist (torped m. fl.) dokumentation simulatorsdrift</p>
<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>1</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>2</p>	<p>2</p>
<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>6</p>	<p>7</p>	<p>8</p>	<p>9</p>	<p>9</p>	<p>9</p>
<p>Grundläggande tekniska kunskaper</p> <p>Specialinriktade tekniska kunskaper</p> <p>Arbetsledarkunskaper enligt</p> <p>bilaga B.4.1 kolumn: 1</p> <p>bilaga B.4.2 kolumn: 2</p>	<p>3 } alt</p>	<p>3</p>	<p>1</p>	<p>2-2</p>	<p>1</p>	<p>2-2</p>	<p>1</p>	<p>2-2</p>	<p>1</p>
<p>Förvaltningskunskaper m. m. (utöver vad som anges i bilagorna B.4.1 och B.4.2)</p> <p>förrädsverksamhet</p> <p>materielredovisning</p>	<p>b</p>	<p>b</p>	<p>a</p>	<p>a</p>	<p>a</p>	<p>a</p>	<p>a</p>	<p>a</p>	<p>a</p>

← Som regel förvärvade i erforderlig omfattning för tjänst avseende materielunderhåll →

← Som regel förvärvade i erforderlig omfattning för tjänst avseende materielunderhåll →

1	2	3	4	5	6	7	8	9
- ammunitionsförvaltning	b	a	-	c-a	-	a ³	a ³	c ⁴
- företagsekonomi	c-b	b	-	a	-	-	-	-
- resursplanering	b	c	a	c	b	-	-	-
<i>Materielunderhåll i fred och krig⁵</i>								
(målsättning, teknologi, ledning, planering, genomförande, uppföljning)	c	c-b	a	b	a	b-a	a	a
<i>Militärt miljökunskande⁵</i>								
- allmänmilitärt kunskande	c	b	a	b	a	a	a-	a
- taktiskt-tekniskt kunskande	b	b-a	a	b	a	b-a	a-	a
- användningsmässigt kunskande	b	c	a	b-a	a-	c ⁶	b ⁶	-
- underhållstekniskt kunskande	c	b	b	c-b	b-a	c ⁶	b ⁶	b ⁶

Ann.

1 Personal för materielunderhåll inom

- armén: vid milostab, försvarsområde, regemente

- marinen: vid örlogsbas, kustartilleriförsvär

- flygvapnet: vid flottills materielavdelning

2 Beroende av typ av arbete

3 Avser kunskapsnivå för kontrollpersonal inom flygvapnet

4 Avser kunskapsnivå för specialister på marins ammunition

5 Delvis försvarsgrens- och materielberoende

6 Avser kunskapsnivå beträffande viss materiel

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Materielunderhåll i fred och krig¹

(målsättning, teknologi, ledning, planering, genomförande, uppföljning)

Militärt miljökunskande⁴

- allmänmilitärt kunskande
- taktiskt-tekniskt kunskande
- användningsmässigt kunskande
- underhållstekniskt kunskande

¹ *Underhållsberedning* är enligt UMA sådan teoretisk och praktisk verksamhet som har till syfte att samla, bearbeta och presentera kunskap och erfarenhet inom underhållsområdet.

² *Underhållsledning* är enligt UMA sådan verksamhet av styrande och uppföljande art som erfordras i central instans för verksamheten vid regionala och lokala myndigheter, underhållsverkstäder och andra underhållsleverantörer. PKU för sin del anser att underhållsledning även bör omfatta motsvarande

aktiviteter vid regionala och lokala myndigheter gentemot underställda eller samverkande underhållsleverantörer.

³ *Resursanskaffning* är enligt UMA den verksamhet vilken med underhållsberedningen som grund har till särskilt ändamål att tillgodose underhållsverksamhetens behov av personal, lokaler, utrustningar, utbytesenheter, reservdelar, utbildningsmateriel, dokumentation m. m.

⁴ Delvis försvarsgrens- och materielberoende.

c-b b-a c b a b a a-

b b b b a b a -

c b a a a c-b b-a a-

c b a a a c-b b-a a-

 c-a b-

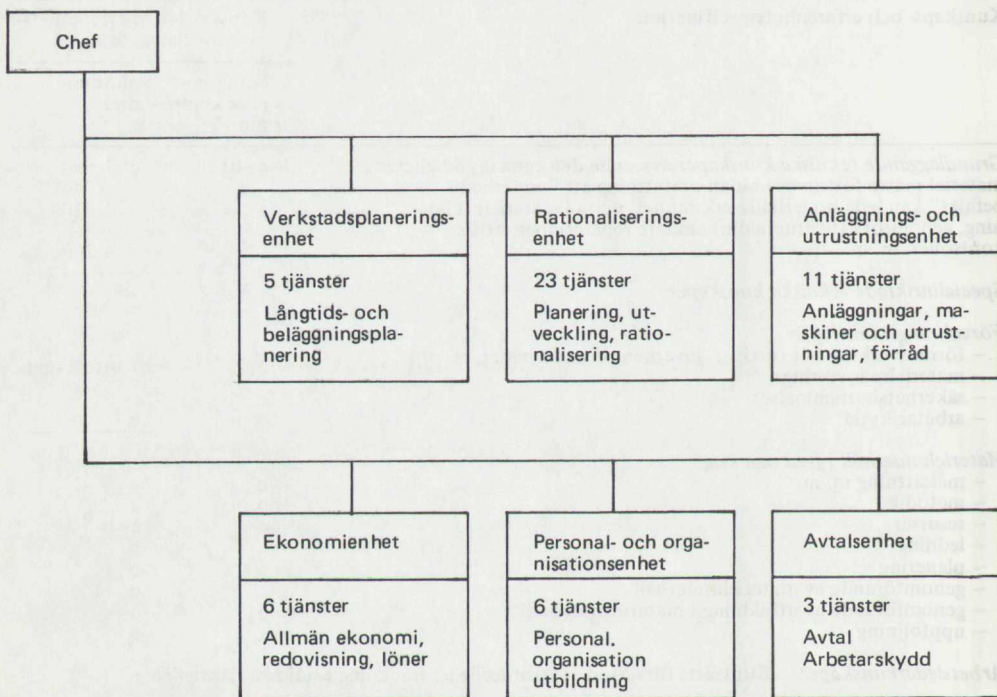
Bilaga C.2.3 Förslag till kunskapskrav avseende "underhållsbefäl" inom armén

Kunskaps- och erfarenhetsspecifikation	Kunskaps- och erfarenhetsnivå för tjänstgöring på	
	bataljons- eller kompaninivå	pluton-nivå
<i>Grundläggande tekniska kunskaper</i> avseende den egna myndighetens materiel måste förvärfas i sådan omfattning att "underhållsbefälet" kan leda underhållsverksamhet, delta i materielutbildning, genomföra (instruera om) enklare reparationer, utföra kontroller, m. m.	c-b ¹	c ¹
<i>Specialinriktade tekniska kunskaper</i>	— ²	— ²
<i>Förvaltningskunskaper</i>		
— förrådsverksamhet (rutiner, inverkan på underhållet, m. m.)	c-b	b
— materielredovisning	b	b-a
— säkerhetsbestämmelser	c	c
— arbetarskydd	c-b	b
<i>Materielunderhåll i fred och krig</i>		
— målsättning m. m.	b	a
— metodik	b	a
— resurser	c	c-b
— ledning	c	b
— planering	c	b
— genomförande av materielunderhåll	c	c
— genomförande av utbildning i materielunderhåll	c	c
— uppföljning	c	c
<i>Arbetsledarkunskaper</i> förutsätts förvärfvade i erforderlig utsträckning i tidigare tjänstgöring		
<i>Militärt miljökunskande</i>		

¹ Till tjänster för "underhållsbefäl" torde i regel endast komma in fråga kompani- och plutonsofficerare som i tidigare befattningar förvärvat kunskaper om en stor del av myndighetens materiel. Kompletteringar behöver dock ske.

² Myndighetens civilmilitära personal (motor, tele, vapen) besitter goda kunskaper inom respektive materielområden.

Bilaga C.3.1 Organisationen den 1 juli 1973 av materielverkets verkstadsavdelning (FMV-K:VD) (Tjänster för kontorsskrivare m.fl. inte medräknade)



Bilaga C.3.2 Tjänster i verkstäder (inklusive tjänster för verkstadsförråd och verkstadsredovisning)

1 Läget oktober 1972

	Militära tjänster	Civilmilitära tjänster	Civila		Summa
			A-plan	R-plan	
Armén	—	310	140	1 200	1 650
Marinen	5	5	150	580	740
Flygvapnet	—	130	330	1 350	1 810
Summa	5	445	620	3 130	4 200

2 Läget sedan den gemensamma teleservicebasorganisationen genomförts (Hänsyn inte tagen till påbörjade minskningar av antalet anställda i verkstäderna.)

Armén	—	310	140	1 180	1 630
Marinen	5	5	150	610	770
Flygvapnet	—	120	150	990	1 260
TSB	—	10	460	400	870

Bilaga C.3.3 Förslag till kunskapskrav för verkstadspersonal (yrkesbeteckningarna hänför sig till bild C.3.1)

Kunskapskrav	Verkstadschef	Materielteknisk linje			Produktionsteknisk linje			Arbetsledarlinje			Tjänstemän R
		systemingenjör	materieltekniker 1	materieltekniker 2	produktionschef	produktionschef tekniker 1	produktionschef tekniker 2	arbetschef	arbetsledare 1	arbetsledare 2	
<i>Arbetsledning m. m.</i>											
Kunskapskrav enligt	1	2	—	—	2	—	—	—	—	—	—
— bilaga B.4.1 nivå:	—	—	3	3	—	2	—	1	2	3	—
— bilaga B.4.2 nivå:											
<i>Materielunderhållsmetodik</i>	c	c-b	c-b	b	c	c	c	c-b	b	a	
Kännedom om olika system för materielunderhåll och reservdelsförsörjning i försvaret.											
<i>Materielteknik</i>											
Kännedom om inom materielområdet tillämpad teknik, utnyttjad materiel och material, samt provningar och kontroll härav.	b-a	c	c-b	b	a	—	—	b	a	a	a
Kunskaper om materielens systemfunktion, verkningssätt samt de militära kraven på materielens funktion.	b-a	c	c-b	b	a	—	—	b	a	a	—
<i>Produktionsteknik</i>											
Kunskaper om arbetsstudier, metodstudier m. m.	c	a	a	—	c	c	c	c-b	b	a	—
Kunskaper om rationalisering m. m.	c	a	a	—	c	c	b	b	b	a	—
Kunskaper om avlöningsfrågor, avtalsfrågor, arbets- och meritvärdering m. m.	c	a	—	—	c	b	a	b	b	a	a
Kunskaper om verkstadplaneringssystem (arbets-, objekts- och kapacitetsplanering).	c	b	a	—	c	c	c	b	b	a	—
<i>Militärt miljökunskande</i>											
Erfarenhet från materielens teknisk-taktiska användning vid övningar och i strid.	b	c	b	a	—	—	—	a	—	—	—
Erfarenhet från organiserande av krigsreparationsverkstäder och förband.	c	a	—	—	a	—	—	a	—	—	—

Bilaga C.4.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom facket förrådsverksamhet

I tabellerna nedan redovisas i regel inte krav på grundutbildning – teknisk, ekonomisk eller annan – som de olika tjänsterna kan kräva. För tjänsterna inom försvarets materielverk (tabell 1) har även sådana krav på kunskaper eller erfarenheter som endast kan uppfyllas av kårbundnen personal utlämnats. Utredningen förutsätter dock, att sådan personal kommer att placeras till tjänstgöring i central instans.

1 Tjänster inom försvarets materielverk

Kunskaps- och erfarenhetsspecifikation	Tjänst i nivå (1–4) ¹				Förvärvs-sätt
	Kunskaps-/erfarenhets-nivå (a–c)				
	1	2	3	4	
Kunskapskrav avseende arbetsledare i administrativ verksamhet enligt bilaga B.4.1 kolumn	1	2	3	–	f
Totalförsvarets, främst det militära försvarets, uppgifter, organisation och resurser	c	b–c	b	a	f
För förrådsverksamheten gällande föreskrifter	b–c	b–c	a–b	a–b	f
Förrådsverksamhetens fackmässiga styrning samt dess organisatoriska och ekonomiska ledning och planering	c	c	b–c	a–b	f
Kompletterande krav avseende tjänster inom					
– centralenheten					
• fackplanering och fackutveckling	c	c	b–c		f
• erfarenhet av förrådsverksamheten i regional-lokal instans	b	c	b–c		f
– planerings- och organisationsenheten					
• förrådsdrift- och distributionsekonomi	c	c	c	b–c	f
• erfarenhet av rationaliseringsarbete		b	b	c	g, f
• erfarenhet av verksamheten vid regional-lokal myndighet	b	b		c	g, f
– allmänna förrådsenheten					
• förrådsplanering, -utformning och -inredning	c	b–c	b–c	b	f
• drifttriner, förvarings- och hanteringsmetoder	c	b–c	b–c	b	f

¹ Nivåerna anger

- 1: sektions- och högre chefer,
- 2: detaljchefer (motsv.),
- 3: handläggare (beredare),
- 4: medarbetare (assistenter och biträden).

Kunskaps- och erfarenhets-specifikation	Tjänst i nivå (1-4) ¹				För- värvs- sätt
	Kunskaps-/erfarenhets- nivå (a-c)				
	1	2	3	4	
• arbetarskydd (vissa tjänster)			c		g, f
• inbrottskydd (vissa tjänster)			c		g, f
• erfarenhet av verksamheten vid regional-lokal myndighet	b			b	g, f
- specialförrådsenheten					
• planering, utformning och inredning av ammunitions- och drivmedelsförråd	c	c	c	b	f
• skydds- och säkerhetstjänst avseende förvaring och transport av explosiva och brandfarliga varor	c	c	c	b	f
• erfarenhet av verksamheten vid regional-lokal myndighet	b	b			f
- redovisningsenheten					
• systemarbete	c	c	c	b	g, f
• redovisning och dirigerig av förnödenheter	c	c	c	c	f

¹ Nivåerna anger

- 1: sektions- och högre chefer,
- 2: detaljchefer (motsv.),
- 3: handläggare (beredare),
- 4: medarbetare (assistenter och biträden).

2 Tjänster vid militärområdesförvaltningar samt lägre regionala och lokala myndigheter

Tjänst såsom	Kunskaps- och erfarenhets-specifikation			För- värvs- sätt	
	Krav				
1	2		3	4	
Förvaltningsutbildad regoff vid milo-förvaltning	Med fullgörandet i regional instans av FMV fackansvar för förrådsverksamheten sammanhängande funktioner samt genomförandet av den regionala verkställande och utövande förvaltningsverksamheten i fred och krig ställer krav på kunskap om/erfarenhet av - praktisk förvaltningstjänst vid lägre regional/lokal myndighet med de krav på kunskaper och erfarenhet som redovisas nedan.			g	
	Därutöver ställer verksamheten krav på kunskap om/erfarenhet av - verksamheten i fred och krig i regional stab och förvaltning, - de skiljaktigheter m. m. försvarsgrenarna emellan som kan påverka möjligheterna till regional samordning o. d., - förrådsverksamhetens fackmässiga styrning samt dess organisatoriska och ekonomiska ledning och planering i regional-lokal instans.			b-c b-c c	f f f
Förvaltningsutbildad regoff vid lägre regional/lokal myndighet	De planerande, styrande och verkställande funktionerna inom förrådsverksamheten i lägre regional/lokal instans ställer krav på kunskap om/erfarenhet av - trupptjänst, - stabs- och förvaltningstjänst i lägre regional-lokal instans, - behovet av förnödenheter för förbandsproduktionen samt vid mob och i krig, - aktuella förnödenheter • prestanda, användning, förrådsförvaring och vård (materiel-kunskap), • allmänfarlighet (för människor och miljö), • begärlighet (stöldrisker), - underhålls- och förvaltningstjänsten i regional-lokal instans samt underhålls-, bas-, transport- och trafikförbandens användning och resurser,			b-c b-c a c b	g f f f f
			b-c	f	

1	2	3	4
	<ul style="list-style-type: none"> - totalförsvarets i regional-lokal instans organisation, verksamhet och resurser, - kupp-, mobiliserings- och krigsplanläggning samt administrativ beredskap, - freds- och krigsanskaffning samt omsättning av förnödenheter i främst lägre regional/lokal instans, - för förvaltningstjänsten - främst förrådsverksamheten - gällande föreskrifter, - förrådsdrift, - förnödenhetsredovisning och dirigerings, - arbetsledning i administrativ verksamhet: kunskapskrav enligt bilaga B.4.1 kolumn 	<ul style="list-style-type: none"> b-c c c c b a-b 1 	<ul style="list-style-type: none"> f f f f f f f
Förvaltningsutbildad kompoff vid miloförvaltning	<p>Genomförandet av den regionala verkställande och utövande förrådsverksamheten i fred och krig ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> - praktisk förvaltningstjänst vid lägre regional/lokal myndighet med de krav på kunskaper och erfarenhet som redovisas nedan. <p>Däruöver ställer verksamheten krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> - verksamheten i fred och krig vid regional stab och förvaltning samt miloundehållsanstalt, - försvarsgrenarnas särskilda förnödenhetsbehov. 	<ul style="list-style-type: none"> b-c c 	<ul style="list-style-type: none"> f f f f f f f
C förrådsenhet vid lägre regional/lokal myndighet	<p>Med verkställighetsfunktionen inom facket förrådsverksamhet sammanhängande funktioner ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> - trupptjänst, - verksamheten i lägre regional/lokal stab, - den militära organisationen och dess krav på förrådsverksamheten, - underhållstjänsten i lägre regional-lokal nivå samt underhålls- och basförbandens användning och resurser, - kupp- och mobiliseringsplanläggning, - verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.1, kolumn: - planering och ledning av förrådsarbete, - beställning, mottagande, förrådshållning, vård, utlämning (distribution), försäljning och kassation av materiel och förnödenheter, - omsättning av förnödenheter, - redovisning av förnödenheter, - planering och inredning av förråd. 	<ul style="list-style-type: none"> b b b b 2 c c b b b 	<ul style="list-style-type: none"> g f g, f g, f g, f g, f g, f g g g f
C service- respektive mobiliseringsförråd (motsv.) vid lägre regional/lokal myndighet	<p>Svarar under C förrådsenheten för verkställighetsfunktionen inom respektive förråd vilket ställer krav på samma kunskaper men mindre erfarenhet än vad som krävs av C förrådsenheten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a-b 	<ul style="list-style-type: none"> g, f
Förrådsförvaltare	<p>Utövar direkt arbetsledning inom förrådsverksamheten vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> - militär förrådsverksamhet, - verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.2 kolumn, - planering och ledning av förrådsarbete (lång- och kortsiktig arbetsplanering, kontroll, tjänstgöringsuppgifter, arbetarskydd, direkt arbetsledning, utbildning av förrådsarbetskraft m. m.), - föreskrifter för materielens förrådsställning och vård, - förvaltningsbestämmelser, säkerhetsföreskrifter (ammunition, drivmedel m. m.) m. m., - militära organisationen och dess krav på förrådsverksamheten från såväl utbildnings- som mobiliseringssynpunkt (ledning av förrådsdriften vid utrustning, avrustning, mobilisering, förrådshållning). 	<ul style="list-style-type: none"> c 1 c c c c 	<ul style="list-style-type: none"> g g, f g, f g, f g, f g, f g, f
Förråds-mästare	<p>Utövar - vid större enheter under förrådsförvaltare - direkt arbetsledning inom förrådsverksamheten vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> - militär förrådsverksamhet, - verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.2 kolumn, - planering och ledning av förrådsarbete i stort, 	<ul style="list-style-type: none"> c 2 b-c 	<ul style="list-style-type: none"> . g, f g, f g, f

1	2	3	4
	<ul style="list-style-type: none"> – ledning av två–flera arbetslag med skilda arbetsuppgifter, – föreskrifter för materielens förrådsställning och vård, – hanteringsmateriel, – förvaltningsbestämmelser, säkerhetsföreskrifter (ammunition, drivmedel, m. m.), m. m. (i förekommande fall), – militära organisationen och dess krav på förrådsverksamheten från såväl utbildnings- som mobiliseringssynpunkt. 	<ul style="list-style-type: none"> c b–c c b–c b 	<ul style="list-style-type: none"> f g, f g, f g, f g, f
Förrådsförman	<p>Utövar – som regel under förrådsmästare – direkt arbetsledning samt utför förrådsarbete vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> – militär förrådsverksamhet, – verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.2 kolumn, – ledning av ett–två arbetslag om 3–4 förrådsmän, i undantagsfall större arbetslag (omflyttningar, utrustning m. m.), – förrådsarbete (utförandefunktionen) samt därvid förekommande hanteringsmateriel (föregångsman), – föreskrifter om materielens förrådsställning och vård, – förvaltningsbestämmelser, speciellt säkerhetsföreskrifter i förekommande fall, – militära organisationen och dess krav på förrådsverksamheten från såväl utbildnings- som mobiliseringssynpunkt. 	<ul style="list-style-type: none"> b 3 b c b b b 	<ul style="list-style-type: none"> g, f g, f f g f f f
Förrådsman	<p>Utför – under ledning av förrådsförman – förekommande förrådsarbete vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> – materielhantering i förråd, – materielvård, – förrådsuppläggning och enklare förpackning, – utlämning och mottagning av materiel, – förvaltningsbestämmelser, speciellt säkerhetsföreskrifter, – militära organisationen och dess krav på förrådsverksamheten från såväl utbildnings- som mobiliseringssynpunkt. 	<ul style="list-style-type: none"> b b a b a a 	<ul style="list-style-type: none"> f f f f f f
Drivmedelsingenjör vid miloförvaltning (driftingenjör)	<p>Handlägger på miloförvaltningen ankommande drivmedelsärenden. Är militärområdets främste företrädare för den tekniska drivmedelstjänsten vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> – praktisk tjänst såsom chef för regionalt drivmedelsförråd med de krav på kunskaper och erfarenheter som redovisas nedan. 		g
Drivmedelsingenjör, chef regionalt drivmedelsförråd (driftingenjör)	<p>Befattningen som chef för regionalt drivmedelsförråd ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> – militär och/civil drivmedelstjänst, – verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.2 kolumn, – teknisk säkerhetstjänst, – miljövård, – oljebrandsläckning, – förvaltning, – sjukvård (hjälp vid olycksfall), – mobiliserings- och krigsplanläggning, – utbildning. 	<ul style="list-style-type: none"> c 1 c c c b c b c 	<ul style="list-style-type: none"> g g g g g g, f g, f g, f g
Drivmedelsingenjör, stf chef regionalt drivmedelsförråd	<p>Svarar under vederbörande chef för den direkta arbetsledningen vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> – militär och/civil drivmedelstjänst, – verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.2 kolumn, – teknisk säkerhetstjänst, – miljövård, – oljebrandsläckning, – förvaltning, – sjukvård (hjälp vid olycksfall). 	<ul style="list-style-type: none"> 1 c c c b c 	<ul style="list-style-type: none"> g g, f g, f g, f g, f f f
Drivmedelsingenjör vid flygflottilj	<p>Utövar den direkta arbetsledningen vid flottiljens drivmedelstropp vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av</p> <ul style="list-style-type: none"> – militär och/civil drivmedelstjänst, – verksamhet som arbetsledare: kunskapskrav enligt bilaga B.4.2 kolumn, 	<ul style="list-style-type: none"> b 1 	<ul style="list-style-type: none"> g g, f

1	2	3	4
	<ul style="list-style-type: none"> - teknisk utrustning för flygdrivmedel, - teknisk säkerhetstjänst, - miljövård, - oljebrandsläckning, - förvaltning, - sjukvård (hjälp vid olycksfall), - mob- och krigsplanläggning. 	<ul style="list-style-type: none"> c c c c b c b 	<ul style="list-style-type: none"> f g, f g, f g, f f f f

Bilaga C.5.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom facket förplägnad

I tabell redovisas i regel inte krav på grundutbildning – teknisk eller annan som de olika tjänsterna kan kräva. Även sådana krav på kunskaper eller erfarenheter som endast kan uppfyllas av kårbundnen personal har utelämnats. Utredningen förutsätter dock, att sådan personal kommer att placeras till tjänstgöring vid livsmedelsbyrån i enlighet med PKU förslag i delbetänkande 1.

1 Tjänster inom materielverkets livsmedelsbyrå

Kunskaps- och erfarenhetskrav avseende tjänst såsom				Kunskap-/erfarenhetsnivå	Förvärvs-sätt
sektionschef	detaljchef byråveterinär byrådirektör	byråintendent	byråassistent assistent		
nivå 1	nivå 2	nivå 3	nivå 4		
kunskapskrav avseende arbetsledare i administrativ befattning, enligt bilaga B.4.1 kolumn:				nivå 1: kolumn 1 nivå 2: kolumn 2	f
kompletterande utbildning m.h.t. arbetsuppgifternas art: teknisk utbildning (ej chefen I: LC)				a-b	f
erfarenheter från regional, lägre regional och/eller lokal förvaltningsverksamhet som omfattat förplägnadsfunktionen (ej bvet och bdir)				nivå 1-2: b-c	g-f
bvet: erfarenheter som besiktningset, bdir: erfarenhet av kontroll och utveckling av livsmedel och förpackningar		drift av militärrestaurang (motsv.)			

Tjänst såsom	Kunskaps- och erfarenhetspecifikation	Kunskaps- För- erfaren- värvs- hetsnivå sätt	
	Krav		
	Köksförman skall därutöver kunna vikariera för biträdande köksföreståndare under köksföreståndares bortovaro samt ensam inom ramen för utfärdade direktiv och anvisningar leda det löpande arbetet. Detta kräver bl. a. kunskaper avseende		
	– upphandling och kontroll av livsmedel	a	f
	– upprättande av tjänstgöringslistor	b	f
	– den militära organisationen och dess krav på förplägnadstjänsten	b	f
Kock/Ko- kerska	under förste köksföreståndare, köksföreståndare, biträdande d: o eller köksförman kunna laga mat samt i övrigt delta i arbetet i en militärrestaurang, vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av		
	– beräkning av livsmedelsåtgång	b	g, f
	– matlagning	c	g, f
	– livsmedel, deras användning och förvaring	c	g, f
	– livsmedelshygien	c	g, f
	– materielens användning och skötsel	c	g, f
	själständigt, främst i anslutning till helger, kunna, inom ramen för utfärdade direktiv och anvisningar, leda det löpande arbetet i en militärrestaurang, vilket ställer krav på kunskap om/erfarenhet av		
	– arbetsledning enligt bilaga B.4.2 kolumn:	3	g, f
Ekonomi- biträde	under arbetsledare kunna delta i alla i ett storkök förekommande göromål	c	f
	äga kunskaper om den militära organisationen och dess krav på förplägnadstjänsten	a	f
	behärska materielen, dess användning och skötsel	b	f

Bilaga C.6.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom personalkasseverksamhet vid lokal myndighet

Utredningen anser nedan angivna krav på kunnande och erfarenhet vara erforderliga för personal som är anställd för driften m. m. av personalkasserörelser vid lokal myndighet.

För personal som huvudsakligen är verksam för ledning av personalkasseverksamheten centralt hänvisas till de krav på kunnande som behandlas i avdelning D.

Benämning	Kunskaps- och erfarenhetspecifikation		
	Krav	Kunskaps-/erfarenhetsnivå	Förvärvs-sätt
Marketenteriföreståndare (Bageriföreståndare)	Förvaltningserfarenhet	b	g, f
	Kunskaper avseende:		
	– företagsledning och driftsekonomi	b	f
– inköp och varukännedom	b	f	
– bokföring och redovisning	c	g, f	
Marketenteriföreståndarinna	Kunskaper avseende:		
	– arbetsledning	c	f
	– driftsekonomi		
	– varukännedom		
	– säljkunskaper		
	– inköp		
– hygien			
– förvaltning	a	g	
Serverings-(kiosk-)biträde	Kunskaper avseende:		
	– varukännedom	c	f
	– hygien		
	– säljkunskap	b	f
– förvaltning	a	f	
Revisor	Kunskaper avseende:		
	– förvaltningsföreskrifter för verksamheten	c	f
	– bokföring	c	g, f
	– revision	c	g, f

Bilaga D.3.1 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Försvarets civilförvaltning

Funktion Verksamhet	Krav: högre än gymnasieskola				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.1					
	1	2	3	4		
1. <i>Kanslifunktionen</i> (Löne- och värnpliktsförmåner) (utom central administration)	kunskap om och erfarenhet av hithörande förvaltningsområde (bl. a. löneförmåner, värnpliktsavlöning, familjebidrag, tjänstemannalagstiftning, förvaltningslagen, instruktioner och tjänsteföreskrifter inom krigsmakten, krigsmaktens personalorganisation, arbetstidsbestämmelser)				juridisk, samhällsvetenskaplig eller ekonomisk utbildning på akademisk nivå; i nivå 4 alt. kanslistutbildning	
				nivå 1-2: c nivå 3-4: (a)-c	g g, f	
2. <i>Kameralfunktionen</i> (Redovisning)	kunskap om och erfarenhet av hithörande förvaltningsområde (bl. a. anslags-, budget- och redovisningsfrågor, kassatjänst, kassaorganisation, ekonomiska redovisningssystem och systemutveckling)				samhällsvetenskaplig eller ekonomisk utbildning på akademisk nivå i övrigt = 1 (nivå 1-3)	= 1 = 1
3. <i>Revisionsfunktionen</i>	kunskap om och erfarenhet av revisionsverksamheten (redovisnings- och förvaltningsrevision) samt av förvaltnings- och redovisningsverksamheten inom försvaret				= 1	= 1
4. <i>Juridiska funktionen</i>						
4.1 Allmän juridik	kunskap om och erfarenhet av juridiska (även administrativt-juridiska och merkantilt-juridiska) frågor				jur. kand., helst tingsmeritering; i nivå 4 en tjänst kanslistutbildning i övrigt = 1	g = 1
4.2 Patenträtt	kunskap om och erfarenhet av juridiska (även administrativt-juridiska och merkantilt-juridiska), särskilt patenträttsliga, frågor; ingående kunskaper i engelska språket samt i erforderlig utsträckning i tyska och franska språken				jur. kand., helst tingsmeritering i övrigt = 1 (nivå 1-3)	g = 1

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.6					
	1	2	3	4		
4.3 Patente teknisk verksamhet	kunskap om och erfarenhet av tekniska och patente tekniska frågor (särskilt patensökning och patente tekniska utredningar); ingående kunskaper i engelska språket och god kunskap i tyska och franska språken				civilingenjörs- utbildning	g
					nivå 1-2: c nivå 3: (a)-c	g g, f
5. <i>kansli- och personalfunktioner m. m.</i> (Central administration)	Kunskap om och erfarenhet av hit hörande förvaltningsområde (bl. a. tjänstemannalagstiftning, lönebestämmelser, personaladministration, personalvård, utbildning, PAI, FCF organisation, anslagsframställning, programplan, verksamhetsplan, årsredovisning, rationaliseringsplan, medelsförvaltning, kassaredovisning, kassatjänst)				= 1 (nivå 1-3)	= 1

Bilaga D.3.2 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Försvarets sjukvårdsstyrelse

Funktion Verksamhet	Krav: högre än gymnasieskola				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.2					
	1	2	3	4		
1. <i>Gemensam ledning</i> (Ekonomi, budget)		kunskap om och erfarenhet av förvaltning, ekonomisk planering, programbudgetering, försvarets organisation, särskilt sjukvårdsorganisationen, SjvS organisation och verksamhet			ekonomisk utbildning på akademisk nivå; i nivå 4 lägst gymnasieskola nivå 2:c nivå 4: (a)–c	g g, f g, f
2. <i>Allmän administration</i>						
2.1 Kansligöromål	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, försvarets organisation, särskilt sjukvårdsorganisationen, SjvS organisation och verksamhet, samverkan inåt och utåt				samhällsvetenskaplig, juridisk eller ekonomisk utbildning på akademisk nivå nivå 1,2:c nivå 3: (a)–c	g nivå 1–2:g nivå 3: g, f
2.2 Press- och säkerhetstjänst		kännedom om och erfarenhet av förvaltning och militär säkerhetstjänst			militär förvaltningsutbildning b	g g, f
3. <i>Personalfunktionen</i>		kunskap om och erfarenhet av hithörande förvaltningsområde (bl. a. tjänstemannalagstiftning, personalplanering, personaladministration, lönebestämmelser, personalvård, programbudgetering)			samhällsvetenskaplig eller juridisk utbildning på akademisk nivå nivå 2:c nivå 3: b–c	g nivå 2; g nivå 3: g, f
			för viss personal särskild kännedom om försvarets		— högre sjuksköterskeutbildning (a)–c	g g, f

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.6					
	1	2	3	4		
			sjukvårdsor- ganisation och arbets- förhållanden för sjukskö- terskeperso- nal m. m.			
4. <i>Organisations- och rationali- seringsfunctio- nen</i>				kunskap om och erfaren- het av ADB, för- valtning, försva- rets sjuk- vårdsor- ganisa- tion	akademisk utbild- ning i ämnet in- formationsbe- handling eller gymnasieskola och ADB-på- byggnad (a)-c	g g, f

Bilaga D.3.3 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Fortifikationsförvaltningen

Funktion Verksamhet	Krav: Högre än gymnasieskola				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt D.3.3					
	1	2	3	4		
1. <i>Gemensam ledning</i>						
1.1 Planering m. m.	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, programbudgetering och planering, FortF organisation och verksamhet				samhällsvetenskaplig eller ekonomisk utbildning på akademisk nivå eller militär högre förvaltningsutbildning	g
					c	g
1.2 Utveckling			teoretiska och praktiska insikter i metod-, teknik- och systemutveckling, konstruktion av ADB-system		utbildning på akademisk nivå med ADB-påbyggnad	g, f
					b-c	g, f
2. <i>Allmän administration</i>						
2.1 Allmänna kansligöromål	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, FortF organisation och verksamhet				juridisk eller samhällsvetenskaplig utbildning på akademisk nivå	g
					nivå 1-2: c nivå 3: b-c	g g, f
2.2 Säkerhetstjänst		kunskap om och erfarenhet av polisiär och militär säkerhetstjänst			civil polisiär och militär säkerhetstjänstutbildning	g
					c	g
3. <i>Juridiska funktionen</i>	kunskap om och erfarenhet av juridiska (speciellt markjuridiska) frågor				jur. kand., tingsmeritering	g
					nivå 1-2: c nivå 3: b-c	g g, f

Funktion Verksamhet	Krav (högre än gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärv- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.4					
	1	2	3	4		
4. <i>Personalfunktionen</i>	kunskap om och erfarenhet av hithörande förvaltningsområde (bl. a. tjänstemannalagstiftning, personalplanering, personaladministration, lönebestämmelser, personalvård, programbudgetering)				juridisk eller samhällsvetenskaplig utbildning på akademisk nivå c	g g
5. <i>Arkivfunktion</i>	kunnighet i dokumentstyrning och arkivering; kunskap om och erfarenhet av förvaltning				humanistisk eller samhällsvetenskaplig utbildning på akademisk nivå c	g g

Bilaga D.3.4 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Högre grundutbildning än gymnasieskola. Försvarets materielverk

Funktion Verksamhet	Krav (högre än gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.4					
	1	2	3	4		
1. <i>Gemensam ledning</i>	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, FMV ekonomiska planering m. m. och samverkan inåt och utåt, budget- och petitaärenden				samhällsvetenskaplig eller ekonomisk utbildning på akademisk nivå eller militär högre förvaltningsutbildning nivå 1-2: c nivå 3: a-c	g nivå 1-2: g nivå 3: g, f
2. <i>Allmän administration</i>						
2.1 Allmänna kansligöromål	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, FMV organisation och verksamhet och samverkan inåt och utåt				= 1.	= 1.
2.2 Presstjänst	samhällsvetenskaplig kunnighet inom området förvaltning eller kunnighet i journalistyrket erfarenhet från enskild eller offentlig presstjänst (t. ex. i militär stab) kunskap om förvaltning, FMV organisation och verksamhet och samverkan inåt och utåt				samhällsvetenskaplig utbildning, lägst gymnasienivå med påbyggnad, eller journalistutbildning nivå 2: c nivå 3: a-c nivå 2: c nivå 3: a-c	g nivå 2: g nivå 3: g, f nivå 2: g nivå 3: g, f
2.3 Säkerhetstjänst	kunskaper om och erfarenhet av säkerhetstjänst enligt för detta meddelade bestämmelser, omfattande även industrisekretess vid upphandling inom och utom landet, i senare fallet förmåga att sätta sig in i utländska förhållanden och det främmande landets sekretessregler				civil polisier eller militär säkerhetstjänstutbildning, erfarenhet av säkerhetstjänst nivå 1-3: c nivå 4: a-c	g nivå 1-3: g nivå 4: g, f

Funktion Verksamhet	Krav (högre än gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.4					
	1	2	3	4		
		kunskap om förvaltning, FMV organisation och verksamhet, samverkan inåt och utåt			nivå 1: c nivå 2-4: a-c	nivå 1: g nivå 3-4: g, f
2.4	Juridiska funktionen	kunskaper om och erfarenheter av juridiska, även administrativ-juridiska och merkantil-juridiska frågor beträffande bl. a. förvaltningsföreskrifter, avtal i upphandlingsärenden m. m., tolkning och tillämpning av lagar och förordningar etc., vissa skadeståndsärenden, avskrivningsärenden, disciplinärenden m. m.; speciella kunskaper: vissa sjörättsliga och flygrättsliga frågor och avtal med utländsk leverantör			jur. kand., helst tingsmeritering nivå 1-2: c nivå 3: (a)-c nivå 1: c nivå 2-3: (a)-c	g nivå 1-2: g nivå 3: g, f nivå 1: g nivå 2-3: g, f
		kunskap om militär förvaltning, FMV organisation och verksamhet och samverkan inåt och utåt				
2.5	Personalfunktionen					
-	all personal	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, FMV organisation och verksamhet, allmänt om program-budgetering och FMV teknisk-ekonomiska planering; "Grundkunnande BP" enligt bilaga D.3.6 punkt 3. Personalfunktionen, all personal			c	f
-	personal för allmänna ärenden (vid allmänna enheten)	teoretiska och praktiska insikter i alla förekommande göromål (i huvudsak personalplanering, rekrytering, befordran, avgång, förberedelser för och medverkan på olika sätt i lokala och centrala förhandlingar, utredningar av skilda slag, petita-medverkan)			juridisk eller samhällsvetenskaplig utbildning på akademisk nivå, ev. - i förening med omfattande föregående praktik - t. ex. akademisk kurs i personaladministration	g
-	personal för utbildning	teoretiska och praktiska insikter rörande utbildningens mål och metoder, utbildningsadministration (planering, analys av utbildningsbehov, utbildningsplaner, genomförande), analys av utbildningsresultat, statistik, resursbehov			nivå 1-2: c nivå 3: (a)-c samhällsvetenskapliga studier på akademisk nivå eller motsv. nivå 1-2: c nivå 3: (a)-c	nivå 1-2: g nivå 3: g, f g nivå 1-2: g nivå 3: g, f
-	personal för skyddstjänst	teoretiska och praktiska insikter i arbetarskydds- och arbetsmiljöfrågor			lägst 2-årig gymnasieskola, teknisk linje, med kvalificerad påbyggnad	g
		erfarenhet från statlig civil eller militär verksamhet eller icke-statlig verksamhet			c	g
2.6	Organisations- och rationaliseringsfunktionerna					
-	all personal	kunskap om och erfarenhet av förvaltning, FMV organisation och verksamhet, allmänt om program-budgetering och FMV teknisk-ekonomiska planering och budgetering, petita			c	f

Funktion Verksamhet	Krav (högre än gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.4					
	1	2	3	4		
– personal för samordning m. m.					utbildning på akademisk nivå nivå 1–3: c nivå 4: (a)–c	g nivå 1–3: g nivå 4: g, f
– personal för utveckling					teoretiska och praktiska insikter i metod-, teknik- och systemutveckling i rationaliseringsverksamhet (företrädesvis AR- i någon mån även KR-verksamhet), konstruktion och utveckling av ADB-system; efter hand ökande erfarenheter om systematiskt projektarbete utbildning på akademisk nivå eller gymnasienivå, i båda fallen med ADB-påbyggnad nivå 1–2: c nivå 3: b–c nivå 4: (a)–c	g nivå 1–2: g nivå 3: g, f nivå 4: g, f

Bilaga D.3.5 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Försvarets civilförvaltning, försvarets sjukvårdsstyrelse, fortifikationsförvaltningen, försvarets materielverk.

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.5					
	1	2	3	4		

Inom flera såväl administrativa som tekniska och andra funktioner förekommande uppgifter

1. *Sedvanligt skriv- och kontorsarbete*

god allmän- bildning; i allmänhet god svensk språkbehand- ling; i allmän- het kunnig- het i ma- skinskriv- ning; viss all- män känne- dom om för- valtning m. m. och myndighe- tens verksam- het	lägst grundskola	g
	a	f

2. *Ekonomiskt och kameralt samt ADB-anknutet biträdesarbete*

god allmän- bildning m. m. = 1, viss ekono- misk utbild- ning e. d.	lägst grundskola med lämplig på- byggnad (handels- kurs e. d.) eller gymnasieskola	g
viss allmän kännedom om förvalt- ning m. m. och myndig- hetens verk- samhet	a	f

Funktion Verksamhet	Krav (högre än gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.5					
	1	2	3	4		
3. Kvalificerat kontorsarbete						
3.1 Mera kvalificerat kontorsarbete med <i>allmän</i> inriktning (bearbetning av material, allmän administrativ medverkan beträffande enhetens interna arbete, personalfrågor, befattningsbeskrivningar, arbetsmängdsberäkningar, lokaler, mobiliseringsfrågor etc.)			såväl kunskaps- som erfarenhetsmässig kännedom om förvaltning m. m., myndighetens och den egna enhetens verksamhet, även sedd i ett större sammanhang samt detaljkunskaper inom ifrågavarande olika verksamhetsgrenar; allmänt om programbudgetering m. m.; språkkunskaper i vissa fall		lägst grundskola nivå 3: b och c (beroende på uppgifternas svårighetsgrad) nivå 2: c	g g, f g, f
3.2 Mera kvalificerat kontorsarbete med <i>ekonomisk</i> inriktning e. d.			såväl kunskaps- som erfarenhetsmässig kännedom om förvaltning m. m., myndighetens och den egna enhetens verksamhet, även sedd i ett större sammanhang samt detaljkunskaper i erforderlig utsträckning om den verksamhet arbetet angår samt dess organisation och arbetsformer; kunskaper om programbudgetering, myndighetens interna produktionsplanering, budgetering m. m. och kostnadsredovisning; petita; ADB i viss utsträckning		lägst grundskola: i många fall helst gymnasieskola med ekonomisk eller kameral inriktning nivå 3: b och c (beroende på uppgifternas svårighetsgrad)	g g, f
4. Sekreterarbete						
			god allmänbildning och god svensk språkbehandling, flerstädes kunnighet i svensk stenografi d:o i främmande språk, främst engelska		helst gymnasieskola b b och c	 g g
			kunskap om och erfarenhet av kontors- och expeditiönsarbete		b och c	g
			kunskap om förvaltning m. m., organisation m. m. hos myndigheten och egen enhet samt enheter och myndigheter med vilka regelbundet samarbete sker,		nivå 3: b nivå 4: lägst a	g, f f
			kunskap om och erfarenhet av sekreterarbete i statlig eller icke-statlig anställning		nivå 3: b nivå 4: lägst a	g g

Bilaga D.3.6 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Högst gymnasieskola som grundkompetens. Försvarets materielverk

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.6					
	1	2	3	4		
SÄRSKILDA FUNKTIONER						
1. <i>Allmän administration</i>						
1.1 kansli m. m.			inga särskilda krav utöver dem som angetts i bilaga D.3.5, punkt 1, 3 och 4			
1.2 presstjänst			utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 1 och 3.1: önskvärt men inte nödvändigt med någon kunskap om hur en tidskrift framställs (text- och bildmetoder)		a-b (c)	f
1.3 säkerhetstjänst			utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 1 och 3.1: specialkunskaper rörande säkerhetstjänstens organisation och verksamhet (i erforderliga delar)		a - c	f
2. <i>Juridiska funktionen</i>				utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 1:		
				svensk språkbehandling,	c	g
				engelska	b	g
3. <i>Personalfunktionen</i>						
- all personal	utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 1, 2, 3.1 (som i denna funktion utsträcks till att gälla även beträffande nivå 1) och 3.2 (som i denna funktion utsträcks till att gälla även beträffande nivå 4):					

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.6					
	1	2	3	4		
		allmänt om funktionens arbete, främst tjänstemanna- nalogstiftningen med tillhörande författningar m. m. och förvaltningslagen, rättssäkerhet, perso- nalkategorier, anställningsformer m. m., avtal, anställningsvillkor, registrering m. m., utbild- ning, personalvård, personaladministration, PAP, PAI. ("Grundkunnande BP").			a-c	f
personal vid allmänna en- heten		grundli- gare insik- ter i tjäns- temanna- lagstift- ningen m. m.			b-c	f
personal vid redovisnings- enheten	fördjupade kunskaper om registrering och personal- administrativa informa- tionssystem (PAI)				c	g, f
personal vid löneenheten	tolkning och tillämpning av avtal rörande löne- villkor, underlag för löneuträkning, utbetalnings- former, löne- och skatteredovisning m. m., allmän försäkring (främst sjukförsäkring) och sjukredovis- ning				nivå 1-3: b-c nivå 4: a-c	nivå 1-3: g nivå 4: f
personal vid utbildnings- enheten			utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 2 och 3.1: vidgade kun- skaper röran- de mål och metoder för utbildning, utbildning- ens planering och genom- förande, ut- bildningens roll i per- sonalfunk- tionen		b-c	g, f
4. <i>Kameral- funktionen</i>						
- all personal	utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 2 och 3.2 (som i denna funktion utsträcks till att gälla även beträffande nivå 4): kamerala författningar m. m., kassatjänst, bokfö- rings- och redovisningssystem, fakturagranskning m. m., upphandling (bl. a. i avtal förekommande klausuler), värdehandlingar som säkerheter för avtal, ansvarsfrågor beträffande granskning m. m., maskinräkning, grundläggande ADB ("Grund- kunnande BR").				a-c	f
- personal för kassatjänst m. m.			RRV föreskrifter för kassaverksamhe- ten inom system S, resereglementen		nivå 3: c nivå 4: a-c	nivå 3: g nivå 4: f
- viss personal för bokföring och redovis- ning			kunnighet i stansning m. m.		nivå 3: c nivå 4: a-c	nivå 3: g nivå 4: f

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.6					
	1	2	3	4		
– personal för bokföring och redovisning	detaljkunskaper om bokföring m. m. och redovisning (anslag och bemyndigande), beträffande bokföring särskilt anknypningen till programbudgetering samt FMV produktionsplaneringssystem och budgetering, system S, ADB				c	nivå 1–2: g nivå 3: g, f
– personal för granskning	detaljkunskaper om granskning, särskilt relationerna till sak- och inköps- samt kontroll- och materielredovisningsverksamheter, avtalstolkning och -tillämpning, tillämpning av vissa skatteförfattningar, ansvarsfrågor samt speciella problem rörande fakturor från svenska och utländska leverantörer; granskning och förvaring av säkerheter; personal i nivå 1 måste kunna även kassa-, bokförings- och redovisningstjänst				c	nivå 1–2: g nivå 3: g, f
5. <i>Organisationsfunktion</i>						
– lokaler	utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 2 och 3.1: kunskap om lokalbehov och lokalplanering i samarbete med FortF m. fl. och enheterna inom FMV, organisation m. m.				c	f helst g såvitt gäller organisation
– tjänsteföreskrifter	utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 3.1: allsidiga kunskaper om FMV organisation och verksamhet				c	f
– kontorsorganisation	utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 3.1 kunskaper om kontorsorganisation, arbetsmetoder, kontorsmaskiner m. m., blanketteknik, AR, KR, statistik				nivå 2: c nivå 3: b och c	nivå 2 och 3: g
6. <i>Expeditions-tjänstfunktionen</i>	utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 1 och 3.1 (som i denna funktion utsträcks till att gälla även beträffande nivå 1): kunskaper om allmänna och enskilda handlingar, offentlighet och sekretess, registrering, distribution, förvaring, arkivering och gallring				b nivå 1–3: c nivå 4: a–c	g (helst) eller f g f

Funktion Verksamhet	Krav (högst gymnasieskola)				Utbildning Erfarenhet	Förvärvs- sätt
	Nivå enligt personalöversikt tabell D.3.6					
	1	2	3	4		
7. <i>Intendents- tjänstfun- ktionen</i>			utöver krav enligt bilaga D.3.5, punkt 1, 3.1 och 3.2: beroende på uppgifterna kunskaper om ekonomi, inköp, kontorsmaskiner, lokaler, utrustning med möbler m. fl. inventarier, kommunikationer (telefo- ner), expenser, viss bransch- kännedom, i förekomman- de fall planering och led- ning av förrådsarbete, städ- ning m. m.		nivå 2: c nivå 3: a b-c	nivå 2: g nivå 3: g f

Bilaga D.3.7 Förslag till kunskaps- och erfarenhetskrav för tjänster inom viss administrativ verksamhet. Regional-lokal instans

(De särskilda arbetsuppgifterna kan fordra större förvaltningskunskaper än dem som enligt bilaga B.4.1 följer av ställning som arbetsledare)

Befattning	Krav (kunskaper i)	Utbildning Erfarenhet	Förvärvssätt
1	2	3	4
<i>1. Befattningar i kameral tjänst (kassatjänst)</i>			
Militär chef för kameral enhet (kassaenhet)		utbildning för kompani-officer i kameral tjänst; därutöver särskild utbildning för utövande av tjänst i högre regional instans och tjänst som chef för vissa kameralavdelningar	g
	statlig förvaltning, allmän och ekonomisk, den egna enhetens roll	b - c	g
	ekonomiskt och kameralt arbete (programbudget, redovisning)	c	g
Civil chef för kameral enhet (kassatjänst)		lägst gymnasiaskola, ekonomisk linje e. d.;	g
		utbildning i kameral tjänst i huvudsak motsvarande den för kompani-officer i kameral tjänst	g
	statlig förvaltning, allmän och ekonomisk, den egna enhetens roll	b - c	g
	ekonomiskt och kameralt arbete (programbudget, redovisning)	c	g
	arbetsledning	enligt bilaga B.4.1, nivå 2	g
Bokhållare vid kassa-avdelning (motsv.)		lägst grundskola, gärna gymnasieskola, ekonomisk linje e. d.	
	statlig förvaltning, allmän och ekonomisk	b - c	g, f
	ekonomiskt och kameralt arbete (redovisning)	b - c	g, f

Befattning	Krav (kunskaper i)	Utbildning Erfarenhet	Förvärvssätt
1	2	3	4
Biträde för avlöningsarbete m. m. vid kassaavdelning (motsv.)		lägst grundskola, gärna gymnasieskola	g
	statlig förvaltning, allmän och ekonomisk, den egna enhetens roll	b - c	g, f
	allmänna kontorsgöromål	b - c	g, f
<i>2. Övriga befattningar</i>			
Kontorsföreståndare (chef för detalj, expedition e. d.)		lägst grundskola med lämplig påbyggnad, helst gymnasieskola, ekonomisk linje e. d.	g
	statlig förvaltning, allmän och ekonomisk, den egna enhetens roll	b - c	g, f
	verksamhetens grenar inom egen enhet	b - c	g, f
	arbetsledning	bilaga B.4.1 nivå 2-3	g, f
Chef för materielredovisningsenhet		grundutbildning som ovan	g
	statlig förvaltning, allmän materieförvaltning, den egna enhetens roll	b - c	g, f
	förrådsbokföring, materielredovisning	c	g, f
	arbetsledning	bilaga B.4.1 nivå 3	g, f
Chef för ekonomisk redovisningsenhet (rutinnivå)		grundutbildning som ovan	g
	statlig förvaltning, allmän och ekonomisk, den egna enhetens roll	b - c	g, f
	ekonomiskt (kameralt) arbete (programbudget, redovisning)	c	g, f
	arbetsledning	bilaga B.4.1 nivå 3	g, f
Chef för inköpsenhet		grundutbildning som ovan	g
	statlig förvaltning, allmän, den egna enhetens roll	b	g, f
	upphandlingskungörelsen andra föreskrifter om upphandling, sekretess	b - c	g, f
	förhandlings- och avtalsteknik	b - c	g, f
	branschkönnedom	a - c	g, f
	arbetsledning	bilaga B.4.1, nivå 3	g, f
Inköpare	= chef för inköpsenhet, dock ej arbetsledning		
Registrator (motsv.) med mera kvalificerade allmänna kontorsgöromål, i vissa fall med arbetsledande uppgifter		lägst grundskola, gärna gymnasieskola	g

Befattning	Krav (kunskaper i)	Utbildning Erfarenhet	Förvärvssätt
1	2	3	4
Redogörare för materiel eller ekonomi, i vissa fall med arbetsledande uppgifter	statlig förvaltning, all- män, den egna enhetens roll	b	g, f
	allmänna kontorsgöromål	c	g, f
	allmänna och enskilda handlingar, offentlighet, sekretess, registrering m. m., arkivering, gallring	c	g, f
	i allmänhet maskin- skrivning	b - c	g, f
	arbetsledning	bilaga B.4.1, nivå 3	g, f
Biträde för allmänt kontorsarbete	statlig förvaltning, allmän, den egna en- hetens roll	b	g, f
	förrådsbokföring och materielredovisning	c	g, f
	ekonomiskt (kameralt) arbete (programbudget, redovisning)	b - c	g, f
	arbetsledning	bilaga B.4.1, nivå 3	g, f
		lägst grundskola	g
Biträde för ekonomiskt inriktat arbete	statlig förvaltning, all- män, den egna enhetens roll	a	g, f
	allmänna kontorsgöromål, maskinskrivning	a - b	g, f
		lägst grundskola, gärna gymnasieskola ekonomisk linje e. d.	g
	statlig förvaltning, all- män, den egna enhetens roll	a	g, f
	allmänna kontorsgöromål, i regel maskinskrivning	a - b	g, f
	ekonomiskt (kameralt) arbete (programbudget, redovisning)	a - b	g, f

Bilaga E.2.1 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom anskaffningsverksamheten m.m. vid Försvarets sjukvårdsstyrelse

Kunskaps- och erfarenhets-specifikation	Anskaffningssektionen				Centralsektionen			
	sektionschef	tekniska detaljen	utrustnings- och försöksdetaljen		inköpsdetaljen	sektion-chef	chef för plan-detaljen	chef för normaldetaljen
			chef	medarbetare				
<p>Grundläggande tekniska och andra kunskaper</p> <p><i>Arbetsledarkunskaper enligt bilaga B.4.1</i></p> <p><i>kolumn:</i></p> <p>Förvaltningskunskaper (utöver vad som anges i bilaga B 4.1) anskaffningsprocessen företagsekonomi projektledning studie- och målsättningsarbete kontrollteknik underhållstjänst</p> <p>Specialinriktade tekniska och andra kunskaper</p> <p>medicinsk teknik ADB-teknik</p> <p>Militärt miljökunskande (utom militärmedicinskt) allmänmilitärt taktisk-tekniskt användningsmässigt underhållstekniskt</p> <p>Militärmedicinskt miljökunskande</p> <p>Sjukvårdsmiljökunskande</p>								
1	2	-	2	-	1	1	2	2
c	b	a	b	a	1	1	2	2
c	a	-	c	a	1	1	2	-
b	b-a	-	b-a	a	1	1	2	-
b	b-a	-	c-b	b-a	1	1	2	-
-	c	-	-	c	1	1	2	-
-	-	b	c	-	1	1	2	a
b	b	b	a	b	1	1	2	b
a	-	-	b	-	1	1	2	b ³
b	a	b	c	b	1	1	2	a
b-a	b-a	b	c	b-a	1	1	2	-
c	c	c	b	c	1	1	2	c
b	c	b	a	b	1	1	2	b
a	-	c ²	c	c-b ²	1	1	2	b ²
b	b	b	a	c-b	1	1	2	a

¹ Utredningen förutsätter att a) kärbunden personal ingår i organisationen enligt förslagen i kapitel E.2, b) personal i projektarbete inom projektets ram ges tillräckligt militärt miljökunskande för att kunna lösa med projektet förenade arbetsuppgifter.

² Framst materielkunskap avseende sjukvårdsmateriel.

³ Tillkommer publikationsteknik - b, materielklassificering - c.

Bilaga E.2.2 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facken materielunderhåll och förrådsverksamhet avseende sjukvårdsmateriel

1. Tjänster vid sjukvårdsstyrelsen och militärömrådesstab¹

Kunskaps- och erfarenhets- specifikation	Underhållssektionen				Kompani- officer vid militärömrådesstab	
	sektions- chef	underhållsdetalj		ADB-enheten		
		detaljchef	medarbetare	detaljchef		medarbetare
Grundläggande kunskaper (tekniska, ekonomiska m. m.)						
Arbetsledarkunskaper enligt bilaga B.4.1 kolumn	1	2	2	2	—	
Förvaltningskunskaper m. m. (utöver bilaga B.4.1)	a	a	a	—	a	
anskaftningsprocessen	b	—	b	—	—	
företagsekonomi	b	a	c	b	a	
materielredovisning	c	a	—	—	b	
resursplanering	c	—	—	—	c	
underhållstjänst	—	—	—	—	—	
förrådsverksamhet avseende sjukvårdsmateriel	b-a	c-b	a	a	c-b	
kontrollteknik	—	b	—	—	a	
underhåll av sjukvårdsmateriel i fred och krig	c	c-b	c-b	—	c	
Specialinriktade tekniska och andra kunskaper						
medicinsk teknik	b	b	—	—	a	
ADB-teknik	b	—	b	c	—	
systemarbete	—	—	—	c-b	a	
programmeringsarbete	—	—	—	c	—	
Militärt miljökunskande (utom militärmedicinskt)						
allmänmilitärt	c	c	b	a	c	
taktiskt-tekniskt	b	b	a	—	c	
användningsmässigt	c	c	b	—	c	
underhållstekniskt	b	c	a	—	c	
Militärmedicinskt miljökunskande	b-a ²	c	c ²	b ²	c	
Sjukvårdsmiljökunskande	b	b	b	—	b	

¹ Utredningen förutsätter att kårbunden personal ingår i organisationen enligt förslagen i kapitel E.2.

² Framst materielkunskap avseende sjukvårdsmateriel.

³ Avseende elektromedicinsk apparatur.

2. Tjänster vid sjukvårdsförråd

Kunskaps- och erfarenhets- specifikation	Förrådsföre- ståndare vid centralt sjuk- vårdsförråd	Förrådsmästare vid sjuk- vårdsförråd	Förrådsförman vid sjuk- vårdsförråd	Förrådsman vid sjukvårds- förråd
Kunskaper och erfarenheter, anpassade till sjukvårds- materielen och dess krav, motsvarande i bilaga C.4.1 p. 2 upptagen tjänst såsom:	förrådsför- valtare	förråds- mästare	förråds- förman	förrådsman

Bilaga F.3.1 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket fastighetsförvaltning i central instans

Kunskapskrav	Personal för funktion											
	underhållsberedning ¹		underhållsledning ²		instruktioner		kontroll					
	underhåll	drift	underhåll	drift	under-drift	drift	under-drift	håll				
	i nivå ³											
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
	B	K	B	K	B	K	D	K	B	D	B	D
<i>Grundläggande tekniska kunskaper</i>	Utredningen förutsätter att fortifikationsofficerare ingår i organisationen											
<i>Specialinriktade tekniska kunskaper</i>	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g
<i>Arbetsledar-kunskaper enligt bilaga B.4.1 kolumn:</i>	g	f	g	f	g	f	g	f	g	f	g	f
<i>Förvaltningskunskaper</i> (utöver vad som anges i bilaga B.4.1)	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3
byggprocessen	c	a	a	c	a	a	a	a	a	a	a	a
resursplanering	b	a	a	b	a	a	b	a	a	b	a	a
studie- och målsättningsarbete	c	b	a	c	c	b	a	c	a	b	b	b
natplanering	b	a	a	a	b	a	a	a	a	a	a	a
funktions- och kostnadsanalys	b	a	a	c	b	b	a	a	c	b	b	a
projektledning	-	-	a	-	b	b	a	a	b	a	b	a
<i>Militärt miljökunskande</i>	c	b-a	b-a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
allmän militärt	c	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
faktiskt-tekniskt	c	b-a	b	a	a	a	b-a	a	a	b-a	a	b
användningsmässigt	c	b	c-b	a	b-a	c	b-a	b	a	b-a	c	a
underhållstekniskt												

¹ Underhållsberedning är sådan teoretisk och praktisk verksamhet som har till syfte att samla, bearbeta och presentera kunskap och erfarenhet inom underhållsområdet.

² Underhållsledning är sådan verksamhet av styrande och uppföljande art som erfordras i central instans för verksamheten vid regionala och lokala myndigheter.

³ Nivå 1 = sektionschef (motsv.)

Nivå 2 = handläggare

B = befästningsobjekt K = Kasernobjekt D = fastighetsdrift

Bilaga F.3.2 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket fastighetsförvaltning regionalt och vid byggnadskontor

Kunskapskrav	Personal för funktionen										
	sektion 8					byggnadskontor					
	ledning	teknisk ledning				ledning	konsult- verk- samhet				
	i nivå ¹										
	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3
<i>Grundläggande tekniska kunskaper</i>	Utredningen förutsätter att fortifikationsofficerare ingår i organisationen										
<i>Specialinriktade tekniska kunskaper</i>	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g
<i>Arbetsledarkunskaper enligt bilaga B.4.1 kolumn 1</i>	1	1	1	2	—	1	1	2	1	2	—
<i>Förvaltningskunskaper (utöver vad som anges i bilaga B.4.1)</i>											
byggregessen	b	a	b	a	—	b	a	a	b	a	—
resursplanering	b	c	b	a	—	b	c	a	b	a	—
nätplanering	b	c	b	b-a	—	b	a	a	b	b-a	a
generalplaner	c	b	c	b-	—	b	b	b	—	—	—
stafförslag	c	c	—	—	—	c	c	c	—	—	—
<i>Övriga kunskaper och erfarenheter</i>											
fastighetsunderhåll (teknologi, utförande, uppföljning)	b	—	—	—	—	c	c	c	b	—	—
<i>Militärt miljökunskande</i>											
allmän militärt	c	c	c	c-b	—	b	b	a-	—	—	—
taktiskt-tekniskt	c	c	c	c-b	—	a	a	—	—	—	—
användningsmässigt	c	c	c	c-b	a-	a	a	a-	a-	a-	—
underhållstekniskt	c	b	c	b-a	a-	a	a	a-	a-	a-	—

¹ Nivå 1 = sektionschef, byggnadsdirektör

Nivå 2 = avdelningschef (motsv.), 1. drift och driftning vid förband

Nivå 3 = övriga

Bilaga F.3.3 Förslag till kunskapskrav för tjänster inom facket fastighetsförvaltning i lägre regional och lokal instans

Kunskapskrav	Personal för funktionen			
	ledning		verkställande	
	befästmings- objekt	övriga ob- jekt ¹	underhåll	drift
	Utredningen förutsätter att fortifikations- officerare ingår i organisationen			
<i>Grundläggande tekniska kun- skaper</i>	g	g	g	g
<i>Specialinriktade tekniska kunskaper</i>	g	g	f	g
<i>Arbetsledarkunskaper enligt bilaga B.4.2 kolumn</i>	1	1	3-	3-
<i>Förvaltningskunskaper (utöver vad som anges i bilaga B.4.2)</i>				
byggprocessen	b	b	-	-
resursplanering	c	c	a	c
generalplaner	c	c	-	b
statförslag	c	c	-	b
<i>Övriga kunskaper och erfa- renheter</i>				
fortifikatorisk krigsplan- läggning	c	-	-	-
ledning av utbildning i trupp- befästmingsarbeten	c	-	-	-
<i>Militärt miljökunskande</i>				
allmän militärt	c	b	a-	a-
taktiskt-tekniskt	c	a	-	-
användningsmässigt	c	a	a-	a-
underhållstekniskt	c	a	a-	a-

¹ Befästmingshavare med "potentiella uppgifter" hänförs till kolumnen för befästmingsobjekt.

Bilaga G.2.1 Allmänna krav på förvaltningsutbildat yrkesbefäl, kompetensgrupp A

Krav	Kunskaper och erfarenhetsnivå		Förvärs-sätt
	2 ¹	3 ²	
1			4
<i>Miljökunnande</i>			
erfarenhet från trupp- och stabstjänst under minst 8 år			g
erfarenhet från förvaltningstjänst i lägre regional instans			g
<i>Krigsförvaltning och operativ underhållstjänst</i>			
beredskapslagar	c		f
stabstjänst	c		f
underhållstjänstens bedrivande inom krigsmakten – främst på regional/lokal nivå	c		f
totalförsvarets resurser för underhåll och försörjning	b	c	f
Totalförsvarets ledning och organisation	a	b	f
Samordning och ledning av förvaltnings- och uh-tjänsten inom krigsmakten		c	f
Verksamheten inom högkvarteret, militärområdet och lägre regionala instanser	a	b	f
<i>Underhållstaktik</i>			
underhålls- och basförbanden samt dess användning	c		f
trafik- och transporttjänst	b		f
<i>Krigsplanläggning</i>			
	c		f
<i>Kupp- och mobiliseringsplanläggning</i>			
	c		f
<i>Förvaltning i fred</i>			
förvaltningslagar och andra allmänna förvaltningsbestämmelser	c		f
medels- och materieförvaltning	c		f
planläggning och ledning av den fackmässiga förvaltningstjänsten	c		f
Det civila näringslivets struktur, organisations- och arbetsätt		b	f
Arbetsmarknaden (även i krig)		b	f
<i>Materielkännedom</i>			
ammunition	} a-b ³		f
tygmateriel			
beklädnadsmateriel			
livsmedel och förplägnadsmateriel			
drivmedel och drivmedelsmateriel			
sjukvårdsmateriel			
fortifikationsmateriel			

1	2	3	4
<i>Ekonomi</i>			
nationalekonomi	a		f
företagsekonomi inkl. bl. a.	c		f
– försvarets planerings- och ekonomisystem			
– verksamhetsplanering			
– budgetering			
– redovisning			
<i>Personaladministration</i>			
personaladministrativ planering	c		f
arbetsledning	c		f
förhandlingsteknik	c		f
arbetsförhållande och arbetsmiljö	c		f
företagsdemokrati	c		f
<i>Prognos- och planeringslära</i>			
	b		f
<i>Produktionsplanering</i>			
	b		f
<i>Miljövårdslära</i>			
	b		f
<i>Den offentliga statliga och kommunala förvaltningen</i>			
	a–b	b	f

¹ Kompetensgivande utbildning.

² Vidareutbildning.

³ Främst organisationsbestämmande materiels funktion och prestanda för stridsvärdesanalys.

Bilaga G.2.2 Allmänna krav på förvaltningsutbildat yrkesbefäl, kompetensgrupp B

Krav	Kunskaps-/ erfarenhets- nivå	Förvärvs- sätt
<i>Miljö-kunnande</i> erfarenhet från trupptjänst under minst 10 år		g
<i>Underhållstjänst</i> på brigadnivå	a	f
<i>Krigsplanläggning</i>	a	f
<i>Kupp- och mobiliseringsplanläggning (fackplaner)</i>	b	f
<i>Förvaltning i fred</i> förvaltningslagar och andra bestämmelser medels- och allmän materieförvaltning planläggning och ledning av fackmässiga förvaltningstjänsten – förrådsdrift, utbildning, förnödenhetsredovisning	b b c	f f f
<i>Materielkännedom</i> ammunition tygmateriel intendenturmateriel sjukvårdsmateriel fortmateriel	b b b b b	f f f f f
<i>Företagsekonomi</i> inkl. bl. a. – försvarets planerings- och ekonomisystem – budgetering – redovisning	b b a	f f b
<i>Personaladministration</i> planering arbetsledning arbetsförhållande och arbetsmiljö företagsdemokrati	a c c b	f f f f
<i>Föreståndareutbildning</i> explosivämnen radiologiska ämnen brandfarliga varor	c c c	f f f

Bilaga G.3.1 PKU förslag till förändringar av mariningenjörkåren

Förslag till förändringar	Förändring i förhållande till läget den 1 juli 1973	
	tillkommande mariningenjörer med tele- och elektroteknisk grundutbildning	ändringar av totala antalet mariningenjörer
PKU delbetänkande 1	5	-7
Tillkommande tjänster vid underhållsenheten i huvudavdelningen för marinmateriel, jfr kapitel C.2 (ej behandlat i delbetänkande 1)	-	2 ¹
ÖrlBS maskin- och elsektion, eldetaljen	1	1
ÖrlBV telesektion, radio- och radardetaljen	1	1
ÖrlBV verkstadsavdelning, planeringsenheten	-	1
ÖrlBO verkstadsavdelning, planeringsenheten	-	1
ÖrlBO verkstadsavdelning, televerkstaden	-	-1
1.hkpdiv., divisionsingenjören	-	-1
1.hkpdiv., chef kontrolldetaljen	-	-1
2.hkpdiv., divisionsingenjören	-	-1
2.hkpdiv., chef kontrolldetaljen	-	-1
Utredningen föreslår vidare att följande för närvarande alternativa tjänster förändras till exklusivt civilmilitära:		
- vid örlogsbasernas tekniska förvaltningar: endera av tjänsterna som chef för teknisk förvaltning eller chef för planeringssektion (jfr kapitel C.3)	-	3
- vid örlogsbasernas tekniska förvaltningar: chef för telesektionen	3	3
- vid planeringsdetaljerna i kustartilleriförsvarens materielenheter	-	5

¹ I kapitel C.2 har behovet av mariningenjörer beräknats till tre. En tjänst för mariningenjör har tagits upp i delbetänkande 1, varför två ytterligare enligt utredningens uppfattning bör tillkomma.

Bilaga G.3.2 Förslag till krav på förvaltningskunskaper för civil- militär ingenjörpersonal

Kunskapskrav	Kolumn ¹		
	1	2	3
<i>Miljö-kunnande</i> erfarenhet från tjänst i tekniska befattningar	—	2–4 år	ca 10 år
<i>Grundläggande tekniska kunskaper</i> lägst 4-årig teknisk gymnasieutbildning d: o, kompletterad med specialkurser	x —	x —	— x
<i>Specialinriktade tekniska kunskaper</i> i erforderlig omfattning för tjänst avseende			
– drift och underhåll	x	x	x
– anskaffning	—	(x)	x
<i>Arbetsledarkunskaper</i>	enligt kapitel C.1–C.3		
<i>Förvaltningskunskaper</i>	enligt kapitel C.1–C.2		
<i>Övriga kunskaper och erfarenheter</i>			
– i allmänhet	enligt kapitel C.1		
– materielunderhåll i fred och krig	enligt kapitel C.2		
– materielunderhållsteknik	enligt kapitel C.3		
– produktionsteknik	enligt kapitel C.3		
– krigsförvaltning och operativ underhållstjänst	—	a	b
– totalförsvaret	—	—	b
– kupp- och mobiliseringsplanläggning	a	b	c

¹ Kolumn 1 avser grundutbildning
Kolumn 2 avser första vidareutbildning
Kolumn 3 avser kunskapskrav som bör vara uppfyllda vid urvalsbefordran.

Bilaga H.3.1 Undersökning av personalomsättningskostnader

Utredningen har genomfört en särskild studie av personalomsättningskostnaderna. Den har omfattat besök vid ledande industrier i syfte att få del av deras erfarenheter samt egna studier, utgående från en av verkstadsföreningen utarbetad modell, vilken av utredningen anpassats i erforderliga delar till behoven vid analyser inom krigsmaktens förvaltningsverksamhet, se nedan. Totalt har 35 analyser genomförts, fördelade på olika nivåer inom de av utredningen berörda facken/funktionerna. Resultaten av det i och för sig stora antalet undersökningar måste användas med försiktighet med hänsyn till att antalet analyser per fack, funktion och nivå blir litet i den heterogena förvaltningsorganisationen. De personalomsättningskostnader som erhållits stämmer dock väl med motsvarande undersökningar i industrin, varför de bör kunna ligga till grund för utredningens bedömningar. Resultatet framgår av tabell 1.

Undersökningarna har endast omfattat personal vid FMV samt i de fack för vilka FMV har fackansvar. Resultaten torde dock gälla även annan förvaltningsverksamhet.

Avvikande från en relativt homogen bild är några extrema specialistfall. Omsättningskostnaderna vid byte på sådana tjänster kan vid extern rekrytering bli mycket stora (storleksordningen 150 000 kr). Det synes som om de ifrågakvarande tjänsterna är isolerade och så specifika, med krav på så lång

Tabell 1 Personalomsättningskostnader i krigsmaktens förvaltningsverksamhet

Funktion, verksamhet m. m.	Storleksordningen per individ av kostnaderna per personalomsättning vid	
	intern rekrytering	extern rekrytering
Lägre administrativ verksamhet, enklare materielunderhåll, verkstadsdrift, förrådsverksamhet	6 000–12 000	10 000–20 000
Kvalificerad administrativ verksamhet, materielanskaffning, kvalificerat materielunderhåll	15 000–30 000	50 000–100 000

utbildning m. m. att verksamheten vid en eventuell personalomsättning på en sådan tjänst kommer att störas kraftigt. Organisationen bör i sådana fall ändras så, att det finns rimliga möjligheter till intern rekrytering. Undersökningsresultatet visar också att denna princip allmänt sett från rent ekonomiska utgångspunkter bör tillämpas. De vinster organisationen gör vid intern i förhållande till extern rekrytering härrör framför allt från den kortare inskolningen samt minskningen av "förlorade tackningsbidragen". En speciell post som vid undersökningar av detta slag får stor effekt är den s. k. glapp-

kostnaden. Sådan föreligger alltid. Den minskas enklast genom förändrade rutiner och snabbare beslutsprocess vid "personalarbetet".

Modell för undersökningar av kostnader för personalomsättning i förvaltningsverksamhet

1. Rekryterings- och introduktionskostnader

- Kostnader för personalenheten (motsv.) Löner, lönebikostnader och administrationskostnader inkl. annonskostnader, för personalenhetens (motsv.) personal
- Kostnader för den "egna" enheten Löner, lönebikostnader och administrationskostnader vid egen enhet (föredragningar, förberedelser för dessa m. m.)
- Introduktionskostnader Löner, lönebikostnader för introduktion av nyanställd (tid avseende nyanställd, arbetsledare, arbetskamrater, chefer, personalenhet; eventuella introduktionsaktiviteter, introduktionsskrift m. m.).
- Övriga kostnader
- Eventuella personalvårdsåtgärder

2. Inlärningskostnader

- Inskolningskostnader Löner, lönebikostnader under inskolning jämte kostnaden/elev vid skola, kurs etc.
- Extra insatser av instruktörer, arbetsledare, produktionstekniker och kontrollanter Löner, lönebikostnader för berörd personals extra insats i jämförelse med van arbetsstyrka för instruktion etc.

3. "Förlorade täckningsbidrag"

- "Förlorade täckningsbidrag" Mertiden för lösande av eller oförmågan att lösa arbetsuppgifterna under inläringstiden (fördröjning). Löner, lönebikostnader för den anställdes "inproduktiva" tid samt för andra som belastas av merarbetet. Arbetsuppgifter som förskjuts uppskattas i lön och lönebi-

kostnad. Konsultkostnader kan tillkomma.

- "Glappkostnad"

Lön för "glapprum" mellan två anställningar. Eventuella "kedjereaktioner" i andra led bör beaktas såväl här som under "Förlorade täckningsbidrag", varvid lönebikostnader måste inräknas i därvid tillkommande lönekostnader. Konsultkostnader kan tillkomma.

- Andra "förlorade täckningsbidrag"

Konsekvenser utom enheten bör beaktas (t. ex. minskad produktion /motsv./ vid självbärande enheter; senarelagda beställningar, senarelagda försök etc. med konsekvenser i ökade löner, högre priser m. m.)

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.
35. Kriminologisk forskning. Ju.
36. Miljövårdens informationssystem. Förslag och motiv. Jo.
37. Miljövårdens informationssystem. Statskontorets förstudie. Jo.
38. Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet. Fö.

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]
Kriminologisk forskning. [35]

Försvarsdepartementet

- Flygvapnets befäl. [34]
Personal för krigsmaktens förvaltningsverksamhet. [38]

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]
Miljökontrollutredningen. 1. Miljövårdens informationssystem. Förslag och motiv. [36] 2. Miljövårdens informationssystem. Statskontorets förstudie. [37]

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]

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY
1100 EAST 58TH STREET
CHICAGO, ILL. 60637

