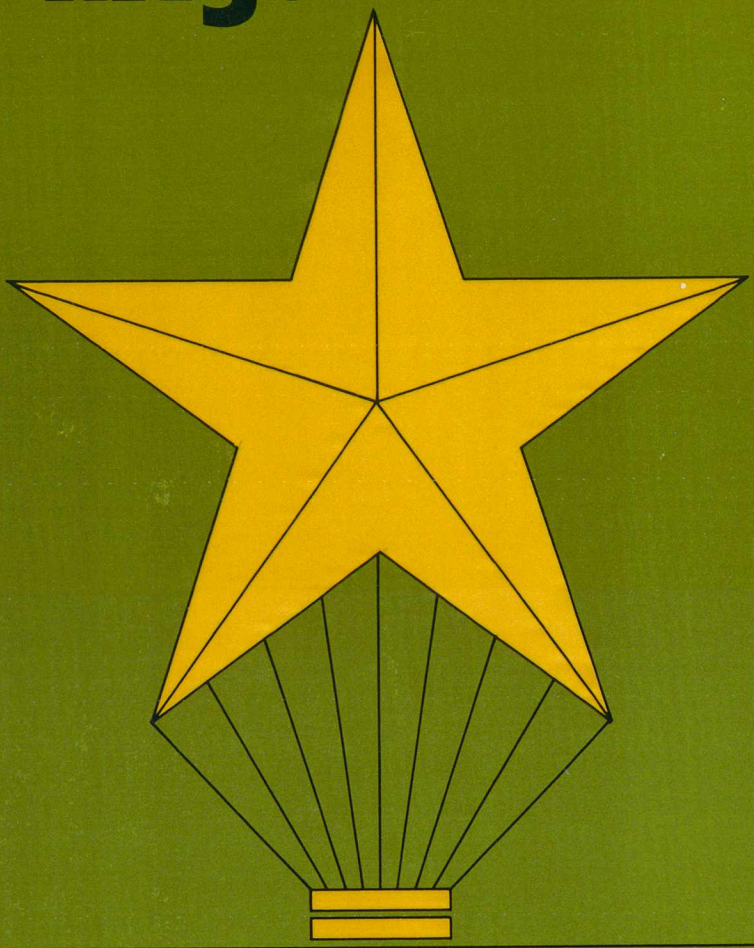
Befordrings förfarandet inom krigsmakten

Betänkande avgivet av utredningen om befordringsförfarandet m.m. inom krigsmakten (BFK)

SOU 1974:46

Befordrings förfarandet inom krigsmakten



Betänkande avgivet av
utredningen om befordringsförfarandet m.m.
inom krigsmakten (BFK)

SOU
1974:46

Statens offentliga utredningar
1974:46
Försvarsdepartementet

Befordrings-förfarandet inom krigsmakten

Betänkande avgivet av utredningen om befordringsförfarandet m m inom krigsmakten (BFK)
Stockholm 1974

ISBN 91-38-01884-5

Göteborgs Offsettryckeri AB, Stockholm 74.4 725 S

Till Statsrådet och chefen för försvarsdepartementet

Med stöd av Kungl Maj:ts bemyndigande den 19 december 1968 tillkallade chefen för försvarsdepartementet samma dag f d generaldirektören Ragnar Lundberg att som sakkunnig utreda befordringsförfarandet m m inom krigsmakten.

Att såsom experter stå till utredningens förfogande anmodade departementschefen den 10 mars 1969 översten av 1 graden Nils Holmstedt (t o m den 28 februari 1971), numera byråchefen Stig Ogner och departementssekreteraren Ulf Werner, den 8 april 1969 numera överstelöjtnanten Rutger Igelstam, den 27 november 1970 förste byråassistenten Einar Löfstad, den 5 februari 1971 kommendörkaptenen Knut Ekström (t o m den 30 april 1971) samt den 30 april 1971 numera kommendören av 1 graden Lennart Ahrén.

Som sekreterare åt utredningen har sedan den 10 mars 1969 tjänstgjort numera departementssekreteraren Jan Olsson och som biträdande sekreterare fr o m den 19 oktober 1971 kanslisekreteraren Dag Elmér.

Av praktiska skäl har under arbetets gång för utredningen använts den förkortade benämningen BFK.

Utredningen får härmed till fullgörande av sitt utredningsuppdrag överlämna bifogat betänkande.

Stockholm i juni 1974.

Ragnar Lundberg

/Jan Olsson

Innehåll

Sammanfattning

Utredningen har haft till *uppgift* att utreda befordringsförfarandet inom krigsmakten med dess speciella förhållanden jämte därmed sammanhängande frågor och därvid främst pröva, om gällande system i alla avseenden skapar fullgoda garantier för att befordran sker på objektiva och rättvisa grunder. Utredningen har haft att överväga systemet för vitsordsgivning för militär och civilmilitär personal, vilket närmast har karaktären av en kontinuerlig personbedömning, och att förutsättningslöst granska den nuvarande anordningen med befordringsberedningar. Utredningsmannen har vid ett flertal tillfällen utnyttjat i direktiven lämnat medgivande att närvara vid befordringsberedningarnas och jämförbara organs sammanträden. Det har vidare ålegat utredningen att ta ställning till i vilken utsträckning ansökningsförfarande bör förekomma vid militär och civilmilitär tjänstetillsättning. En närmare redogörelse för uppdraget och utredningens arbete lämnas i kap 1.

Utredningen har inhämtat upplysningar om befordringsförfarandet inom krigsmakten i en del *främmande länder*. Det har visat sig att liknande problem som här i åtskilliga hänseenden förelegat på andra håll och det har varit av stort värde för utredningen att få del av de utländska erfarenheterna. En kortfattad redogörelse för vissa huvuddrag av befordringsförfarandet inom ifrågavarande länder lämnas i kap 2. Det *nuvarande befordringssystemet* inom den svenska krigsmakten behandlas i sammandragen form i kap 3.

Brister i det nuvarande systemet belyses i kap 4. Avsevärda skillnader kan konstateras i ett flertal hänseenden vid jämförelse mellan olika försvarsgrenar och olika vitsordssättare. Fullständiga och klargörande normer saknas bl a beträffande innebörden av gällande bedömningsvariabler och steg i vitsordsskalan. I nuvarande system har vitsordssättarna inte alltid tillräckligt nära kontakt med den som skall bedömas. På vissa håll förekommer en anordning med såväl tjänstgöringsvitsord som stamvitsord, varvid hänsyn tas till vederbörandes prestationer, i tjänstgöringsvitsordet under vitsordsåret eller del därav och i stamvitsordet under högst de fem senaste åren i samma tjänstegrad. På andra håll förekommer inte stamvitsord. Tjänstetillsättning är med nuvarande befordringsförfarande inte så väl underbyggd som tjänstegradsbefordran. I fråga om arbetssättet inom befordringsberedningarna föreligger stora olikheter försvarsgrenarna emellan. Sammansättningen av beredningarna skiljer sig i

många avseenden. Mot bakgrunden av den allmänna utvecklingen på företagsdemokratins område kan frågan ställas, om personalen har tillräcklig insyn i och inflytande på behandlingen av befordringsärenden och principerna därför. Slutligen har det stundom gjorts gällande att information om nuvarande system inte alltid nått ut till alla dem som är berörda därav och att denna omständighet kan ha medfört missförstånd och i vissa fall bristande förtroende för systemet.

I kap 5 redogör utredningen för sin syn på de *allmänna krav* som måste uppställas på ett befordringssystem inom krigsmakten. Det måste säkerställa ett riktigt urval och därmed följande befordran av det befäl, som mest lämpar sig för de mera kvalificerade uppgifterna i en högre tjänstegrad/tjänsteklass eller tjänst. Det allmännas och den enskildes intressen måste vägas mot varandra i den mån de inte går att helt förena. Förvaltningsdemokratiska aspekter måste även beaktas. Alla dessa synpunkter måste få skäligt utrymme.

Från det allmännas synpunkt bör enligt utredningens mening krav kunna ställas på att befordringssystemet utformas på sådant sätt att personalplanering på lång sikt kan ske, att fullgoda grunder för en riktig bedömning av personalens kvalifikationer finns, att enhetlighet uppnås, dock med rimlig hänsyn till de speciella förhållandena inom varje särskild försvarsgren, att systemet inte blir tungrott samt att det kan omfattas med allmänt förtroende. En förutsättning för att sistnämnda krav skall uppfyllas torde vara, att systemet i olika faser och så långt det är möjligt med hänsyn till den enskildes integritet är öppet för insyn.

För att den enskilde tjänstemannens rätt skall bli tillgodosedd måste i första hand krävas, att i enlighet med grundlagens bud (11 kap 9 § nya regeringsformen) vid alla befordringar skall fästas avseende endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Med denna regel sammanhänger nära kravet på rättvisa i bedömningen, vilket i sin tur får ses i samband med kravet på enhetlighet i systemet. Subjektivitet i bedömningen bör motverkas. Den enskilde bör ha rätt att få veta, hur hans arbetsprestationer blivit bedömda och varför det ena eller det andra omdömet avgetts om honom. Han bör också genom s k uppföljningssamtal orienteras om sina framtidsutsikter, sin avsedda tjänstgöring m m och i samband därmed få tillfälle att till vederbörande chef framföra egna synpunkter på sin förmåga, sina intressen, sina personliga förhållanden och andra omständigheter, som det kan vara anledning för chefen att känna till.

Enligt utredningens mening bör som *huvudkomponenter* i ett befordringssystem som skall fylla de här uppställda kraven – liksom i det nuvarande systemet – ingå ett *vitsordsförfarande* och en organisation av *befordringsberedningar*. De olika delarna kan på olika sätt balansera varandra. Utredningen har stannat vid att man bör bygga vidare på men se över det system som nu tillämpas i fråga om militära och delvis även civilmilitära befordringar. Målet bör vara att finna ett befordringssystem där de olika delarna är väl balanserade och väl sammanfogade och där helheten kan ge ett såvitt möjligt riktigt och rättvist resultat.

Enligt direktiven borde utredningen utgå från gällande *personalkårin-*

delning men därjämte söka belysa hur olika system för uppbyggnad av personalkårerna inverkar på utformningen och tillämpningen av befordrings- och tjänstetillsättningssystemet. En kortfattad redogörelse för utredningens synpunkter på hithörande frågor lämnas i kap. 6. Från utredningens synpunkter ter det sig som om övervägande fördelar skulle vara förenade med något större personalkårer än de nuvarande mindre kårerna.

I kap. 7 övervägs *system för vitsordsgivning m m.* Utredningen redogör till en början för den provverksamhet, som genom överbefälhavarens förmedling ägt rum på grundval av ett av utredningen utarbetat preliminärt utkast till vitsordssystem. Vid prövningen och granskningen av detta system har olika typer av staber, förband, skolor m fl enheter medverkat. Efter slutförandet av provverksamheten har överbefälhavaren till utredningen redovisat sina, försvarsgrenschefernas och vissa andra myndigheters därav föranledda synpunkter på det tilltänkta systemet. Överbefälhavaren och chefen för armén har allmänt sett uttalat att det prövade systemet är en god grund att bygga vidare på. Även cheferna för marinen och flygvapnet har haft en i stort sett positiv syn på det prövade systemet. Samtliga nämnda chefer har emellertid funnit en överarbetning i närmare angivna hänseenden behövlig.

Utredningen har sedermera gjort en omarbetning av bestämmelserna i det utremitterade utkastet och har därvid bemödat sig om att ta största möjliga hänsyn till de gjorda erinringarna liksom till synpunkter som framförts vid kontakter med företrädare för berörda personalorganisationer.

Vitsordssystemet skall enligt utredningens mening ha *fyra huvudändamål.* Det skall lämna underlag för a) placering i krigs- och fredsorganisationen av stampersonal samt i krigsorganisationen av reservofficerare med vederlikar, b) normerad tjänsteställningsbefordran (dvs. tjänsteställningsbefordran som inte grundar sig på urval) samt c) urvalsbefordran, oavsett om det gäller tjänsteställningsbefordran, tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) eller tillsättning av högre tjänst. Systemet skall slutligen d) ge information till den enskilde tjänstemannen om hur hans förmåga att fullgöra sin tjänst och hans lämplighet för befordran bedöms.

För de angivna ändamålen baseras vitsordssystemet på dels en tillbakablickande värdering av tjänstemannens prestationer i innehavd befattning (tjänst) – *tjänstgöringsvitsord* – dels en prognos, nämligen en bedömning av hans lämplighet för mera kvalificerade uppgifter – *befordringsomdöme.* Som en sammanfattande beteckning på tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme använder utredningen termen vitsord utan närmare precisering.

I det tjänsteställningssystem som gällde före den 1 juli 1972 skedde befordran av yrkesbefälet till högre tjänstegrad i regel samtidigt med att vederbörande fick en mot graden svarande lönegradsplacerad tjänst i fredsorganisationen. Den bedömning av vederbörande som då skedde var ensartad och avsåg både tjänst och tjänstegrad. I och med att *sambandet* mellan lönesättning och tjänsteställning *upplöst*s vid genomförandet av

det nya tjänsteställningssystemet uppställer sig kravet, att bedömningen av befälet såväl vid vitsordssättning som inom befordringsberedning får en därav föranledd dubbel inriktning.

Utredningen skiljer på *fullständigt vitsord,* som är avsett för fall, där det föreligger behov av en mera ingående belysning av den bedömde, och *begränsat* vitsord, som är anpassat efter fall, då det räcker med en mera summarisk bedömning.

I vissa främmande länders krigsmakter förekommer vitsordssystem med ett mycket stort antal *bedömningsfaktorer*. Utredningen har för sin del stannat för att söka åstadkomma en täckande beskrivning av den bedömde med hjälp av ett relativt fåtal, med omsorg utvalda faktorer, varvid de krav som ställs på militär personal varit styrande. Efter ingående överläggningar med psykologisk expertis räknar utredningen i sitt förslag som en huvudregel med att följande bedömningsfaktorer skall ingå i tjänstgöringsvitsordet, nämligen kunnighet, arbetskapacitet, intellektuell rörlighet, omdömesförmåga, psykisk stabilitet, samarbets- och kontaktförmåga, fysisk kondition, ledarskap och tjänsteduglighet i befattningen.

I fråga om *betygsskalan* har utredningens strävan varit att så långt möjligt sätta de olika betygsgraderna i relation till faktiska beteenden hos den bedömde i vanligen förekommande konkreta situationer. Kortfattade beskrivningar har lämnats på vad som ansetts vara karakteristiskt för varje särskilt skalsteg. Utredningen räknar med att detta skall underlätta vitsordssättningen och bidraga till större enhetlighet i denna.

Vad angår tjänstgöringsvitsord anser utredningen att betygsskalan bör vara 5-gradig utom beträffande fysisk kondition, där en 3-gradig skala bör ge tillräcklig upplysning. Utredningen har övervägt att föreslå en 5-gradig skala även för befordringsomdöme. Med hänsyn till behovet av en mera differentierad bedömning i detta hänseende – varom bestämda önskemål framförts vid de militära myndigheternas redovisning av provverksamhetens resultat – har utredningen stannat för att förorda en 9-gradig skala med beskrivning av vartannat skalsteg. Utredningen har härvid kunnat anknyta till vissa utländska förebilder.

Även om vitsordssystemet i princip skall användas på alla befälsgrupper talar starka skäl för att *vissa begränsningar* måste göras i den praktiska tillämpningen. De militära cheferna har starkt betonat, att begränsningar är nödvändiga i syfte att minska det arbetsomfång som ansetts förenat med ett eventuellt genomförande av utredningens preliminära förslag i full utsträckning. Utredningen har sökt tillgodose dessa synpunkter och föreslår därför att ett fullständigt, mera uttömmande vitsord i princip skall användas endast beträffande personal som befinner sig i eller närmar sig en urvalssituation beträffande tjänstegrad (tjänsteklass) och/eller lönegrad. I den mån en prövning blir aktuell för beslut om tjänsteställningsbefordran som inte grundar sig på urval eller för placering bedöms begränsat vitsord vara tillräckligt.

Eftersom kravet på personkännedom tillgodoses bäst, när bedömning görs av chef som i den dagliga tjänsten står nära den som skall bedömas, föreslår utredningen att *vitsord i första hand* skall avges *av lägst kompani-*

chef (motsvarande) och därefter i ordningsföljd av högre chefer. För att få till stånd en allsidig prövning förordar utredningen att vitsordssättningen i regel skall föregås av överläggningar mellan chefen och den eller de befattningshavare, under vilkas befäl tjänstgöring ägt rum.

Utredningen fäster stor vikt vid *delgivningen* av vitsord. Den bedömde får därigenom information om sitt läge och möjlighet att begära en överprövning av sitt vitsord.

Enligt utredningens mening bör vitsordssättningen i dess olika led ske som en *öppen redovisning.* Detta är av väsentlig betydelse för vitsordssystemets värde och en förutsättning för att det skall mötas med förtroende.

Redan i det föregående har framhållits att utredningen betraktar en organisation av *befordringsberedningar* som en av huvudkomponenterna i ett befordringssystem. I kap 8 behandlar utredningen beredningarnas uppgifter, sammansättning, arbetsmetodik och befogenheter.

Utredningen betonar att det för förtroendet till befordringssystemet är av stor vikt, att möjlighet ges de berörda till *insyn* i och *kontroll* av befordringsberedningarnas verksamhet och därigenom också till *jämförelser* mellan olika vitsordsgivares sätt att bedöma sina underlydande. En befordringsberedning får särskild betydelse genom den möjlighet som den erbjuder att *komplettera* underlaget med den mera ingående och nyanserade personkännedom som i regel finns representerad inom beredningen. Utredningen räknar också med att beredningssammanträdet föregås av ingående överläggningar mellan varje ledamot och hans medhjälpare. Det gäller inte endast att belysa vederbörande som fristående individ utan även att ge en uppfattning om hur han fungerar i en arbetsgrupp och hur hans relationer är till personer och enheter utanför arbetsgruppen. På beredningen bör vidare ankomma att göra en sammanvägning av de upplysningar och bedömningar som föreligger om varje enskild befordringskandidat.

På given anledning uttalar utredningen att den inte funnit anledning föreslå att nuvarande system ersätts med psykologiska prov. Utredningen vill inte heller förorda att befordringsförfarandet generellt sett kompletteras med sådana prov men vill inte utesluta en sådan lösning i särskilda fall, exempelvis vid sneddning mellan olika kompetensgrupper.

Utredningen betonar att anordningen med befordringsberedningar måste anpassas efter det nya tjänsteställningssystemet. Det måste i fortsättningen ankomma på beredningarna att göra bedömningar, som kan ligga till grund för urval både till högre tjänster och till högre tjänstegrader eller tjänsteklasser.

För gruppen regementsofficerare räknar utredningen med tre successivt följande beredningar, betecknade med I, II och III. Beredning I har att bland regementsofficerare, som uppfyller vissa grundläggande krav, utvälja dem som det nästkommande befordringsåret är särskilt lämpade för lägre urvalstjänst (lönegrad A 27)[1] samt att göra ett urval av dem som är lämpade för att tjänsteställningsbefordras till överstelöjtnant eller kommendörkapten. Beredning II har till uppgift att göra ett urval av dem som är lämpliga dels för högre urvalstjänst (någon av lönegraderna A 29 – B 7), dels för att ges en särskild högre tjänsteställning. Slutligen skall

[1] Utredningen använder här och i det följande de lönegradsbeteckningar som gällde före 1974 års avtal. I bilagorna används dock de nya beteckningarna.

beredning III göra en bedömning av lämpligheten dels för tjänst i lönegrad C 1, dels för tjänsteställningsbefordran till överste eller kommendör.

Befordringsberedningar för kompani- och plutonsofficerare samt för vissa kategorier av civilmilitära tjänstemän får mindre komplicerade uppgifter genom att bedömningen där i stor utsträckning avser endast lönegradsbefordran eller ett relativt begränsat antal personer. Utredningen föreslår därför att dessa beredningar får en enklare och efter de särskilda förhållandena lämpad utformning i viss anknytning till nu tillämpad provisorisk organisation.

I fråga om beredningarnas *sammansättning* diskuterar utredningen olika alternativ, exempelvis en enda ständigt organiserad beredning med för viss tid utsedda namngivna ledamöter – eventuellt med en rörlig del – eller för krigsmakten gemensamma beredningar på olika nivåer. Utredningen anser emellertid, att övervägande skäl åtminstone för närvarande talar för att man skall bygga vidare på den nuvarande anordningen med i huvudsak försvarsgrensvis organiserade beredningar.

Av utredningen framlagda detaljförslag beträffande sammansättningen av olika beredningar framgår av tablåer, vilka såsom bilagor fogats till betänkandet.

Utredningen erinrar att en mycket stor del av befordringsberedningarnas arbete i det nuvarande systemet ligger på det förberedande planet. På vissa håll har detta förberedelsearbete byggts ut och formaliserats så, att särskilda *förberedande beredningar* med på förhand fastställd sammansättning bildats. Utredningen föreslår att en sådan utbyggnad sker även på andra håll, när det gäller bedömning av regementsofficerare.

Utredningen föreslår en förstärkning av *personalens inflytande* genom att även företrädare för de anställda, utsedda på förslag av personalorganisationerna, ingår i befordringsberedningarna.

Enligt utredningens mening bör större enhetlighet eftersträvas i fråga om omröstningsystem och *arbetsmetodik* i övrigt inom befordringsberedningarna.

Befordringsberedningarna har hittills haft *rådgivande* karaktär och har fungerat väl med denna konstruktion. I avvaktan på erfarenheter av den pågående försöksverksamheten på förvaltningsdemokratins område har utredningen inte funnit anledning att i dagens läge föreslå ändringar härvidlag.

I kap 9 behandlar utredningen *ansökningsförfarandet* vid tjänstetillsättning m m. Utredningen erinrar att man i Norge numera för krigsmaktens del i princip frångått den tidigare i flertalet fall tillämpade ordningen med befordran efter ansökan. För militär tjänst bör enligt utredningens mening ansökningsförfarande förekomma endast i den mån det särskilt föreskrivs av Kungl Maj:t eller överbefälhavaren. Vid tillsättning av civilmilitär tjänst torde ansökningsförfarande i vissa fall med fördel kunna komma till användning. Ansökningar om befordran till högre tjänsteställning bör inte förekomma. Enligt utredningens mening bör emellertid för krigsmakten i dess helhet utfärdas enhetliga regler om insändande av personliga önskemål och om beaktande av dem vid befordringsplanläggningen i den utsträckning tjänsten medger det.

I kap 10 behandlas *beslut* om befordran och tjänstetillsättning samt särskilt de ändringar i terminologi och beslutsformuleringar som föranleds av övergången till det nya tjänsteställningssystemet med dess frikoppling av tjänsteställningsbefordran från tillsättning av tjänst.

Reglerna om *besvär* och om tillämpningen av dem i olika lägen behandlas i kap 11. Vidare sätts här det för befordringsförfarandet inom krigsmakten speciella institutet *erinran* mot vitsord in i sitt sammanhang med besvärsfrågorna.

Utredningen belyser i kap 12 de inom krigsmaktens befordringsförfarande uppkommande *sekretessfrågorna*. Det gäller i främsta rummet det sedan lång tid tillbaka och vid ett flertal tillfällen aktualiserade problemet om skydd mot utlämnande och offentliggörande av vitsord. Enligt utredningens mening måste en avvägning göras mellan de olika intressen som kan tala för och emot ett hemlighållande, helt eller delvis, av utfärdade vitsord. Redan under förarbetena till sekretesslagen gjordes gällande, att i befordringsfrågor de personliga hänsynen borde vika för offentlighetsintresset. Behovet av kontroll från allmänhetens sida och önskvärdheten av att undvika misstankar om mannamån framträder i sådana sammanhang med styrka. Under utredningsarbetets gång har också en större öppenhet kring vitsordssättningen och över huvud taget den verksamhet som föregår bedömningen inom befordringsberedningen från vissa håll framhållits som angelägen. Utredningen är därför inte beredd att föreslå någon ändring i nuvarande ordning som innebär att vitsorden är allmänna, offentliga handlingar.

Bl a med hänsyn till att enligt utredningens förslag företrädare för de anställda skall ingå som ledamöter i befordringsberedningarna och till sådana företrädares legitima behov av en viss marginal för konsultation med sina huvudmän förordar utredningen en mindre jämkning i den nu gällande regeln om tystnadsplikt för ledamot av beredning. Innebörden av utredningens förslag är att vad som utöver protokollets innehåll förekommit vid sammanträde med befordringsberedning inte får obehörigen yppas.

Slutligen framlägger utredningen i kap 13 vissa *formella synpunkter* på förslagen och deras genomförande.

Såsom bilagor har utredningen till sitt betänkande fogat förslag till de *bestämmelser* i olika hänseenden som föranleds av de framlagda förslagen jämte de därtill anslutande *detaljmotiveringar* som ansetts erforderliga. Bland bilagorna ingår även förslag till ny vitsordsblankett och tablåer över sammansättningen av olika befordringsberedningar.

1 Inledning

1.1 Utredningsuppdraget

Direktiven för utredningsarbetet innefattas i ett anförande till statsrådsprotokollet den 19 december 1968 av dåvarande chefen för försvarsdepartementet, statsrådet Andersson. Därvid anfördes i huvudsak följande.[1]

Förfarandet vid tillsättning av militära och civilmilitära tjänster avviker i väsentliga avseenden från vad som i allmänhet tillämpas i fråga om civila tjänster inom statsförvaltningen. Påtagliga olikheter föreligger bl a i fråga om formerna för bedömning av personalen och användningen av ansökningsförfarande. Detta sammanhänger bl a med att ett särskilt befordringssystem gäller för militär och civilmilitär personal. Grundläggande bestämmelser om befordran och tjänstetillsättning finns i kungörelsen den 3 december 1965 (nr 819) om tjänstetillsättning m m vid armén, marinen och flygvapnet[2] samt i brevet den 3 december 1965 om villkor för befordran av militär personal på aktiv stat m m.[3]

– – – – – – – – – – –

Till grund för befordran skall som regel ligga vitsord och yttranden.

Vitsord upprättas i regel endast för annan kompaniofficer än fänrik samt för vissa regementsofficerare. Vitsord för underofficer och underbefäl kan infordras i vissa fall. Vitsord upprättas årligen samt därutöver vid chefsbyte och även vid andra tillfällen. – – – – – – – – – – –

För att pröva och värdesätta officers lämplighet för befordran till regementsofficerstjänst finns en befordringsberedning för vardera armén, marinen, flygvapnet och försvarets intendenturkår. Befordringsberedning skall dock inte medverka i fråga om tjänst i C 2 eller högre lönegrad eller tjänst med beteckningen r.

– – – – – – – – – – –

Bestämmelserna om vitsord, yttranden och befordringsberedning avser att åstadkomma en så objektiv bedömning som möjligt av befordringskandidaterna. Nuvarande bestämmelser har i stort varit oförändrade sedan år 1965.

– – – – – – – – – – –

Vid tjänstetillsättningar används ansökningsförfarande endast i begränsad utsträckning. Militär tjänst vid försvarsgren får sålunda tillsättas utan att tjänsten kungjorts ledig till ansökan. Försvarsgrenschefen kan dock bestämma att tjänsten skall kungöras ledig till ansökan. – – – – – – –

Civilmilitära tjänster vid de centrala förvaltningsmyndigheterna kungörs ibland lediga till ansökan. Även civilmilitära tjänster för läkare och veterinär, utom vissa högre sådana, tillsätts efter ansökningsförfarande.

[1] I direktiven används de benämningar på befälsgrupper m m som gällde innan det nya tjänsteställningssystemet genomfördes den 1 juli 1972

[2] Ändrad senast 1972:346

[3] Numera ersatt genom ämbetsskrivelse den 30 juni 1972 med provisoriska bestämmelser härom.

Efter ansökan tillsätts vidare tjänster för huvuddelen av trafikledarpersonalen och polispersonalen vid marinen och flygvapnet samt för viss teknisk personal. I övrigt tillsätts de civilmilitära tjänsterna som regel utan ansökningsförfarande.

– – – – – – – – – – –

Besvär får anföras över beslut om tillsättning av militära tjänster. Sådana besvär var tidigare mycket ovanliga men förekommer nu i något ökad omfattning.

De förutsättningar som befordrings- och tjänstetillsättningsystemet inom krigsmakten vilar på har under senare år i vissa avseenden ändrats. Sålunda har genom omorganisationen av krigsmaktens högsta ledning och genom inrättandet av för försvarsgrenarna gemensamma regionala staber behovet av enhetlighet inom krigsmakten ökat i fråga om både vitsordsgivning och verksamheten inom befordringsberedningarna. Det är vidare angeläget att befordran inom skilda personalkårer så långt möjligt sker efter enhetliga grunder. Tillkomsten av för krigsmakten gemensamma personalkårer skapar särskilda problem. Befordran till högre militär eller civilmilitär tjänstegrad har vidare tidigare som regel skett i samband med att ledig tjänst tillsätts. En tendens föreligger emellertid att betrakta uppflyttning till högre tjänst och uppflyttning till högre tjänstegrad som formellt två skilda företeelser. Detta har blivit en följd av att antalet tjänster med beteckningen r – i fråga om vilka tjänster befordringsberedning som nämnts inte skall medverka – ökat påtagligt under senare år. Befordringsberedningarnas uppgifter har härigenom i allt större utsträckning kommit att avse endast befordringskandidats lämplighet för befordran till högre tjänstegrad oberoende av hur hans innehavda eller tilltänkta tjänst är lönegradsplacerad eller betecknad. Härigenom har förutsättningarna för befordringsberedningarnas verksamhet i viss mån ändrats. Den frågan uppställer sig vidare om området för beredningarnas verksamhet är lämpligt avgränsat. Urvalsbefordran förekommer sålunda icke blott på regementsofficersnivån utan även på underofficers- och underbefälsnivån.

– – – – – – – – – – –

Utredningsmannen skall främst pröva, om gällande system i allo skapar fullgoda garantier för att befordran sker på objektiva och rättvisa grunder. Särskild hänsyn måste därvid tas till de speciella förhållandena inom krigsmakten där krigsorganisationen är det väsentliga och varje befordran i fred måste bedömas mot bakgrund av vederbörandes lämplighet för tjänstgöring i krig. Samtidigt måste givetvis användbarhet för utbildningsuppgifter och för fredsadministrativa uppgifter tillmätas sin betydelse.

Uppmärksamhet måste vidare fästas vid de speciella svårigheter som uppkommer då personal från olika personalkårer skall jämföras med varandra. Utredningsmannen bör utgå från nuvarande personalkårindelning men bör därjämte söka belysa hur olika system för uppbyggnad av personalkårerna inverkar på utformningen och tillämpningen av befordrings- och tjänstetillsättningssystemet. Utredningsmannen bör i detta sammanhang samråda med personalkategoriutredningen.

Systemet för vitsordsgivning för militär och civilmilitär personal inom krigsmakten har närmast karaktären av en kontinuerlig personbedömning. Utredningsmannen bör överväga om detta system är ändamålsenligt. Samråd bör härvid äga rum med den av chefen för civildepartementet med stöd av Kungl Maj:ts beslut den 16 juni 1966 tillkallade utredningen rörande normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen (betygsutredningen).

Det nuvarande systemet med befordringsberedningar bör granskas förutsättningslöst. Härvid bör undersökas om urvalssystemet inom krigsmakten gör det nödvändigt att ha befordringsberedningar i en eller annan form. Utredningsmannen bör undersöka befordringsberedningarnas nu-

varande verksamhet och, med hänsyn till verksamhetens syfte, avge de förslag han finner påkallade. I samband härmed bör utredningsmannen i anslutning till tjänsteställningsutredningens förslag (SOU 1967:15) pröva behovet av att i vidgad utsträckning inrätta organ liknande befordringsberedningarna för bedömning av underofficerares och underbefäls lämplighet för sådan uppflyttning till högre tjänstegrad som grundas på urval. Behovet av särskilda befordringsorgan för befordran till civilmilitär tjänst bör även övervägas. Om utredningsmannen finner att befordringsberedningar behövs bör eftersträvas att deras verksamhet blir enhetlig.

Utredningsmannen bör också ta ställning till i vilken utsträckning ansökningsförfarande skall förekomma vid tjänstetillsättning. Denna fråga har tidigare diskuterats, varvid de militära myndigheterna hävdat att ansökningsförfarande inte är lämpligt för krigsmakten, bl a med hänsyn till det förhållandevis stora antalet omplaceringar mellan olika tjänster som måste ske inom försvaret, det begränsade urval som följer av ett ansökningssystem m m. För att personalplaceringen skall vara effektiv och en successiv förändring av individens uppgifter i freds- och krigsorganisationen kunna genomföras måste troligen ett ansökningsanförande begränsas. Även om förutsättningar kan skapas för att rättssäkerhetssynpunkterna blir tillgodosedda utan ansökningsförfarande, kan det å andra sidan finnas fog för att det militära och civilmilitära tillsättningsförfarandet så långt möjligt stämmer överens med det civila, där som huvudregel gäller att lediga tjänster tillsätts efter ansökningsförfarande.

Utredningsmannen bör slutligen behandla de övriga frågor angående befordrings- och tjänstetillsättningssystemet som utredningsarbetet kan ge anledning till.

1.2 Utredningsarbetet

Sedan ett preliminärt förslag till bestämmelser för avgivande, insändande och delgivning av vitsord – efter förberedelser av en arbetsgrupp (Ag B) – upprättats inom försvarsstaben och synpunkter på förslaget inhämtats från vissa militära chefer, har det samlade materialet under hand överlämnats till utredningen för vidare bearbetning.

Utredningen har därvid i en första etapp behandlat frågan om bedömningsvariabler och betygsskalor i nära samarbete med militärpsykologiska institutet och i kontakt med den 1966 av chefen för dåvarande civildepartementet tillkallade betygsutredningen. Ett preliminärt förslag i ämnet har underställts överbefälhavaren för viss försöksverksamhet.

Utredningens förslag i vitsordsfrågan bygger på det efter överläggningarna inom Ag B upprättade förslaget men utgör en delvis på grund av de erfarenheter som vunnits under försöksverksamheten i många delar både saklig och formell omarbetning därav. Utredningen har vidare tagit upp övriga delar av utredningsuppdraget till behandling. För att få underlag härför har den sakkunnige bl a deltagit som observatör vid ett flertal sammanträden med de befordringsberedningar, som arbetat enligt hittills gällande bestämmelser.

Parallellt med arbetet på huvudavsnitten angående vitsordssystem och befordringsberedningar har utredningen gjort vissa överväganden beträffande möjligheten att tillämpa ansökningsförfarande vid militära och civilmilitära tjänstetillsättningar inom krigsmakten samt beträffande personalkårernas storlek och sammansättning.

Utredningen har under arbetets gång vid ett flertal tillfällen inhämtat synpunkter från företrädare för berörda centrala myndigheter och personalorganisationer.

Med skrivelse den 25 november 1970 till chefen för finansdepartementet har utredningen yttrat sig över Betygsutredningens betänkande Tjänstgöringsbetyg (SOU 1970:28).

Till överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna har vidare avgivits ett flertal yttranden över förslag till nya bestämmelser i samband med det nya tjänsteställningssystemet.

2 Befordringsförfarandet i utlandet

Utredningen lämnar i det följande en kortfattad redogörelse för vissa huvuddrag av befordringsförfarandet inom krigsmakten i en del främmande länder, byggd på från dessa inhämtade upplysningar.

2.1 Amerikas förenta stater

En officer i US Army (motsvarande svensk regementsofficer) bedöms av sin närmaste chef minst en gång varje år med ett vitsordssystem som i stort liknar det som f n tillämpas i Sverige, dvs vitsordet är uppdelat i ett tjänstgöringsvitsord och ett befordringsomdöme. När vitsordet satts granskas det i tur och ordning av den vitsordssättande chefens två närmaste överordnade och insänds därefter till den centrala myndigheten, Department of the Army. Någon formell rättighet att delges vitsord existerar inte, men vitsordssättande och granskande chefer uppmanas att visa den bedömde officeren hans vitsord. Vitsordet betraktas som konfidentiell handling och får endast ses av personal som i tjänsten har att handlägga vitsordsärenden.

På den del av vitsordsblanketten som motsvarar vårt tjänstgöringsvitsord bedöms personal motsvarande våra regementsofficerare enligt en sexgradig skala (0–5), där betyget 3 är medelvärde, i följande 20 avseenden:

Adaptability	Force	Self-discipline
Ambition	Ingenuity	Self-improvement
Appearance	Initiative	Sociability
Cooperation	Intelligence	Stamina
Dependability	Judgement	Tact
Enthusiasm	Loyalty	Understanding
Expression	Moral courage	

De olika egenskaperna beskrivs kortfattat på blanketten. Den vitsordssättande chefen får även avge en sammanfattande bedömning av den bedömdes prestationer enligt en 10-gradig skala och därefter – med samma skala – ett »befordringsomdöme» (estimated potential). Stor vikt tillmätes även vitsordssättande och granskande chefers beskrivning av den bedömde »med egna ord».

Personal med beteckningen »enlisted» bedöms årligen av förbandschefen och vitsordet granskas av två överordnade chefer som en del av

underlaget för befordran och lönetillägg. Vitsordet omfattar en bedömning av följande tolv egenskaper, som betygsätts enligt en fem-, sex- eller sjugradig skala (antalet skalsteg anges nedan inom parentes).

Cooperativeness (5)	Conduct (5)
Reliability (7)	Initative (6)
Job performance (6)	Bearing (6)
Physical condition (5)	Application (7)
Potential (7)	Leadership (5)
Adaptability (5)	Job knowledge (6)

Vitsordet får inte visas för den betygsatte.

Inom övriga försvarsgrenar tillämpas vitsordssystem av i princip samma modell som inom armén.

Med vitsorden och rapporter om speciellt goda eller dåliga insatser i tjänsten samt inlagor från enskilda befordringskandidater som grund nominerar befordringsberedningar, en för var officersgrad (motsvarande regementsofficersgrad) och befordringsenhet, kandidater för urvalsbefordran och uttalar sig om kandidater till annan befordran är fullt kvalificerade härför. Befordringsberedningarna består av minst 5 ledamöter som skall ha högre tjänsteställning än de bedömda. Ledamot får inte delta i beredning som har att bedöma kandidat som han vid omedelbart föregående beredning varit med om att utesluta från befordringslista. Med hänsyn till det stora antalet officerare (regementsofficerare) under bedömning händer det ytterst sällan att någon ledamot har personlig kännedom om en kandidat. Bedömningen bygger därför helt på skrivet material och den tid som anslås för sammanträde inom varje beredning för att ge ledamöterna möjlighet att tillägna sig detta material uppgår därför i regel till omkring 1,5 månad. Med beredningarnas uttalanden som grund verkställs därefter befordringarna av vederbörlig myndighet.

Lämpligheten för befordran till högre grader för »enlisted» prövas av beredningar på lokal nivå. I dessa ingår såväl officerare som »enlisted».

Beredningarnas arbete har på senare tid enligt vissa uppgifter försvårats beroende på en tendens från vitsordssättande chefers sida att i allt för hög grad utnyttja de högsta skalstegen inom den 10-gradiga vitsordsskalan, varigenom de mest förtjänta kandidaterna inte längre kan skiljas från den stora massan kandidater i övrigt.

2.2 Canada

Vitsord för andra än meniga avges minst en gång varje år av den bedömdes chef, som skall inneha högre tjänstegrad än den bedömde. Det satta vitsordet granskas därefter av minst en av vitsordssättarens chefer innan det sänds in till försvarsstaben. Vitsordet betraktas som konfidentiell handling och delges endast om en officer fått vitsordet »nästan godtagbar» eller »otillfredsställande».

Vitsordsblanketten för officerare (motsvarande regementsofficerare) är utformad med tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme. I tjänstgöringsvitsordet bedöms i en 10-gradig skala (jämte kolumn för »Not applicable») officerens prestation i följande 17 avseenden.

Displayed knowledge of assigned job in keeping with training experience
Organized and directed work of subordinates effectively
Did own work promptly and well
Analysed problems and situations competently and with dispatch
Showed consideration for the well-being and development of subordinates
Gave consistent support to superiors
Showed a personal example of attention to duty
Performed effectively under stress
Presented ideas clearly and concisely in verbal discussions and meetings
Prepared written work which was liberate, clear and concise
Pursued self-improvement with effect
Adapted to changes without loss of efficiency
Made sound decisions without delay
Accepted full responsibility for own decisions and acts
Took necessary and appropriate action on his own
Worked successfully with others
Is a credit to the service

Vitsord 1 och 2 betraktas som otillfredsställande och vitsord 9 och 10 som utomordentliga.

Förutom denna bedömning lämnas på blanketten stort utrymme åt en beskrivning med vitsordssättarens egna ord av den bedömde officeren. Här skall även otillfredsställande och utomordentliga vitsord motiveras.

Tjänstgöringsvitsordet avslutas med en bedömning av officeren i relation till andra officerare i liknande tjänst. Här används en 6-gradig skala.

Befordringsomdömet anges genom att den vitsordssättande chefen genom att välja något av alternativen nej, inte ännu eller ja svarar på frågan om han vill rekommendera officeren till befordran. Om så är fallet får han även ange om befordran bör ske i eftertur, normaltur eller olika grader av förtur och om rekommendationen även avser befordran till mer än en grad högre än den innehavda.

Övrigt befäl, som ej motsvarar regementsofficerare, bedöms årligen enligt en 7-gradig skala i 19 olika avseenden. För meniga avges vitsord två gånger om året. På vitsordsblanketten för meniga bedöms i en 5-gradig skala 11 olika faktorer. Befordringsomdöme avges i båda fallen som ja eller nej.

Som komplement till vitsordssystemet utnyttjas ett rapporteringssystem som ger befordringsberedningarna »personliga upplysningar» om kandidaterna. Dessa upplysningar som är konfidentiella, omfattar uppgifter om bl a testvärden, akademisk bakgrund, familjeförhållanden, social anpassning och tidigare anställning samt avslutas med rekommendationer och eventuellt ytterligare informationer. Uppgifterna skall som regel redovisas i en 9-gradig skala.

Officerare från kapten t o m överste (motsvarande) som fyller fastställda krav på tjänstetid i innehavd grad bedöms årligen i befordringsberedning. Befordringsberedningarna består av minst 5 ledamöter och skall vara sammansatta av såväl fransk- som engelskspråkiga officerare. Vid bedömning av lämplighet för befordran till överste är ledamöterna gene-

ralspersoner och för befordran till överstelöjtnant och major av lägst överstes grad. Vid bedömning av befäl motsvarande kompaniofficerare och plutonsofficerare sammanträder befordringsnämnder sammansatta av majorer eller kaptener om bedömningen avser befordran till högre tjänstegrader och av kaptener, när det gäller befordran till lägre grader.

Befordringsberedningarna granskar kandidaterna med hänsyn till kraven för den högre tjänstegraden i den »befattningsgrupp» vederbörande tillhör, varvid var ledamot för sig rangordnar kandidaterna. Härvid används en 11-gradig skala med decimaler. Den slutliga befordringslistan fastställs efter diskussioner i beredningen varvid hänsyn i första hand tas till vederbörandes meriter och i andra hand till hans utvecklingsmöjligheter.

2.3 Nederländerna

Vitsord avges årligen för all fast anställd personal – utom generalspersoner, fänrikar och vissa korpraler – av närmast högre chef, för tjänsteperiod om minst 6 månader. Har ny chef tillträtt under året skall dock såväl den avgående som den pågående chefen avge vitsord. Insändandet av vitsorden fördelas på flertalet av årets månader så att vitsord för en eller två befälsgrader samtidigt insänds från hela armén under en viss månad.

Vitsorden insänds tjänstevägen till försvarsministeriets personalsektion (OOP) – beträffande majorer och högre med förbigående av arméstaben och beträffande övriga direkt från bataljonschef till OOP. Mellanliggande högre chefer anses inte känna personal på kompaninivå tillräckligt väl för att kunna granska vitsorden.

Vitsordsblanketten för officerare i nederländska armén är betecknad som konfidentiell. Blanketten inleds med data beträffande den bedömde och den bedömande officeren. Dessutom finns utrymme för data beträffande »rådgivare» till den vitsordssättande chefen. Rådgivare utnyttjas enligt vitsordssättande chefs bestämmande när personal i specialbefattningar skall bedömas. Vitsordssättande chef skall även ange hur länge den vitsordet avser tjänstgjort under hans befäl och om han därunder sällan, ofta eller dagligen haft kontakt med honom.

I blankettens vitsordsdel bedöms officeren enligt en 9-gradig skala i följande avseenden.

Ledarförmåga
Inställning till arbetet i innehavd befattning
Kunskaper för innehavd befattning
Förmåga att fatta beslut
Samarbetsförmåga
Kontaktförmåga

I den 9-gradiga skalan finns fem skalsteg definierade, varav ett klart underbetyg. De återstående skalstegen innebär kompromisser mellan två närliggande definitioner. Vitsordssättande chef har möjlighet att beträffande var variabel ange särskilda synpunkter.

Enligt en 5-gradig skala anges därefter vitsordssättande chefs bedöm-

ning av vederbörandes lämplighet för olika typer av befattningar, taktiskt kunnande, uthållighet under påfrestande tjänstgöring, hållning och uppförande som officer samt uppträdande. För vart omdöme skall anges om det är ett grundat eller mera lösligt intryck eller bygger helt på »rådgivarens» uppfattning. Även under denna avdelning av vitsordsblanketten finns utrymme för särskilda anmärkningar från vitsordssättande chef. I förekommande fall får även »rådgivaren» ange särskilda synpunkter. Förutom underskrifter av vitsordssättande och granskande chefer och »rådgivare» samt intyg om delgivning från den bedömde finns på vitsordsformuläret slutligen utrymme för vitsordssättande chef att ange, om han gärna, utan betänklighet eller inte alls vill ha den bedömde under sitt befäl.

Vitsordsblanketten för övriga personalkategorier ansluter sig i tillämpliga delar till den för arméofficerare.

Skilda befordringsberedningar för var grad och vart truppslag sammanträder två gånger årligen för att avge rekommendationer till befordrande myndighet (OOP). Kommittéernas medlemmar, som alltid har högre grad än de vilkas vitsord skall granskas, utses av OOP och byts vid varje sammanträde, detta för att så många officerare som möjligt skall få tillfälle att granska vitsorden. Avgivna vitsord kan inte överklagas.

Tidigare låg avgörandet i ärenden rörande befordran för arméns del hos truppslagsinspektörerna. Kavalleri-(pansar-) och artilleriinspektörerna hade rådgivande kommittéer av äldre officerare från det egna truppslaget. Infanteriinspektören använde sig däremot inte av någon kommitté. Inspektörerna hade full frihet i detta avseende och det krävdes inte likartad handläggning vid de olika truppslagen.

Personal som inte vidare kommer att befordras erhåller meddelande om detta och kan då besvära sig över beslutet direkt hos försvarsministern. Ett sådant mål utreds och granskas av en kommitté sammansatt av högre pensionerade officerare, detta för att ledamöterna inte skall påverkas t ex vid ingripande av högre chefer. I sista hand kan klagan föras hos en särskild domstol, bestående av tre kvalificerade jurister.

2.4 Norge

Fast anställt befäl i Norge, utom generalspersoner, bedöms vanligen av närmaste chef vid följande tillfällen:

a) årligen de fyra första åren efter den grundläggande utbildningen,
b) efter avslutad tjänstgöring som omfattat minst ett år under samma chef,
c) de år vederbörande befälskurs är föremål för överväganden i befordringssammanhang, därest senaste vitsord är mer än ett år gammalt,
d) vart tredje år under de första 12–15 tjänsteåren om inte vitsord avgivits enligt a–c,
e) i övrigt när försvarsgrenschef så bestämmer.

Vitsorden – utom för överstar och kommendörer – avges på en för försvaret gemensam vitsordsblankett. Beträffande överstar och kommen-

dörer skall vitsord avges med den vitsordssättande chefens egna ord.

Den fastställda blanketten omfattar, förutom utrymme för den bedömdes personliga data samt uppgifter om hans tjänstgöring, utrymme för vitsord i 7-gradig skala beträffande följande 14 olika egenskaper och kvalifikationer:

Generelle lederegenskaper	Lojalitet
Faglige kvalifikasjoner	Ordenssans
Arbeidskapasitet	Ansvarsfölelse og pålitelighet
Vurderingsevne	Muntlig fremstillingsevne
Samarbeidsevne	Skriftlig fremstillingsevne
Mental balanse	Fremtreden
Initiativ	Tilpassingsevne

Den sjugradiga skalan sträcker sig från betyget »Fremragende» till betyget »Svak» med medelbetyget »Gjennomsnittsnivå» mitt på skalan.

Om skäl härtill föreligger, uttalar sig vitsordssättande chef dessutom med egna ord över den bedömdes speciella kvalifikationer av betydelse för tjänsten t ex språkkunskaper, navigations- eller flygskicklighet samt regelmässigt om hans förhållande till alkohol eller hans förvaltning av »penger, materiell och eiendom» har givit anledning till anmärkning, om han har blivit tillrättavisad under den tid vitsordet avser samt huruvida hans fysiska kondition är tillfredsställande. I de senare fallen anger vitsordssättaren med ett kryss, om svaren på frågorna är ja eller nej. Om det finns något att andraga mot den bedömde i något av dessa avseenden, skall detta närmare utvecklas på blanketten under »Supplerende opplysninger». Under detta avsnitt anges även andra förhållanden i och utanför tjänsten som inverkar på försvarets anseende samt sådana förhållanden, t ex sjukdom, som kan ha påverkat vederbörandes tjänstgöring.

På vitsordsblanketten finns vidare utrymme för ett sammanfattande omdöme beträffande den bedömdes tjänstgöring under den period vitsordet avser. Omdömet, som avges i samma 7-gradiga skala som de 14 bedömningsvariablerna, hänför sig till den eller de befattningar vederbörande innehaft under perioden och specificeras med hänsyn till dessa.

Vitsord, som betraktas som konfidentiell handling, utfärdas i 2 exemplar och insänds till närmast högre chef för granskning. Det ena exemplaret tillställs därefter den bedömde. Besvär mot vitsord kan föras endast i de fall det föreligger formella fel eller »åpenbart sviktende grunnlag». I dessa fall är vitsordssättande och granskande chefer skyldiga att ändra avgivna vitsord.

Som rådgivande organ vid befordran till urvalstjänstegrad samt vid icke-urvalsbefordran i förtur fungerar befordringsberedningar. Dessa skall mot bakgrund av bl a avgivna vitsord bedöma befordringskandidaterna och rangera ett bestämt antal i ordningsföljd efter lämplighet för befordran till den högre graden. I beredningarna ingår dels fasta ledamöter, dels sådana ledamöter som antingen deltar endast vid bedömning av vissa kategorier eller som utsetts efter förslag från personalorganisationer.

Befordringskandidater som av beredningen bedömts som »icke lämp-

liga» eller »mindre lämpliga» för befordran skall av försvarsgrenschef delges detta samt motiven härför. Detta sker dock först sedan övriga lämpligförklarade i samma årskurs befordrats.

Tillsättning av militära tjänster sker i Norge i huvudsak utan ansökningsförfarande. Före 1966 tillämpades generellt ansökningsförfarande inom armén och flygvapnet men detta övergavs med hänvisning till att personalplaneringen för att kunna fungera inte kunde ta den hänsyn till enskilda önskemål som systemet erfordrade. Med nu tillämpat kommenderingssystem tas dock i möjlig mån hänsyn till speciellt det äldre befälets önskemål. Vid kommendering som innebär ändrad stationeringsort skall vederbörande orienteras minst 3 och normalt 6 månader före flyttningen.

2.5 Storbritannien

Vitsord avges minst en gång om året för all militär personal utom generalspersoner. Vitsord sätts av närmast högre chef, beträffande officerare (regementsofficerare) dock av lägst överstelöjtnant och beträffande övrig personal av kompanichef (motsv). Sedan den bedömde officeraren med sin signatur bestyrkt att han delgivits vitsordet, som upprättats i ett konfidentiellt exemplar, insändes det via granskande chefer, oftast två, till försvarsministeriet för att tjäna som underlag för arbetet inom berörd befordringsberedning. Om någon av de granskande cheferna lämnar ett omdöme som i något avseende är ofördelaktigare för den bedömde än det ursprungliga vitsordet, skall officeren med sin signatur bestyrka att han delgivits även detta omdöme. Eventuella erinringar mot vitsord skall insändas tillsammans med vitsordet.

Tre olika slag av vitsordsblanketter används, en för officerare av majors grad och högre, en för övriga officerare och en för »soldiers» (används även för »warrant officers» och »non-commissioned officers»). Blanketterna för officerare skiljer sig åt endast i enskildheter, varför de här behandlas samtidigt.

Förutom personliga uppgifter anges för officerare under majors grad, om den bedömde med hänsyn till tjänstetid och ålder kan komma i fråga för befordran, om han fullgjort vissa obligatoriska kurser samt om den vitsordssättande chefen rekommenderar honom till stabskurs. För övriga officerare anges språkkunskaper, vilka bedöms i en tregradig skala. Vidare skall vitsordssättaren med ja eller nej ange huruvida officeren är speciellt lämplig som lärare vid kadettskola eller för tjänstgöring vid »Junior Soldiers Unit», eller – för majorer och högre – som försvarsattaché eller biträdande försvarsattaché. För vissa officerare anges dessutom hur lång tid som förflutit sedan vederbörande senast fullgjorde trupptjänstgöring.

I det egentliga vitsordet bedöms i en femgradig skala (»very good», »good», »satisfactory», »some limitations» och »weak») följande egenskaper:

Zeal and energy
Reliability
Commonsense and judgment

Intelligence
Leadership and Man-management
Initiative
Technical ability
Tactical ability
Power of expression
a) Oral
b) Written
Organising and Administrative ability
Tact and co-operation

Som ett andra moment i vitsordet ingår en beskrivning av den bedömde officeren med vitsordssättarens egna ord (Pen picture).

Den bedömdes egenskaper och prestationer i befattningen sätts sedan in i ett större sammanhang genom att vitsordssättaren i en femgradig skala (»A–D» godkänt och »E» underkänt) anger vederbörandes position i dessa avseenden jämfört med vad som bedöms normalt i den innehavda graden. För officerare över majors grad kan i stället anges »outstanding», vilket då innebär att officeren bedöms ha egenskaper som borde föra honom till någon av generalsgraderna.

Befordringsomdöme anges genom att vitsordssättaren med ja, nej eller inte ännu anger, om han anser att den bedömde vid den tidpunkt då vitsordet sätts är lämplig för befordran. Om omdömet är negativt skall skälen härtill alltid framgå av den tidigare beskrivningen (Pen picture).

För kaptener som tjänstgör vid förband anges, om vederbörande rekommenderas för tjänst som kompanichef (motsv). Beträffande majorer och högre samt för lägre officerare i stabstjänst anges dessutom, om de bedöms lämpliga för tjänstgöring i högre *befattning* inom samma område som den innehavda befattningen.

»Soldiers» bedöms i en 9-gradig skala (1–9) i följande avseenden:

Team Spirit
Practical Performance
Common Sense
Ability to get things done
General Conduct
Initiative
Determination
Appearance and Bearing
Self Confidence
Physical Stamina
Ambition

För »warrant officers» och »non-commissioned officers» tillkommer härutöver

Leadership
Organising Ability
Powers of Discipline
Acceptance of Responsibility

Ability to Command Respect
Instructional Ability

För personal i teknisk tjänst m fl betygssätts även

Knowledge of Trade
Practical Ability in Trade
Adaptability
Resourcefulness

Härutöver anges på samma sätt som för officerare, hur vederbörande motsvarar den genomsnittliga standarden för sin grad. På vitsordsblanketten finns vidare avsnitt för upplysningar om den framtida befattning som vederbörande själv är inställd på och för rekommendationer till olika befattningar samt utrymme för övriga upplysningar.

Befordringsberedningarna inom den brittiska armén är sammansatta av officerare av lägst brigadgenerals grad. Vid bedömning av kandidater till majorsbefordran ingår dock två överstar. Beredningarnas arbete pågår ständigt såvitt gäller armén och 2–3 månader om året för marinen och flygvapnet.

2.6 Förbundsrepubliken Tyskland

Ett nytt vitsordssystem har trätt i kraft den 1 januari 1970. Vid utarbetandet av detta har man beaktat erfarenheter sedan 1956. Bestämmelserna har därefter i någon mån omarbetats och förenklats. Följande redovisning avser de omarbetade bestämmelserna som gäller från den 1 augusti 1972.

För anställda i »Bundeswehr», från »Feldwebel» till »Brigadegenerale» (motsvarande) upprättas vitsord regelbundet vartannat år. Dessutom utfärdas vitsord bl a efter begäran från högre myndighet. Skyldigheten att avge vitsord upphör emellertid ett eller i vissa fall två år innan vederbörande uppnår gällande åldersgräns. Vitsorden upprättas av den bedömdes närmaste chef (Disziplinarvorgesetzte) och sänds in tjänstevägen till den centrala personalmyndigheten, för t ex militärmusiken och läkare tillsammans med utlåtande över vederbörandes kunnande i tjänstegrenen. Den vitsordssättande officerens närmaste chef skall granska vitsordet och ta ställning till dess enskildheter, medan högre chefer har rättighet därtill. Innan vitsord sänds in skall det delges den bedömde som har möjlighet att inkomma med förklaring över vitsordet. Förnyad delgivning skall ske, om högre chef ändrar det upprättade vitsordet i negativ riktning. Besvär över vitsord kan ske endast beträffande formella brister vid vitsordets upprättande, dvs brott mot lag eller tjänsteföreskrifter.

Vitsord avges även efter krigsförbandsövning.

Den vitsordsblankett som vanligen används för officerare (regementsofficerare) – utom högre generalspersoner än brigadgeneral (motsvarande) – samt i huvudsak även för vissa »Unteroffiziere» inleds med personliga uppgifter om den bedömde (däribland även om hans språkkunskaper), som bedöms i en femgradig skala. Därefter anges den bedömdes

önskemål beträffande framtida arbetsuppgifter, skäl för vitsordets upprättande samt vitsordssättarens grad av personlig kännedom om den bedömde m m. Det egentliga vitsordet inleds med en bedömning av vederbörandes personliga egenskaper i tre avsnitt (karaktär samt psykiska och fysiska egenskaper) enligt en niogradig skala, där utrymme även finns för uppgift om han inte kan bedömas i ett visst avseende. För de fysiska egenskaperna samt för bedömningsfaktorerna »Kameradschaft» och »Auftreten» utnyttjas endast skalstegen 2, 5 och 8. Beskrivningar finns för varje särskild bedömningsfaktor. För skalstegen finns mera allmänt hållna beskrivningar.

Bedömningsfaktorerna är i avsnittet för karaktär:

Wille/Entschlusskraft
Psychische Belastbarkeit
Verantwortungsbewusstsein
Kameradschaft
Auftreten

I avsnittet för psykiska egenskaper bedöms följande variabler:

Auffassungsgabe
Denk- und Urteilsvermögen
Mündlicher Ausdruck
Schriftlicher Ausdruck

De fysiska egenskaperna uppdelas i:

Körperliche Belastbarkeit och
Sportliche Leistungsfähigkeit.

I nästa del av vitsordet bedöms – också enligt en niogradig skala – den bedömdes lämplighet för och prestation i sin tjänst med följande variabler:

Einsatzbereitschaft
Zuverlässigkeit
Durchsetzungsvermögen
Zusammenarbeit
Fachkenntnisse
Vorschriftenbeherrschung
Technisches Verständnis
Praktisches Können
Planungsvermögen
Organisationsgabe
Lehrbefähigung
Diskussionsvermögen
Eignung zur Menschenführung
Dienstaufsicht
Beurteilungsvermögen
Fursorge für Untergebene

Därefter föreslår vitsordssättaren åtgärder för att ytterligare befrämja den bedömdes förmåga i de avseenden där han är framstående och att förbättra hans förmåga i de avseenden där han är svag.

I nästa avsnitt i vitsordsblanketten bedöms i 9-gradig skala officerens prestationer i befattningen och sammanfattas i 8-gradig skala hans lämplighet för befordran. I det senare fallet används bokstäver, där A–D betecknar fallande grad av befordringslämplighet, E anger att officeren kommer i fråga för befordran först om han ytterligare styrker sin förmåga och F används när officeren på grund av olämplighet eller bristande presta-

tioner f n inte kan förutses bli befordrad. G används om befordran inte kan komma i fråga av åldersskäl och H om så är fallet av andra skäl som t ex uppnådd högsta tjänste- och lönegrad i karriären, stadigvarande nedsättning av den fysiska konditionen eller fast bindning till en bestämd ort.

Det egentliga vitsordet avslutas med kompletterande omdömen med vitsordssättarens egna ord beträffande den bedömde i avseenden som inte tidigare berörts i vitsordet eller som förtjänar att utvecklas vidare samt utrymme för den bedömdes underskrift vid delgivningen. Vidare lämnas på blanketten förslag om placering av den bedömde på kortare och längre sikt samt finns utrymme för granskande chefers ställningstaganden dels till vitsorden, dels till vitsordssättarens bedömningsskala. Den senare bedöms i en skala från A till E, där A betecknar en mycket välvillig och E en mycket sträng bedömningsskala.

Efter krigsförbandsövningar används en förenklad vitsordsblankett.

Befordringsberedningar förekommer inte.

3 Nuvarande system

3.1 Militär personal på aktiv stat

3.1.1 *Allmänt*

Krigsmaktens behov av regementsofficerare på aktiv stat kan i princip härledas från krigsorganisationens behov av sådan personal, medan antalet kompani- och plutonsofficerare till stor del bestäms utifrån fredsorganisatoriska synpunkter.

Kopplingen mellan freds- och krigsorganisationen främst beträffande regementsofficerare medför att tillsättning av tjänster avsedda för sådana inte endast avser fredsbefattning utan dessutom ofta medför att vederbörande krigsplaceras i en viss befattning som kan kräva helt eller delvis andra kvalifikationer än vad som fordras för fredsbefattningen.

Från och med budgetåret 1972/73 har krigsmakten gått över till nytt tjänsteställningsystem som bl a innebär att tjänstegrad/klass, som ger uttryck för den kompetens vederbörande har för att kunna uppehålla eller placeras i vissa typbefattningar inom freds- och krigsorganisationen skilts från innehavet av tjänst, som avser vederbörandes löneställning och fredstida funktion. För militära och civilmilitära tjänstemän kan alltså befordran innebära dels tjänsteställningsbefordran, dvs tilldelande av högre tjänstegrad/klass, dels lönegradsbefordran.

För åtskilliga befattningar i såväl krigs- som fredsorganisationen krävs en kvalificerad utbildning utöver den obligatoriska. För att säkerställa tillgången på kompetent personal sker kontinuerligt fortbildning genom kurser och planmässig växling mellan olika befattningar. För att möjliggöra en ändamålsenlig befattnings- och personalplanering har man inom krigsmakten i stor utsträckning frihet att tillsätta militära och civilmilitära tjänster utan ansökningsförfarande men inom ramen av ett befordringssystem som bygger på upprepat urval.

Kungl Maj:t har den 30 juni 1972 utfärdat dels provisoriska bestämmelser om villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m m, dels provisoriska bestämmelser för tjänsteställningsbefordran för militär och civilmilitär personal på aktiv stat. Av bestämmelserna framgår att såväl lönegrads- som tjänsteställningsbefordran kan indelas i två typfall, nämligen en form av tjänstetidsbefordran, varvid föreskriven godkänd utbildning förutsätts, och urvalsbefordran. Beträffande lönegradsbefordran tillämpas tjänstetidsbefordran inom de för militär och civilmilitär perso-

nal fastställda befordringsgångarna samt vid tillsättande av tjänst för regementsofficer i lönegrad A 25–23. Urvalsbefordran tillämpas vid tillsättande av högre tjänster. Beträffande tjänsteställningsbefordran tillämpas tjänstetidsbefordran för plutons- och kompaniofficerare samt för regementsofficerare till och med major, samtliga med vederlikar, samt urvalsbefordran för övriga regementsofficerare med vederlikar.

3.1.2 *Vitsord, yttrande*

Som underlag vid befordran – speciellt urvalsbefordran – finns stadgat om yttrande eller vitsord över vederbörandes lämplighet.

Yttrande inhämtas före urvalsbefordran av plutons- och kompaniofficer och avges av chef som under de två närmast föregående åren haft vederbörande under sitt befäl.

Vitsord upprättas årligen per den 1 oktober eller vid ombyte av vitsordssättande chef och avser regementsofficerare från och med kapten (vid marinen dock även löjtnant) till och med överste. Av vitsordet framgår vederbörandes personliga egenskaper, skicklighet och kunskaper i innehavd befattning samt den vitsordssättande chefens bedömning av hans lämplighet för befordran till högre tjänst. Med vitsordssättande chef menas i detta sammanhang den chef, under vilkens befäl vederbörande tjänstgjort sedan vitsord senast avgavs.

Sedan den vitsordssättande chefen – eventuellt efter hörande av lägre chefer – upprättat vitsordet insänds det till vederbörlig försvarsgrenschef eller för officer vid försvarets intendentkår till personalkårchefen efter att i förekommande fall ha underställts högre chefer.

En för krigsmakten gemensam vitsordsblankett, vilken även omfattar normer för blankettens utnyttjande, finns f n fastställd i kommandoväg. Den vitsordssättande chefen skall enligt denna avge sitt omdöme om vederbörandes personliga egenskaper, t ex befälsegenskaper, samarbetsförmåga o dyl, genom att med ett kryss utmärka något av sex rangordnande värdeomdömen från »synnerligen framstående» till »otillfredsställande». På samma sätt bedöms tjänsteduglighet i befattning, speciella färdigheter och militära kunskaper. Vidare anges omdöme om karaktärsegenskaper och tillfogas de övriga upplysningar som kan vara av värde. I en sexgradig skala anges bedömd lämplighet för vidare befordran.

6 = Bedömes lämplig för befordran i förtur
5 = Bedömes visa framstående duglighet i närmast högre grad
4 = Bedömes väl skickad att fullgöra tjänst i närmast högre grad
3 = Bedömes på ett i huvudsak godtagbart sätt fullgöra tjänst i närmast högre grad
2 = Bedömes ännu icke ha visat lämplighet för befordran
1 = Bedömes ha nått den högsta grad i vilken tillfredsställande duglighet kan förväntas

Överbefälhavaren, försvarsgrenscheferna och i vissa fall chefer för personalkårer har utfärdat tillämpnings- och tilläggsbestämmelser till Kungl Maj:ts bestämmelser rörande vitsord och yttrande, varigenom olikheter

vid tillämpningen uppstått dels mellan försvarsgrenarna och dels mellan vissa personalkårer.

3.1.3 *Befordringsberedningar*

För att som rådgivande organ i fred pröva och värdesätta regementsofficers lämplighet för urvalsbefordran, dvs för militär tjänst i lönegraderna A 27–C 1 – utom tjänst med beteckningen Ar eller Br – eller för överstelöjtnants, kommendörkaptens, överstes eller kommendörs tjänstegrad har genom beslut av Kungl Maj:t inrättats en befordringsberedning för vardera armén, marinen, flygvapnet och försvarets intendentkår. Dessutom har Kungl Maj:t förordnat om en befordringsberedning för urvalsbefordran inom mariningenjörkåren.

För urvalsbefordran av kompani- och plutonsofficerare finns av försvarsgrenscheferna inrättade befordringsnämnder av olika art och med växlande sammansättning. Härom utfärdade bestämmelser är delvis att anse som provisoriska. I kap 8 ger utredningen som bakgrund till sina överväganden om befordringsberedningar en kort översikt över reglerna för dessa nämnder (se 8.1.4.).

I de av Kungl. Maj:t inrättade befordringsberedningarna ingår:

I *arméns* befordringsberedning:

chefen för arméstaben (ordförande), chefen för försvarsstaben, militärbefälhavarna, chefen för Gotlands militärkommando, truppslaginspektörerna samt cheferna för tekniska stabskåren (denna kår sammanslås den 1 juli 1974 med generalstabskåren) och fortifikationskåren.

I *marinens* befordringsberedning:

chefen för marinstaben (ordförande), chefen för försvarsstaben, den till tjänsteställningen främste militäre tjänstemannen vid huvudavdelningen för marinmateriel inom försvarets materielverk samt militärbefälhavarna för Södra, Västra, Östra och Nedre Norrlands militärområden. Vid prövning av regementsofficer ur flottan ingår dessutom cheferna för flottans regementsofficerskår och kustflottan i beredningen, medan chefen för kustartilleriets regementsofficerskår samt den till tjänsteställningen främste av cheferna för Stockholms, Blekinge och Göteborgs kustartilleriförsvar ingår vid prövning av regementsofficer ur kustartilleriet.

I *flygvapnets* befordringsberedning:

chefen för flygstaben (ordförande), chefen för försvarsstaben, chefen för första flygeskadern, den till tjänsteställningen främste militäre tjänstemannen vid huvudavdelningen för flygmateriel inom försvarets materielverk, militärbefälhavarna för Södra, Östra, Nedre Norrlands och Övre Norrlands militärområden, cheferna för sektion 1 och 2 i flygstaben, systeminspektören samt inspektören för flygsäkerhetstjänsten.

I *försvarets intendentkårs* befordringsberedning chefen för försvarsstaben (ordförande), cheferna för försvarsgrensstaberna, cheferna för huvudavdelningen för armémateriel och huvudavdelningen i Karlstad inom försvarets materielverk samt inom den förstnämnda chefen för intendenturavdelningen, chefen för försvarets intendentkår samt militärbefälhavarna.

Förutom de ovan nämnda ledamöterna ingår i befordringsberedningarna två överstelöjtnanter (kommendörkaptener), varav minst en skall inneha tjänst i A 27, vid prövning av regementsofficers lämplighet för tjänst i A 27 eller för utnämning till överstelöjtnants (kommendörkaptens) tjänstegrad. Vid prövning av lämplighet för tjänst i A 29–B 7 ingår en överste och en överstelöjtnant (kommendörkapten) eller två överstelöjtnanter (kommendörkaptener). Överstelöjtnant (kommendörkapten) som ingår i beredning vid sådan prövning skall inneha tjänst i lägst A 29. Dessa ledamöter utses på förslag av vederbörlig försvarsgrenschef, för intendentkåren har de dock utsetts på förslag av överbefälhavaren. Dessutom har, beträffande förvarets intendentkårs befordringsberedning, överbefälhavaren och beträffande försvarsgrenarnas befordringsberedningar resp försvarsgrenschef medgivits rätt att delta i beredningarnas överläggningar.

Som underlag för befordringsberedningens arbete skall ordföranden i god tid före sammanträdet tillställa ledamöterna en plan över de urvalstjänster som förutsätts skola tillsättas under en med hänsyn till omständigheterna avvägd tidrymd samt vitsord, betyg, yttranden m m beträffande dem som kan komma i fråga för prövning av beredningen.

Vid befordringsberedningarnas sammanträden skall föras protokoll, av vilka endast skall framgå tid och plats för sammanträdet, vilka som varit närvarande, förekommande ärenden samt det slutliga omdöme varje deltagande ledamot avgivit för varje regementsofficer som prövats av beredningen. Till protokollet skall vidare fogas en förteckning över dem som anses böra komma i fråga för befordran. Vad som härutöver har förekommit vid sammanträdet får inte yppas. Beredningens protokoll skall tillställas chefen för försvarsdepartementet, överbefälhavaren, försvarsgrenschef och Svenska officersförbundet. Förteckningen över för befordran lämpliga skall tillställas samtliga som finns upptagna i denna.

Liksom beträffande vitsord och yttranden har till bestämmelserna rörande befordringsberedningar utfärdats tillämpningsföreskrifter och anvisningar. Då dessa inte är enhetliga, varierar arbetsmetodik och praxis för de olika beredningarnas arbete.

3.1.4 *Tillämpning av gällande bestämmelser rörande vitsord och yttrande*

Armén

Regementsofficerare

På grund av det stora antalet regementsofficerare i armén används två slag av vitsord, tjänstgöringsvitsord och stamvitsord. Tjänstgöringsvitsordet avser prestationer under vitsordsåret (1.10–30.9) eller den del därav som vitsordet omfattar. Stamvitsordet avser prestationer under de senaste (högst 5) åren i samma tjänstegrad. Stamvitsordet kan alltså sägas till viss del utgöra en utvärdering av den befordringslämplighet som tjänstgöringsvitsorden visar. Härigenom har man ansett sig vid befordringsberedningen lättare kunna finna de mest framstående befordringskandidaterna inom arméns stora befordringsenheter.

Tjänstgöringsvitsord upprättas av chefen för den myndighet vid vilken vederbörande tjänstgjort under minst tre månader samt dessutom efter krigsförbandsövning av chefen för utbildningsmyndigheten. Om samme chef skall upprätta stamvitsord, upprättas dock inte tjänstgöringsvitsord. Vitsordet insänds i fyra exemplar, i regel direkt till den chef som skall upprätta stamvitsord. Militärbefälhavare granskar dock tjänstgöringsvitsord, om den vitsordssättande chefen lyder under honom och vederbörande officers stamvitsord inte senare skall passera honom.

Stamvitsord upprättas i fyra exemplar av regementschef (motsvarande) för de regementsofficerare – dock lägst majorer – som den 30.9. har grad och/eller fullmaktstjänst vid förbandets personalkår eller är placerade vid förbandet, samt av cheferna för icke förbandsanknutna personalkårer (generalstabskåren m fl) för de regementsofficerare som har grad och/eller fullmaktstjänst vid resp personalkår. Militärbefälhavare (motsvarande) avger vitsord för underställda förbands- och skolchefer samt försvarsområdesbefälhavare, medan chefen för arméstaben resp truppslagsinspektörerna avger vitsord för chefer för gemensamma resp truppslagsanknutna utbildningsanstalter.

Senast den 1.11 insänder regementschef (motsvarande) vitsord till militärbefälhavaren för granskning. Militärbefälhavaren vidarebefordrar samtliga fyra exemplar till vederbörande truppslagsinspektör som, efter att ha granskat dem, senast den 1.12 sänder ett exemplar till vardera chefen för armén, vederbörlig militärbefälhavare och regementschef samt behåller ett exemplar.

Stamvitsord från cheferna för generalstabskåren och fortifikationskåren sänds i ett exemplar till chefen för armén. Vitsord för generalstabsofficerare och tekniska stabsofficerare sänds till inspektören för det truppslag officeren tillhörde före transporten till resp kår. Ett exemplar sänds till militärbefälhavare (motsvarande), om denne granskat officerens tjänstgöringsvitsord. Ett exemplar behålles av personalkårchefen.

Senast den 5.1 skall stamvitsordssättande chef delge vederbörande officer dennes vitsord. Eventuella erinringar över vitsord skall vara chefen för armén tillhanda senast den 10.1. Yttrande över erinringar avges av berörda chefer och av befordringsberedningen. Erinringar förekommer f n endast i ringa omfattning.

Beträffande tillämpningen av vitsordsformuläret kan nämnas att man inom armén till den 6-gradiga skalan för befordringslämplighet kan foga tilläggen stark eller svag, vilket innebär att en 16-gradig skala kan användas. (»1 svag» och »6 stark» brukas inte).

Kompaniofficerare

Yttrande inhämtas före befordran till kompaniofficerstjänst. Yttrande avges dessutom i form av ifylld vitsordsblankett vid ansökan till kurs som erfordras för erhållande av urvalstjänst vid specialkår samt som personalregistrator eller expeditionsföreståndare vid förband. Detta slag av yttrande avges även vid urvalsbefordran i trupptjänst.

Plutonsofficerare

Yttrande avges före befordran till plutonsofficerstjänst. Dessutom bedöms plutonsofficerare med betyg efter trupptjänstgöring mellan obligatoriska skolor. Yttrande i form av ifylld vitsordsblankett avges vid befordran till urvalstjänster.

Marinen

I marinen upprättas endast ett vitsord, tjänstgöringsvitsord. Detta avges fortlöpande förutom för de grupper som anges i Kungl Maj:ts bestämmelser även för löjtnanter, för officerare i reserven och på reservstat samt för kompaniofficerare och fanjunkare. I flottan avges vitsord för regements- och kompaniofficerare av närmaste chef som innehar lägst örlogskaptens tjänstegrad och för plutonsofficerare av närmaste chef. Fartygschef avger dock vitsord för underlydande personal oberoende av egen tjänstegrad.

Vitsord för flottans samtliga militära och civilmilitära personalkategorier avges på den för krigsmakten gemensamma vitsordsblanketten. medan kustartilleriet har speciella blanketter för kompani- och plutonsofficerare. Speciella blanketter finns inom kustartilleriet även för stamofficerare i krigsbefattning samt för officerare i kustartilleriets reserv.

Chef som avgett vitsord sänder detta till närmast högre chef. Denne yttrar sig över vitsordet och sänder det tjänstevägen till vederbörlig personalkårschef. De chefer som vitsordet passerar får härvid påteckna eget yttrande. Vitsord för kompaniofficerare i flottan som inte är fartygschefer – över vilka vederbörande sjöstyrkechef yttrar sig – sänds dock i regel direkt till personalkårchefen.

Flygvapnet

I flygvapnet avges liksom i marinen endast ett vitsord, tjänstgöringsvitsord. Vitsord upprättas av närmaste chef – dock lägst flottiljchef (motsvarande) och avdelningschef i flygstaben. Utsändande och delgivande av vitsord sker i tillämpliga avseenden på samma sätt som gäller för stamvitsord i armén. Vid vitsordande av befordringslämpligheten får dock tillägg (plus, minus, stark eller svag) inte användas.

För kompani- och plutonsofficerare finns inte något vitsordssystem liknande det som gäller för regementsofficerare.

Före befordran till kapten av kompaniofficer avger flottiljchef (motsvarande) yttrande över vederbörandes lämplighet för befordran, medan han före tillsättning av urvalstjänst för kompaniofficer avger yttrande på en något modifierad vitsordsblankett för regementsofficer.

Beträffande plutonsofficerare avges särskilt yttrande för befordringslämpligheten vid befordran till urvalstjänst samt för sökande till kompaniofficersutbildning.

Förutvarande *försvarets intendenturkår*

Vitsord för regementsofficer som tillhört den förutvarande försvarets

intendenturkår har i tillämpliga delar upprättats och avgetts på samma sätt som gäller för regementsofficer i armén. Sålunda har avgetts två slag av vitsord, tjänstgöringsvitsord och stamvitsord. Tjänstgöringsvitsord har upprättats av chefen för den myndighet officeren tjänstgjort vid och vanligen insänts via militärbefälhavaren (motsvarande) – om den vitsordssättande chefen lyder under sådan – direkt till chefen för försvarets intendenturkår. Tjänstgöringsvitsord för kaptener ur regementsofficersgruppen har dock alltid insänts direkt till personalkårchefen.

Stamvitsord har upprättats i fyra exemplar av chefen för försvarets intentendurkår. Härav har personalkårchefen behållit ett exemplar och sänt ett till chefen för försvarsstaben, militärbefälhavare (motsvarande), stabschef vid försvarsgrensstab eller verkschef, ett till förbandschef eller annan chef under vilken officeren tjänstgör och ett exemplar till vederbörande officer.

3.1.5 *Tillämpning av gällande bestämmelser rörande befordringsberedningar*

Armén

Förutom de ledamöter som enligt Kungl Maj:ts bestämmelser ingår i befordringsberedning har på senare tid arméinspektör ur militärområdesstab i egenskap av i kommandoväg utsedd ersättare närvarit vid beredningens sammanträden då vederbörande militärbefälhavare tillhört marinen eller flygvapnet.

Omkring den 20.12 tillställs ledamöterna i befordringsberedningen:

a) En sammanställning över befordringsbehovet under det kommande året (behovslista). Härvid har medräknats förutsedda behov av tjänstegradsbefordringar till överste och överstelöjtnant samt lönegradsbefordringar till lönegradsskiktet A 29–B 7 inom varje befordringsenhet samt en reserv på i regel 50%.
b) En datalista omfattande samtliga regementsofficerare som under sistlidna vitsordsår i någon instans givits vitsord för befordran (lämplighetsvitsord 3 eller högre) och för vilka viss tid förflutit sedan senaste befordran. Härvid medtas även regementsofficerare som förenar tjänst eller är tjänstlediga.
c) Preliminära förslag till befordringslistor. I dessa utmärks sådana regementsofficerare med en »stjärna» (stjärnmärkes), som kan tas upp på listan utöver behovslistans antal beroende på att de innehar det lägre lönegradsalternativet i tjänst med alternativa lönegrader eller har vikariatslöneförordnats i högre tjänst eller att de under hela befordringsåret är tjänstlediga eller förenar tjänst eller avses befordras under innevarande befordringsår.
d) Jämförelser mellan tidigare befordringslista och verkställda befordringar, mellan verkställda och prognosticerade befordringar för olika regementsofficerskurser och avseende verkställda befordringar i försvarsgrenarna samt förteckningar över antal högskoleutbildade (MHS

högre kurs) i olika officerskurser och avgångar med pension i innehavd tjänstegrad.

e) Statistik över vitsord avgivna per den 30.9 året före beredningens sammanträde.

Senare kompletteras underlaget med en förteckning över de regementsofficerare som – utöver det preliminära förslaget – av ledamöter föreslås bli uppförda på befordringslistor.

Ledamöternas förberedelsearbete inför befordringsberedningens sammanträde börjar redan vid granskningen av vitsord och intensifieras från den tidpunkt underlaget erhållits. Detta arbete – som t ex innefattar diskussioner med underlydande chefer – pågår ända fram till beredningens sammanträde som pågår under ca en vecka i slutet av januari eller början av februari. Före sammanträdet tjänstgör de icke självskrivna ledamöterna vid arméstaben under några veckor och studerar då bl a inkomna vitsord och kontrollerar att kandidatlistorna avseende befordran till överstelöjtnant är fullständiga och riktiga.

Vid befordringsberedningens sammanträde behandlas befordringar under tiden den 2.4.–1.4. (befordringsåret), varvid – om inte skäl föreligger för annan ordning – först behandlas befordran till överste, därefter till tjänst i lönegradsintervallet A 29–B 7 och slutligen till överstelöjtnant. Vid vart moment behandlas varje befordringsenhet för sig. Infanteriet och kavalleriet utgör en gemensam befordringsenhet medan övriga truppslag och personalkårer vardera utgör en befordringsenhet. Generalstabskåren utgör dock inte någon särskild befordringsenhet utan generalstabsofficerarna hänförs till truppslag eller personalkår enligt chefens för armén bestämmande i varje särskilt fall.

Inledningsvis granskar beredningen eventuellt inkomna erinringar över vitsord, om dessa kan påverka beredningens ställningstagande rörande de officerare som kommer att föreslås till befordran. Om erforderligt underlag saknas, kan beredningen föreslå att vederbörande skall undergå särskild prövning under tiden till nästa beredning. I detta sammanhang granskas också resultaten av de »särskilda prövningar» som föreslagits av föregående beredning.

Därefter upptas de regementsofficerare som uppförts på kandidatlista till värdesättning och prövning. Härvid anger ordföranden först det antal kandidater som enligt behovslistan skall tas upp på befordringslistan, varpå vederbörlig truppslagsinspektör (chef för personalkår) föredrar ett motiverat förslag till befordringslista. Beredningens ledamöter utökar listan med egna förslag till kandidater, varpå diskussion följer. Efter denna föreslår ordföranden kollektivt »Ja» på »säkra namn» (och kollektivt borttagande ur diskussionen av andra namn). För återstoden sker skriftlig omröstning med enkel majoritet, varvid varje ledamots röstning förs till protokollet. De slutliga befordringskandidaterna uppförs i tjänsteställning på listor, varje grad och befordringsenhet för sig. Beredningen anger alltså inte i vilken ordningsföljd befordran bör ske bland dem som förklarats lämpliga.

I protokollet över de vidtagna omröstningarna antecknas att beförd-

ringsnämndens ledamöter beträffande samtliga kandidater som inte blivit föremål för omröstning enhälligt uttalat »Upptages icke på årets befordringslista».

Under senare år har antalet befordringskandidater, som bedömts av arméns befordringsberedning, dvs regementsofficerare med vitsord 3 och högre varit:

För befordran till överste	ca 200
» » » överstelöjtnant	ca 200
» » » major	ca 600
Summa	1 000

Av dessa har, för år räknat, i genomsnitt
11 befordrats till överste
28 » » överstelöjtnant
49 » » major

Angivna tjänstegrader hänför sig till det före den 1 juli 1972 gällande tjänsteställningssystemet.

För bedömning av kompani- och plutonsofficerares lämplighet för befordran till urvalstjänster finns inrättade tre slag av befordringsnämnder: en vid förbandet, en avseende truppslaget (specialkåren) och en för armén gemensam. I förbandens befordringsnämnd ingår cheferna för utbildnings- och stabsavdelningarna (motsvarande) samt bataljonschefer, i vissa fall förbandets personalofficer samt tre representanter för vederbörande personalorganisation, vilka »utses» av den lokala personalföreningen och »förordnas» av förbandschefen. Tillsättning av urvalstjänster vid myndigheter utan egen grundrekrytering föregås av värdering av kandidaterna i truppslagets (specialkårernas) befordringsnämnd. I denna ingår vederbörande truppslagsinspektör, truppslagsavdelningschefen, en tjänsteman vid truppslagsavdelningen enligt inspektörens närmare bestämmande samt en representant för de lokala personalföreningarna, som »utses» av kompani- resp plutonsofficersförbundet och »förordnas» av truppslagsinspektören (personalkårchefen). Vid tillsättning av truppslagsoberoende urvalstjänster vid centrala myndigheter och staber värderas kandidaterna i arméns befordringsnämnd. I denna ingår cheferna för arméstabens utbildningsavdelning och personalavdelning samt ytterligare en tjänsteman vid personalavdelningen enligt avdelningschefens närmaste bestämmande. Dessutom ingår en personalrepresentant, »utsedd» av kompani- eller plutonsofficersförbundet och »förordnad» av chefen för armén.

Befordran till urvalslönegrader i annan tjänst än trupp- och expeditionstjänst sker efter genomgångna kurser, till vilka ansökningsförfarande tillämpas. Antal sökande till kurserna motsvarar i stort sett behovet varför gallringen blir ringa och befordran sker efter hand.

Marinen

Även inom marinen finns förutom befordringsberedningar för regementsofficerare även befordringsnämnder för kompani- och plutonsofficerare.

Dessa arbetar i stort sett på samma sätt som gäller för regementsofficersberedningen.

Inom såväl flottan som kustartilleriet sammanträder en förberedande befordringsberedning någon tid före den egentliga regementsofficersberedningen. Den förberedande beredningen – i vilken deltar en vidare krets chefer än vad som är fallet vid den egentliga beredningen – har som uppgift att ur mängden av befordringskandidater sålla fram de mest lämpliga och fullgör sålunda till viss del samma funktion som stamvitsorden gör inom armén. Samma kandidater prövas dock av båda beredningarna. Vid beredningens sammanträde tillgår det i stort på samma sätt som inom arméns befordringsberedning. En skillnad är dock att ledamöterna inte blott röstar om kandidaternas lämplighet för befordran utan även rangordnar de lämpligförklarade i tre grupper, lämplig för befordran i förtur, normaltur eller eftertur.

Inför tillsättning av urvalstjänster för flottans kompani- och plutonsofficerare prövas kandidaterna av befordringsnämnder som är sammansatta av två företrädare för aktuell befälsgrupp ur var och en av örlogsbaserna samt kustflottan. Av de två representanterna för resp organisationsenhet skall den ene representera teknisk tjänst, den andre annan tjänst än teknisk. Dessutom ingår chefen för flottans personalavdelning i marinstaben som ordförande och chefen för flottans kompani- resp plutonsofficersdetalj som sekreterare.

I kustartilleriets befordringsnämnd för prövning av kandidater till urvalstjänst för kompaniofficerare ingår chefen för kustartilleriets personal- och organisationsavdelning som ordförande, ytterligare två tjänstemän ur marinstabens sektion 4 samt två kompaniofficerare, av vilka en i teknisk och en i annan än teknisk tjänst som utses av personalkårchefen efter förslag av kompaniofficersförbundet. Sekreterare är en vid marinstabens sektion 4 tjänstgörande kompaniofficer.

Inför befordran av fanjunkare till urvalstjänst vid kustartilleriet sammanträder en befordringsnämnd för att till personalkårchefen lämna yttrande över kandidaternas lämplighet för befordran. Nämndernas sammansättning varierar något mellan de olika kustartilleriförbanden. Vanligen deltar dock kompani- och bataljonchefer samt regementsstabsschef. I några fall (KA 3 och KA 5) deltar i stället för den senare två avdelningschefer vid resp kustartilleriförsvar.

Flygvapnet

Flygvapnets befordringsberedning sammanträder i regel två gånger årligen – i juni för befordran till överste samt i december för att behandla övriga befordringsfrågor.

Vid beredningens sammanträden tillgår det i stort på samma sätt som inom arméns och marinens beredningar. Varje ledamot anger dock vid omröstningarna en bedömningssiffra för var kandidat. Dessa bedömningssiffror tilläggs i praxis samma innebörd som vitsord för befordran, dvs bedömningssiffra 3 för en kandidat innebär att han av vederbörande ledamot bedöms på ett i huvudsak godtagbart sätt fullgöra tjänst i närmast

högre tjänstegrad.

En medelbedömningssiffra (»medelbetyg») uträknas för var kandidat och ingår tillsammans med ledamöternas individuella bedömningssiffror i protokollet.

Enligt praxis anses befordringskandidat med lägre medelbetyg än 3.0 inte böra komma i fråga för befordran under aktuell period. Om ett stort antal kandidater fått medelbetyget 3.0 eller strax däröver, brukar chefen för flygvapnet skärpa kravet till ett högre medelbetyg, t ex 3.5 eller 4.0. Medelbetyget kan också ställas i relation till kandidaternas tjänsteålder samt även inverka på valet av befordringstidpunkt under befordringsåret.

Antalet kaptener som årligen prövas för befordran uppgår till ca 150, antalet majorer till ca 50 och antalet överstelöjtnanter (och överstar med tjänst i högst lönegrad B 6) till ca 40. Antalet befordringar till major utgör 10–12 per år, till överstelöjtnant 8–10 och till överste 2–3.

Före befordran av kompaniofficer till urvalstjänst avger en befordringsnämnd yttrande över kandidaternas lämplighet för befordran. Befordringsnämnden består av regementsofficerare som väl känner den bedömde. Till sekreterare i befordringsnämnden utser resp flottiljchef i regel en kompaniofficer. Även före befordran av plutonsofficer till urvalstjänst inhämtas yttrande av en befordringsnämnd.

Förutvarande försvarets intendenturkår

Sammanträde med den förutvarande försvarets intendenturkårs befordringsberedning har tillgått i stort på samma sätt som vid arméns befordringsberedning. Man har dock röstat om kandidaternas eventuella placering i för-, normal- eller eftertur och alltså i det avseendet anslutit till vad som brukas inom marinen. Vid bestämmande av befordringslistans sammansättning har dock inte röstningsproceduren i detta avseende utnyttjats för att placera kandidaterna i turordning.

3.2 Civilmilitär personal på aktiv stat

Armén

Tygtekniska kåren

Tygtekniska kåren består av arméingenjörpersonal samt arméverkmästare och armétekniker. Tjänster för arméingenjörer (regementsofficers vederlikar) tillsätts av chefen för armén efter förslag från personalkårchefen, medan tjänster för verkmästar- och teknikerpersonal (kompani- resp plutonsofficerares vederlikar) tillsätts av personalkårchefen. Vid tillsättning av urvalstjänster för förste arméverkmästare används ansökningsförfarande liksom även vid tillträde till kurs som ger kompetens för tjänst för verkmästare i befordringsgång.

För arméingenjörpersonalen tillämpas ett vitsordssystem som i stort överensstämmer med det som används för aktiva regementsofficerare. Vitsordsblanketten har dock modifierats något för att bättre passa vid bedömning av denna personal. Befordringsberedning eller nämnd finns

inte. Antalet tjänsteklassbefordringar har under senare år varit ca 35 för år, varvid 5–15 befordringskandidater funnits vid varje befordran.

För förste arméverkmästare och förste armétekniker förekommer inget vitsordssystem. Betyg (=vitsord) utfärdas dock efter genomgången teknikerskola 1 och 2. Yttrande av regementschef (motsvarande) inhämtas före befordran till kaptens resp fanjunkares tjänsteklass samt – i form av ifylld vitsordsblankett vid tillsättning av urvalstjänst för förste arméverkmästare och förste armétekniker. Sådant yttrande utnyttjas även vid ansökan till tyghantverkarkurs.

Befordringsnämnd finns inrättad vid befordran till urvalstjänst för förste armétekniker och består av chefen för personalkårexpeditionen samt tre armédirektörer eller arméingenjörer.

För tillsättning av urvalstjänster för förste arméverkmästare har personalkårchefen inrättat en rådgivande nämnd som består av chefen för personal- och utbildningssektionen vid underhållsavdelningen inom försvarets materielverks huvudavdelning för armématerial, tre armédirektörer eller arméingenjörer samt en representant för Svenska kompanioffícersförbundet.

Antalet erinringar över vitsord och besvär över tjänstetillsättningar har under senare år varit ringa, utom vad avser befordran till tjänst för förste arméverkmästare, där besvär anförts över ungefär var tredje tjänstetillsättning.

Marinen

För bedömning av mariningenjörs lämplighet för anställning i tjänst för marindirektör av 1. eller 2. graden eller utnämning till kommendörs eller kommendörkaptens tjänsteklass finns inrättad en befordringsberedning. Ledamöter är chefen för mariningenjörkåren (ordförande), en marindirektör inom skeppsbyggnadsavdelningen vid huvudavdelningen för marinmateriel inom försvarets materielverk, en marindirektör vid tekniska förvaltningen vid vardera Sydkustens och Ostkustens örlogsbaser samt ytterligare en marindirektör. Ledamot får inte inneha lägre tjänst eller tjänsteklass än den tjänst eller tjänsteklass prövningen avser.

Beredningens sammanträden har i stort samma förlopp som marinens befordringsberedningar.

Flygvapnet

Regementsofficers tjänsteklass

För trafikledare, flygingenjörer och meteorologer upprättas vitsord på motsvarande sätt som gäller för regementsofficerare vid flygvapnet.

Trafikledarpersonal i befordringsgång anställs av chefen för flygvapnet utan ansökningsförfarande under förutsättning att vederbörande fyller kraven på genomgången godkänd utbildning samt att ledig tjänst finns. Tillsättning av tjänst för förste trafikledare i lönegrad A 23 och för stabstrafikledare i högre lönegrader (urvalstjänster) sker efter ansökan. Beford-

ringsnämnd eller -beredning finns inte.

För *meteorologpersonal* gäller med motsvarande tillämpning samma bestämmelser som för trafikledarpersonal med den inskränkningen att samtliga tjänster tillsätts utan ansökningsförfarande. Befordringsnämnd har dock i ett fall utnyttjats, nämligen vid tillsättning av tjänst för stabsövermeteorolog (inspektör för vädertjänsten).

Tjänster för *flygingenjörpersonal* tillsätts utan ansökningsförfarande. Vid tillsättning av tjänster för flygdirektörer finns inom flygvapnet inrättad en befordringsberedning för att pröva och värdesätta ingenjörs lämplighet för befordran. I beredningen ingår vissa chefer ur huvudavdelningen för flygmateriel inom försvarets materielverk, fyra flygdirektörer av 1. graden samt chefen för personal- och utbildningssektionen inom huvudavdelningen för flygmateriel. Dessutom deltar chefen för flygstaben för att företräda flottiljcheferna, samt en av Kungl Maj:t förordnad befattningshavare. Beredningens sammanträde tillgår i stort på samma sätt som inom flygvapnets befordringsberedning.

Kompaniofficers och plutonsofficers tjänsteklass

Före uttagning för utbildning till förrådsförvaltare och mästare samt före befordran till urvalstjänst för mästare avger flottiljchef (motsvarande) yttrande över vederbörandes lämplighet. Yttrandet byggs på upplysningar som inhämtats vid sammanträde med en nämnd bestående av flottiljchef (motsvarande), regementsofficer (baschef), kompanichef samt en kompaniofficer (vederlike) av kaptens tjänstegrad (tjänsteklass) som innehar urvalstjänst.

Vid befordran till urvalstjänst för flygtekniker avges yttrande över vederbörandes lämplighet av en befordringsnämnd som består av minst tre ledamöter enligt följande: baschef, teknisk chef, flottilj- (motsvarande) intendent och kompanichef(er).

Civilmilitära tjänster för förste flygverkmästare och förrådsförvaltare tillsätts efter ansökan.

Försvarets medicinalkår

På senare tid har chefen för försvarets medicinalkår inrättat en rådgivande nämnd för tjänstetillsättningsfrågor m m inom kåren. Nämnden skall utföra meritvärdering och i förekommande fall i samband härmed upprätta tjänstetillsättningsförslag.

I nämnden ingår vid tillsättning av läkartjänster chefen för medicinalkårexpeditionen, ordförande, en försvarsöverläkare, en försvarsgrensstabsläkare, en militärområdesläkare, en stabsläkare vid lägre regional stab eller en förbandsläkare samt en av socialstyrelsen utsedd civil läkare. Vid tillsättning av veterinärtjänster ingår chefen för medicinalkårexpeditionen, ordförande, försvarsöverveterinären samt en stabsveterinär. Som sekreterare tjänstgör en tjänsteman ur försvarets sjukvårdsstyrelses administrativa sektion.

Beträffande vissa av olika myndigheter inrättade beredningar för befordran av skilda grupper av civilmilitär personal hänvisar utredningen även till 8.1.5.

4 Brister i nuvarande system för urvalsbefordran

4.1 Inledning

Med befordringssystem förstår utredningen den ordning som tillämpas för urvalsbefordran. Ett mera vidsträckt begrepp är enligt utredningens terminologi befordringsförfarande. Detta utgör en sammanfattning av alla de åtgärder som leder till en befordran i lönegrad eller tjänstegrad, oavsett om denna befordran grundar sig på urval eller ej. I detta kapitel behandlar utredningen närmast de brister, som gällande befordringssystem ansetts ha. Då synpunkterna hänför sig till tiden före det nya tjänsteställningssystemets genomförande, har äldre terminologi bibehållits. För tydlighetens skull har dock de nya gruppbenämningarna använts.

Det måste emellertid uppmärksammas, att vissa här berörda frågor har räckvidd utanför befordringssystemets område. Detta gäller särskilt frågor om vitsord och ansökningsförfarande, som har eller kan få betydelse inom den vidare ramen för befordringsförfarandet i dess helhet.

Krigsmaktens system för urvalsbefordran av regementsofficerare har i huvudsakligen nuvarande form tillämpats sedan 1950-talet. Under den tid systemet varit i funktion har det vunnit stadga och fasthet och anses i stort sett fungera väl. Systemet anses ha inneburit förbättringar jämfört med den ordning som tidigare tillämpades. Numera vunna erfarenheter visar emellertid även på vissa brister och ofullkomligheter beroende på dels svagheter i systemets uppbyggnad, dels utvecklingen inom försvaret och samhället i övrigt under det senaste decenniet. Utredningen har ansett sig böra i stora drag redovisa den kritik, som från vissa håll riktats mot systemet. Detta innebär emellertid inte, att utredningen i alla avseenden ställer sig bakom de framförda synpunkterna. För att skapa allmänt förtroende för krigsmaktens befordringssystem måste dock tänkbara missnöjesanledningar så långt det är möjligt undanröjas eller reduceras.

4.2 Befordringssystemets funktion och mål

Krigsmaktens befordringssystem syftar till att ur det stora kollektivet militär och civilmilitär personal på aktiv stat välja ut dem som är mest lämpade för högre befattningar i freds- och krigsorganisationen. Med avgivna *vitsord* som huvudsakligt underlag bedömer *befordringsberedning* vederbörande regementsofficers lämplighet för vidare befordran och lämnar rekommendation härom till befordrande myndighet, som *utan ansök-*

ningsförfarande utnämner i tjänstegrad och/eller tillsätter tjänst.

En regementsofficer skall kunna tjänstgöra i såväl fredsbefattningar som krigsbefattningar. Vid varje urval för tjänstegradsbefordran har det därför enligt det hittillsvarande systemet krävts, att befordringsberedningen bedömt vederbörande såsom lämplig för befordran i två avseenden. Den befordrade skall ha dels de kvaliteter som erfordras för den fredstida tjänsten, dels de delvis andra kvalifikationer, som krävs för krigsbefattningar i den aktuella tjänstegraden. Denna dualism har ibland kritiserats med motivering att den fredstida uppgiften tillmäts alltför stor vikt vid befordran. Lämpligheten för krigsbefattningen bör i högre grad än för närvarande vara styrande vid befordran, anser dessa kritiker.

Nuvarande ordning anses medföra en inte önskvärd – om än naturlig – intresseförskjutning till förmån för fredsadministrativ verksamhet men till förfång för krigsuppgiften. Denna intresseförskjutning framhålls även vid kritik av det förhållandet, att lönegradsbefordran som inte innebär tjänstegradsbefordran och som avser fredstida tjänst utan motsvarighet i krigsorganisationen (ordinarie tjänster med beteckningen r, förordnande tills vidare) kan ske utanför det delvis krigsuppgiftsorienterade befordringssystemet. Även i dessa fall utnyttjas visserligen vitsorden som underlag, men tjänstetillsättande myndighet har möjlighet att på tjänsten förordna någon som inte uppförts på befordringslista av befordringsberedningen och som kanske inte ens varit föremål för beredningens överväganden. Dessa tjänster, som avses för fredsadministrativ verksamhet vid främst skolor och centrala myndigheter, är ofta placerade i högre lönegrad än tjänster för personal i motsvarande tjänsteställning vid t ex krigsmaktens förband. Man har i detta sammanhang hävdat, att det för den enskilde kan framstå som stötande, att t ex en ung kapten i lönegrad Ao 25–23 utan att ha varit föremål för befordringsberedningens överväganden kan befordras till tjänst i Ar 27 och härvid lönegradsmässigt passera ett stort antal kaptener, som under flera år av befordringsberedningen förklarats lämpliga för befordran till major och först i samband med en sådan befordran skulle uppnå lönegrad Ao 27.

För grupperna kompaniofficerare och plutonsofficerare har behovet av urval varit mindre än för regementsofficerare, varför i de båda förstnämnda fallen ett befordringssystem liknande det för regementsofficerare länge saknats. Under senare år har dock för dessa grupper tillkommit urvalstjänster i fredsorganisationen, varför lönegradsbefordrande myndigheter för att få underlag för tjänstetillsättning skapat varierande och ofta provisoriska former av befordringssystem som delvis ansluter sig till vad som gäller för regementsofficerare men som är helt inriktade på den fredstida tjänsten.

Som framgått av det föregående fungerar alltså f n jämsides dels den ordning som tillämpas för regementsofficerare med dennas inneboende dualism beträffande befordran till lönegrad och/eller tjänstegrad med hänsyn tagen till lämpligheten för såväl krigs- som fredsbefattning, dels för försvarsgrenarna skilda system för lönegradsbefordran till urvalstjänster i kompani- och plutonsofficerskarriärerna. Det är därför inte förvånande att viss oklarhet råder bland personalen såväl om systemens mål

och medel som beträffande tillämpningen av de regler som styr dem. Delvis kan denna oklarhet förklaras av bristande information. Till en del torde den dock bottna i systemens konstruktion.

4.3 Vitsorden

När en chef avger vitsord över honom underställd personal kan hans arbete delas upp i två moment. Han bedömer inledningsvis vederbörandes prestationer och ådagalagda förmåga i olika avseenden under vitsordsåret i tjänstgöringsvitsordet och går sedan vidare till att uttala sin uppfattning om den bedömdes förmåga att tjänstgöra i högre tjänstegrad. I det senare momentet måste med nödvändighet ingå en form av prognos, som endast delvis grundar sig på tjänstgöringsvitsordets utsago. Beroende dels på bristande information, dels på utformningen av vitsordsblanketten, som inte tillräckligt understryker den grundläggande skillnaden mellan de två delmomenten av bedömningen, har från både vitsordssättande chefer och bedömda ibland hävdats, att ett direkt samband bör kunna spåras mellan tjänstgöringsvitsordets olika bedömningsvariabler och prognosen. I den förda debatten har vitsordssystemet även angripits för inkonsekvenser i det sätt på vilket det tillämpas av vitsordssättande chefer. Enligt kritiken tvingar bristen på detaljerade tillämpningsbestämmelser cheferna att i stor utsträckning handla efter eget gottfinnande, vilket i vissa fall kan drivas så långt att man stiftar egna regler för sitt vitsordssättande. Så skall t ex på vissa håll som ett villkor för att förklaras »väl skickad» (vitsord 4 i hittills gällande skala) för befordran till den förutvarande majorsgraden ha fordrats att vederbörande genomgått högre utbildning. Det har också gjorts gällande, att vitsordet »framstående duglighet» (vitsord 5) enligt vissa chefers mening kan tilldelas endast den som tillhör eller tillhört »stabspersonalkåren» och att samma krav skulle uppställas för befordran från förutvarande majorsgraden. Vidare har uppgivits att andra chefer rentav skulle anse, att stabsutbildning i och för sig skulle meritera till sistnämnda vitsord. Denna typ av kritik kan sägas bottna i bristen på detaljerade regler för meritvärderingens plats i befordringssystemet.

I debatten har även förts fram den tanken, att man med utgångspunkt i tjänstgöringsvitsordet på rent matematisk väg borde komma fram till ett som man anser mera rättvisande befordringsomdöme än det nuvarande. Därvid borde även meriter utöver tjänstgöringsvitsordet uttryckligen kunna vägas in i bedömningen av lämpligheten för befordran.

En genomgående svaghet hos alla personbedömningssystem av den typ vitsordssystemet utgör är dess beroende av subjektiva värderingar. Denna subjektivitet kan av de bedömda ibland uppfattas som godtycklig eller partisk. Strävan bör bl a därför vara att i görligaste mån konkretisera och exemplifiera de krav som skall uppfyllas för de olika betygsgraderna. I nuvarande vitsordssystem skall för varje egenskap eller förmåga i tjänstgöringsvitsordet vägas samman ett antal delegenskaper utan att närmare regler ges för den inbördes värderingen. Samma sak gäller för befordringsomdömet, som ju skall vara en sammanfattande prognos beträffande

lämpligheten för tjänstgöring i högre tjänstegrad. I samtliga fall bildar sig vitsordssättaren en uppfattning om den bedömde mot bakgrund av subjektiva delvariabler, som tilläggs olika vikt enligt hans eget skön.

Med nyss angivna utgångspunkter har det gjorts gällande att objektiviteten ytterligare beskärs genom att ett så trubbigt mätinstrument som skattning används i kombination med en så fingraderad skala som den 6-gradiga och att omdömet ger intryck av en exakthet som knappast har tillräckligt underlag. Ännu mera påtagligt skulle detta bli, om man genom tillägg av plus och minus respektive stark och svag skjuter in mellansteg och därigenom ökar ut vitsordsskalan till att åtminstone teoretiskt omfatta upp till 16 skalsteg.

I praktiken förhåller det sig emellertid så, att hela den 6-gradiga skalan inte utnyttjas på det sätt och i den utsträckning som avsetts. Normalt är det vitsorden 3–5 som används, ofta med tillägg av plus eller minus. Vitsorden 2 och 6 förekommer mera sällan och vitsordet 1 praktiskt taget inte alls. Det är således endast 3 steg i skalans övre del som egentligen utnyttjas. Spridningen är alltså liten och centraltendensen markerad. Den information skalan lämnar är ringa och föga differentierad.

Om således den 6-gradiga skalan utnyttjas mycket ofullständigt, så tillämpas i själva verket en ny skala, som siffermässigt innebär en sammanpressning och förskjutning uppåt men inom vilken man skaffat sig ökat utrymme genom att i stället vid behov förse de sifferbeteckningar, som huvudsakligen kommer till användning, med förstärkande eller försvagande tillägg. Om man lägger tyngdpunkten på sifferbeteckningarna, kan denna utveckling ses som en betygsinflation.

Ett avgivet vitsord skall tjänstevägen insändas till vederbörande försvarsgrenschef. Därvid skall de chefer vitsordet passerar granska detta och yttra sig därom. Betr granskande chefers befattning med underställd personals vitsord har hävdats, att t ex en militärbefälhavare inte rimligen kan ha någon klar uppfattning om kapaciteten hos varje officer inom militärområdet och att högre chefers omdömen därför normalt måste vila på bräckligare grund än vitsordssättande chefs. Detta blir dock ett problem endast i de fall granskande och vitsordssättande chefers omdömen skiljer sig åt, i vilka fall – enligt kritiken – det ursprungliga vitsordet bör vara det som får gälla. Mot detta kan anföras, att med nuvarande system granskande chefs justeringar allmänt sett torde böra avse vitsordssättarens betygsskalor och därutöver sådana särskilda fall, där välgrundad anledning föreligger att ifrågasätta ett avgivet vitsords riktighet.

Sedan vitsordet passerat granskande chefer och inkommit till försvarsgrenschefen delges det den bedömde. Vitsordet är då fastställt. Vederbörande officer har ingen möjlighet att omedelbart vinna rättelse i de fall vitsord grundar sig på felaktigheter, missuppfattningar eller ofullständig information beträffande tjänstgöringen under vitsordsåret. Enda möjligheten att i ett sådant fall vinna rättelse är att till försvarsgrenschefen inkomma med erinran över vitsord. Även om rättelse därvid vinnes kan eventuell befordran ha fördröjts med ett år eller mer.

Inom armén med dess stora befordringsenheter liksom inom försvarets intendenturkår har man ansett sig behöva två slag av vitsord för varje

regementsofficer. Det ena, tjänstgöringsvitsordet, avser prestationer och ådagalagd förmåga under vitsordsåret (eller del därav) i innehavd befattning. I det andra, stamvitsordet, tas däremot enligt gällande bestämmelser hänsyn till vederbörandes prestationer under de senaste (högst de fem senaste) åren i samma tjänstegrad. Formuleringen torde stundom ha givit anledning till missförstånd. Syftet med stamvitsordet torde emellertid vara, att det skall tjäna som en utvärdering av vederbörandes befordringslämplighet mot bakgrund av de senaste fem årens tjänstgöringsvitsord. Granskande chefer gör samma utvärdering liksom slutligen också befordringsberedningen. Arméns system skiljer sig i detta avseende från det som tillämpas inom övriga försvarsgrenar, ett förhållande som i och för sig är mindre tillfredsställande. Utredningen återkommer i det följande till hithörande frågor.

4.4 Befordringsberedningarna

Liksom vitsordssystemet har befordringsberedningarna kritiserats för bristande enhetlighet. Detta gäller dels beredningarnas arbetssätt, dels deras sammansättning, bl a i vad gäller de beredningar som inrättats för lönegradsbefordran till urvalstjänster inom kompaniofficers- och plutonsofficerskarriärerna. Olikheterna bottnar till stor del i avsaknaden av centrala bestämmelser eller anvisningar och kan även härledas från försvarsgrenarnas olika organisation.

En annan och måhända allvarligare invändning mot sammansättningen av de befordringsberedningar, som har att bedöma regementsofficerares lämplighet för befordran, är att de har ett alltför stort antal ledamöter. Majoriteten saknar eller har begränsad personkännedom i det enskilda fallet och grundar sina bedömningar på vitsorden och på pläderingar från det fåtal ledamöter som besitter denna kännedom, stundom endast vederbörande truppslagsinspektör och militärbefälhavare – vilken senares kunskap dock ofta är av andrahandskaraktär – samt i vissa fall de icke självskrivna ledamöterna. För vissa militärbefälhavare, som ingår som ledamöter i samtliga försvarsgrenars befordringsberedningar, innebär ledamotskapet dessutom en betydande insats av tid och arbete.

Vad särskilt angår arméns regementsofficersberedningar har kritik riktats mot dem bl a därför att deras bedömningar i många fall ansetts i alltför hög grad beroende av truppslagsinspektörernas uppfattning. Dessa har majoritet i beredningarna och kan i ett givet fall med en enig front genomdriva sin uppfattning mot den som hävdas av militärbefälhavarna. Denna dominans förstärks ytterligare genom att inspektörerna och de icke självskrivna ledamöterna efter överläggningar före befordringsberedningarnas sammanträden lagt fram sina preliminära kandidatlistor.

Som ordförande i de försvarsgrensvisa beredningarna fungerar cheferna för respektive försvarsgrensstaber. Detta förhållande har kritiserats, då man ansett att en beredning principiellt sett bör vara helt åtskild från den befordrande myndigheten. Man har särskilt tryckt på att chefen för arméstaben med hänsyn till att han även är chef för generalstabskåren kommer i ett besvärligt mellanläge, då han fungerar såsom ordförande i

arméns beredningar.

Som tidigare nämnts skiljer sig de olika regementsofficersberedningarnas arbetsmetodik från varandra. Inom arméns beredningar förklarar man ett antal kandidater lämpliga för befordran utan inbördes turordning. Inom marinen delar man upp de lämpliga i tre grupper, förtur, normaltur och eftertur, medan man inom flygvapnet rangordnar kandidaterna med hjälp av en medelbedömningssiffra. Med de olika systemen finns underlag för en förmodan att chefen för flygvapnet skulle kunna känna sig mera bunden till beredningens turordning än chefen för marinen, som i sin tur inte kan välja relativt fritt bland de lämpligförklarade på samma sätt som chefen för armén. Befordran av personal på befordringslista sker alltså med varierande grad av automatik i de olika försvarsgrenarna. Det bör beaktas att en hög grad av bundenhet vid en angiven turordning kan skapa alltför stora förväntningar. Uppenbart är, att krav på viss specialinriktning i många fall måste föranleda avsteg från den anvisade eller eljest naturliga turordningen.

4.5 Befordran och tjänstetillsättning

Kritiken mot befordringssystemets tillämpning i fråga om befordran och tjänstetillsättning riktar sig mot dels nuvarande ordning med tjänstetillsättning i vissa fall utan ansökningsförfarande eller annan form av urvalsbedömning, dels bristande enhetlighet vid behandlingen av olika personalgrupper och avsaknad av kontroll över efterlevnaden av de normer som skall gälla för befordran.

Beträffande formen för tjänstetillsättning anförs från systemets kritiker att krigsmaktens nuvarande ordning skiljer sig från vad som gäller för statstjänstemän i övrigt och innebär att en militär eller civilmilitär tjänsteman löper större risk att inte själv kunna styra sin närmaste framtid än vad som är fallet med en civil tjänsteman. En sådan ordning som krigsmaktens anses förutsätta att myndigheten har tillgång till ett mera finslipat system för vitsord och meritvärdering än för närvarande. I annat fall bör ett ansökningsförfarande övervägas, och man är benägen anse, att ett ansökningsförfarandes positiva effekt på den enskildes relationer till sitt arbete kan uppväga de eventuella nackdelarna från planeringssynpunkt, i vart fall beträffande vissa typer av befattningar. I detta sammanhang har å andra sidan framhållits, att man med tillgång till kvalificerade maskinella hjälpmedel borde kunna få en bättre samlad överblick och större möjligheter att rätt värdera personal även utanför den närmaste omgivningen.

Med myndighetens nuvarande underlag i tjänstetillsättningsärenden saknas enligt kritiken ofta väsentlig information, medan den långsiktiga personalplanering, som används som ett argument för avsaknaden av ansökningsförfarande, i stor utsträckning rör sig på det teoretiska planet, eftersom yttre faktorer som sjukdom, övergång till civil verksamhet eller organisationsförändringar nödvändiggör improviserade ingrepp i planerna.

Som tidigare nämnts hävdas från vissa håll, att det brister i kontrollen över efterlevnaden av existerande regler för befordringsförfarandet. Enligt kritikerna händer det t o m inte så sällan att de stadgade kompetensnor-

merna för befordran åsidosätts, speciellt när det gäller förmåga att leda befälsutbildning rörande verksamhet inom högre förband. Det har gjorts gällande, att speciellt personal ur generalstabskåren skulle kunna draga fördel härav. Denna kår hålls även i övrigt för att vara speciellt gynnad av befordringssystemet, i det att befordran från den tidigare majorsgraden, enligt vad som framförts från vissa håll, inom armén i praktiken ansetts vara förbehållen officerare som tillhör eller tillhört kåren. Dessa kritiska synpunkter har från andra håll med skärpa bestridits, och det har i anslutning härtill gjorts gällande, att ingen generalstabsofficer blir befordrad enbart på stabsmeriter.

4.6 Utredningens synpunkter

Utredningen vill för sin del särskilt framhålla följande mera väsentliga brister i nuvarande system för urvalsbefordran.

Bristande enhetlighet föreligger i ett flertal olika hänseenden. Detta kan i första hand konstateras vid en jämförelse mellan de olika försvarsgrenarna jämte förutvarande försvarets intendenturkår. Bristande enhetlighet gör sig emellertid även gällande olika vitsordssättare emellan, exempelvis såtillvida att innebörden av en viss betygsgrad tolkas strängare eller mindre strängt. Detta förhållande kan i sin tur leda till orättvisor mot vissa av de bedömda.

En annan väsentlig brist – som berörts i det föregående – är den omständigheten, att hela den tillgängliga vitsordsskalan inte utnyttjas – vilket ger en otillfredsställande differentiering och leder till betygsinflation – samtidigt som en viss expansion äger rum inom den begränsade ramen genom tillägg av plus och minus (stark och svag). Inflationstendenserna inom det svenska systemet har dock inte varit så utpräglade som på vissa håll i utlandet. Man har där sökt förklara sådana tendenser främst med vitsordssättarnas benägenhet att ta intryck av varandras betygsskalor i syfte att bevaka sina underlydandes intressen men även med en viss brist på kurage hos en del vitsordssättare. För att åtminstone delvis råda bot på sistnämnda förhållande har man på något håll i samband med högre utnämningar kompletterat det vanliga vitsordet med ett separat verbalt utlåtande, som den bedömde inte får ta del av och som går direkt till högsta instans.

En ytterligare mera väsentlig olägenhet i nuvarande vitsordssystem är bristen på normer i vissa betydelsefulla avseenden. Härmed avses det förhållandet, att fullständiga och klargörande normer saknas beträffande innebörden bl a av gällande bedömningsvariabler och steg i vitsordsskalan.

Svårigheter uppstår på grund av den konstaterande bristen på enhetlighet, tendensen till förskjutning och ombildning av betygsskalan med därav följande inflatoriska effekter samt bristen på tillräckliga normer. Enligt utredningens mening finns det anledning undersöka möjligheterna att undanröja eller motverka nämnda missförhållanden. En utväg kan vara att i olika här berörda hänseenden åstadkomma fastare och mera nyanserade definitioner eller beskrivningar. Sådana bör i sin tur kunna verka i riktning mot en önskvärd större spridning över den tillgängliga

skalan och därmed också ge en rimlig differentiering.

I nuvarande system sätts vitsorden i viss utsträckning av chefer på så hög nivå att vitsordssättarna inte alltid har tillräckligt nära kontakt med den som skall bedömas. Risk kan då föreligga, att vitsordssättaren tvingas i alltför hög grad stödja sig på underlydande chefers omdömen. Det är troligt, att en närstående chefs ofta återkommande iakttagelser av den bedömdes dagliga verksamhet och sätt att uppträda med en sådan ordning inte kommer till sin fulla rätt. En dylik brist blir än mer påtaglig, om vitsordssystemet utvidgas till nya befälsgrupper.

I det föregående har anordningen med såväl tjänstgöringsvitsord som stamvitsord berörts. Det måste ses som otillfredsställande, att olikhet i detta avseende råder mellan å ena sidan armén och förutvarande försvarets intendenturkår, där anordningen tillämpats, samt å andra sidan marinen och flygvapnet, där stamvitsord inte förekommer. Frågan hur likhet härvidlag skall åstadkommas är föremål för mycket delade meningar.

Den omständigheten, att ansökningsförfarande hittills förekommit i så begränsad omfattning för militära och civilmilitära tjänsteman, kan givetvis med visst fog ses som en bristfällighet, som kan tänkas försvåra ett riktigt urval och som inte medger ett rimligt hänsynstagande till den enskildes intressen. Utredningen avser att återkomma till dessa frågor i ett senare avsnitt.

Det nuvarande systemet med vitsord och beredningar ger i första hand underlag för tjänstegradsbefordran. Systemet ger dock ledning även vid tillsättning av tjänster, även om kopplingen till systemet då inte är lika stark. Såsom redan i det föregående framhållits utnyttjas även i sådant fall vitsorden som underlag, men den myndighet som tillsätter tjänsten är i mycket ringa grad bunden av befordringsberedningens bedömningar. I vissa fall kan dessa givetvis ge ledning, men myndigheten kan utse någon som inte uppförts på befordringslista av beredningen och som kanske inte ens kommit under beredningens övervägande. Tjänstetillsättningen är således för närvarande inte så väl underbyggd som tjänstegradsbefordran. Enligt utredningens mening bör en sådan ordning eftersträvas, att tillsättning av tjänst i den mån det är möjligt grundas på ett lika väl utvecklat beslutsunderlag som befordran till tjänstegrad. Behovet härav blir ytterligare markerat genom det nya tjänsteställningssystemet med dess syn på lönesättning och tjänsteställning som två skilda företeelser.

I fråga om arbetssättet föreligger i dagens läge avsevärda olikheter försvarsgrenarna emellan, exempelvis vad angår förberedande beredningar, bedömning av samtliga eller av ett begränsat antal kandidater, omröstningsprocedur och angivande av turordning eller befordringsklasser.

Sammansättningen av beredningarna skiljer sig i många avseenden. Gemensamt för flertalet beredningar är att de har ett stort antal ledamöter. Så har exempelvis arméns befordringsberedning omkring 20 ledamöter. En minskning av ledamöternas antal har ifrågasatts. Fråga kan även uppkomma om det inflytande, som inom en viss befordringsberedning bör tillmätas olika grupper av ledamöter.

Ett särskilt spörsmål, som på senare år fått starkt ökad aktualitet såväl inom den offentliga förvaltningen som inom det privata näringslivet är i

vad mån de anställda bör få vidgat inflytande på verksamheten och inom denna även på urvalet av personer till personalledande och andra befattningar. Vad krigsmakten angår har inte förekommit någon egentlig personalrepresentation inom beredningarna för befordran till regementsbefälsgrader men däremot i viss utsträckning och efter skiftande grunder i de delvis provisoriska nämnderna för kompani- och plutonsofficersbefordran. En ökning av personalens insyn i och inflytande på behandlingen av sådana frågor ligger i linje med den allmänna utvecklingen på företagsdemokratins område och bör övervägas liksom formerna för en eventuell dylik medverkan.

Det har stundom gjorts gällande, att information om nuvarande system inte alltid nått ut till alla dem som är berörda därav och att denna omständighet kan ha medfört missförstånd och i vissa fall bristande förtroende till systemet. Från den enskildes synpunkt är det vidare av stor betydelse, att han får kännedom om underlaget för bedömningen av hans prestationer och sätt att fungera i tjänsten samt av hans lämplighet för befordran. Utredningen anser för sin del, att informationen i båda dessa hänseenden inte alltid varit tillräcklig och att förbättringar härvidlag bör göras.

5 Allmänna krav på ett befordringssystem

5.1 Grundläggande krav på ett befordringssystem för krigsmakten måste vara, att det säkerställer ett riktigt urval och därmed följande befordran av det befäl, som mest lämpar sig för de mera kvalificerade uppgifterna i en högre tjänstegrad/tjänsteklass eller tjänst. Inom krigsmakten måste vid urval hänsyn i stor utsträckning tagas till vederbörandes lämplighet för och användbarhet i krigsorganisationen. Detta krav skiljer krigsmakten från övrig statlig verksamhet. Systemet måste emellertid även kunna lämna vederhäftigt besked om hans lämplighet för utbildningsuppgifter och fredsadministrativt arbete. Med utgångspunkt häri kan vissa allmänna krav uppställas för att statsnyttan och tjänsten skall tillgodoses på bästa sätt.

Å andra sidan måste även individens intressen komma till sin rätt. Grundlagens bud om befordran efter sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, träder här i förgrunden. Det allmännas och den enskildes intressen måste vägas mot varandra i den mån de inte går att helt förena. Förvaltningsdemokratiska aspekter måste även beaktas. Befordringssystemet måste utformas så, att alla dessa synpunkter får skäligt utrymme.

5.2 Från det allmännas synpunkt torde följande huvudsakliga krav kunna ställas upp.

5.2.1 *Planläggning på lång sikt* skall kunna ske. Personalen måste kunna utnyttjas på rätt sätt samt i arbetsuppgifter, för vilka den bäst lämpar sig och för vilka den fått behövlig utbildning, kanske av speciell art. Omvänt bör planläggningen ge möjlighet förutse, att behov av personal med särskilda kvalifikationer eller med något slag av specialinriktning vid en viss framtida tidpunkt kan uppkomma. Ett sådant behov måste då kunna mötas genom att lämplig personal i god tid dessförinnan utbildas och övas för sådana ändamål. Såväl redan genomförda som kommande organisationsförändringar, ojämn åldersfördelning m m kan också påkalla åtgärder för att avvärja eller åtminstone motverka de befordringskriser, som annars periodvis kan uppstå. Vid planläggningen måste också andra organisatoriska krav så långt möjligt beaktas, t ex kravet på viss sammansättning av staber för att säkerställa ett allsidigt erfarenhetsunderlag.

5.2.2 Ett annat väsentligt krav är, att *fullgoda grunder för en riktig bedömning* av personalens kvalifikationer skall finnas. Detta innebär, att den enskilde individens prestationer under olika slag av tjänsteutövning måste bedömas och betygssättas enligt fasta och väl avvägda normer.

Man kan dock inte stanna vid en bedömning av vederbörandes sätt att sköta den befattning han innehar. Härtill måste komma en väl grundad bedömning av hans lämplighet för befordran, en prognos. Denna bedömning sammanfaller inte och kan inte sammanfalla med betygsättningen i förstnämnda hänseende. Den omständigheten, att en person sköter sin nuvarande tjänst väl, innebär inte med nödvändighet, att han också är lämplig för mera kvalificerade uppgifter. Prognosen måste emellertid grunda sig på delomdömen, som kan hänföra sig till faktiskt beteende hos och faktiska prestationer av den bedömde. Ett ytterligare moment av bedömning måste dock tillkomma. Prognosen har således en vidare ram än betygsättningen för fullgjord tjänst.

Bedömningen av hur vederbörande sköter sina nuvarande uppgifter får betydelse såväl för en blivande tjänstetillsättning som för en tjänstegradsbefordran. I fråga om prognosen får däremot skillnad göras mellan dessa båda slag av befordran. Med sikte på en tjänstetillsättning bör prognosen avse hans lämplighet för en viss tjänst eller ett visst slag av tjänster, t ex lärartjänster, eller mera allmänt för kvalificerad tjänst som tillsätts genom urval. Är det å andra sidan fråga om tjänstegradsbefordran, bör prognosen hänföra sig till ett krav, att vederbörande har sådan mångsidighet, att han lämpligen kan användas i två eller flera av de typbefattningar, som hör till den aktuella kompetensnivån (funktionsnivån). I varje fall bör detta gälla på högre nivå, d v s vid bedömning av högre regementsofficers lämplighet för mera kvalificerade uppgifter än han hittills haft.

Med hänsyn till det anförda måste ett noggrant reglerat och säkert fungerande vitsordssystem finnas liksom – med tanke på tjänstegradsbefordringar – förteckningar över de typbefattningar, som hänförs till olika nivåer.

5.2.3 *Enhetlighet* i befordringssystemet inom krigsmakten som helhet bör skapas bl a med hänsyn till att tjänstgöring utanför den försvarsgren vederbörande tillhör, särskilt i gemensamma staber och förvaltningar m m, numera förekommer i stor utsträckning. Med ökad integration mellan försvarsgrenarna kommer kravet på enhetlighet att vinna i styrka. Kravet gör sig gällande i synnerhet i fråga om sättet för bedömning och jämförelse av personalens kvalifikationer men även vad angår förtursbefordran, viss tjänstetid som förutsättning för befordran m m.

Vid detaljutformningen av reglerna för befordringssystemet från enhetlighetens synpunkt får dock rimlig hänsyn tas till *de speciella förhållandena* inom varje särskild försvarsgren.

5.2.4 Det ligger i sakens natur, att ett befordringssystem måste utformas så, att det från *administrativa* och *praktiska* synpunkter inte blir tungrott. För att systemet skall bli någorlunda lätthanterligt kan det visa sig nödvändigt att på olika sätt avgränsa den kandidatlista, som avses ligga till

grund för blivande befordringar. Det kan finnas anledning överväga att i sådant syfte ställa krav på visst lägsta vitsord i fråga om prognosen, på viss lägsta och kanske också viss högsta levnadsålder, på viss tjänstetid överhuvudtaget eller i dittillsvarande grad m m.

5.2.5 Sedan gammalt gäller som en huvudregel vid tillsättning av civila tjänster, att *ansökningsförfarande* skall tillämpas. Denna ordning, som har sin grund i en lång historisk utveckling, är nu fastslagen i statstjänstemannalagen. Från det allmännas synpunkt bygger regeln på strävan att den i varje särskilt fall lämpligaste skall utses till innehavare av den tjänst som det är fråga om. Det är naturligt, att ansökningsförfarandet kommit att spela stor roll just vid tillsättningen av civila tjänster. Det gäller ju där att bereda tillfälle för en vidsträckt krets av sökande – i många fall från andra offentliga arbetsområden eller från näringslivet – att anmäla sitt intresse. Och även om myndigheten väljer bland sina egna tjänstemän, är någon kontinuerlig betygsättning av dem inte föreskriven och en organisation med befordringsnämnder eller liknande organ förekommer endast i begränsad utsträckning. Vid tillsättning av militära och civilmilitära tjänster är kretsen av dem, som kan komma i fråga, i regel begränsad till personer med erforderlig speciell yrkesutbildning. Förfarandet har också fått en utformning, som ger andra möjligheter att överblicka och bedöma befordringskandidaterna än som finns inom den civila sektorn.

Det bör framhållas, att den militära verksamheten allmänt sett kräver större geografisk rörlighet hos personalen än den civila. Militära befattningshavare måste beredas tillfälle till olika sorters tjänstgöring för att de skall kunna vidareutvecklas och kvalificera sig för befordran. Det gäller kurser och utbildning av olika slag, trupptjänst, stabstjänst, sjötjänst och flygtjänst. Detta medför att personalmyndigheterna måste kunna omplacera folk med jämna mellanrum. Sådana åtgärder skulle i hög grad försvåras och i det närmaste omöjliggöras, om ansökningsförfarande genomfördes helt. Detta har prövats vid den norska krigsmakten med mindre tillfredsställande resultat, varför man där i huvudsak gått ifrån detta system.

Tänkbart är emellertid att – åtminstone för vissa personalgrupper – utsträcka ansökningsförfarandets tillämpning även till militära och civilmilitära tjänster. Innan så sker bör emellertid beaktas, att detta förfarande är strängt formbundet och kan befaras göra befordringssystemet mera svårhanterligt och tyngande, i synnerhet om det skulle användas vid sidan av ett förfarande av nuvarande typ. Planläggningen skulle försvåras och vissa mindre begärliga tjänster skulle bli lämnade vakanta. Utredningen avser att närmare belysa hithörande spörsmål under ett särskilt avsnitt i det följande (kap 9).

5.2.6 En särskild fråga i detta sammanhang är, vem eller vilka som skall ha *befogenheten att besluta* med iakttagande av att de i det föregående uppställda kraven blir uppfyllda. Med en sådan befogenhet följer skyldighet att ta ansvar för beslutet i fråga. Allmänt sett gäller och har av hävd gällt i militära förhållanden, att ansvaret skall åvila vederbörande chef.

Denna princip har tidigare fullt ut tillämpats även i befordringsärenden. Sedan länge har emellertid just i sådana ärenden krav förelegat på en viss fördelning av befogenheten och ansvaret i objektivitetens intresse. Dessa krav har med tiden vunnit i styrka. Utvecklingen har skett i samband med eller mot bakgrund av den fortskridande allmänna demokratiseringen. Denna utveckling har satt tydliga spår redan i det nu gällande befordringssystemet, men det finns anledning att i dagens läge stanna inför och ytterligare överväga hithörande spörsmål. Det kan här bli fråga om en fortsatt utveckling efter flera olika linjer. En ytterligare fördelning av befogenheten härvidlag med därmed följande del i ansvaret för besluten kan ske så att ökat inflytande ges antingen åt lägre chefer på olika nivåer eller åt företrädare för personalen. En kombination av dessa linjer är givetvis också tänkbar. Till frågan om en sådan fördelning återkommer utredningen i det följande.

5.2.7 I nära sammanhang med frågan om befogenhets- och ansvarsfördelningen står kravet att befordringssystemet skall vara utformat så att det kan omfattas med *allmänt förtroende*. Ett befordringssystem är en viktig del av försvarets personalpolicy och måste vara fast och funktionssäkert. Men det är lika betydelsefullt, att personalen känner sig övertygad om att så är förhållandet och om att rättelse kan vinnas i de undantagsfall, då tillämpningen av systemet slår fel. En förutsättning härför torde vara, att systemet i olika faser och så långt det är möjligt med hänsyn till den enskildes integritet är *öppet för insyn,* i första hand från alla dem, som kan ha intressen att bevaka och för vilka en befordran eller utebliven befordran kan vara avgörande i fråga om inriktningen av deras och familjens framtida liv. En sådan öppenhet står i god samklang med nutida strävanden på andra områden.

5.3. För att *den enskilde tjänstemannens* rätt skall bli tillgodosedd torde i huvudsak följande krav böra uppställas.

5.3.1 Redan i 1809 års regeringsform (28 §) har fastslagits, att vid alla befordringar avseende skall fästas endast å de sökandes *förtjänst och skicklighet* men icke på deras börd. Att kriterierna förtjänst och skicklighet i grundlagsbudet ställts i motsats till börden får ses mot sin historiska bakgrund, men denna omständighet kan inte betraktas som en begränsning av deras räckvidd i nuvarande praxis. Efter ordalagen avser lagrummet vidare endast sådana tjänster som tillsätts av Konungen och medelst fullmakt. I tillämpningen har det emellertid fått en betydligt större räckvidd. I varje fall har regeln om förtjänst och skicklighet som enda befordringsgrunder ansetts bindande även för underordnade myndigheter.

Kravet på förtjänst och skicklighet är grundläggande för den enskildes rätt i befordringsärenden. Kravet torde få anses innebära dels att vederbörandes arbetsprestationer och lämplighet för en högre tjänst skall värderas efter en måttstock som såvitt möjligt objektivt utvisar hans kvalifikationer i jämförelse med övriga kandidaters, dels att denna värdering ges avgörande inflytande vid behandlingen av befordringsfrågorna.

Uttrycket »förtjänst och skicklighet» är i och för sig knappast fullt klarläggande. Frågan, om detta krav åsidosatts exempelvis av politiska hänsyn, har i vissa fall aktualiserats. I praxis har – särskilt i förfluten tid – vissa karriärer ansetts skarpt avgränsade från andra. Kravet har då fått sin tillämpning inom en på detta sätt begränsad ram. I den mån formella kompetenskrav försvunnit eller minskat i betydelse och mot bakgrunden av nutida möjligheter till vidareutbildning har emellertid sådana avgränsningar i allt högre grad genombrutits.

Vad till en början angår *»förtjänsten»* har denna ansetts beteckna den förvärvade rutinen, bedömd med ledning av ancienniteten. (Malmgren m fl: Sveriges grundlagar 11:e uppl 28 § not 15). Ordet torde således närmast vara ett uttryck för väl vitsordad tjänstgöring och kan anges i antalet tjänsteår. (Jägerskiöld: Svensk tjänstemannarätt 1 s 523 ff. Se även Författningsutredningen VI, SOU 1963: 17 s 260 och Testutredningen, SOU 1971:47 s 41). Angående beräkningen av tjänsteåren har i olika sammanhang givits närmare regler, exempelvis så att dessa för vissa tjänster eller för tjänster på avlägsna orter räknats högre än för andra.

Huruvida varje statsanställning kan vara meriterande för befordran till alla andra tjänster har varit föremål för något skiftande bedömningar. Med en ökande omsättning av personal mellan olika myndigheter inom statsförvaltningen får denna fråga givetvis större betydelse än tidigare. Även om all sådan tjänstgöring beaktas, ligger det dock i sakens natur, att verksamhet inom området för den tjänst som skall tillsättas eller inom angränsande områden i allmänhet måste tillmätas högre värde, kanske närmast därför att den ger en högre grad av skicklighet. I åtskilliga fall kan det emellertid finnas anledning att fästa särskilt avseende vid den överblick och vidsyn, som en tjänsteman från annat verksamhetsområde kan medföra till ett nytt arbetsfält. En mångfald olika detaljfrågor kan härvidlag uppkomma och stora svårigheter att skipa full rättvisa gör sig ofta gällande i praktiken.

Enligt allmänt gängse praxis torde med ordet *»skicklighet»* förstås vederbörandes förmåga eller kompetens och lämplighet för den befattning som det är fråga om. Skickligheten bör ha ådagalagts genom teoretisk och praktisk utbildning samt den tidigare verksamhetens art. Som kvaliteter att beakta har härvid nämnts bl a flit, noggrannhet, förmåga av självständig verksamhet och initiativ samt fantasibegåvning. (Se Jägerskiöld a a s 526, Malmgren m fl a st, Författningsutredningen VI s 260, Testutredningen s 41).

I allmänhet torde skickligheten ha framträtt och uppmärksammats under tjänstgöring i den eller de befattningar, som vederbörande dittills innehaft. Men den kan också få formen av en prognos om hur han kan beräknas komma att sköta den tjänst, som skall tillsättas. Även i det senare fallet måste bedömaren till väsentlig del bygga på de erfarenheter och intryck, som han fått genom befordringskandidatens tidigare verksamhet. Men han måste då också ha en uppfattning om de krav som ställs i den nya tjänsten och kunna bedöma skickligheten mot denna bakgrund.

Vid tillämpningen av 28§ 1809 års regeringsform har en *avvägning* måst göras mellan hänsyn till skicklighet och till tjänsteålder. I äldre tider

har anciennitetsprincipen tidvis tillmätts avgörande betydelse. Sedermera har den dock i stor utsträckning trängts tillbaka till förmån för skickligheten. Jägerskiöld har framhållit (a a s 530)att organisationernas inflytande och tjänstemannademokratins utbyggnad – med förordsfullmäktige m m – dock i viss utsträckning medfört en renässans för tjänsteåldern som befordringsgrund, vilken ju medför en alltid försvarbar formell rättvisa. Allmänt sett torde tjänsteåldern numera främst äga betydelse i lägre grader, medan skickligheten får ökad vikt ju högre tjänst det är fråga om. Beträffande vissa tjänster eller slag av tjänster har statsmakterna uttryckligen angivit, att avseende inte i främsta rummet bör fästas vid anciennitet utan den utses, som kan anses i särskild grad skickad för tjänsten. Grundlagens bud har inte heller ansetts utgöra hinder mot att uppställa sådana villkor som tillhörighet till visst stift, företräde för tjänsteman från visst verk, för lärare inom visst distrikt eller för den som äger viss språkkunskap. I sådana sammanhang torde även hänsyn till den enskildes intresse av någorlunda trygg och jämn befordran inom en viss karriär göra sig gällande. Villkor av angiven art torde emellertid inte utan laga stöd kunna uppställas av administrativ myndighet (Jägerskiöld a a s 535). JO har exempelvis riktat kritik mot en central myndighets beslut, att till vissa tjänster inte skulle ifrågakomma sökande över viss ålder, lägre än pensionsåldern (JO:s ämbetsberättelse 1950 s 87 ff). Här får även hänvisas till kungörelsen (1973:279) om förbud mot köns- eller åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst, m m). Enligt kungörelsen får myndighet inte föreskriva viss övre åldersgräns som villkor för att erhålla tjänst eller uppdrag eller vid ledigförklaring av tjänst uttala önskemål i fråga om sökandes högsta ålder. Med tjänst jämställes härvidlag tillträde till kompetensgrundande utbildning som särskilt anordnas för tjänst eller uppdrag.

I det särskilda fallet måste däremot självfallet prövas, om en sökande som närmar sig pensionsåldern kan beräknas vara i stånd att tillfredsställande fullgöra de uppgifter som är förenade med den nya tjänsten.

I den nya regeringsformen har principen om förtjänst och skicklighet fått en något avvikande formulering. I 11 kap 9§ andra stycket föreskrivs, att vid tillsättning av statlig tjänst skall avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. I motiveringen till denna bestämmelse framhåller chefen för justitiedepartementet (prop 1973:90), att principen om saklighet och opartiskhet kommer till uttryck i 1 kap 7§ regeringsformen men att kravet på saklighet vid tjänstetillsättningar enligt hans mening är så viktigt att det bör få en speciell plats i regeringsformen. Departementschefen uttalar vidare att vid utformningen av lagbestämmelsen i ämnet hänsyn synes böra tas till att arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn kan göra det nödvändigt att vid vissa tjänstetillsättningar ta hänsyn inte bara till de faktorer som i första hand brukar läggas in i begreppen förtjänst och skicklighet. Regeln i ämnet bör enligt departementschefens mening utformas så att den klart ger vid handen att även andra sakliga grunder kan få vägas in vid bedömningen. I enlighet härmed har 11 kap 9§ andra stycket utformats.

I det föregående (5.2.1) har utredningen berört det från tjänstesyn-

punkt uppställda kravet, att befordringssystemet skall medge långsiktig planering. Det har ifrågasatts, om inte detta krav kan komma i ett visst motsatsförhållande till regeln, att förtjänst och skicklighet skall vara grundvalen för befordran. Man har då fäst sig vid att ogynnsamma befordringskonjunkturer kan medföra, att det inte blir möjligt att befordra mer än ett begränsat antal av dem som under normala förhållanden skulle ha vunnit befordran. Detta kan gälla en eller flera på varandra följande årskurser. Enligt utredningens mening utgör emellertid detta inte något avsteg från principen om förtjänst och skicklighet och än mindre från regeln i 11 kap 9§ andra stycket nya regeringsformen. Eftersom antalet tillfällen till befordran under en viss period mer eller mindre kraftigt minskas, blir det nödvändigt att under samma tid skärpa kvalitetskraven för befordran. Vid urvalet till liksom inom den minskade grupp av befordringskandidater, som kvarstår i slutomgången, måste principen alltjämt upprätthållas.

5.3.2 Från den enskildes synpunkt framstår vidare kravet på *rättvisa* i bedömningen som synnerligen betydelsefullt. Detta krav sammanhänger givetvis nära med regeln om förtjänst och skicklighet och likaså med kravet på enhetlighet i systemet. Men i kravet på rättvisa ligger något mer. En aldrig så samvetsgrann bedömare kan i många fall inte helt frigöra sig från en alltför subjektiv syn på en tjänsteman som skall bedömas eller på dennes sätt att fungera i vissa sammanhang. Det är därför av vikt, att redan vid vitsordssättningen bedömarnas uppmärksamhet inriktas på samma faktorer och att tillräckligt klargörande beskrivningar föreligger såväl av dessa faktorers som av de olika vitsordsgradernas innebörd. Däremot har utredningen inte ansett det möjligt att – såsom i något fall ifrågasatts i den allmänna debatten – åsätta de skilda egenskaperna, färdigheterna och kunskaperna olika koefficienter med hänsyn till den betydelse som tillmätts dem samt på grundval av koefficienter och uppnådda vitsordsgrader göra en matematisk sammanvägning. Full objektivitet skulle ändå inte uppnås. Även i en sådan metod skulle subjektiva värderingar med nödvändighet ingå och resultatet skulle enligt utredningens mening bli en alltför schematiserad, inte tillräckligt nyanserad bedömning. Ett så utformat system skulle också i alltför hög grad ge sken av absolut matematisk rättvisa.

Subjektiviteten i bedömningen bör kunna motverkas också genom att vitsordssättande chefer i förväg överlägger med befattningshavare, under vilkens eller vilkas befäl tjänstgöring ägt rum, och att vitsord sätts av flera chefer.

Att – såsom ovan under 5.2.4 angivits – antalet befordringskandidater kanske av administrativa och praktiska skäl måste begränsas kan måhända te sig såsom ett visst ingrepp i rättvisekravet men torde vara ofrånkomligt. Om en dylik avgränsning sker, bör den motvägas av sådana förbättringar i vitsordssystemet, att rättvisekravet ändå blir tillgodosett. Genom att dessutom t ex ge olika intressenter möjligheter till komplettering av de kandidatlistor, som läggs till grund för beslut om befordran, kan möjligheterna att uppfylla detta krav ytterligare förbättras.

5.3.3 Under 5.2.7 har framhållits, att en förutsättning för att befordringssystemet skall omfattas med allmänt förtroende är, att det är öppet för insyn. För den enskilde individen, som är föremål för bedömning, är det emellertid knappast tillräckligt med insyn i systemet och metodiken. Från hans synpunkt måste det te sig särskilt betydelsefullt att få sina speciella förhållanden belysta. Den enskilde bör därför ha *rätt att få veta, hur hans arbetsprestationer blivit bedömda.* Särskilt om negativa eller i varje fall mindre goda omdömen avgivits om honom, bör han också få kännedom om *orsakerna* till dem. Detta kan ge honom möjlighet att rehabilitera sig och det utgör också en förutsättning för att han skall kunna bilda sig en uppfattning i frågan, om han blivit rättvist behandlad. Utredningen är medveten om att en sådan rätt kan medföra en inte avsedd återhållsamhet med negativa omdömen. Enligt utredningens mening kan emellertid denna rätt till personlig information inte undvaras, och noggranna regler för delgivning bör därför utfärdas.

5.3.4 Ytterligare ett befogat krav från den enskildes sida är, att han skall *orienteras om sina framtidsutsikter, sin avsedda tjänstgöring m m.* I samband därmed bör han få tillfälle att till vederbörande chef framföra egna synpunkter på sin förmåga, sina intressen, sina personliga förhållanden och andra omständigheter, som det kan vara anledning för chefen att känna till. Det är härvidlag inte endast fråga om att ge den enskilde större tillfredsställelse och trivsel i arbetet. Indirekt kan ett sådant tankeutbyte också tjäna det allmännas intresse av att den enskildes förmåga tas till vara på bästa sätt. En orientering av detta slag anknyter till föreskrifter, som redan finns i tjänstereglementet för krigsmakten, men även till de »planeringssamtal», som förekommer inom det privata näringslivet och som nu även diskuteras för statsförvaltningen i allmänhet.

5.4 Sammanfattningsvis kan sägas, att vissa av de uppställda kraven i huvudsak tar sikte på statsnyttans eller tjänstens behov – detta gäller närmast hänsynen till planläggning, enhetlighet och bästa möjliga urval – medan i fråga om några av de övriga kraven tjänstesynpunkter och individens befogade önskemål närmar sig varandra. Ur olika synvinklar gäller det att få fram ett befordringssystem som dels ger respektive chefer ett fullgott underlag för befordringsförslag och befordringar, dels garanterar individen ett rättvist bedömande, dels tillgodoser förvaltningsdemokratiska strävanden. Även om önskemålet om största möjliga enhetlighet närmast är att hänföra till tjänstens krav, har det dock ett nära samband med rättvisekravet.

5.5 Ett befordringssystem, som skall fylla de här uppställda kraven, kan givetvis byggas upp på olika sätt. Enligt utredningens mening bör som huvudkomponenter i ett sådant system – liksom i det nuvarande – ingå ett vitsordsförfarande och något slag av befordringsberedningar eller befordringsnämnder. I vad mån ett ansökningsförfarande bör ingå, får särskilt övervägas.

Dessa olika komponenter kan var för sig utformas olika och de

kan också kombineras på skilda sätt. En påtaglig förstärkning av exempelvis vitsordsförfarandet kan göra det möjligt att förenkla nämndorganisationen. En lämplig kombination av vitsordsförfarande och nämndorganisation kan minska behovet av ett ansökningsförfarande. På detta sätt kan de olika delarna balansera varandra.

5.6 Med utgångspunkt i de krav, som i det föregående ställts upp har utredningen för sin del stannat för att man bör bygga vidare på det system, som nu tillämpas i fråga om militära och delvis även civilmilitära befordringar. Systemet bör dock ses över och ytterligare utvecklas i syfte att nå större säkerhet, enhetlighet och rättvisa samt ökat mått av förvaltningsdemokrati. En komplettering av systemet i form av vidgad användning av ansökningsförfarande inom vissa områden kan också övervägas. Målet bör vara att finna ett befordringssystem, där de olika delarna är väl balanserade och väl sammanfogade och där helheten kan ge ett såvitt möjligt riktigt och rättvist resultat.

6 Jämförelse mellan personal från olika personalkårer

6.1 Enligt direktiven för utredningen måste uppmärksamhet fästas vid de speciella svårigheter som uppkommer då personal från olika personalkårer skall jämföras med varandra. Det anges vidare, att utredningen bör utgå från gällande personalkårindelning men därjämte bör söka belysa hur olika system för uppbyggnad av personalkårerna inverkar på utformningen och tillämpningen av befordrings- och tjänstetillsättningssystemet.

6.2 Frågan om en sammanslagning av personalkårer *inom krigsmakten* eller *inom särskilda försvarsgrenar* har i olika sammanhang varit föremål för utredning. I stor utsträckning har det härvid gällt tyg- och intendenturförvaltningstjänsten. En översikt över vad som tidigare förekommit i detta avseende har lämnats av 1968 års personalkategoriutredning i dess första delbetänkande (SOU 1972:3 s 14–17). Personalkategoriutredningen har för egen del behandlat hithörande spörsmål i 5 och 6 kapitlen i samma betänkande (s 42–57). Utredningen om befordringsförfarandet m m inom krigsmakten berör i det följande (8.1.2) frågan om sambandet mellan å ena sidan befordringsberedningar för militär och civilmilitär personal samt å andra sidan sådana beredningar eller nämnder för civil personal. Utredningen hänvisar därvid till genomförandet av personalkategoriutredningens förslag samt till pågående försöksverksamhet på initiativ av eller i samarbete med delegationen för förvaltningsdemokrati (DEFF).

6.3 Inom de särskilda försvarsgrenarna råder olika förhållanden beträffande indelningen i personalkårer.

Vid *armén* är förbandscheferna tillika chefer för infanteri- och artilleriförbandens personalkårer. I övrigt sammanhålls regements- och kompaniofficerare i större kårer, gemensamma för försvarsgrenen eller truppslaget och med särskilda chefer. Dessa kårer är generalstabskåren, kavalleriets regementsofficers- och kompaniofficerskårer, pansartruppernas regementsofficers- och kompaniofficerskårer, luftvärnets regementsofficers- och kompaniofficerskårer, ingenjörtruppernas regementsofficers- och kompaniofficerskårer, signaltruppernas regementsofficers- och kompaniofficerskårer, trängtruppernas regementsofficers- och kompaniofficerskårer, fortifikationskåren, tygtekniska kåren samt väg- och vattenbyggnadskåren. Även vid andra förband än infanteri- och artilleriförbanden finns plutonsofficerskårer under förbandschefen.

Vid *marinen* finns en chef för flottans personalkårer, en chef för kustartilleriets regementsofficerskår och kustartilleriets kompaniofficerskår samt en chef för mariningenjörkåren. Vid kustartilleriet är förbandschef chef för plutonsofficerskårerna vid vart och ett av dess regementen (motsvarande).

Inom *flygvapnets* militära och civilmilitära personal är regementsofficerare och kompaniofficerare med vederlikar underställda chefen för flygvapnet. Plutonsofficerare med vederlikar är underställda flottiljchefen.

Inom den för krigsmakten *gemensamma* personalen finns försvarets intendentkår och försvarets medicinalkår, var och en under särskild chef.

6.4 Allmänt sett torde skäl kunna anföras såväl till stöd för större kårer – gemensamma för en försvarsgren eller större del därav eller för ett truppslag – som till stöd för mera decentraliserade kårer, exempelvis förbandsvisa.

Inom en större *gemensam* kår ökar möjligheterna att samordna ärenden rörande placering och kommendering. Behovet av samordning bör kunna tillgodoses väl genom den centraliserade personaladministrationen. En gemensam kår medför också ökade möjligheter till jämn befordran. En övergång från det ena systemet till det andra kommer dock att i övergångsskedet föra med sig ändring av dittills rådande befordringsmöjligheter, till det sämre vid vissa förband och till det bättre vid andra. Möjligheterna att tillgodose svårrekryterade förband med personal ökar också med gemensamma personalkårer.

Till förmån för *förbandsvisa* eller på liknande sätt begränsade personalkårer talar bl a rekryteringsskäl och den fastare anknytningen till hemorten med vad detta ger av stadga och trygghet för den enskilde. De fördelar som är förenade med en centraliserad personaladministration vinns emellertid inte med förbandsvisa personalkårer. Inom truppslag eller andra större enheter med förbandsvisa personalkårer kan ojämna befordringsförhållanden uppstå periodvis. Särskilda åtgärder kan bli behövliga för att förse förband, där rekryteringssvårigheter föreligger, med personal.

Såsom framgår av det föregående (6.1) ankommer det inte på denna utredning att föreslå ändringar i personalkårindelningen. Utredningens förslag utgår också från den gällande indelningen men bör i allt väsentligt kunna tillämpas, även om förskjutningar i denna skulle komma till stånd. Allmänt sett kan dock sägas, att det från utredningens synpunkter ter sig som om övervägande fördelar skulle vara förenade med något större personalkårer än de nuvarande mindre kårerna.

En framtida mera genomgripande förändring av befälsstrukturen inom det svenska försvaret kommer givetvis att få konsekvenser även för utformningen av befordringssystemet. I mindre mån torde detta bli fallet i fråga om den del därav som vitsordssystemet utgör. Vad angår befordringsberedningarna räknar utredningen med att sådana skall finnas även i fortsättningen. Om – såsom uttalats i prop 1973:128 (s 20 och 21) – yrkesbefälet i fortsättningen ses som en enda grupp med gemensam identitet, yrkesofficeren, kan givetvis inte beredningarna såsom enligt detta

förslag anknytas till urvalsbefordran inom regementsofficers-, kompaniofficers- och plutonsofficerskategorierna. Utan alltför stora omläggningar bör beredningarna då kunna anslutas till det urval, som måste ske vid olika nivåer i den enhetliga officerskarriären. Härtill återkommer utredningen i det följande under 8.3.18.

7 System för vitsordsgivning m m

7.1 Utredningsarbetets gång

7.1.1 Sedan ett preliminärt förslag till bestämmelser för avgivande, insändande och delgivning av vitsord – efter förberedelser av en arbetsgrupp (AgB) – upprättats inom försvarsstaben och synpunkter på förslaget inhämtats från vissa militära chefer, har det samlade materialet under hand överlämnats till utredningen för vidare bearbetning.

Utredningen har därefter i en första etapp behandlat frågan om bedömningsvariabler och betygsskalor och har därvid etablerat ett nära samarbete med militärpsykologiska institutet och haft kontakter med den 1966 av chefen för dåvarande civildepartementet tillkallade betygsutredningen, som sedermera avgivit sitt betänkande om »Tjänstgöringsbetyg» (SOU 1970:28), avseende frågan om normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen.

Förevarande utredning har sedan tagit upp övriga delar av vitsordsfrågan till behandling. Med utgångspunkt i det efter överläggningarna inom AgB samlade materialet och sedan detta både sakligt och formellt omarbetats i åtskilliga hänseenden – varvid underhandsöverläggningar med berörda personalorganisationer ägt rum – har utredningen framlagt ett nytt utkast till bestämmelser i ämnet.

7.1.2 Utredningen har utgått från att vitsordssystemet skall lämna underlag för beslut om placering i krigs- och fredsorganisationen och för befordran samt ge information till den enskilde tjänstemannen om hur hans förmåga att fullgöra sin tjänst och hans lämplighet för befordran bedöms. Utredningen har vidare räknat med att vitsordssystemet liksom hittills skall ingå i ett större sammanhängande befordringsförfarande, där befordringsberedningar utgör ett ytterligare och väsentligt led.

7.1.3 I skrivelse till överbefälhavaren den 15 februari 1971 hemställde utredningen om överbefälhavarens medverkan för att få det i utredningens utkast ingående nya vitsordssystemet granskat och prövat av berörda myndigheter i den utsträckning som kunde anses erforderlig. Utredningen ansåg angeläget att uttagningen av myndigheter som skulle pröva och granska det föreslagna systemet gjordes så att samtliga typer av staber, förband, skolor o s v medverkade i erforderlig omfattning. Utredningen

anförde vidare, att genomgång av systemet borde göras med berörd personal och tillfälle ges chefer på samtliga de nivåer som kom i fråga enligt de föreslagna bestämmelserna att ange sin mening om systemet och dess olika delar. Yttrandena i vad rör personbedömningsbestämmelserna borde härvid i största möjliga utsträckning grundas på praktisk prövning av blanketterna. En sammanfattning av på detta sätt framkomna synpunkter borde bifogas regementschefs (motsvarande) eget yttrande. Utredningen anhöll att få del av remissvaren samt av överbefälhavarens synpunkter på utredningens utkast såvitt möjligt före den 1 november 1971.

7.1.4 Överbefälhavaren har sedermera i skrivelse till utredningen den 3 maj 1971 framhållit att arbetsbelastningen vid krigsmaktens staber, förband och utbildningsanstalter på grund av det ansträngda personalläget var så stor att en noggrann prioritering av alla arbetsuppgifter måste göras. Det var sålunda nödvändigt att i första hand avse tillgängliga personalresurser för oundgängligen nödvändiga uppgifter. Arbetet måste också underlättas genom att remisstider m m avvägdes så att rimliga krav på långsiktig arbetsplanering kunde tillgodoses. Chefen för armén hade till överbefälhavaren anmält vissa svårigheter att genomföra erforderlig försöksverksamhet inom den tidsram som stod till förfogande och föreslagit en förlängning av remisstiden. Med anledning av vad som framförts hemställde överbefälhavaren att få senarelägga insändandet av de samlade remissvaren till utredningen till den 1 november 1972.

I svarsskrivelse till överbefälhavaren den 10 maj 1971 uttalade utredningen, att en förlängning av remisstiden i enlighet med överbefälhavarens önskemål uppenbarligen skulle komma att medföra en förskjutning av utredningens arbete. Med hänsyn till vad överbefälhavaren anfört fann sig utredningen emellertid icke kunna motsätta sig den föreslagna förlängningen av remisstiden. Utredningen framhöll emellertid, att det vore av stort värde för utredningens fortsatta arbete att redan på ett tidigare stadium få del av de preliminära synpunkter på väsentligheterna i det av utredningen föreslagna vitsordssystemet, som kunde komma fram under remisstidens gång.

7.1.5 Med anledning av utredningens hemställan har överbefälhavaren uppdragit åt försvarsgrenscheferna att i samråd med berörda militärbefälhavare genomföra provverksamheten enligt de riktlinjer som angivits i utredningens skrivelse samt att därefter avge yttrande till överbefälhavaren senast den 1 november 1972. Provverksamheten skulle enligt överbefälhavarens direktiv genomföras så att samtliga inom respektive försvarsgren förekommande typer av staber, förband, skolor m m och i det föreslagna systemet vitsordssättande chefer medverkade. Till försvarsgrenschefernas yttrande skulle fogas en sammanställning över de synpunkter på systemet som framkommit från de chefer som deltagit i provverksamheten.

7.1.6 I anslutning till den ovan berörda skriftväxlingen har överbefälhavaren i skrivelse den 30 november 1971 meddelat, att han preliminärt

inte hade något väsentligt att erinra mot de principer som legat till grund för det föreslagna vitsordssystemets utformning eller mot de motiv som framförts för denna utformning. Vid överbefälhavarens skrivelse har fogats till honom insända preliminära yttranden av cheferna för armén och marinen, för försvarshögskolan och militärhögskolan, för försvarets intendenturkår, militärbefälhavarna i Södra och Östra militärområdena samt Övre Norrlands militärområde, chefen för militärpsykologiska institutet samt Reservofficerarnas centralorganisation.

7.1.7 Efter slutförandet av provverksamheten har överbefälhavaren i skrivelse till utredningen den 31 oktober 1972 redovisat sina därav föranledda synpunkter på utredningens utkast till vitsordsbestämmelser. Vid skrivelsen har även fogats försvarsgrenschefernas yttranden efter genomförd provverksamhet.

Överbefälhavaren och chefen för armén uttalar allmänt sett att det prövade systemet är en god grund att bygga vidare på. Chefen för marinen finner att systemet väl tillgodoser de av utredningen uppställda allmänna kraven. Chefen för flygvapnet anser det prövade systemet bättre än det i bruk varande gamla. Han bedömer att det nya i stort sett uppfyller de av utredningen uppställda kraven på personalkännedom, enhetlighet, rättssäkerhet och rättvisa och att det efter vissa justeringar är lämpligt att använda för såväl militär som civilmilitär personal inom flygvapnet. Även överbefälhavaren samt cheferna för armén och marinen finner en överarbetning i åtskilliga närmare angivna hänseenden behövlig. Chefen för marinen tillmäter vitsordsfrågan stor betydelse och avråder därför från forcerad bearbetning av försöksverksamhetens resultat. Chefen för armén framhåller att provverksamheten, som varit omfattande och berört samtliga typer av myndigheter och personalkategorier, har givit rika erfarenheter.

7.1.8 De synpunkter, som kommit fram i yttrandena, avser bl a följande frågor av större vikt.

Överbefälhavaren och samtliga försvarsgrenschefer framför krav på en minskning av det arbetsomfång, som det föreslagna systemet skulle medföra. Detta borde ske genom att begränsa ambitionerna inom ramen för utredningens målsättning och genom att göra systemet administrativt enklare. Det har sålunda föreslagits att undanta vissa grupper av yngre befäl som genomgår obligatorisk vidareutbildning liksom överstar och kommendörer samt äldre befäl som redan urvalsbefordrats till slutgrad och sluttjänst och/eller passerat viss åldersgräns, att ta med icke aktivt befäl endast under krigsförbandsövning, att utnyttja begränsat vitsord i större utsträckning, att höja nedre gränsen för avgivande av befordringsomdöme samt att förenkla blanketterna och förbättra anvisningarna.

Förslagen om uppdelning av vitsorden å ena sidan i tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme, å andra sidan i fullständigt och begränsat vitsord godtas allmänt.

Beträffande vitsordsskalan föreslår chefen för armén att den av utredningen föreslagna 5-gradiga skalan skall utnyttjas för tjänstgöringsvitsord

medan en 9-gradig skala med definition av 5 steg enligt ett av utredningen diskussionsvis framkastat alternativ skall användas för befordringsomdöme. Enligt överbefälhavarens mening bör man eftersträva att tillgodose det av chefen för armén framförda kravet på en större differentiering i fråga om vitsordsskalan för befordringsomdöme.

Försöken har enligt överbefälhavaren bestyrkt värdet av att skalstegen har definierats. Det förutsätts därför att dessa definitioner bibehålls men anpassas efter den utökade vitsordsskalan. Från några håll har smärre jämkningar i definitionerna ifrågasatts.

I frågan vilka chefer som skall avge vitsord gör sig något olika meningar gällande. Dessa rör frågorna om lägste vitsordsgivare, om den omfattning i vilken vissa vitsordsgivare skall sätta vitsord (endast tjänstgöringsvitsord eller såväl tjänstgöringsvitsord som befordringsomdöme) och huruvida personalkårchef bör avge vitsord eller på annat sätt ge uttryck för sin bedömning. Frågan om krav bör ställas att bedömare har högre tjänstegrad än den bedömde uppmärksammas också och ändringsförslag framställs i detta avseende.

Frågan i vad mån hänsyn bör tas till vitsord för tidigare år och på vilken nivå en sammanvägning av olika vitsord bör göras föranleder uttalanden från olika håll.

Utredningen har i sitt preliminära utkast föreslagit bestämmelser om s k uppföljningssamtal – en motsvarighet till sådana planerings-, vägledning- eller utvecklingssamtal, som förekommer eller övervägs på olika håll inom både näringslivet och statsförvaltningen. Vissa remissmyndigheter ifrågasätter emellertid, om sådana bestämmelser hör hemma i förevarande sammanhang. Härvid hänvisas bl a till att föreskrifter av liknande art finns i tjänstereglementet för krigsmakten (kap 6).

I övrigt framläggs i remissyttrandena åtskilliga ändringsförslag, avseende bl a vitsord efter krigsförbandsövning, vitsord för reservpersonal och civilmilitär personal, vitsord vid tjänsteförening, delgivning, erinran, utformning av blanketter, sekretess, sådana avsteg från enhetligheten som kan påkallas av vissa organisatoriska olikheter samt vitsordsårets förläggning.

7.1.9 Utredningen har sedermera gjort en omarbetning av bestämmelserna i det remitterade utkastet och har därvid sökt så långt möjligt ta hänsyn till de erinringar, som framförts av myndigheterna med stöd av erfarenheterna från den praktiska försöksverksamheten.

Utredningens ställningstagande i huvudfrågorna framgår av den följande framställningen i kap 7. Beträffande övriga frågor får utredningen hänvisa dels till förslaget till vitsordsbestämmelser i bilaga E, dels till detaljmotiveringarna i därtill hörande underbilaga E 1.

7.2 Utredningens slutliga förslag

7.2.1 *Allmänna synpunkter*

Vitsordssystemet skall enligt utredningens mening ha fyra huvudändamål. Det skall lämna underlag för a) *placering* i krigs- och fredsorganisationen

av stampersonal samt i krigsorganisationen av reservofficerare med vederlikar. b) *normerad tjänsteställningsbefordran* (dvs. tjänsteställningsbefordran som inte grundar sig på urval) samt c) *urvalsbefordran,* oavsett om det gäller tjänsteställningsbefordran, tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) eller tillsättning av högre tjänst. Systemet skall slutligen d) ge *information* till den enskilde tjänstemannen om hur hans förmåga att fullgöra sin tjänst och hans lämplighet för befordran bedöms.

För dessa ändamål baseras vitsordssystemet på dels en värdering av tjänstemannens prestationer i innehavd befattning (tjänst) – *tjänstgöringsvitsord* – dels en bedömning av hans lämplighet för mera kvalificerade uppgifter – *befordringsomdöme*. Såsom en sammanfattande beteckning på tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme använder utredningen termen vitsord utan närmare precisering.

I det tjänsteställningssystem som gällde före den 1 juli 1972 skedde befordran av yrkesbefälet till högre tjänstegrad i regel samtidigt med att vederbörande fick en mot graden svarande lönegradsplacerad tjänst i fredsorganisationen. Den bedömning av vederbörande som då skedde var ensartad och avsåg både tjänst och tjänstegrad. I och med att sambandet mellan lönesättning och tjänsteställning upplösts vid genomförandet av det nya tjänsteställningssystemet får bedömningen av befälet en dubbel inriktning på lämplighet för såväl högre tjänst som högre tjänsteställning. Detta gäller såväl vid vitsordssättning som inom befordringsberedning.

I det hittillsvarande befordringssystemet har tjänster med beteckningarna Ar och Br intagit en särställning. Dessa tjänster har kunnat tillsättas utan att förordnandet föregåtts av bedömning i befordringsberedning. Det är enligt utredningens mening angeläget, att även dessa tjänster infogas i systemet och att således de som kommer i fråga för sådant förordnande underkastas bedömning i befordringsberedning med avgivna vitsord som underlag.

På grunder som närmare utvecklas i kap 8 föreslår utredningen ett system av befordringsberedningar som syftar till en mera allsidig bedömning av befordringskandidaterna. Förslaget innebär att dessa skall successivt prövas i fråga om lämplighet såväl för högre tjänsteställning som för högre tjänst. Eftersom vitsorden utgör underlag för befordringsberedningarnas verksamhet, måste nämnda förhållande beaktas redan av vitsordssättarna.

I den mån vitsordssystemet skall ge underlag för tjänstegradsbefordran bör vid angivandet av den bedömdes lämplighet för mera kvalificerade uppgifter tas upp minst en till ifrågavarande nivå eller skikt hänförlig typbefattning i vardera krigs- och fredsorganisationen. I regel bör emellertid flera befattningar anges, för vilka den bedömde anses lämplig. Detta sammanhänger med att det normalt torde krävas för befordran, att vederbörande har en sådan allmän duglighet, att han kan fullgöra uppgifterna i flera av de befattningar, som graden omfattar. Närmare bestämmelser om den eller de typbefattningar som skall ifrågakomma vid bedömning av lämpligheten för befordran bör meddelas i särskild ordning.

Om vitsorden för en tjänsteman ger vid handen att han kan komma i

fråga för tjänstegradsbefordran kan denna omständighet givetvis indirekt ge vägledning även vid tillsättning av tjänster. Teoretiskt sett skulle det vara önskvärt, att en vitsordssättare hade vederbörandes lämplighet för en viss bestämd tjänst för ögonen. En sådan lösning måste dock betraktas som omöjlig att genomföra. Detta förhållande ger en ram för systemets användning. Förhållandena växlar snabbt inom så stora bedömningsmassor som det ofta blir fråga om inom försvaret. Utredningen räknar också beträffande regementsofficerare med att en första bedömning av befordringsberedning måste begränsas till en relativt summarisk sållning inom en stor bedömningsmassa. Denna sållning bör ha till syfte att välja ut de regementsofficerare som under det kommande befordringsåret är särskilt lämpade för lägre urvalstjänster (trupptjänst, stabstjänst eller förvaltningstjänst). På ett högre stadium sker sedan ett ytterligare och på skärpta krav grundat urval av dem som särskilt lämpar sig för högre urvalstjänster. Det är mot denna bakgrund vitsordssättningen måste ske.

Den 1966 av chefen för dåvarande civildepartementet tillkallade betygsutredningen har i sitt betänkande »Tjänstgöringsbetyg» (SOU 1970:28) avgivit förslag avseende normer för betyg och intyg över anställning inom den statligt reglerade offentliga förvaltningen. Även om betygsutredningen syftat till att öka de statliga tjänstgöringsbetygens betydelse, skulle sådana betyg även i fortsättningen ha en delvis annan och mera begränsad funktion än de kontinuerligt avgivna militära vitsorden. De sistnämnda kommer således inte att bli överflödiga, om man utfärdar bestämmelser av den art, som betygsutredningens förslag innefattar. Å andra sidan kommer även tjänstemän, för vilka krigsmaktens vitsordssystem gäller, att kunna kräva tjänstgöringsbetyg i betygsutredningens mening, t ex om de avser att söka anställning utanför krigsmakten.

7.2.2 *Tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme*

Utredningen har redan i det föregående nämnt, att vitsordet i dess sammanfattande betydelse enligt förslaget består av två principiellt olika delar.

I den första delen – *tjänstgöringsvitsordet* – betygsätts visad förmåga m m i olika avseenden och ges sammanfattat betyg över fullgjord tjänst. Härvid tas i princip hänsyn endast till vederbörandes prestationer under vitsordsåret (respektive den del av vitsordsåret som vitsordet avser) i den befattning han innehaft. Tjänstgöringsvitsordet innefattar alltså en tillbakablick på förfluten tid.

I vitsordets andra del – *befordringsomdömet* – görs en bedömning av lämpligheten för framtida befordran till typbefattningar i krigs- och fredsorganisationen eller till specialtjänster.

Befordringsomdömet skall alltså utgöra en prognos hur vitsordssättaren bedömer vederbörandes möjligheter att efter befordran bestrida de uppgifter i krigs- och/eller fredsorganisationen, som är förenade med den högre graden eller tjänsten. Utan att därmed rikta någon kritik mot nuvarande förhållanden vill utredningen emellertid framhålla, att vitsordssättaren inte skall göra en värdering av vederbörandes allmänna duglighet

som grundar sig på en svepande och onyanserad bedömning. Befordringsomdömet måste grunda sig på delomdömen, som kan hänföras till faktiskt beteende hos och faktiska prestationer av den bedömde. Bedömaren bör givetvis främst bygga på egna iakttagelser, men även inspektionsrapporter och andra uppgifter av omdömesgilla medarbetare om deras observationer måste beaktas. Mot bakgrunden härav kan sedan en viss mera övergripande värdering göras. Det på så sätt samlade materialet bildar tillsammans med annan tillgänglig information, t ex om kunskaper som inhämtats vid genomgångna skolor och om språkkunskaper, underlaget för prognosen, dvs befordringsomdömet. Bedömningen skall vara så allsidig som möjligt och ske med beaktande av alla för befordringslämpligheten betydelsefulla faktorer. Enbart den omständigheten, att den bedömde fått goda tjänstgöringsvitsord i den befattning han nu innehar, innebär således inte att han därmed kan anses lämplig även för en högre grad eller tjänst med andra och mera kvalificerade uppgifter. Även om prognosen inte kan frikopplas från de tjänstgöringsvitsord, som den bedömde fått för sitt sätt att fullgöra sina nuvarande arbetsuppgifter, utan att man hamnar i ett rent subjektivt tyckande, måste ett ytterligare moment av bedömning tillkomma. Prognosen har således en vidare ram än tjänstgöringsvitsordet.

En vitsordssättare kan vid ett sådant övervägande – liksom då han sätter tjänstgöringsvitsord – inte rimligtvis bortse från den samlade uppfattning han, även på grund av tidigare års erfarenheter, skaffat sig om den som står under bedömning. Bedömningen skall emellertid vara självständig, väl underbyggd och aktuell. Tidigare års vitsord av annan vitsordssättare med andra erfarenheter bör inte i och för sig få påverka vitsordssättningen för det löpande året. Om så skedde skulle ett i ena eller andra riktningen avvikande vitsord för ett tidigare år komma att inverka i dubbel måtto, nämligen dels vid vitsordssättningen för vart och ett av ett antal senare år, dels vid den slutliga avvägningen av vitsorden som förberedelse till eller vid befordringsberedningarnas arbete. Härtill kommer svårigheten att från iakttagbara beteenden under fred sluta sig till hur vederbörande i berörda avseenden skulle kunna fungera under krig. Det måste också beaktas, att vissa typer av beteenden har större relevans för krigsförhållanden än andra.

En sådan omständighet som att den bedömde under någon tid varit sjuk och att hans förmåga därför inte kommit till sin rätt kan inverka på bedömningen och bör särskilt anges. I övrigt bör personliga och privata förhållanden i regel lämnas åsido och – om de i undantagsfall inte helt kan förbigås – behandlas med största möjliga diskretion.

Den sammanvägning av vitsord för olika år som slutligen måste ske bör enligt utredningens mening göras av befordringsberednings ledamöter under förberedelserna för och vid sammanträde med beredningen. Utredningen hänvisar i detta avseende till 2.16 och 2.24 i förslaget (bil E) till vitsordsbestämmelser med därtill anslutande motiveringar. Som underlag för arbetet inom befordringsberedning och hos beslutande chef bör ligga sammanställningar av vitsorden för i regel fem år.

7.2.3 *Fullständigt och begränsat vitsord*

Utredningen föreslår två olika huvudformer av vitsord, nämligen fullständigt och begränsat vitsord. Båda dessa former av vitsord innefattar regelmässigt de olika delarna tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme. Skillnaden mellan fullständigt och begränsat vitsord ligger på ett annat plan och bygger på graden av specifikation i bedömningen.

Det *fullständiga* vitsordet är avsett för sådana fall, där det föreligger behov av en mera ingående belysning av den bedömde. Det *begränsade* vitsordet anpassas efter fall, då det är tillräckligt med en mera summarisk bedömning.

Med hänsyn till vad som framkommit vid provverksamheten och myndigheternas därpå grundade överväganden har utredningen företagit en genomgripande omarbetning av sitt preliminära förslag i vad avser innebörden av och gränsdragningen mellan begreppen fullständigt och begränsat vitsord liksom om användningen av de olika formerna.

För att närmare klargöra innebörden av de båda huvudformerna behandlar utredningen nu de grundläggande frågorna om bedömningsfaktorer, betygsskalor och skalsteg.

7.2.4 *Bedömningsfaktorer*

Såsom framgår av tidigare lämnad redogörelse ingår ett stort antal bedömningsfaktorer i flera utländska vitsordssystem, i vissa fall ända upp till ett 20-tal. Om antalet bedömningsfaktorer är mycket stort måste man dock räkna med att många av dem kommer att uppvisa ett nära samband med andra faktorer. Den ytterligare information man får genom att utöka antalet faktorer blir begränsad. Om systemet görs alltför ambitiöst och finmaskigt, föreligger risk att det ger så många detaljdata att överskådligheten går förlorad och bedömningsfaktorerna i alltför hög grad griper in i varandra.

I en stor krigsmakt som exempelvis den amerikanska där den direkta personkännedomen inom en befordringsberedning i det övervägande antalet fall måste vara mycket begränsad eller rent av obefintlig, kan det ligga nära till hands att försöka uppväga denna nackdel genom att inrikta sig på ett mera i detalj utvecklat vitsordssystem. I den svenska krigsmakten är förhållandena annorlunda. I våra befordringsberedningar är personkännedomen redan nu väl företrädd.

Till det sagda kommer, att ett vitsordssystem med ett mycket stort antal bedömningsfaktorer ställer betydande krav på vitsordssättarens arbetsinsatser. Då utredningen anser det väsentligt, att dessa insatser begränsas i den mån det är möjligt utan att systemets värde väsentligt minskas och då vinsten med en långt driven specificering av dessa faktorer är diskutabel, har utredningen stannat för att söka åstadkomma en täckande beskrivning av den bedömde med hjälp av ett relativt fåtal faktorer.

Inom ett vitsordssystem för krigsmakten träder ledarskapet i förgrunden bland bedömningsfaktorer, som kommer i fråga. Om vitsordssättningen ensidigt eller i mycket hög grad tog sikte enbart på denna faktor,

skulle detta emellertid ge en alltför onyanserad bild av den bedömde. Man måste ta hänsyn även till flera andra faktorer, med vilkas hjälp man kan belysa den bedömde i olika väsentliga avseenden, som har avgörande betydelse för hans användbarhet i såväl krigs- som fredsorganisationen. Dessa faktorer eller egenskaper närmar sig eller berör i större eller mindre utsträckning ledarskapet men bör dock kunna avgränsas från detta och brytas ut till fristående bedömning.

Vid urvalet av de faktorer, som särskilt skall beaktas vid bedömningen, har utredningen utgått från att dessa skall vara sådana som är mest betydelsefulla med hänsyn till krigsmaktens krav. Utredningen räknar i sitt förslag som en huvudregel med att följande bedömningsfaktorer skall ingå i tjänstgöringsvitsordet:

Kunnighet
Arbetskapacitet
Intellektuell rörlighet
Omdömesförmåga
Psykisk stabilitet
Samarbets- och kontaktförmåga
Fysisk kondition
Ledarskap
Tjänsteduglighet i befattningen

Med hänsyn till ledarskapets centrala betydelse inom krigsmakten har övervägts att placera denna bedömningsfaktor först, såsom skett i nu gällande vitsordssystem i fråga om befälsegenskaper. En sådan placering skulle dock kunna medföra, att en eller annan vitsordsgivare vid bedömandet av de särskilda utbrutna egenskaperna kommer att omedvetet influeras av sin bedömning av vederbörandes ledarskap. För att så långt möjligt undvika en sådan effekt har ledarskapet placerats efter flertalet övriga faktorer. Denna placering får således inte uppfattas som någon nedvärdering av ledarskapets betydelse.

I övrigt har utredningen strävat efter att gruppera de olika faktorerna efter viss samhörighet.

Bland de angivna bedömningsfaktorerna har utredningen lagt särskild vikt vid sådana som främst beskriver den bedömdes möjligheter att lösa uppgifter under svåra, kanske pressande förhållanden samt att kunna ta ansvar och fullgöra mer kvalificerade uppgifter. Dessa faktorer är enligt utredningens mening främst psykisk stabilitet, ledarskap, intellektuell rörlighet och omdömesförmåga. Kravet på fysisk kondition kan naturligtvis vara mer eller mindre uttalat för olika befattningar eller slag av befattningar. Kunnighet avser teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för viss eller vissa befattningar och förmåga att utnyttja dessa kunskaper. I många fall kan också en mera allmän kunnighet, t ex kännedom om totalförsvaret eller om samhällsförhållanden överhuvudtaget, ha betydelse för vederbörandes förmåga att sköta en befattning. Vitsord beträffande arbetskapacitet avser att ge upplysning om hur den bedömde planlagt och genomfört sina arbetsuppgifter, bl a om hans uthållighet, koncentration, snabbhet och noggrannhet.

I det av betygsutredningen framlagda förslaget har bl a organisationsförmåga, initiativförmåga, muntlig och skriftlig uttrycksförmåga samt noggrannhet och ordning föreslagits ingå bland särskilt angivna bedömningsfaktorer. Dessa faktorer har emellertid av utredningen om befordringsförfarandet m m inom krigsmakten bedömts ha ett högt samband med vissa andra, som medtagits i det nya militära vitsordssystemet. Ett sådant samband har ansetts föreligga mellan å ena sidan organisationsförmåga och initiativförmåga samt å andra sidan ledarskap. Det har därför bedömts vara tillräckligt att redovisa organisations- och initiativförmåga såsom ingående i ledarskap. Ett normalt mått av instruktionsförmåga liksom av uttrycks- eller framställningsförmåga måste krävas av varje militär chef, låt vara varierande efter kraven i olika befattningar. Förtjänster och brister i detta hänseende bör kunna komma till uttryck i det allmänna vitsordet beträffande tjänsteduglighet i befattningen. I exceptionella fall kan anteckning göras under rubriken Övriga upplysningar. Noggrannhet och ordning kan inbegripas under arbetskapacitet. Nyssnämnda av betygsutredningen upptagna bedömningsfaktorer har av dessa anledningar ansetts inte kräva separat redovisning. Därtill kommer, att noggrannhet och ordning liksom arbetsintresse eller motivation, som också övervägts för det militära vitsordssystemet, kan, om de tas med, inrikta uppmärksamheten i alltför hög grad på dessa beteenden. Starka negativa avvikelser i dessa avseenden bedöms för övrigt komma in i och påverka bedömningen av arbetsresultaten.

7.2.5 *Betygsskalor*

Det civila skolväsendet har gått över till en 5-gradig betygsskala. Vid en översyn av det militära vitsordssystemet har detta förhållande, som kan komma att gälla mycket stora delar av samhället i övrigt, inte kunnat lämnas obeaktat. En arbetsgrupp inom skolöverstyrelsen har emellertid föreslagit, att en glidande skala skall tillämpas inom skolväsendet, nämligen 3-, 4- och 5-gradig skala, beroende på nivå. Sedermera har chefen för utbildningsdepartementet med stöd av Kungl Maj:ts bemyndigande den 16 februari 1973 tillkallat särskilda sakkunniga med uppdrag att pröva frågan om betygsättning i grundskola och gymnasieskola. Betygsutredningen har i sitt ovannämnda förslag föreslagit en 3-gradig skala jämte möjlighet till markering, att arbetets beskaffenhet inte medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges eller att arbetet inte utförts på sådant sätt att vitsord kan avges.

Antalet skalsteg bestäms dels av behovet av differentiering, dels av bedömarens förmåga och möjligheter att göra differentierade iakttagelser. De möjligheter man har att vid subjektiv bedömning göra iakttagelser medför, att en gruppering av de bedömda i fem grupper som regel är möjlig. Försök till mer differentierad bedömning ger slumpfaktorerna ökat inflytande och får regelmässigt till effekt att alla skalsteg inte utnyttjas. Bedömningssystemet blir därigenom mindre tillförlitligt. En 3-gradig skala å andra sidan ger en för här ifrågavarande syften otillräcklig differentiering och torde inte till fullo utnyttja det iakttagelseunderlag

som föreligger.

I sitt preliminära förslag utgick utredningen från att den 5-gradiga skalan borde vara den lämpligaste för det militära systemet. Det system, som hittills tillämpats vid bedömingen av lämplighet för befordran, med förstärkande och försvagande beteckningar (»plus» och »minus» respektive »stark» och »svag») innebär i praktiken, att man i närheten av skalgränsen ger skalan en sådan precision eller differentieringsförmåga, för vilken det inte torde finnas underlag i de bakomliggande iakttagelserna. Användningen av sådana tilläggsbeteckningar innebär vidare att antalet skalsteg utökas högst väsentligt. En så avsevärd utökning av skalan bedöms inte lämplig eller önskvärd.

Utredningens strävan är att så långt möjligt sätta de olika betygsgraderna i relation till vissa faktiska beteenden hos den bedömde i vanligen förekommande konkreta situationer. Kortfattade beskrivningar har lämnats på vad som ansetts vara karakteristiskt för varje särskilt skalsteg. Däremot har det inte ansetts möjligt att genom definitioner i egentlig mening göra en logiskt klar avgränsning mellan varje steg.

Det bör framhållas att man inte kan utnyttja bedömarens förmåga att nyansera bedömningen, om intervallerna i betygsskalan är mycket långa. Å andra sidan bör skalstegen inte ligga tätare än som motsvarar bedömarens praktiska möjligheter att använda samtliga steg. Om differentieringen drivs för långt har olika bedömare praktiskt sett mindre möjligheter att nå överensstämmelse i vitsorden, eftersom bedömarna får svårare att lägga in samma innebörd i de olika skalstegen. Denna svårighet ökar med antalet steg i skalan.

Mot bakgrund av angivna synpunkter stannade utredningen i sitt preliminära förslag för en 5-gradig betygsskala utan förstärkande eller försvagande beteckningar avsedd för såväl tjänstgöringsvitsord som befordringsomdöme. Utredningen erinrade emellertid i detta sammanhang, att det från vissa håll ifrågasatts, om inte betygsskalan borde göras 9-gradig utan att därför definitioner eller beskrivningar skulle lämnas för mer än 5 skalsteg. Detta skulle kunna ske på olika sätt, nämligen antingen så att beskrivning lämnas endast för vartannat skalsteg (Västtysklands och försvarets forskningsanstalts system) eller så att en viss beskrivning hänförs till två närliggande skalsteg, varvid skalsteg 1 skulle få särskild beskrivning, eller ock så att varje beskrivning visserligen främst täcker ett visst skalsteg men därjämte också delvis såväl närmast lägre som närmast högre skalsteg, varigenom en viss överlappning äger rum (Nederländernas system). Utredningen framhöll vidare, att en 9-gradig skala kan tänkas komma till användning antingen vid avgivandet av både tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme eller enbart i det ena eller andra fallet.

Vid redovisningen av provverksamhetens resultat har från flera håll framförts synpunkter beträffande behovet av att i vissa fall i befordringsomdömet kunna rangordna personal under bedömning som är underställd samma vitsordssättande chef och för vilken samma omdöme måste ges, om en renodlad 5-gradig skala utnyttjas. Chefen för armén har i fråga om konstruktionen av betygsskalorna anfört att försöken styrkt hans på mycket lång erfarenhet grundade uppfattning, att det för urval av beford-

ringskandidater krävs en mer differentierad bedömning än den av utredningen preliminärt föreslagna. Arméchefens bestämda krav är, att en mera differentierad skala än den 5-gradiga används för befordringsomdöme. Överbefälhavaren har såsom förut nämnts uttalat, att det borde eftersträvas att tillgodose arméchefens krav på större differentiering vad gäller befordringsomdöme.

Utredningen har redan i sitt preliminära förslag diskuterat tanken att åtminstone i viss utsträckning tillämpa en 9-gradig skala och har därvid kunnat anknyta till vissa utländska förebilder, låt vara att dessa fått något varierande utformning. Utredningen kan inte heller bortse från de praktiska synpunkter, som framkommit vid utvärderingen av provverksamheten och som talar i samma riktning. Utredningen har därför modifierat sitt preliminära förslag och förordar nu med hänsyn till behovet av en mera differentierad bedömning, att en 9-gradig skala med beskrivning av vartannat skalsteg kommer till användning vid avgivande av befordringsomdöme som ingår i fullständigt vitsord. De inte beskrivna stegen bör utnyttjas för mellanlägen mellan de beskrivna. Med hänsyn till att begränsat vitsord är anpassat efter fall, då en mera summarisk bedömning är tillräcklig, behöver däri ingående befordringsomdöme endast ange, om vederbörande bedöms lämplig eller f n inte lämplig för befordran.

Vad däremot angår tjänstgöringsvitsord anser utredningen alltjämt, att skalan bör vara 5-gradig utom beträffande fysisk kondition, där en 3-gradig skala bör ge erforderlig upplysning. Detta gäller oavsett om tjänstgöringsvitsordet ingår i fullständigt eller begränsat vitsord. I sistnämnda fall blir tjänstgöringsvitsordet mera summariskt och bedömningen enligt 5-gradig skala avser endast psykisk stabilitet, ledarskap och tjänsteduglighet i innehavd befattning.

Vid användningen av de här förordade skalorna kan man enligt utredningens mening inte vänta sig att det totala antalet satta vitsord inom respektive bedömningsmassa och bedömningsfaktor blir normalfördelat över skalan. Denna fördelning torde som regel inte vara tillämpbar på militära grupper bland annat på grund av dessas storlek, successivt urval, utbildning m m. Dessa faktorer bidrar till att åstadkomma sneda fördelningar. I den mån det anses önskvärt att inför förestående befordringar göra en ytterligare differentiering mellan flera i stort sett likvärdiga befordringskandidater, kan detta ske genom att exempelvis en militärbefälhavare upprättar ordningslistor över dem som skall jämföras. En sådan metod praktiseras i viss utsträckning redan nu. En ordningslista anger endast vilka som allmänt sett är bättre eller sämre än en viss bedömd person men däremot inte hur mycket bättre eller sämre de är. Förutsättningar för att en sådan metod skall ge ett tillförlitligt utslag är dock, att antalet jämförda personer är förhållandevis begränsat och att bedömaren verkligen känner till de personer som skall jämföras. Användningen av sådana ordningslistor torde emellertid närmast höra hemma i förberedelserna för befordringsberedningarnas sammanträden.

Man måste i detta sammanhang betona, att all subjektiv bedömning är behäftad med svagheter. Genom att i görligaste mån systematisera bedömningsmetoderna och konkretisera bedömningsunderlaget kan dock

i viss grad effekten av dessa svagheter begränsas, då härigenom dels subjektiviteten i bedömares värderingar minskas, dels hans iakttagelser styrs mot faktorer eller beteenden som bedöms som väsentliga. Samtidigt bibehåller man då den flexibilitet och anpassbarhet till skiftande yttre förhållanden som strikt objektiva mätmetoder i regel inte uppvisar. Att konstruera ett objektivt mätsystem som till alla delar kan ersätta den subjektiva betygsättningen torde inte vara möjligt.

7.2.6 *Skalsteg*

Vad härefter angår de olika stegen inom betygsskalorna – skalstegen – får utredningen anföra följande.

Såsom utredningen i det föregående framhållit är det av stor betydelse att göra en klar gränsdragning mellan tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme. För att ytterligare betona den principiella skillnaden bör de för det ena och det andra fallet avsedda betygsskalorna tydligt skilja sig åt. Detta bör enligt utredningens mening lämpligen ske genom att de olika skalstegen i tjänstgöringsvitsord markeras med bokstäver från A till E, medan för det i fullständigt vitsord ingående befordringsomdömet utnyttjas siffror från 1 till 9.

I vissa fall kanske arbetets beskaffenhet i något avseende inte medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges i ett eller flera olika hänseenden. Bl a med hänsyn till att ett enhetligt system och samma blanketter avses komma till användning för alla befälsgrupper kan fall av denna art bli aktuella. Detta skall då i tjänstgöringsvitsordet och eventuellt även i befordringsomdömet utmärkas med ett kryss (x) i stället för bokstav eller siffra.

Vid avgivande av tjänstgöringsvitsord skall vitsordssättaren söka finna det betyg i den 5-gradiga skalan, där beskrivningen närmast eller i de flesta avseenden stämmer med den bedömdes egenskaper sådana de kommit till uttryck under vitsordsåret. De beteenden som anges får ses som exempel vilka skall tjäna till ledning, när det gäller att avgöra vilket skalvärde gjorda iakttagelser skall åsättas. Av naturliga skäl måste exempeluppräkningen bli summarisk. Ett flertal beteendevarianter kan därför inte tas upp. Det är således inte nödvändigt, att varje uttryck passar in på den bedömde för att skalsteget skall användas. Samma person kan i vissa lägen, som redovisas under en bedömningsfaktor, ha fungerat så att han förtjänat högt betyg men i andra lägen, angivna under samma faktor, gjort sig förtjänt av lågt betyg. En befattningshavare kan t ex ganska ofta ha tagit egna initiativ och förverkligat dem, ett beteende som inom faktorn Ledarskap i och för sig skulle ge betyget E. Men han kanske också har visat påtagliga svårigheter att få kontakt med de underställda och samverka med dem. Detta svarar i och för sig mot betyget A. Vitsordssättaren måste här i varje särskilt fall göra en avvägning. Om den bedömde i något särskilt avseende uppvisar en egenskap som påtagligt skiljer sig från beskrivningen under den betygsgrad, som allmänt sett passar bäst in på den bedömde, bör vitsordssättaren särskilt anmärka detta. En högre betygsgrad får i regel anses innefatta även kraven under en lägre betygs-

grad. Endast den lägsta betygsgraden omfattar fall, där den bedömde i fråga om viss egenskap uppvisar påtagliga fel eller brister. Redan den näst lägsta betygsgraden avser fall, där vederbörande ligger på en i stort sett tillfredsställande nivå. Även om utredningen inte funnit det möjligt att genom exakta definitioner avgränsa varje skalsteg utan i stället valt att mera nyanserat beskriva vissa faktiska beteenden som bör beaktas, kan betygsgraderna anses i grova drag motsvara otillräcklig (betyg A), tillfredsställande (B), god (C), mycket god (D) och synnerligen framstående (E). Med dessa utgångspunkter bör en lämplig spridning över den 5-gradiga skalan kunna ske.

Beskrivningarna på de olika skalstegen i den 9-gradiga skalan är av naturliga skäl koncentrerade. Användandet av denna skala torde därför inte medföra svårigheter av den art som nyss berörts.

7.2.7 *Användning av olika vitsordsformer*

Vid övervägande av frågan om användningen av de olika vitsordsformerna – fullständigt respektive begränsat vitsord – måste hållas i minnet, att vitsordssystemets primära uppgift är att lämna underlag för beslut om urval till högre tjänst och tjänstegrad/tjänsteklass samt om placering i krigs- och fredsorganisationen. Ett fullt utbyggt och alltigenom likformigt system skulle ställa stora krav på vitsordssättande chefers tid. Såväl överbefälhavaren som samtliga försvarsgrenschefer har vid utvärderingen av provverksamheten framfört uppfattningen, att det är nödvändigt att göra begränsningar i syfte att minska det arbetsomfång som ansetts förenat med ett eventuellt genomförande av utredningens preliminära förslag. Överbefälhavaren har angett detta som ett krav i det fortsatta arbetet. Beträffande urvalet av de personalgrupper som skall erhålla vitsord i skilda former har arméchefen funnit en stark begränsning nödvändig för att den totala arbetsinsatsen skall kunna hållas nere och koncentration ske till de viktigaste grupperna utan att systemets syfte går förlorat. Utredningen har funnit angeläget att söka tillgodose dessa synpunkter. I sådant syfte har – såsom antytts redan under 7.2.3 – en omarbetning skett av det preliminära förslaget även i vad gäller bestämmelserna om användningen av de olika vitsordsformerna.

Utredningen föreslår nu, att ett fullständigt, mera uttömmande vitsord i princip skall användas endast beträffande personal som befinner sig i eller inom en inte alltför lång tid kan komma att befinna sig i urvalssituation beträffande tjänstegrad (tjänsteklass) och/eller lönegrad. För beslut om tjänsteställningsbefordran som inte grundar sig på urval eller för placering torde det av utredningen föreslagna begränsade vitsordet vara tillräckligt. Som skäl härför kan bl a anföras att en stor del av den personal det gäller i sistnämnda fall även har betygsatts efter genomgång av obligatoriska skolor som inte ligger alltför långt tillbaka i tiden.

7.2.8 *Uppföljningssamtal*

Av den förut lämnade kortfattade redogörelsen för myndigheternas yttranden i anslutning till provverksamheten framgår, att behovet av bestäm-

melser om s k uppföljningssamtal kommit under diskussion. Det har ifrågasatts, om sådana bestämmelser hör hemma i förevarande sammanhang, och hänvisats till de mera allmänt hållna föreskrifterna i tjänstereglementet för krigsmakten (kap 6). En myndighet har tillagt, att vad som av utredningen kallats uppföljningssamtal är en grundläggande del i allt ledarskap liksom i normalt umgänge mellan människor.

I den vetenskapliga litteraturen på den tillämpade arbetspsykologins område (se exempelvis Sigvard Rubenowitz: Personaladministration och arbetspsykologi s 210–213) har framhållits, att en överordnad kan direkt bidraga till en underordnads utveckling genom att klart uttrycka vad som förväntas av honom och sedan fortlöpande bereda honom möjlighet att få information om i vilken utsträckning han bedöms hålla måttet. Det har vidare betonats, att den överordnade vid slutet av en lämplig arbetsperiod bör göra en bedömning av utfallet och diskutera detta med vederbörande samt att sådana planerings-, vägleddnings- eller utvecklingssamtal ibland rekommenderats som ett alternativ eller ett komplement till mera traditionell personalbedömning. Det har också understrukits (Personaladministrativa rådets skrift Hur man skriver tjänstgöringsbetyg s 17), att samtal av denna art kan ge information till senare betygsskrivning samt att syftet med sådana regelbundna och strukturerade samtal är att utröna, hur den anställde själv upplever sig vara anpassad i arbetssituationen. Vidare har påpekats att arbetstagarens egna synpunkter på utvecklingsmöjligheter och på önskvärd vidareutbildning kan ge impuls till olika personaladministrativa åtgärder. Samtal av här angivet slag är att betrakta som naturliga inslag i ledarutvecklingen. De förekommer därför på många håll i näringslivet och har även uppmärksammats inom statsförvaltningen.

De uppföljningssamtal som ingår i utredningens förslag är av samma art som de nyss nämnda. Personalplanering har emellertid i förevarande sammanhang en speciell betydelse. Härtill kommer, att såväl termen planeringssamtal som beteckningarna vägleddnings- och utvecklingssamtal huvudsakligen har en inriktning framåt. Utredningen har därför i förevarande sammanhang stannat för termen uppföljningssamtal, som starkare betonar sambandet med vitsordsgivningen men som samtidigt har en positiv och framåtsyftande innebörd.

Med hänsyn till uppföljningssamtalens dubbla syfte att belysa vederbörande tjänstemans såväl nuvarande som framtida arbetssituation har bestämmelser om sådana samtal enligt utredningens mening sin naturliga plats inom vitsordssystemets ram. Föreskrifter om uppföljningssamtal och om vad som därvid i detalj bör belysas har därför införts bland vitsordsbestämmelserna under moment 2.21. Uppföljningssamtal kan emellertid enligt utredningens mening anses som en särskild, för visst ändamål mera preciserad form av de allmänna åligganden för en chef, varom stadgas i kap 6 i tjänstereglementet för krigsmakten. Utredningen har därför ansett det vara på sin plats att i nyss angivet moment av vitsordsbestämmelserna infoga en hänvisning till tjänstereglementet.

Enligt utredningens mening skall det ankomma på regementschef (motsvarande) eller enligt hans bestämmande lägre vitsordssättande chef att ordna ett uppföljningssamtal med var och en av de tjänstemän som står

under hans bedömning. Samtalet skall äga rum under vitsordsåret och senast innan chefen avger vitsord.

7.2.9 *Delgivning*

Lika betydelsefullt som det är, att vederbörande tjänsteman får tillfälle att vid ett uppföljningssamtal med vitsordssättande chef utbyta synpunkter på sin arbetssituation, lika betydelsefullt är det, att tjänstemannen – sedan samtliga ifrågakommande chefer avgivit vitsord – får del av resultatet. Delgivningen bör ske i sådan tid, att den bedömde har möjlighet att, om han finner det erforderligt och lämpligt, framställa erinran mot sitt vitsord i den ordning som föreskrivs härför.

Genom den procedur som utredningen sålunda förutsätter vinns, att vitsordssättningen i dess olika led sker som en öppen redovisning. Detta är enligt utredningens mening av väsentlig betydelse för vitsordssystemets värde och en förutsättning för att det skall mötas med förtroende.

8 Befordringsberedningar

8.1 Inledning

8.1.1 *Kort återblick*

Samspelet mellan vitsordssystem, ansökningsförfarande och befordringsberedningar har belysts i det föregående (Kap 5). I förevarande kapitel skall frågor sammanhängande med befordringsberedningar och deras verksamhet tas upp till närmare behandling.

I Jägerskiölds arbete Svensk tjänstemannarätt (del I s 542 ff) har framhållits, att den utomordentliga betydelse från både allmän och enskild synpunkt som tjänstetillsättningarna äger har föranlett en utbyggnad av förfarandet för viktiga delar av den statliga organisationen i syfte att uppnå största möjliga objektivitet i bedömningen. Jägerskiöld har understrukit, att man härvid i vissa fall sökt bereda inflytande åt personalen och att krav härpå med särskild styrka framförts av de uppväxande tjänstemannaorganisationerna. Han sätter utvecklingen i samband med den allmänna demokratiseringen åren efter 1918 och påpekar, att paralleller föreligger inom dåtida dansk, engelsk och tysk rätt.

Inom *statens järnvägar* infördes 1918 förordsfullmäktige representerande olika grenar av förvaltningen. Före tillsättning av ett stort antal ledigförklarade tjänster skulle såväl fullmäktige för den grupp, till vilken den lediga tjänsten hörde, som fullmäktige för de grupper, bland vilka sökande förekom, höras. Institutionen kom sedermera att efterbildas inom *postverket* och *televerket*.

På senare år har under ledning av delegationen för förvaltningsdemokrati (DEFF) en ytterligare utveckling ägt rum i förevarande avseende. På delegationens initiativ har försöksverksamhet igångsatts vid ett flertal statliga myndigheter. I åtskilliga fall prövas därvid inom skilda grenar av statsförvaltningen olika former för personalinflytande genom medbestämmande med därav följande förändring av formerna för och omfördelning av ansvaret för beslutsfattande i statsförvaltningen. Vid försöken prövas bl a system med utnämningsnämnder eller liknande organ, som har befogenhet att tillsätta vissa tjänster. Kungl Maj:t har i olika beslut föreskrivit att utfallet av försöksverksamheten skall redovisas till Kungl Maj:t två till tre år efter igångsättandet.

En i viss mån liknande utveckling har skett inom *försvaret* och har där – låt vara inom begränsade områden och med andra utgångspunkter –

tagit sin början långt tidigare än inom kommunikationsverken. Eftersom befordringarna där i allmänhet inte ansetts kunna grundas på ansökningsförfarande, har strävan varit att kontinuerligt samla ett såvitt möjligt fullständigt och tillförlitligt underlag för befordringarna. Betydelsen av detta underlag har ökats i samma mån som den gamla anciennitetsprincipen trängts undan till förmån för skicklighetsprincipen. Det är mot denna bakgrund som inte blott vitsordssystemet införts och förbättrats utan även särskilda befordringsberedningar inrättats. Marinen har härvid visat vägen.

Redan före första världskrigets utbrott fanns befordringskommissioner med mer eller mindre komplicerad sammansättning i amerikanska, danska, franska, japanska, nederländska och ryska marinerna. För svenska flottans del fanns redan åren 1892–1901 en kommission avseende officersbefordran, bestående av några av de högsta cheferna inom flottan. 1907 inrättades åter en liknande kommission. I två betänkanden angående befordran inom officerskåren (1913) respektive till och inom underofficerskåren (1914) vid kungl flottan framlades förslag dels att den vid officersbefordran förslagsställande kommissionen skulle kompletteras med några yngre ledamöter, dels att vid befordran till och inom underofficerskåren yttrande skulle avges av en kommission, bestående av en officer, lägst kapten, och fem underofficerare. Förslagen genomfördes 1915. Ett liknande system har sedermera införts vid samtliga försvarsgrenar och gäller nu för urvalsbefordran av regementsofficerare vid krigsmakten i dess helhet. Genom kompletterande föreskrifter har det i viss omfattning fått tillämpning också för kompani- och plutonsofficerare och även för vissa civilmilitära tjänstemän.

8.1.2 *Summering av nuläget*

Såsom framgår av den tidigare lämnade redogörelsen har de olika befordringsberedningarna inom försvaret f n mycket växlande sammansättning och arbetsmetodik. Olikheterna har sin förklaring i försvarsgrenarnas (kårernas) varierande struktur och storlek och sannolikt också däri, att utvecklingen inte skett enhetligt utan i sidolöpande banor.

Vad först angår beredningarna för urvalsbefordran av *regementsofficerare* baseras verksamheten inom *arméns* befordringsberedning på ett mycket omfattande stabsmässigt förarbete, föranlett av att antalet regementsofficerare som skall behandlas inom vissa truppslag är mycket stort. Förarbetet utmynnar i truppslagsinspektörernas preliminära förslag till befordringslistor. Dessa förslag grundas på såväl vitsord som personlig kännedom. Antalet kandidater som skall finnas på listan är fastställt av chefen för armén. Beredningens ledamöter har rätt att föreslå ytterligare namn, som då får jämföras sinsemellan och med de av vederbörande inspektör föreslagna. Var och en som av någon ledamot anses värd befordran kan således tas upp till diskussion i beredningen, men för att han skall komma med på befordringslistan måste i regel någon annan kandidat slås ut (angående s k stjärnmärkning se 8.4.12). Detta kan tänkas medföra en viss risk för taktisk manövrering i proceduren.

Beredningen uttalar sig i regel inte angående lämpligheten för befordran i fråga om dem som uppförts på kandidatlistan. Sådan lämplighet anses normalt ha framgått av avgivna vitsord.

Ledamöternas personliga kännedom om kandidaterna är i många fall begränsad. Detta gäller även ledamöter ur armén. Beredningens bedömningar måste till väsentlig del bygga på vitsord och formella meriter. Det är av stor betydelse att en såvitt möjligt likartad bedömning från olika chefer på allt sätt underlättas.

Beredningens diskussioner begränsas i regel till ett mindre antal personer, vilket från flera håll ansetts nödvändigt med hänsyn till arméns omfattning. Redan på förberedelsestadiet tas de icke självskrivna ledamöternas arbetskraft i anspråk under flera veckor. Dessa ledamöters uppgift är att noggrant kontrollera och granska det föreliggande materialet, att genom förfrågningar och intervjuer komplettera personkännedomen och att vid överläggningar med inspektörerna framföra sina synpunkter. Det är väsentligt, att de icke självskrivna ledamöterna företräder en egen, självständig mening. Fallen där olika uppfattningar råder uppges emellertid vara få, och i regel brukar överläggningarna på detta stadium leda fram till enighet. Inspektörernas förslag är således väl förberedda och de går i allmänhet igenom i befordringsberedningen med tämligen små ändringar. Det synes därför kunna ifrågasättas, om inte tyngdpunkten i beredningsarbetet i viss mån förskjutits från befordringsberedningen till det stabsmässiga förberedelsearbetet.

I fråga om *marinen* gäller, att regementsofficerarnas duglighet och lämplighet såväl vid flottan som vid kustartilleriet följes upp av respektive personalkårchefer, som torde sitta inne med omfattande personalkännedom. I båda fallen finns emellertid även förberedande beredningar, som ingående diskuterar kandidaterna, innan de egentliga befordringsberedningarna samlas, och som utför en väsentlig del av beredningsarbetet.

Kårerna är relativt små och antalet kandidater därför också begränsat. Vid beredningen röstas om varje kandidats lämplighet eller olämplighet samt – om han finnes lämplig – beträffande frågan, huruvida han bör placeras i förtur, normaltur eller eftertur. Proceduren börjar med en försöksröstning, avsedd att preliminärt ange ledamöternas inställning. Först därefter diskuteras kandidaterna, varvid personalkårchefen inleder. Syftet med den preliminära röstningen torde vara att ge ledning för den följande diskussionen och anvisning om vilka jämförelser mellan olika kandidater, som därunder bör göras.

På grund av kårernas begränsade storlek föreligger i regel god personalkännedom bland ledamöter tillhörande samma kår som den bedömde. Detsamma torde inte alltid vara fallet bland övriga ledamöter. Dessa får då vid sina ställningstaganden stödja sig på andra personers utsagor. Allmänt sett tillmäts den ingående personliga belysningen av samtliga kandidater stor betydelse. Möjligen blir vitsorden och de formella kvalifikationerna något mindre avgörande än t ex inom arméns beredning. I fråga om röstningsförfarandet har från några håll framhållits svårigheten att definiera vad som är förtur och eftertur. Det upprepade röstningsförfarandet kan måhända i ett eller annat fall komma ledamöterna att ta intryck av

varandra.

Eftersom det vid *flygvapnet* inte under försvarsgrenschefen finns någon personalkårchef eller inspektör i samma mening som vid armén och marinen, blir grundmaterialet för beredningen endast vitsord och personlig kännedom, den sistnämnda eventuellt förmedlad av underlydande chef. Någon organiserad förberedelse liknande den som förekommer inom armén och marinen äger inte rum, och de icke självskrivna ledamöterna får självständigt bilda sig en mening om kandidaterna, vid behov genom att inhämta närmare upplysningar. Vid beredningens sammanträde tas alla kandidater, som fått lägst 3 i vitsord, i tur och ordning upp till överläggning, men denna tar enligt vad som uppgivits närmast sikte på den duglighet och lämplighet, som vederbörande visat under det senaste året. Kopplingen mellan tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme torde också vara ganska hård vid flygvapnet. Varje ledamot får i tur och ordning tillfälle att yttra sig. Han ger sedan omedelbart sitt omdöme genom att för vederbörande kandidat sätta någon av siffrorna 1–6. Efter det att varje ledamot fått tillfälle att justera sin siffra mot bakgrund av den totala bilden blir slutresultatet medeltalet av avgivna röstsiffror. Försvarsgrenschefen anger antalet befordringsmöjligheter, men beredningen kan föra fram både flera och färre kandidater än som behövs.

Denna arbetsform ställer stora krav på ledamöternas personkännedom men ger å andra sidan varje befordringskandidat goda möjligheter att bli uppmärksammad och eventuellt omvärderad. Åtminstone i fall då ledamöterna anser sig ha god kännedom om en kandidat, torde vitsorden inte få samma tyngd som i andra beredningar.

Vid förutvarande *försvarets intendenturkårs* befordringsberedning har tillämpats ett röstningssystem, som är likartat med marinens. Proceduren har dock skilt sig från marinens bl a såtillvida, att den inletts med presentation av kandidaterna och förslag. Kårens sammansättning av personal, som tillförts den från olika försvarsgrenar, torde i viss mån försvåra en enhetlig bedömning. Innebörden av förtur och eftertur torde även här vara oklar.

För befordran av *kompani- och plutonsofficerare* har sedan länge funnits vissa av försvarsgrenscheferna inrättade befordringsnämnder eller beredningar av växlande sammansättning.

Vid *armén* har dessa nämnder tidigare uteslutande bestått av representanter för ifrågavarande förband, vid *flottan* av två självskrivna myndighetsrepresentanter samt åtta av chefen för marinen utsedda underofficerare respektive underbefäl, företrädande dels teknisk och icke teknisk tjänst, dels kustflottan samt envar av Ostkustens, Sydkustens och Västkustens örlogsbaser, med en underofficer som sekreterare, vid *kustartilleriet* – endast för underbefälet – bestående av uteslutande myndighetsrepresentanter samt vid *flygvapnet* bestående av företrädare för flottiljen men med en underofficer som sekreterare.

I samband med tillsättningen av nya urvalstjänster, som tillkommit genom 1971 års avtal, har provisoriska bestämmelser utfärdats att gälla för sådan befordran, varigenom personalrepresentationen i nämnderna genomförts över hela linjen, låt vara i växlande former.

Sålunda har befordringsnämnderna vid arméns förband utökats med tre representanter för kompaniofficerskåren respektive för plutonsofficerskåren vid förbandet. Dessa förordnas av förbandschefen i samförstånd med förbandets kompaniofficers- respektive plutonsofficersförening.

Dessutom har vid armén inrättats dels truppslagets befordringsnämnd (beträffande kompaniofficerare även specialkårernas befordringsnämnd), dels arméns befordringsnämnd. I dessa nämnder ingår förutom myndighetsrepresentanter även en företrädare för respektive centrala organisation av kompaniofficerare eller plutonsofficerare.

Vid *kustartilleriet* har de nya tjänstetillsättningarna beretts i en för ändamålet tillsatt nämnd, i vilken ingått tre myndighetsrepresentanter samt ordförandena i de olika förbandens kompaniofficersföreningar. De sistnämnda har sedermera ersatts med två kompaniofficerare vid kustartilleriet, varav en i teknisk tjänst och en i annan än teknisk tjänst, utsedda av personalkårchefen efter förslag av kompaniofficersförbundet.

Beträffande *flottan*, där det redan finns befordringsberedning med personalrepresentation, och *flygvapnet,* där sekreteraren i befordringsnämnden vid förbanden är en kompaniofficer, har någon ändring inte gjorts. För flottans del har emellertid ifrågasatts sådan ändring, att de anställda skulle företrädas av tre ledamöter från vardera Ostkustens, Sydkustens och Västkustens örlogsbas.

Av den här lämnade redogörelsen framgår, att sammansättningen av befordringsnämnderna för kompaniofficers- och plutonsofficersbefordran även efter de provisoriska ändringar som nyligen gjorts är synnerligen skiftande.

Vad angår beredningar för befordran av *civilmilitär* personal finns beträffande teknisk personal i vissa fall befordringsberedningar (befordringskommissioner, befordringsnämnder) eller rådgivande nämnder med sammansättning som växlar efter omständigheterna. I något fall ingår även en representant för personalorganisation.

I fråga om *mariningenjörkåren* meddelades bestämmelser av Kungl Maj:t 1968, numera ersatta av provisoriska bestämmelser utfärdade den 30 juni 1972. Dessa innebär, att i befordringsberedningen vid kåren ingår som ledamöter chefen för kåren, ordförande, samt fyra marindirektörer representerande såväl den centrala som den regionala förvaltningen.

I vissa andra fall har bestämmelser om sådana rådgivande organ utfärdats av vederbörande myndigheter. Det bör framhållas, att i en rådgivande nämnd för tillsättning av tjänster för förste tygverkmästare vid tygtekniska kåren ingår – förutom fyra armédirektörer och en förste tygverkmästare – även en företrädare för kompaniofficersförbundet.

I samband med viss högre befordran inom den militära *vädertjänsten* har en av chefen för flygvapnet för ändamålet särskilt tillsatt befordringsnämnd yttrat sig. Denna nämnd har bestått av chefen för flygstaben, chefen för sektion 2 i flygstaben och inspektören för vädertjänsten.

Vad gäller *försvarets medicinalkår* har generalläkaren utfärdat provisoriska bestämmelser för en rådgivande nämnd i tjänstetillsättnings- och befordringsfrågor. Nämnden skall utföra meritvärdering och i förekommande fall i samband därmed upprätta tjänstetillsättningsförslag.

Såsom exempel på beredningar eller nämnder med funktioner i samband med tillsättning av *civila* tjänster inom försvaret kan nämnas den tillsättningsnämnd, som enligt beslut av civilförsvarsstyrelsen den 10 februari 1971 försöksvis inrättats vid myndigheten och de samarbetsråd, som enligt Kungl Maj:ts medgivande den 30 november 1973 försöksvis inrättats vid försvarets materielverk med verkan fr o m den 1 april 1974.

Av den redogörelse som lämnats i kap 4 framgår, att vissa erinringar gjorts beträffande de nuvarande befordringsberedningarnas (befordringsnämndernas) såväl sammansättning som arbetssätt. Detta gäller bl a bristen på enhetlighet, omfattningen av de arbetsinsatser från ett stort antal chefer som förutsätts och önskemål om ökat inflytande för personalen. Allmänt sett torde emellertid kunna sägas, att anordningen med sådana rådgivande organ utfallit väl. Detta får även anses bestyrkt genom att dylika organ successivt tillkommit på nya områden och att en ytterligare breddning av verksamheten ansetts angelägen.

Direktiven för utredningen ger inte anledning att närmare än som skett i det föregående ingå på frågan om inrättande av befordringsnämnder även för civil personal. Denna fråga torde få ses i sitt sammanhang med den försöksverksamhet som igångsatts på initiativ av eller i samarbete med delegationen för förvaltningsdemokrati (DEFF) och dess lösning torde bli beroende på framtida resultat av försöken. Genomförandet av 1968 års personalkategoriutrednings förslag medför att den hittillsvarande starka låsningen av ett stort antal tjänster vid försvarets materielverk till militära och civilmilitära personalkårer minskas, varigenom den civila personalens konkurrensmöjligheter ökas. Detta kan i sin tur påverka en utveckling i riktning mot befordringsnämnder även för civil personal eller gemensamt för olika kategorier personal.

Utredningen vill också erinra att statsrådet Löfberg i prop 1974:1 (bilaga 2 punkt 7) lagt fram förslag om styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter. Förslagets genomförande kommer att innebära ökat inflytande för de anställda bl a i vissa ärenden om tjänstetillsättning.

8.2 *Uppgifter för en befordringsberedning*

8.2.1 Under kap 5 har redovisats de allmänna krav, som enligt utredningens mening bör ställas på ett befordringssystem med dess olika komponenter. Vad särskilt angår befordringsberedningarna måste huvudsyftet med dem vara att ge ytterligare stadga åt systemet. För förtroendet till hela befordringssystemet är det självfallet av stor vikt, att möjlighet ges till *insyn* i och *kontroll* av befordringsberedningarnas verksamhet och därigenom också till *jämförelser* mellan olika vitsordsgivares sätt att bedöma sina underlydande. Redan möjligheten att göra sådana jämförelser torde verka i utjämnande riktning och i sin mån bidraga till ökad enhetlighet och större rättvisa i bedömningen.

Även om en berednings bedömanden måste utgå från föreliggande vitsord och formella meriter samt till väsentlig del bygga på detta underlag, får beredningen särskild betydelse genom den möjlighet som den erbjuder att *komplettera* underlaget med den mera ingående och nyanserade per-

sonkännedom, som i regel finns representerad inom beredningen. Det gäller inte endast att belysa vederbörande som fristående individ utan även att ge en uppfattning om hur han fungerar i en arbetsgrupp och hur hans relationer är till personer och enheter utanför arbetsgruppen. Om vitsordssättningen sker efter jämförelser mellan olika tjänstemän inom ett och samma förband eller annan mindre enhet, bör beredningens sammansättning ge tillfälle till sådana jämförelser inom en vidare krets. Ledamöternas långvariga tjänstgöring i ett flertal befattningar och i olika delar av landet har givit dem en vidsträckt erfarenhet och en överblick, som i detta sammanhang kan komma till sin rätt.

Det torde emellertid vara ofrånkomligt, att ledamöternas personliga kännedom om kandidaterna i många fall är begränsad. Det är exempelvis knappast möjligt för en militärbefälhavare att enbart på grundval av egna iakttagelser bilda sig en uppfattning om varje enskild tjänsteman inom hans militärområde, som kommer under beredningens bedömande. Utredningen räknar emellertid med att beredningssammanträdet föregås av ingående *överläggningar* mellan varje ledamot och hans medhjälpare. Det får förutsättas, att ledamoten genom de vederhäftiga och samvetsgranna upplysningar som därvid lämnas inom staben och av övrig personal kan få en tillräckligt klar bild av den bedömdes förmåga och lämplighet för befordran. Genom de upplysningar som tillförs bedömningsunderlaget inom själva beredningen vidgas ledamotens möjligheter till jämförelser ytterligare. I detta som i så många andra sammanhang måste den egna direkta personkännedomen kompletteras med och avstämmas mot upplysningar från andra håll. Utredningen anser emellertid väsentligt att fasthålla, att vitsorden är den primära komponenten i systemet, och räknar med att åtminstone huvuddelen av innehållet i sådana upplysningar har varit känd redan vid vitsordssättningen och då beaktats. Den bedömde har då haft möjlighet att göra erinran mot vitsorden i den ordning som är föreskriven härför.

8.2.2 Utredningen har redan i det föregående under 5.6 angivit att utredningen stannat för att man bör *bygga vidare på det system, som nu tillämpas* i fråga om militära och delvis även civilmilitära befordringar, men att systemet bör ses över. Reglerna för vitsordsförfarandet är ett led i detta större system och anordningen med befordringsberedningar ett annat. Det är utredningens uppfattning att ett genomförande av utredningens förslag i det förstnämnda avseendet skall ge ett förbättrat underlag för beredningarnas arbete. Denna omständighet får dock inte föranleda, att lägre krav ställs på befordringsberedningarna. Verksamheten inom dessa syftar ju till en breddning och komplettering av det material som skall ligga till grund för bedömningen av befordringskandidaterna. De på personkännedom grundade upplysningar som lämnas inom beredningarna måste vara fasta och väl underbyggda. De bör då kunna ge en skarpare och mera nyanserad bild av dem som skall bedömas.

Från visst militärt håll har den tanken kastats fram, att man på annan väg än med utnyttjande av den erfarenhetsmässiga personkännedomen skulle kunna nå säkrare resultat. Detta skulle ske genom att rangordna

befordringskandidaterna med hjälp av moderna *test- och urvalsmetoder.* En sådan bedömning skulle då kunna komplettera eller eventuellt rent av ersätta de nu använda bedömningsmetoderna.

Som bekant har psykologiska prov fått en mångsidig användning inom vår krigsmakt, bl a vid inskrivning av värnpliktiga men också vid uttagning av befälsaspiranter, blivande flygare m fl. I anslutning till vissa under 1971 försöksvis genomförda centraliserade antagningsprövningar för urval till officersutbildning har från sakkunnigt håll framhållits, att det vid användning av psykologiska prov för sådant ändamål föreligger en bestämd skillnad mellan fall då direktrekrytering skall ske och fall då vederbörande genom längre tids tjänstgöring kunnat visa sin yrkesskicklighet och lämplighet. I det förra fallet måste resultatet av det psykologiska provet väga tungt, eftersom övrigt underlag för beslut om antagning saknas eller åtminstone är mycket begränsat. I det senare fallet måste det psykologiska provet tillmätas mindre vikt och enbart framstå som ett komplement till de militära omdömena om tjänstgöringen.

Det kan nämnas att man åtminstone tidigare vid antagning av generalstabsofficerare i Frankrike använt psykologiska prov vid sidan av mer traditionella kunskapsprov (se försvarets personalbehandlingsutrednings betänkande II – SOU 1952:40 s 54).

I övrigt kan i detta sammanhang hänvisas till testutredningens betänkande Psykologiska urvalsmetoder inom statsförvaltningen (SOU 1971:47 s 43 ff). Testutredningen har framhållit bl a att en psykologisk urvalsundersökning bör betraktas som ett komplement till mera konventionella urvalsmetoder. I det enskilda fallet är det enligt testutredningens mening av avgörande betydelse, huruvida man genom undersökningen kan få fram väsentliga upplysningar, som inte alls eller endast delvis kan erhållas på andra vägar. Den »merinformation» som en riktigt genomförd psykologisk undersökning kan ge bör vidare bedömas mot de kostnader, den tidsåtgång etc som förorsakas av undersökningen.

Av annan psykologisk expertis har med tanke på krigsmakten framhållits, att enbart psykologiska prov inte skulle ge säkrare resultat än den prövning av vederbörande i själva tjänsten som man med nu tillämpade metoder har god tid att göra och som kommer till uttryck såväl vid vitsordsgivningen som vid befordringsberedningarnas bedömning. Det förefaller även mycket osäkert, om ett urval uteslutande på grund av psykologiska prov skulle tillvinna sig personalens förtroende i högre grad än de hittills tillämpade metoderna. En annan sak är, om en psykologisk prövning skulle kunna utgöra ett komplement till vad som framkommit under tjänstgöringen och om prognosen beträffande den bedömdes lämplighet för mer kvalificerade uppgifter därigenom skulle kunna bli säkrare. I den mån vitsordens prognosvärde kan förbättras och resultaten av befordringsberedningarnas verksamhet göras säkrare – något som utredningen räknar med – skulle emellertid den psykologiska prövningens relativa värde minskas. Det kan ifrågasättas, om värdet av psykologiska prov i detta sammanhang skulle motsvara det arbete och de kostnader som de skulle medföra.

Med hänsyn till det anförda har utredningen för sin del inte funnit

anledning föreslå en övergång till sådana prov vid befordringsförfarandet och vill inte heller förorda, att befordringsförfarandet generellt sett kompletteras med sådana prov. Utredningen vill dock inte utesluta, att en sådan komplettering kan komma i fråga i särskilda fall, exempelvis vid sneddning mellan olika kompetensgrupper.

8.2.3 Förutom tillförandet av ytterligare personkännedom med därav följande förstärkning av bedömningsunderlaget bör vissa andra konkreta uppgifter falla på en befordringsberedning. Till dessa hör att göra en *sammanvägning* av de upplysningar och bedömningar som föreligger om varje enskild befordringskandidat. För att klargöra vad utredningen avser härmed får utredningen anföra följande.

Om utredningens förslag genomförs, kommer vitsord att ges av lägst kompanichef (motsvarande chef). Det måste då ankomma på högre chef, närmast bataljonschef och regementschef (motsvarande), att vaka över i första hand att samma normer tillämpas beträffande olika enheter inom det förband som är underställt honom. Han kan inte ändra de vitsord som satts av underlydande chefer, men skall vid sin egen vitsordssättning utgå från enhetliga grunder. Därjämte måste den högre chefen givetvis beakta de vitsord som kan ha avgivits beträffande samma tid av chefer på olika nivåer eller beträffande skilda arbetssituationer av flera chefer på samma eller olika nivåer. Han skall emellertid inte räkna fram något slags siffermässigt genomsnitt utan skall med utgångspunkt i det material som föreligger självständigt bilda sig en mening och låta denna komma till uttryck i sitt vitsord.

Med den sammanvägning som skall göras av ledamöter i befordringsberedning under förberedelserna för och vid sammanträde i beredningen avser utredningen något annat och mera. Denna sammanvägning bör omfatta inte endast bedömningarna för senaste vitsordsår utan också vitsorden för de tidigare år som är aktuella vid bedömningstillfället. Den inbegriper såväl tjänstgöringsvitsord som befordringsomdömen. Den utjämning eller korrigering av underlydande chefers vitsord som innefattas i bataljonschefens eller regementschefens eget vitsord befriar inte beredningen från att självständigt göra sina överväganden med den vidare utblick som beredningens sammansättning bör säkerställa. Det ligger i sakens natur, att beredningen härvid även måste ta hänsyn till den särskilda utbildning som den bedömde har genomgått, den tjänst och tjänstegrad han innehaft, det slag av tjänstgöring han fullgjort, vilka chefer som avgivit vitsord beträffande honom m m. Som underlag härför måste föreligga en sammanställning av vitsord (såväl tjänstgöringsvitsord som befordringsomdömen) för flera år, förslagsvis fem år. Denna sammanställning ger en totalbild av vederbörande i förhållande till de arbetsuppgifter han haft. Det är lätt att konstatera, om han under den tid sammanställningen avser visat en jämn utveckling eller om utvecklingskurvan varit uppåt- eller nedåtgående. Det ligger i sakens natur, att beredningen i fråga om befordringsomdömen främst bör ta hänsyn till vitsorden i den senaste tjänsten eller tjänsteställningen. Vitsord för längre tid tillbaka får sin största betydelse i vad gäller tjänstgöringsvitsord.

Utredningen anser det vara väsentligt, att alla kandidater bedöms i någon form. Däremot är det av praktiska skäl knappast möjligt att inom de stora grupper som blir aktuella för bedömning lika ingående pröva varje särskild kandidats kvalifikationer. En sådan metod skulle lätt kunna leda till att bedömningen överlag blev alltför ytlig. En *viss avgränsning* efter schematiska regler och ett *successivt urval*, eventuellt i flera nivåer, måste därför ske för att beredningens ledamöter skall få möjlighet att koncentrera uppmärksamheten på de kvarstående kandidaterna och inte minst på gränsfallen. Detta torde vara en förutsättning för att största möjliga rättvisa skall kunna skipas kandidaterna emellan.

Fullständig objektivitet torde emellertid inte vara möjlig att uppnå inom något bedömningssystem. Även om den enskilde vitsordsgivaren eller ledamoten av befordringsberedning strävar efter objektivitet, kan det inte undvikas, att subjektiva faktorer kommer in i bilden. I den mån *enhetliga och klargörande normer* finns underlättas givetvis en objektiv bedömning. Vid bedömningen av vederbörandes verksamhet i den tjänst eller tjänstegrad han redan innehar har bedömaren i regel någorlunda fast mark att stå på. Svårigheterna blir emellertid större och riskerna för en viss subjektivitet kan öka vid bedömningen av lämpligheten för högre tjänst eller tjänstegrad än den vederbörande innehar. Även om man också härvid kan utgå från iakttagelser om den bedömdes sätt att sköta sina hittillsvarande uppgifter, ger enbart dessa iakttagelser inte fullständigt underlag för en tillfredsställande prognos. Det rör sig vidare om jämförelser mellan individer, där det kan vara svårt att finna en likare mellan skilda bedömningstillfällen eller mellan olika försvarsgrenar eller truppslag. Genomgång av militärhögskolan torde dock ge goda hållpunkter.

Med hänsyn till det nyss anförda är det givetvis önskvärt att få fram fasta och, så långt det är möjligt, för krigsmakten gemensamma normer för bedömningen, särskilt när det gäller lämpligheten för framtida uppgifter. Redan i nuvarande befordringssystem finns vissa kompetensnormer utfärdade som anger minimifordringar för befordran till olika tjänstegrader. Vad särskilt gäller regementsofficerare torde det emellertid vara av betydelse att en fastare grund för bedömningen skapas genom att en nivågruppering av befattningar för regementsofficerare fastställs. Därmed kan urvalet för befordran till högre tjänstegrad få en fast anknytning till i freds- och krigsorganisationen klart angivna typbefattningar. I fråga om befordran till överste (kommendör) har Kungl Maj:t den 1 mars 1974 fastställt förteckning över dit hänförliga typbefattningar. Beträffande överstelöjtnantsnivån ankommer det på överbefälhavaren att göra upp erforderliga förteckningar över befattningar i denna nivå och därvid särskilt ange till nivån hänförliga typbefattningar.

Beträffande fredsbefattningarna ger de aktuella befattnings- eller arbetsbeskrivningarna ett detaljerat underlag. Utredningen utgår från att utarbetandet av sådana beskrivningar skall fullföljas och anpassas efter blivande organisationsförändringar. I första hand får dessa beskrivningar betydelse vid urvalsbedömning för anställning i högre tjänst. I andra hand och såsom en närmare beskrivning av befattningar som i det särskilda fallet kommer i fråga bör dessa beskrivningar även – låt vara i begränsad

utsträckning, eftersom de inte avser krigsbefattningar – ge kompetensnormer för tjänsteställningsbefordran. De risker för en subjektiv bedömning som här ovan berörts kan väl i viss mån kompenseras redan av erfarenheter hos bedömarna och genom att flera granskande och jämkande stadier finns i vitsordssättningen. Om därtill kommer att man, såsom nyss påvisats, på senare tid fått fastare och mera genomarbetade kompetensnormer att utgå från, bör dock det mångsidiga underlaget av fakta om befordringskandidaterna och den därpå grundade belysningen av dem och deras förmåga ur skilda synvinklar och av olika bedömare ge en garanti för att resultatet kommer så nära objektiviteten som rimligen kan begäras.

8.2.4 I det tjänsteställningssystem som gällde före den 1 juli 1972 befordrades yrkesbefälet i regel till högre tjänstegrad först när vederbörande fått en mot graden svarande lönegradsplacerad tjänst i fredsorganisationen. Den allvarligaste bristen i detta äldre system har ansetts vara, att det i många fall saknats ett logiskt samband mellan befälsgruppernas uppgifter i krigsorganisationen och deras tjänsteställning (se prop 1972:44 s 17 ff). Den vägledande principen för det nya tjänsteställningssystemet har varit att åstadkomma ett sådant samband. Tjänsteställningen skall ge uttryck för varje krigsmans relativa förmåga – kompetens – att utöva befäl.

I anslutning till det nyss sagda har i stället sambandet mellan lönesättning och tjänsteställning brutits i och med övergången till det nya tjänsteställningssystemet. Lönesättningen bestäms efter förhandlingar och beror på andra faktorer än de som reglerar befälsrätten. I det nya systemet innebär därigenom befordran två från varandra skilda åtgärder, *anställning i tjänst* och *tjänsteställningsbefordran*. Som alternativ till beteckningen anställning i tjänst har i olika sammanhang använts termerna tjänstetillsättning och lönegradsbefordran. Tjänsteställningsbefordran innefattar befordran såväl till högre *tjänstegrad* som till högre *tjänsteklass*.

Anordningen med befordringsberedningar måste nu *anpassas* efter det nya tjänsteställningssystemet. Det måste i fortsättningen ankomma på beredningarna att göra bedömningar, som – så långt det är möjligt med hänsyn till praktiska förhållanden – kan ligga till grund för urval både till högre tjänster och till högre tjänstegrader eller tjänsteklasser. Med utgångspunkt häri föreslår utredningen ett system av befordringsberedningar med uppgifter av två olika typer. Den ena typen av uppgifter avser urval till högre tjänst, medan den andra typen avser urval till högre tjänsteställning (tjänstegrad eller tjänsteklass). I viss mån har ett system med bedömningar av båda typerna redan provisoriskt införts genom de bestämmelser som utfärdats av Kungl Maj:t den 30 juni 1972 i samband med införandet av det nya tjänsteställningssystemet.

Den följande framställningen kommer att utgå från förhållandena i samband med bedömningen av den *militära* personalen. De synpunkter som där framförs har i många avseenden motsvarande tillämpning på bedömningen av den *civilmilitära* personalen. Beroende på olika förhållanden av speciell art inom sistnämnda personalkategori måste bedömning-

en där få en varierande utformning.

Vad angår den *civila* personalen har denna fallit utanför det befordringssystem, som tillämpats för militär och civilmilitär personal, främst på grund av ansökningsförfarandets tillämpning vid tillsättning av civila tjänster. Då frågan om befordringssystemet för civil personal faller utanför uppgifterna för denna utredning går utredningen inte in på denna fråga.

Inom grupperna *kompaniofficerare* och *plutonsofficerare* sker urvalsbefordran enbart i form av anställning i tjänst. Ökningen av antalet urvalstjänster i kompaniofficers- och plutonsofficerskarriärerna talar för att man bör ge systemet reglerade och såvitt möjligt enhetliga former. I fråga om dessa grupper torde det med hänsyn till nyssnämnda begränsning f n endast vara aktuellt med beredning (eller nämnd) med uppgifter i fråga om tjänstetillsättning.

Inom gruppen *regementsofficerare* har sedan länge förekommit urvalsbedömningar i tre omgångar på olika nivåer. En konsekvens av det nya tjänsteställningssystemet kan synas vara, att man borde införa en anordning med sammanlagt sex beredningar, var och en med inriktning enbart på urval till högre tjänst respektive högre tjänsteställning. Detta skulle innebära, att man fick tre beredningar med uppgifter av vardera typen.

En sådan anordning torde emellertid medföra en besvärande omgång. Praktiska skäl talar för att bedömningen för högre tjänst och högre tjänsteställning, när det gäller personal ur närliggande årskurser, sammanförs till befordringsberedningar på tre olika nivåer. För dessa beredningar används i det följande beteckningarna I, II och III.

Hinder bör inte möta att hålla sammanträden med flera beredningar i en följd, detta för att tid skall vinnas och därigenom belastningen på ledamöterna minskas.

8.2.5 Av det sagda framgår, att full enhetlighet i fråga om uppbyggnaden av och verksamheten inom befordringsberedningarna inte kan uppnås. De beredningar, som fungerar på regementsbefälsnivån, har var och en för sig ett mycket stort antal personer att bedöma och bedömningen skall därjämte ske efter två olika linjer, i vissa fall med sikte på en blivande anställning i tjänst, i andra med sikte på en tjänsteställningsbefordran. Förhållandena blir här avsevärt mera komplicerade än i fråga om urvalet bland *kompani- och plutonsofficerare.* Dessa skiljaktigheter motiverar, att anordningen med befordringsberedningar i sistnämnda fall får en enklare och efter de särskilda förhållandena lämpad utformning. Enhetlighet bör visserligen vara en riktpunkt men får inte bli självändamål.

8.2.6 Vad angår bedömningen på *regementsbefälsnivån* får utredningen anföra följande.

I beredningar enligt det äldre systemet har en ensartad bedömning skett såtillvida att den samtidigt avsett både tjänst och tjänsteställning. Upplösningen av sambandet mellan lönesättning och tjänsteställning har såsom ovan påvisats medfört behov av ändring i detta avseende.

Såväl genomförandet av det nya tjänsteställningssystemet som höjning-

en av pensionsåldern för den militära personalen har bidragit till en avsevärd ökning av bedömningsmassan, dvs av det antal tjänstemän, som skall komma under bedömning. Denna ökning kommer givetvis att medföra ett större sammanlagt arbete för dem som skall medverka vid bedömningen och kommer även i övrigt att ställa större krav på dem. Utredningen anser emellertid för sin del att urvalet av personal till mera kvalificerade uppgifter är en angelägenhet av så stor vikt både för det allmänna och för den enskilde tjänstemannen, att denna konsekvens måste accepteras. Den omständigheten, att bedömningsmassan ökas, kan rimligen inte få leda till en sänkning av bedömningens kvalitet.

I det tidigare befordringssystemet har förordnande på *tjänst med beteckningarna Ar och Br* (ordinarie tjänst tillsatt med förordnande tills vidare eller tills vidare under viss angiven tid) kunnat ges utan att bedömning i befordringsberedning föregått förordnandet. Det har t o m uttryckligen angivits i de äldre bestämmelserna liksom i de nu gällande provisoriska, att befordringsberedning inte skall medverka i fråga om tjänst med beteckningarna Ar eller Br. Urvalet till sådana tjänster har skett på grundval av upplysningar som i annan ordning blivit tillgängliga för den beslutande myndigheten. Utredningen vill inte göra gällande annat än att de som förordnats på sådana tjänster regelmässigt varit väl kvalificerade för dem. Arbetsmetoden gör dock, att det inte med säkerhet kan uteslutas, att andra lika eller mera kvalificerade kandidater kan ha funnits utan att deras förutsättningar varit kända eller lika väl kända för den beslutande myndigheten. Denna omständighet har föranlett viss kritik. Utredningen finner det önskvärt, att anledning till sådan kritik undanröjs och att bedömning av befordringsberedning införs som ett led i befordran även till tjänster av denna natur.

Då det ofta är yngre regementsofficerare som tas i anspråk för Ar-tjänster, måste befordringsberedningens första prövning sättas in på ett tidigt stadium. Vad denna prövning skall avse kan te sig tveksamt. Teoretiskt sett skulle det ligga närmast till hands att låta prövningen ta sikte på vederbörandes lämplighet för viss särskilt angiven tjänst. Utredningen har emellertid funnit det praktiskt ogenomförbart att gå fram på denna väg. Enligt utredningens mening måste denna första bedömning av befordringsberedning begränsas till en mera summarisk sållning med syfte att välja ut dem som under det kommande befordringsåret är särskilt lämpade för lägre urvalstjänst (trupptjänst, stabstjänst eller förvaltningstjänst), varmed här närmast avses tjänst i lönegrad A 27, oberoende av om det gäller en Ar-tjänst eller annan tjänst inom samma lönegrad. Det är uppenbart, att en sådan metod inte kan ge ett mera nyanserat resultat utan snarast får betraktas som en första »grovsortering». Det bör i detta sammanhang uppmärksammas, att de regementsofficerare, som framdeles skall gå vidare till mera kvalificerade uppgifter, dessförinnan kommer att underkastas likartade bedömningar, som blir mera direkt inriktade på vissa bestämda arbetsuppgifter och där kraven successivt skärps.

8.3 Befordringsberedningarnas sammansättning

8.3.1 Såsom av det föregående (se 8.2.2) framgår räknar utredningen med att ett genomförande av dess förslag beträffande vitsordsförfarandet skall ge ett förbättrat bedömningsunderlag. Utredningen anser emellertid att denna omständighet inte får föranleda, att lägre krav ställs på befordringsberedningarna. Detta måste beaktas vid övervägandena om beredningarnas sammansättning.

Beträffande *sambandet mellan befordringssystemets olika delar* har den meningen framförts, att vitsord och formella kvalifikationer i det nuvarande befordringssystemet är mindre avgörande vid marinen och flygvapnet än vad fallet är vid armén. Vid marinen och flygvapnet är den omedelbara personkännedomen ofta större än vid armén. Den därpå grundade belysningen av kandidaterna ger därför ofta en klarare och mera nyanserad bild vid de båda förstnämnda försvarsgrenarna än vid den sistnämnda och får därför en större genomslagskraft. Inte minst med hänsyn till den fortskridande integreringen inom försvaret får det enligt utredningens mening anses önskvärt, att största möjliga enhetlighet åstadkoms även i här berörda hänseenden.

8.3.2 Utredningen har diskuterat tanken att rangordna kandidaterna med hjälp av moderna *test- och urvalsmetoder* (jfr 8.2.2). Utredningen har därvid berört testutredningens förslag. I anslutning till detta har Kungl Maj:t med verkan fr o m den 1 juli 1972 försöksvis inrättat en nämnd för psykologiska undersökningar, som på begäran av statsmyndighet skall ge denna råd och vägledning i frågor om sådana undersökningar. Nämnden skall bl a verka för att tillförlitliga och ändamålsenliga psykologiska undersökningsmetoder kommer till användning. Utredningen vill också erinra, att Kungl Maj:t den 16 februari 1973 bemyndigat chefen för utbildningsdepartementet att tillkalla sakkunniga med uppdrag att bereda frågan om betygsättningen i grundskola och gymnasieskola (1973 års betygsutredning). I direktiven framhålls, att enligt statsmakternas beslut betyg kompletterade med studielämplighetsprov och arbetslivserfarenhet skall utgöra underlaget för meritvärderingen, när det gäller tillträde till högre utbildning. Departementschefen uttalar i samband härmed, att man på längre sikt kanske kan komma fram till andra urvalsinstrument men att detta förutsätter ett omfattande forsknings- och utvecklingsarbete.

Om den av förevarande utredning diskuterade tanken genomfördes, skulle det sannolikt medföra behov av att ge befordringsberedningarna en annan sammansättning, varigenom dessa skulle bli mera lämpade att administrera och utvärdera de psykologiska proven. Utredningen har emellertid på anförda skäl avvisat tanken på övergång till eller generell komplettering av de hittills tillämpade metoderna med sådana prov. Utredningen finner därför inte anledning att närmare gå in på frågan om de ändringar i beredningarnas sammansättning som kunde bli behövliga, om sådana prov infördes.

8.3.3 Ett annat alternativ vore att inrätta en enda *ständigt organiserad*,

för olika delar av krigsmakten och för olika nivåer gemensam befordringsberedning med för viss tid utsedda namngivna ledamöter. Som ordförande kunde tänkas en generalsperson, i aktiv tjänst eller nyligen avgången, exempelvis en f d militärbefälhavare med erfarenhet från en eller flera centrala staber eller en f d chef för militär högskola. Som bisittare skulle fungera högt kvalificerade fasta företrädare för armén, marinen och flygvapnet samt en representant för den personalorganisation som är närmast berörd. Det kunde även övervägas att låta en kvalificerad civil tjänsteman med stor erfarenhet av befordringsväsendet inom den offentliga verksamheten i allmänhet ingå i beredningen.

Såsom en variant på detta alternativ kunde tänkas, att till den fasta delen av beredningen fogades en *rörlig del* med ytterligare några i aktiv tjänst varande representanter växelvis från den försvarsgren, inom vars ram bedömningen skulle äga rum. Vid bedömning av personal ur exempelvis försvarets intendentkår eller försvarets medicinalkår skulle i stället ingå företrädare för dessa kårer.

Föredragande i en på något av dessa sätt organiserad beredning skulle vara vederbörande truppslagsinspektör, kårchef eller motsvarande.

Fördelen med en beredning av sådan sammansättning skulle vara, att den fick en mycket hög grad av rutin på sitt speciella område, att den kunde sammanträda så snart behov uppstod och att bedömningen möjligen kom att ske efter mera enhetliga normer. Som en bestämd nackdel måste emellertid anses, att personkännedomen skulle bli mer begränsad. Det skulle knappast vara praktiskt genomförbart att öka beredningens personkännedom exempelvis genom att låta beredningen företaga inspektioner för att på så sätt göra sig underrättad om befordringskandidaternas kapacitet. Även om så vore fallet, skulle sådana inspektioner i vad gäller enskilda förband eller andra enheter inte kunna förekomma annat än med långa mellanrum och därför endast kunna belysa vederbörandes förmåga vid enstaka tillfällen. Beredningen skulle troligen vara hänvisad till att i större utsträckning än för närvarande stödja sig på vitsorden och risk skulle föreligga, att beredningens prövning blev mera schematiserad. Härtill kommer, att en sådan ständigt organiserad beredning skulle behöva ett fast sekretariat. Överhuvudtaget kan befaras, att inrättande av en beredning av detta slag skulle medföra inte oväsentliga kostnadsökningar utan att erbjuda däremot svarande fördelar. Med hänsyn härtill vill utredningen inte förorda en sådan lösning.

8.3.4 En annan fråga är, om befordringsberedningarna på olika nivåer i fortsättningen likväl skall vara *gemensamma* för hela krigsmakten eller om de som hittills skall vara uppdelade efter försvarsgrenar eller kårer. Skäl för en samordning skulle vara den fortskridande integreringen inom krigsmakten med därav följande krav på mer enhetlig bedömning även olika försvarsgrenar eller kårer emellan.

Även om rättvisesynpunkter i och för sig talar för en för hela krigsmakten enhetlig bedömning på alla ifrågakommande nivåer, torde dock kravet på ensning bli mer uttalat ju högre nivå bedömningen gäller, eftersom anspråken på att vederbörande skall kunna taga befäl även över personal

ur annan försvarsgren då ökas. Möjligen skulle man på denna grund kunna överväga att begränsa samordningen till sådan högre nivå.

Emellertid torde flertalet regementsofficerare som kommer under bedömning för befordran till urvalstjänst tjänstgöra i befattningar hänförliga till respektive försvarsgrenar eller kårer. Det kan då med fog göras gällande, att cheferna inom den egna försvarsgrenen eller kåren bör ha avgörande inflytande på bedömningen av befordringskandidaterna även på denna högre nivå. Det finns också anledning befara, att en samordning skulle göra verksamheten inom en beredning alltför tungrodd utan motsvarande fördelar. Det väsentliga måste vara, att bedömningsnormerna är lika. Inom den nuvarande organisationen torde i stort sett finnas tillräckliga möjligheter att göra de jämförelser mellan regementsofficerare från olika försvarsgrenar och kårer, som kan vara behövliga. Det är utredningens förhoppning att dessa möjligheter skall ökas, om utredningens förslag till vitsordssystem genomförs. Tänkbart är emellertid, att frågan om en samordning av befordringsberedningarna kan komma i annat läge, om krigsmakten framdeles får en mer integrerad organisation.

8.3.5 I det nuvarande systemet ligger en mycket stor del av befordringsberedningarnas arbete på det *förberedande planet*. Innan befordringsberedningarna samlas, utförs ett omfattande utrednings- och sållningsarbete av de myndigheter eller myndighetsrepresentanter som har ansvaret för föredragningarna inom beredningarna. På vissa håll har detta förberedelsearbete byggts ut och formaliserats såtillvida, att särskilda förberedande beredningar med på förhand fastställd sammansättning bildats.

8.3.6 Under 8.2.6 har framhållits att man i fortsättningen får räkna med en avsevärd *ökning av bedömningsmassan*, d v s det antal tjänstemän som skall komma under bedömning. Om inte kraven på bedömningens noggrannhet skall sänkas – en möjlighet som utredningen avvisat – uppkommer risken att den arbetsbörda som vilar på befordringsberedningarna och deras ledamöter kommer att ökas väsentligt. Detta aktualiserar frågan på vilka vägar en avlastning av arbetsbördan kan åstadkommas.

Ett alternativ vore att helt befria militärbefälhavarna från ledamotskapet i befordringsberedningarna och låta stabscheferna i militärområdesstaberna inträda i deras ställe såsom ordinarie ledamöter. Det kan emellertid ifrågasättas, om man inte därigenom skulle lägga på stabscheferna – som redan är hårt belastade – en alltför tung arbetsbörda. Detta alternativ skulle vidare innebära, att militärbefälhavarnas inflytande på urvalsbefordringarna skulle bli starkt kringskuret. Om man väljer att ge ledamöterna av beredningarna full frihet att efter eget bästa förstånd och omdöme lägga sin röst, framträder detta fullt klart. Om man å andra sidan skulle vilja ge militärbefälhavarna möjlighet att indirekt via stabscheferna ge sin mening tillkänna, skulle detta innebära en stark bindning av stabscheferna. Risk skulle då föreligga, att de kompletterande upplysningar som lämnas vid beredningarnas sammanträden inte blev beaktade. Befordringsberedningarnas värde skulle då icke utan fog kunna ifrågasättas. Utredningen vill därför inte förorda en lösning som innebär, att

stabscheferna helt ersätter militärbefälhavarna i befordringsberedningarna.

En annan utväg vore att ge beredningarna för överste- och kommendörsbefordran en mera kvalificerad sammansättning än övriga beredningar. Detta skulle ge militärbefälhavare och andra högre chefer en välbehövlig avlastning utan att innebära en så drastisk begränsning av deras inflytande på befordringarna som nyss angivits men skulle å andra sidan starkt minska deras möjligheter att påverka befordringar på lägre nivå.

Enligt utredningens mening skulle emellertid arbetslättnad främst för militärbefälhavarna med större fördel kunna åstadkommas genom att tyngdpunkten i befordringsberedningarnas arbete i viss mån förskjuts från det slutliga beslutsfattandet i sammanträdesform i riktning mot förberedelsearbetet. En sådan förskjutning får dock inte göras så att beredningarnas slutliga beslutsfattande blir en ren formsak. Förberedelsearbetet skall emellertid ske med sådan noggrannhet och överblick, att redan det underlag som framläggs för en beredning framstår som resultatet av en allsidig och därför såvitt möjligt rättvis bedömning. Tveksamma fall skall redan på förhand vara väl genomdiskuterade och belysta i en tillräckligt vidsträckt krets. På detta sätt bör det slutliga arbetet i beredningarna kunna underlättas väsentligt och dessas arbete i huvudsak kunna koncentreras på gränsfallen. Likväl skulle med fog kunna göras gällande, att sållningen på detta sätt åtminstone i viss mån blir dubbel och att slutresultatet därför kan väntas bli säkrare och mera rättvisande.

8.3.7 Med nu angivna utgångspunkter ligger det nära till hands att knyta an till anordningen med *förberedande beredningar* och inrätta sådana vid bedömning av regementsofficerare inom krigsmakten i dess helhet. I dessa beredningar skulle då ingå chefer som står dem som skall bedömas närmare i tjänsten än vad ledamöterna i de egentliga befordringsberedningarna rimligtvis kan göra. Dessa ledamöter blir då inte i samma mån som nu beroende av den mening som företräds av föredraganden och eventuellt en mindre krets i hans närhet.

Förberedande beredning kan antingen få formen av en gemensam sammankomst eller också delas upp i olika omgångar, där diskussionen förs med enstaka ledamöter var för sig eller med mindre grupper av ledamöter. Enligt utredningens mening skulle anordningen med förberedande beredningar, organiserade såsom större sammankomster, få sin största betydelse för sådana fall där bedömningsmassan är mera omfattande såsom vid marinen och flygvapnet samt för arméns del vid infanteriet och kavalleriet. Beträffande mindre truppslag vid armén kan finnas möjligheter att genom andra för dessa truppslag mera praktiska anordningar nå samma resultat. Utredningen anser, att förberedande beredningar skall kunna förekomma även i dessa senare fall, om det bedöms vara lämpligt. Det bör emellertid få ankomma på överbefälhavaren att avgöra i vilken utsträckning så bör ske. I den följande redogörelsen för sammansättningen av de förberedande befordringsberedningarna medtas emellertid även dessa senare fall.

I en förberedande beredning bör ingå företrädare för alternativt lokala

eller regionala myndigheter. Valet mellan dessa alternativ kan bli beroende av särskilda förhållanden inom den ena eller den andra försvarsgrenen.

Att förberedande beredningar inrättas enligt utredningens förslag utesluter givetvis inte, att ledamöterna redan före sådan berednings sammankomst genom lokala eller regionala överläggningar breddar sin kännedom om dem som skall bedömas eller att förberedande beredning inledningsvis delas upp i på lämpligt sätt sammansatta arbetsgrupper.

Arbetet inom en befordringsberedning bör tillika med förberedelserna – antingen dessa sker i en förberedande beredning eller i enklare form – betraktas som en sammanhängande arbetsgång. Härav följer bl a att föreslagna bestämmelser om delgivning av protokoll och befordringslista hänför sig till den slutliga bedömningen av befordringskandidaterna.

8.3.8 I *förberedande* befordringsberedning för regementsofficerare vid *armén* bör ingå vederbörande truppslagsinspektör respektive kårchef som ordförande samt chefen för sektion 3 i arméstaben och en företrädare för huvudavdelningen för armémateriel i försvarets materielverk. Vidare bör som förut nämnts i beredningen ingå företrädare för alternativt lokala eller regionala myndigheter. Det förra alternativet skulle innebära, att i förberedande beredning skulle ingå truppslagets förbandschefer och chefen för truppslagets stridsskola (motsvarande). Det senare alternativet skulle innebära att i sådan beredning skulle ingå cheferna för armésektionerna i samtliga militärområdesstaber (i Bergslagens militärområdesstab stabschefen) respektive i staberna vid de militärområden där truppslaget är representerat. Det senare alternativet medför sannolikt en mindre sammanlagd arbetsbelastning än det förra. En förberedande beredning, i vilken förbandschefer m fl från respektive truppslag ingår, skulle å andra sidan ha tillgång till en mera direkt personkännedom, som dessutom grundar sig på längre tids iakttagelser på nära håll i den dagliga tjänsten. Med detta alternativ torde man också kunna räkna med att befordringskandidaterna och deras kvalifikationer får en mera allsidig belysning. Liksom nu torde nämligen militärbefälhavarna, innan de samlas till den slutliga befordringsberedningen, komma att bredda och komplettera sin kännedom om dem som skall bedömas genom överläggningar med sina närmaste medhjälpare inom militärområdesstaberna och annan personal. Såväl de lokala som de regionala cheferna skulle härigenom få tillfälle att ange sin uppfattning i varje särskilt fall. Ett större mått av säkerhet och rättvisa i bedömningen bör därigenom kunna uppnås. Med hänsyn såväl härtill som till den stora betydelse som även från allmän synpunkt måste tillmätas ett riktigt personurval får fördelarna med detta system för arméns del anses uppväga nackdelarna. Utredningen vill därför förorda alternativet med förberedande beredning i vilken förbandschefer m fl ingår men vill inte utesluta alternativet med företrädare för de regionala myndigheterna, om det förra alternativet skulle medföra väsentliga praktiska olägenheter.

Nu angivna regler bör för arméns del kunna tillämpas vid förberedande befordringsberedning för infanteriet och kavalleriet, pansartrupperna, artilleriet, luftvärnet samt träng-, ingenjör- och signaltrupperna. Däremot

lämpar sig dessa regler inte för fortifikationskåren. Detsamma gäller försvarets intendentkår. I dessa sistnämnda fall måste regementschefer (motsvarande) ersättas med sådana kvalificerade företrädare för de olika facksynpunkterna, som kan förväntas sitta inne med den bästa och mest allsidiga personkännedomen. I fråga om fortifikationskåren bör i beredningen ingå dels en fortifikationsutbildad företrädare för fortifikationsförvaltningen, dels en sådan för varje militärområde. Efter sammanslagningen av generalstabskåren och tekniska stabskåren torde det få ankomma på överbefälhavaren att överväga de olika alternativ som kan bli aktuella för den sammanslagna kåren och lägga fram därav föranledda förslag.

I en förberedande befordringsberedning för *försvarets intendentkår* – som utan att tillhöra armén i viss mån kan jämföras med nyssnämnda kårer – bör, med hänsyn till att kåren omfattar personal med olika utbildningsmässig bakgrund, åtminstone tills vidare ingå en tyg- och en intendenturutbildad företrädare för huvudavdelningen för armémateriel i försvarets materielverk, chefen för materielverkets huvudavdelning i Karlstad samt en tyg- eller intendenturutbildad företrädare för varje militärområde med lämplig fördelning mellan dessa olika kategorier.

I vad avser fortifikationskåren och försvarets intendentkår bör vid bedömning för befordran till överste som ledamöter deltaga överstar i den kår som är i fråga till det antal som i varje särskilt fall bestäms av Kungl Maj:t.

Vid *marinen* – där förberedande befordringsberedningar redan finns inrättade genom beslut av chefen för marinen – kan nuvarande regler i huvudsak tillämpas även i fortsättningen. Under chefen för ifrågavarande regementsofficerskår som ordförande skulle således ingå företrädare för huvudavdelningen för marinmateriel inom försvarets materielverk samt beträffande flottan cheferna för örlogsbaserna, stabschefen hos chefen för kustflottan och chefen för Berga örlogsskolor samt beträffande kustartilleriet cheferna för kustartilleriförsvaren.

I anslutning till vad förut är sagt bör i förberedande beredning vid *flygvapnet* ingå cheferna för sektionerna 1 och 2 i flygstaben, den sistnämnde som ordförande, företrädare för huvudavdelningen för flygmateriel inom försvarets materielverk, stabschefen vid första flygeskadern, flygsäkerhetsinspektören och systeminspektören. Med hänsyn till de speciella förhållandena vid flygvapnet bör härjämte – i stället för samtliga flottiljchefer – ingå flyginspektörerna vid Södra, Östra och Övre Norrlands militärområden samt en företrädare för Nedre Norrlands militärområde ävensom cheferna för flygvapnets skolförband.

Med hänsyn till att urvalsbefordran inom grupperna kompaniofficerare och plutonsofficerare torde komma att ske enbart i form av anställning i tjänst samt till att antalet av dem som skall bedömas i dessa fall i regel är förhållandevis begränsat räknar utredningen med att förberedande beredningar inte skall behöva inrättas med avseende på kompani- och plutonsofficerare.

8.3.9 De *slutliga* befordringsberedningarna för regementsofficerare bör

enligt utredningens mening i huvudsak ha samma sammansättning som för närvarande. Utredningen föreslår dock vissa ändringar.

För närvarande ingår i arméns befordringsberedning för regementsofficerare bl a samtliga truppslagsinspektörer samt chefen för fortifikationskåren. Denna grupp av ledamöter utgör ett tungt inslag i beredningen utan att det med fog kan göras gällande att samtliga dessa ledamöter har närmare kännedom om de till bedömning förekommande regementsofficerarna ur andra truppslag eller kårer än dem de själva företräder. Enligt utredningens mening borde det vara tillräckligt, att truppslagsinspektör respektive kårchef deltar i överläggningar och beslut endast beträffande de befordringskandidater som tillhör hans eget truppslag eller hans egen kår. Härigenom skulle också vinnas en i och för sig önskvärd minskning av antalet ledamöter i beredningen. Mot detta förslag kan invändas, att dess genomförande skulle medföra en avsevärd förskjutning av tyngdpunkten inom den slutliga beredningen till militärbefälhavarnas förmån. Militärbefälhavarna torde dock representera så skilda synpunkter, att det knappast finns anledning betrakta dem som en enhetligt uppträdande grupp. Därtill kommer, att en truppslagsinspektör, som kan stödja sig på den allmänna meningen inom en förberedande beredning, bör kunna framträda i den slutliga beredningen med ökad auktoritet. Sakligt sett måste detta vara en avgjord fördel. Utredningen vill därför förorda en sådan lösning.

I övrigt bör i de olika slutliga beredningarna ingå som ordförande chefen för ifrågavarande försvarsgrensstab respektive – i fråga om försvarets intendentkår – chefen för försvarsstaben och – åtminstone tills vidare – cheferna för försvarsgrensstaberna ävensom cheferna för materielverkets respektive huvudavdelningar för armé-, marin- och flygmateriel, om dessa är militära tjänstemän, eljest andra av Kungl Maj:t utsedda militära företrädare för respektive huvudavdelningar. I fråga om försvarets intendentkår bör ingå cheferna för huvudavdelningen för armémateriel och huvudavdelningen i Karlstad inom materielverket samt inom förstnämnda huvudavdelning chefen för intendenturavdelningen. Vad beträffar militärbefälhavarna (motsvarande), bör liksom nu i arméns beredning ingå samtliga militärbefälhavare, i marinens och flygvapnets beredningar de militärbefälhavare, som har under sitt befäl ett mera betydande antal regementsofficerare ur marinen respektive flygvapnet (dvs i marinens beredningar militärbefälhavarna i Södra, Västra, Östra och Nedre Norrlands militärområden samt i flygvapnets beredning militärbefälhavarna i Södra, Östra, Nedre Norrlands och Övre Norrlands militärområden) ävensom i försvarets intendentkårs beredning samtliga militärbefälhavare. Chefen för Gotlands militärkommando har på grund av att hans uppgifter har närmare anknytning till armén än till övriga försvarsgrenar hittills varit ledamot i arméns befordringsberedning men inte i övriga beredningar. Någon ändring i detta avseende föreslås inte av utredningen. Vidare bör vid flottan ingå chefen för kustflottan, vid kustartilleriet den till tjänsteställningen främste av cheferna för Stockholms, Blekinge och Göteborgs kustartilleriförsvar samt vid flygvapnet chefen för första flygeskadern, flygsäkerhetsinspektören och systeminspektören. Som föredragande och ledamot bör vidare ingå, vid armén vederbörande truppslags-

inspektör respektive kårchef, vid flottan chefen för flottans regementsofficerskår, vid kustartilleriet chefen för kustartilleriets regementsofficerskår, vid flygvapnet chefen för sektion 2 i flygstaben samt vid försvarets intendentkår kårchefen.

8.3.10 En särskild fråga i detta sammanhang avser *personalens inflytande* vid urvalsbefordran och formerna därför.

I nuvarande befordringsberedningar för regementsofficerare ingår – dock inte då det gäller befordran till överste eller kommendör eller tjänst i lönegrad C 1 – två icke självskrivna ledamöter, utvalda bland regementsofficerare som tillhör äldre årgångar än de som skall bedömas men som ändå står dessa relativt nära i fråga om tjänsteålder. Dessa ledamöter förordnas av Kungl Maj:t för viss tid efter förslag av försvarsgrenschef eller, såvitt avser försvarets intendentkårs befordringsberedning, av överbefälhavaren. Dessa ledamöter kan inte betraktas som företrädare för kamraternas intressen eller för personalorganisation. Sedan de är förordnade torde de få anses ha samma ansvar och ställning i övrigt som andra ledamöter i beredningen. Överläggningar med representanter för denna grupp av beredningsledamöter ur olika försvarsgrenar har också givit vid handen, att de anser sig inta en fristående ställning och således inte företräda fackliga synpunkter. Var och en av dem gör en självständig och såvitt möjligt objektiv bedömning av de aktuella kandidaterna till befordran. Vid armén, där dessa ledamöter tar mycket aktiv del i förberedelserna för ett sammanträde i befordringsberedning, söker man sig sedan vanligen genom diskussioner med övriga deltagare i förberedelserna fram till en gemensam mening.

I motsats till vad fallet är med beredningarna för regementsofficersbefordran finns i motsvarande organ för kompani- och plutonsofficersbefordran representanter för befälsgrupperna. Sådana representanter utses av militär chef efter förslag av eller samråd med organisationen. (För arméns del anges i gällande bestämmelser, att representanterna »utses» av personalorganisationen och »förordnas» av militär myndighet).

Det har gjorts gällande, att man genom en ökning av de anställdas inflytande skulle vinna ökad insyn i och kontroll över arbetet i befordringsberedningarna. I första hand torde detta önskemål avse en förbättrad inblick i arbetsmetodiken inom beredningarna och de av dem tillämpade principerna. Deltagande av personalrepresentanter i beredningarnas arbete skulle kunna ses som en garanti för att det går rätt till och att alla som kommer upp till bedömning blir tillräckligt belysta. Det måste anses väsentligt för förtroendet till befordringsberedningarna, att verksamheten inom dem är öppen för insyn och kritik.

En annan fråga är, om man på den angivna vägen också kan tillföra beredningarna ytterligare personkännedom, som kan utnyttjas i det särskilda fallet. En sådan tanke torde ligga bakom anordningen med icke självskrivna ledamöter. Ett syfte med denna anordning torde ha varit att förstärka beredningarna med ledamöter, som under sin tjänstgöring i allmänhet har mera beröring än övriga ledamöter med särskilt de yngre bland dem som skall bedömas. De icke självskrivna ledamöterna kan däri-

genom få kännedom om och delge beredningarna betydelsefulla fakta, som kanske annars inte skulle nå fram till dem. De nuvarande icke självskrivna ledamöterna torde väl fylla sin uppgift i detta hänseende.

I vad mån det är möjligt att genom särskilt utsedda personalrepresentanter tillföra beredningarna ytterligare personkännedom torde bli beroende av hur mycket tid och arbete dessa representanter kan avsätta för sina uppdrag i befordringsberedningarna. Det ligger i sakens natur, att sådana uppdrag är förenade med ansvar för att tillförlitliga upplysningar lämnas. Detta kan göra det nödvändigt för personalrepresentanterna att vidga sin kännedom genom tidskrävande lokala kontakter.

Önskemålen om ökat fackligt inflytande på befordringsfrågorna har i olika sammanhang framförts med växlande styrka. Tidigare har från något personalhåll gjorts gällande, att det vore lämpligast att personalen stod obunden och därför inte medverkade. Senare erfarenheter har dock visat, att det på olika håll råder starkt intresse för medverkan i en eller annan form. Detta har kommit fram bl a vid de kontakter som utredningen haft med de i detta sammanhang närmast berörda personalorganisationerna. Tyngdpunkten har i allmänhet lagts på möjligheten till insyn i befordringsberedningarnas arbete utan att därför önskemålet att påverka utgången i de enskilda fallen skjutits åt sidan. Denna ökning av intresset ansluter sig till en alltmer markerad utvecklingslinje inom den statliga personalpolitiken.

8.3.11 Fråga uppkommer då, vilken *form* personalens medverkan bör ha. Om inflytandet koncentreras till insyn och kontroll, ligger det nära till hands att låta personalrepresentanterna få rollen av observatörer – med rätt att närvara samt eventuellt också yttra sig och ange skiljaktig mening. I den mån man tar med i bilden även den ytterligare personkännedomen och därmed följande möjlighet att påverka individuella fall, kommer saken i ett annat läge. Vidare måste beaktas, att representanterna för befälskårerna inom befordringsnämnderna för kompani- och plutonsofficerare redan i stor utsträckning fått ställning som ledamöter genom beslut av vederbörande försvarsgrenschefer. I enhetlighetens intresse bör man enligt utredningens mening framdeles bereda personalorganisationerna tillfälle att föreslå ledamöter i samtliga beredningar. Detta ligger i linje med den pågående utvecklingen på förvaltningsdemokratins område. Då det synes angeläget, att alla ledamöter av beredningar har samma ansvar, bör personalrepresentanterna åtminstone tills vidare förordnas av Kungl Maj:t eller vederbörlig myndighet (jfr 20 kap 12 § brottsbalken).

Den omständigheten att personalrepresentanter insätts i beredningarna som ledamöter bör dock inte föranleda att de nuvarande icke självskrivna ledamöterna i beredningarna för regementsofficerare helt försvinner. Dessa ledamöters uppgift i nuvarande system torde närmast vara att tjäna myndigheternas intresse av att få tillgång till bredaste möjliga personkännedom. Särskilt vid armén har de också viktiga, delvis rent administrativa funktioner i förberedelsearbetet för beredningarnas sammanträden. De bör även i fortsättningen fullgöra sådana funktioner samt därjämte

vara närvarande i såväl de förberedande som de slutliga beredningarna med rätt och skyldighet att där lämna de upplysningar som kan vara påkallade. Däremot bör de inte äga rösträtt. De skulle därmed få ställning som kvalificerad kanslipersonal.

8.3.12 Det kan diskuteras, om personalrepresentanterna bör deltaga såväl i den *förberedande* som i den *slutliga* beredningen eller endast i den sistnämnda. I och för sig är det önskvärt, att samma person inte ingår i två instanser inom ramen för samma förfarande. Om å andra sidan dessa representanter skall kunna följa de olika faserna i beredningsarbetet, så bör de ingå redan i de förberedande beredningarna och sedan återkomma i de slutliga. Praktiska skäl talar också för att inte olika personer sätts in i den förberedande och i den slutliga beredningen. Utredningen anser för sin del att, oavsett den principiella betänklighet som nyss angivits, övervägande skäl talar för att samma representant följer hela beredningsarbetet. Härför talar även, att en sådan dubbel representation inte heller kan undvikas i vissa andra fall, t ex i fråga om truppslagsinspektör.

Nu anförda synpunkter avser närmast beredningar för regementsofficerare. Såsom utredningen anfört under 8.3.8 torde förberedande beredning inte erfordras vid befordran av kompani- och plutonsofficerare och synpunkterna saknar därför betydelse för sistnämnda fall.

8.3.13 I förevarande sammanhang har den frågan ställts, om inte möjlighet borde öppnas även för *underställd* personal att i någon form framföra sina synpunkter på en befordringskandidats lämplighet för befordran. Det ligger i sakens natur, att denna fråga på sina håll kan uppfattas som ömtålig. Exempel på ett liknande förfaringssätt saknas dock inte. Det torde sålunda inte vara ovanligt, att eleverna i en kurs vid dennas avslutande får avge sina omdömen om den utbildning som under kursen givits i olika däri ingående ämnen och därmed också åtminstone indirekt göra en värdering av respektive lärares förmåga.

En sådan värdering gjord av underställd personal i samband med en ifrågasatt befordran skulle troligen närmast få betydelse i fall då vederbörande efter befordran skulle bli kvar på sin arbetsplats. Vid urvalsbefordran av regementsofficerare skulle frågan knappast behöva tillmätas samma vikt. Ett sätt att lösa problemet vore att ge de olika personalorganisationerna representation även i beredningar som behandlade frågor om befordringar inom andra befälsgrupper, såväl högre som lägre.

En sådan konstruktion skulle bli mera komplicerad och kräva större arbetsinsats från de fackliga representanternas sida. Utredningen är inte beredd att nu ge något konkret och definitivt förslag i angivet hänseende. De av överbefälhavaren anbefallda försöken med fördjupad företagsdemokrati skall pröva sådana åtgärder som exempelvis representation i styrelse/direktion eller dylikt och försök med olika typer av representativa organ. Det vill synas som om den nyss berörda frågan har sitt naturliga samband med dessa försök. Enligt utredningens mening bör resultatet av dessa försök avvaktas. I de sannolikt få fall, där ett ingripande från personalhåll kan te sig befogat, finns redan nu möjligheten att under hand

framföra synpunkter till den utnämnande myndigheten, innan beslut om befordran fattas.

8.3.14 Representanter för de anställda i beredningsorgan kan givetvis *utses* på flera olika sätt med växlande grad av inflytande för vederbörande organisation. Övervägande skäl talar för att personalledamot formellt bör utses på samma sätt som övriga icke självskrivna ledamöter men efter förslag av berörd personalorganisation.

Huruvida personalrepresentanter skall väljas ut *lokalt* eller *centralt* är en intern fråga som vederbörande personalorganisation får avgöra efter omständigheterna. I sådana fall där befordringsberedningen har att göra sina bedömningar inom en avgränsad lokal ram, exempelvis vid ett infanteriregemente, torde det lämpligaste vara, att representant eller representanter väljs ut lokalt. I andra fall där beredningens arbete spänner över ett vidare fält – t ex beträffande regementsofficersberedningar, på vilka det ankommer att bedöma och jämföra befordringskandidater från ett flertal förband – bör det som regel vara mest ändamålsenligt med personalrepresentant som är centralt placerad. I stort sett ansluter en sådan ordning till vad som redan provisoriskt tillämpas vid arméns befordringsnämnder beträffande kompani- och plutonsofficerare.

8.3.15 En ytterligare fråga som här bör diskuteras gäller *antalet* personalrepresentanter i beredningarna. Det är då att märka att förhållandena i nuvarande system är synnerligen skiftande. Medan det i befordringsberedningarna för regementsofficerare inte förekommer någon ledamot som är föreslagen eller utsedd av personalorganisation, är personalen på andra håll ganska manstarkt företrädd, särskilt i marinens beredningar för kompani- och plutonsofficerare, där representanterna för befälskårerna f n är i majoritet. Detta torde dock hänga samman med önskvärdheten att få en så allsidig personkännedom som möjligt genom att olika fack och olika militära enheter blir representerade.

Röster har höjts för att åtminstone i vissa befordringsberedningar borde ingå lika antal ledamöter från personalens och från myndighetens sida. Utredningen delar denna mening. Det har emellertid omvittnats att, i fall där representation från befälskårerna funnits i befordringsberedningen, stor vikt lagts vid de meningar som uttalats från sådant håll, när sedermera beslut om befordran fattats. Denna omständighet visar, att tyngdpunkten i arbetet inom en befordringsberedning bör ligga på argumentation och saklighet och inte på rösternas antal. Om personalföreträdarnas synpunkter i samma mån beaktas även i fortsättningen, torde frågan om deras antalsmässiga styrka äga begränsad betydelse.

Utredningen berör i det följande (12.3.3) spörsmålet om sambandet mellan den nyligen vidtagna begränsningen av avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen (1973:969) och frågan i vilken ordning personalrepresentanter i myndighet skall utses. Ett liknande samband kan framdeles aktualiseras även i andra hithörande avseenden.

Utredningen har i olika sammanhang framhållit önskvärdheten av att befordringssystemet och dess olika delar så långt det är möjligt görs en-

hetligt. I fall där särskilda skäl med styrka talar för avvikelser från huvudregeln måste dock sådana närmare övervägas. Ett dylikt fall uppkommer i fråga om den fackliga representationens tyngd och bredd i befordringsberedningar av olika slag.

Vad först angår beredningar eller nämnder för befordran av kompani- och plutonsofficerare föreligger goda erfarenheter av den – delvis ganska starka – personalrepresentationen i nuvarande system. Till stor del gäller det här bedömning av förhållandevis små grupper, där personkännedomen därför är god, inte minst bland befordringskandidaternas kolleger ur samma befälsgrupp. Sistnämnda förhållande har även omvittnats av företrädare för myndigheterna. I fråga om detta slag av nämnder talar övervägande skäl för att anknyta till nuvarande förhållanden, delvis reglerade genom provisoriska bestämmelser.

Befordringsberedningar som avser regementsofficerare är för närvarande i sin helhet sammansatta av ledamöter tillhörande samma befälsgrupp som befordringskandidaterna. Redan denna omständighet torde medföra, att en framtida facklig representation kan begränsas till antalet. Omfattningen av bedömningsmassan gör det också svårare för de enskilda ledamöterna att sitta inne med allsidig personkännedom. Beredningens samlade personkännedom är emellertid stor och ger goda möjligheter till överblick och jämförelser. Urvalet bland de högre regementsofficerarna är successivt hårdnande och förutsätter en bedömning på hög nivå. Närvaron av en personalföreträdare får här sitt särskilda värde som en kontroll av de principer och det arbetssätt som tillämpas.

8.3.16 Den tanken har framkastats att i en befordringsberedning också skulle kunna ingå viss *utomstående expertis*, exempelvis en psykolog, en samhällsorienterad person (representant för näringslivet eller större folkrörelse eller politiker), en förvaltningsjurist eller annan högre tjänsteman med erfarenhet av personaladministration inom eller utom försvaret. (För ett särskilt fall har denna möjlighet redan berörts. Se 8.3.3.) Behovet av ett sådant tillskott till uppsättningen av ledamöter i en beredning torde emellertid bli mycket begränsat. Om sådan eller sådana experter skulle deltaga i beredningsarbetet i full utsträckning, skulle deras insatser kräva betydande tid och ansvar. Önskemålet att hålla nere det nu i många fall stora antalet ledamöter skulle också motverkas. Utredningen vill därför inte föreslå en sådan utökning av ledamotsantalet. I de undantagsfall då en beredning finner sig behöva tillgång till exempelvis psykologisk sakkunskap, bör beredningen emellertid ha möjlighet att anlita sådan.

8.3.17 Enligt nu gällande bestämmelser för befordringsberedningar för regementsofficerare får försvarsgrenschef *närvara* vid sammanträde med försvarsgrenens befordringsberedning och deltaga i dess överläggningar. Detsamma gäller överbefälhavaren i fråga om försvarets intendentkårs befordringsberedning. Syftet med denna anordning torde vara, att vederbörande chef skall ha möjlighet att, innan han fattar beslut om befordran eller avger förslag till befordran, direkt få del av de upplysningar som befordringsberedningens ledamöter kan sitta inne med och av de syn-

punkter som i övrigt kan framföras vid beredningens sammanträde.

I anslutning härtill har den tanken framkastats, att även en företrädare för försvarsdepartementet skulle få vara närvarande, åtminstone vid beredning som avser befordran till överstes eller kommendörs tjänstegrad eller tjänsteklass eller till tjänst i lönegrad C 1. De upplysningar, som denne företrädare kunde inhämta vid beredningens sammanträde, skulle kunna komma till nytta vid behandlingen av frågor om sådana utnämningar som förbehållits Kungl Maj:t, eventuellt även vid handläggningen av besvärsmål.

Med hänsyn till att befordringsberedningarna avses få ställning som fristående rådgivande organ (se 8.5.1) kan det givetvis ifrågasättas, om bestämmelser bör ges beträffande rätt för befordringsmyndighet respektive företrädare för försvarsdepartementet att närvara vid sammanträde med befordringsberedning och ta del i dess överläggningar. I och för sig torde förvaltningslagen (1971:290) vara tillämplig även på befordringsberedning och befordringsmyndighet. Lagen innehåller i sin 4 § 3. en regel angående s k tvåinstansjäv. Denna utgör inte hinder för att i en lägre instans delta i ett ärendes handläggning men kan under vissa förutsättningar hindra en tjänsteman att därjämte delta i ärendets handläggning i högre instans, vilket i förevarande sammanhang skulle innebära beslutfattande instans. Regeln är emellertid begränsad till fall där det aktuella ärendet blivit anhängigt hos högre myndighet efter överklagande eller underställning eller på grund av tillsyn över annan myndighet och där vederbörande tidigare deltagit i den slutliga handläggningen av det aktuella ärendet. I förevarande sammanhang blir regeln således inte aktuell.

Möjligen skulle det – vid sidan av lagbestämmelserna – kunna anses mindre lämpligt, att myndighet, som har det slutliga avgörandet eller i vissa fall förslagsrätten i befordringsärenden, skulle vara företrädd vid sammanträde i befordringsberedning och därigenom kunna utöva ett psykologiskt tryck på beredningens ledamöter. Denna nackdel, som knappast torde vara mera betydande, får dock ställas mot fördelen för myndigheten att direkt få del av den nyanserade personkännedom som är representerad i beredningen. Utredningen anser för sin del, att fördelen väger tyngre än nackdelen och att alltså en sådan närvarorätt bör föreligga. Såsom angivits i det föregående innefattar denna rätt enligt gällande bestämmelser inte endast rätt att närvara utan även att i full utsträckning deltaga i beredningens överläggningar. Enligt utredningens mening finns det knappast anledning att ge rätten ett så vidsträckt innehåll. Med hänsyn till syftet med anordningen bör det vara tillräckligt att den som äger rätt att närvara får ställa de frågor och begära de upplysningar som han finner påkallade. Rätten bör enligt utredningens mening begränsas på detta sätt.

En sådan rätt bör liksom nu tillkomma överbefälhavaren respektive försvarsgrenschef, som ju har beslutanderätt eller, beträffande befordran till överste eller kommendör eller till tjänst i lönegrad C 1, förslagsrätt. För dessa chefer kan det i avsevärd utsträckning vara av värde att ha direkt tillgång till de nyanserade upplysningar som kan komma fram inom en befordringsberedning. En företrädare för försvarsdepartementet

torde ha betydligt mera begränsad användning för sådana upplysningar. Vid detta förhållande finner utredningen tveksamt, om en utvidgning av närvarorätten till sådan företrädare bör göras. Det kan även finnas anledning se denna fråga i ett större sammanhang. Gränsdragningen mellan myndigheterna och Kungl Maj:t blir, om en sådan utvidgning görs, mera flytande. Fråga kan då uppkomma, om en dylik rätt inte bör föreligga även i andra fall. Detta torde föra alltför långt. Av dessa skäl har utredningen funnit sig böra stanna för att inte föreslå en utvidgning av rätten att närvara på sätt här antytts.

8.3.18 I detta sammanhang bör även erinras om de överväganden som på senare tid förekommit rörande sneddning mellan olika kompetensgrupper inom krigsmakten. Sådana överväganden har ägt rum bl a inom marinens befälsutredning. Sedermera har genom prop 1973:128 lagts fram förslag till principer för en enhetlig befälsordning inom det militära försvaret. Därvid har förutsatts (s 22), att det fortsatta arbetet med att ta fram underlag till de reformer som behövs inom befälsområdet skall ske inom försvarsdepartementet under medverkan av en särskild delegation. Tyngdpunkten i detta arbete måste enligt departementschefens mening ligga vid frågor om avvägning av befälsgruppernas uppgifter inom krigs- och fredsorganisationen samt om yrkesbefälets rekrytering, urval och utbildning. Resultatet av bl a marinens befälsutrednings arbete avses ingå i underlaget för de fortsatta övervägandena. Arbetet med att förbereda reformerna inom befälsområdet har sedermera satts igång inom försvarsdepartementet och med stöd av Kungl Maj:ts bemyndigande den 14 december 1973 har chefen för försvarsdepartementet tillkallat den förutsatta samrådsdelegationen.

Vid angivna förhållanden har förevarande utredning inte anledning att gå närmare in på frågor som hänger samman med en sneddning mellan olika kompetensgrupper. Utredningen vill emellertid framhålla, att ett sneddningsförfarande inom ramen för en enhetlig befälsordning inte torde behöva innebära några egentliga rubbningar i det föreslagna systemet med befordringsberedningar. De för urval av plutons- och kompaniofficerare avsedda beredningarna torde fungera även vid urval för sneddning till högre kompetensgrupp. Då det emellertid här gäller en bedömning av lämpligheten för arbetsuppgifter, som ligger på en högre nivå, kan det finnas anledning att för sådana fall komplettera beredningen med ytterligare någon eller några tjänstemän med erfarenhet av sådana uppgifter. Vad angår bedömningsgrunder och kriterier för sneddning samt metodiken vid urvalet har utredningen inte anledning beröra dessa frågor mer än i ett avseende. Utredningen har i det föregående (8.2.2 och 8.3.2) avvisat tanken på övergång från hittills tillämpade urvalsmetoder till psykologiska test eller generell komplettering av dessa metoder med sådana test. Om det emellertid på sätt som ifrågasatts inom marinens befälsutredning – skulle visa sig lämpligt att särskilt vid sneddning – med de skärpta krav som då kan komma att ställas – utnyttja testmetoder vid sidan av vitsord och muntlig information, bör detta kunna övervägas.

8.3.19 Utredningens förslag beträffande sammansättningen av befordringsberedningar i olika fall har ställts samman i *tablåer*, vilka såsom bilaga D fogas vid detta betänkande.

8.4 *Befordringsberednings arbete*

8.4.1 Utredningen har redan vid behandlingen av frågan om befordringsberedningarnas sammansättning föreslagit, att man skall bygga ut den redan nu på sina håll praktiserade anordningen med *förberedande* beredningar till att omfatta krigsmakten i dess helhet, dock endast såvitt avser regementsofficerare. Om detta förslag genomförs, blir anordningen en viktig utgångspunkt i beredningsarbetet.

8.4.2 När det gäller regementsofficerare föreligger stor skillnad i fråga om *antalet befordringskandidater*, som vid varje särskilt tillfälle kommer upp till bedömning i arméns befordringsberedning å ena sidan och i övriga beredningar å den andra. Detta medför att endast ett begränsat antal blir föremål för särskild prövning och röstning inom arméns befordringsberedning. Vitsordens och de formella meriternas betydelse blir då starkare markerad. Det egentliga urvalet till befordringslistan sker emellertid vid beredningens sammanträde. Inom andra delar av krigsmakten har hittills i regel gjorts en mera fullständig genomgång av kandidaterna vid beredningens sammanträde. I fall då en förberedande beredning ägt rum dessförinnan – såsom vid marinen – har en viss sållning gjorts redan vid denna. Det ligger i sakens natur, att den slutliga beredningen relativt sällan har gått ifrån den förberedande beredningens förslag.

8.4.3 Utredningen har redan i det föregående (8.2.3) framhållit att det är ett starkt rättvisekrav, att i princip *alla* tänkbara befordringskandidater blir bedömda av någon form av beredning. Praktiska skäl gör det emellertid nödvändigt dels att göra en viss avskärning nedåt efter schematiska regler, dels att låta urvalet ske successivt.

En *avskärning* såsom nyss sagts kan göras på olika grunder – tjänstetid, vitsord eller kompetens eller en kombination av flera grunder.

Man kan ställa upp krav på viss tjänstetid som regementsofficer överhuvudtaget eller i nuvarande grad. Genom en regel av denna art utesluts den, som inte uppfyller kravet, från bedömningsproceduren. Intet hindrar emellertid att han kommer med i denna ett senare år, då han genom ytterligare tjänstgöring har kvalificerat sig härför. Ett alternativ till kravet på viss tjänstetid kan vara att viss lönegrad uppnåtts.

I det förslag till vitsordsbestämmelser som fogas till detta betänkande (bilaga E) ingår en bestämmelse (moment 2.9) av innebörd, att vitsord i regel inte avges för tjänsteman, som uppnått 55 års ålder och för vilken högst fem år återstår till pensionsålderns inträde. Vitsord avges endast om tjänstemannen själv eller militärbefälhavare eller högre myndighet begär detta. Det ligger i sakens natur, att tjänsteman, för vilken på sådan grund vitsord inte avgivits, knappast kan ifrågakomma vid bedömning inom befordringsberedning.

En avskärning kan också göras så, att till bedömning tas upp endast de som har lägst ett visst angivet vitsord i befordringsomdömet. Om man utgår från en 9-gradig skala i den utformning utredningen föreslår, torde man få kräva lägst 3 i befordringsomdöme. Sätter man kravet högre, riskerar man att detta blir inflationsdrivande vid vitsordssättningen. Endast en mindre del av vitsordsskalan skulle därigenom utnyttjas – företrädesvis de högre skalstegen – vilket innebär, att möjligheten till nyanserade bedömningar av de mest aktuella befordringskandidaterna minskas.

Om man utgår från att ett krav på visst lägsta befordringsomdöme skall ställas enligt vad nyss är sagt, blir nästa fråga, om inte detta krav måste ytterligare kvalificeras på något sätt. Det kan erinras att exempelvis i kandidatlistan för arméns befordringsberedning hittills tagits upp samtliga regementsofficerare som – förutom att de fyller vissa andra krav – under sistlidna vitsordsår i någon instans givits vitsord för befordran (lämpligheetsvitsord 3 eller högre). Att märka är, att det här gäller stamvitsord, som är ett samlingsvitsord upprättat med hänsyn till regementsofficerens prestationer under de senaste (högst de fem senaste) åren i samma tjänstegrad. Av utredningen föreslagna befordringsomdömen avser däremot närmast det sist förflutna året. Härtill kommer, att utredningen räknar med att vitsord i första hand skall sättas i lägre instans än tidigare. Med hänsyn till dessa förhållanden har utredningen övervägt en regel, att i förevarande sammanhang skulle beaktas enbart vitsord av förbandschefer (motsvarande) eller högre chefer, detta eftersom sådana chefer har att svara för enhetlighet i bedömningen. Det har härvid för utredningen framstått som önskvärt att de vitsord, som läggs till grund för avskärning av ett antal regementsofficerare från den fortsatta bedömningsproceduren, såvitt möjligt är jämförbara. Å andra sidan skulle en sådan begränsning kunna ge ett intryck av att lägre chefers vitsord har ett mindre värde. Detta skulle inte stämma väl överens med utredningens allmänna synsätt.

Utredningen har för sin del ansett värdefullt, att den förste vitsordssättaren är en chef, som sitter inne med personkännedom grundad på fortlöpande iakttagelser i tjänsten på nära håll. En viss brist på enhetlighet i denna vitsordsinstans kan dock inte uteslutas. Det har också gjorts gällande, att den förste vitsordssättaren, på grund av sitt nära samarbete med den som skall bedömas, i vissa tveksamma fall kan känna ett psykologiskt tryck att sätta sitt befordringsomdöme något i överkant. Dessa nackdelar torde dock få accepteras.

Minimikravet i fråga om vitsord får därför kvalificeras på annat sätt än nyss angivits. Då stamvitsord enligt utredningens mening inte vidare skall förekomma, vill utredningen föreslå, att minimikravet skall vara lägst 3 i befordringsomdömet från någon instans under minst två av de senaste fem åren. I sådana speciella fall, där vederbörande exempelvis under fyra år endast kan uppvisa befordringsomdömet 2 men under senaste året 4 eller högre, torde det få ankomma på någon av beredningens ledamöter att, om han finner skäl därtill, aktualisera vederbörandes namn i beredningen.

Den senast skisserade lösningen kan givetvis leda till att ett något större antal tjänstemän kommer under bedömning åtminstone av den förberedande beredningen och att vissa ojämnheter uppstår beträffande kandidater som ligger vid nedre gränsen av bedömningsmassan. Den förstnämnda olägenheten torde inte vara alltför betydande. Den sistnämnda torde kunna korrigeras genom att ledamöterna av beredningarna begagnar sin förslagsrätt.

I fråga om kompetens ställer det sig naturligt, att åtminstone vid bedömning för lägre urvalstjänst ställa som kvalifikationskrav, att vederbörande genomgått militärhögskolans allmänna kurs. Vid senare bedömning behöver detta krav ej uttryckligen ställas upp, eftersom det bör ha beaktats redan i tidigare sammanhang.

För att å ena sidan alla tänkbara befordringskandidater skall bli bedömda av någon form av befordringsberedning och å andra sidan den slutliga beredningen inte skall bli alltför betungad måste tillkomma ett *successivt urval* av befordringskandidaterna. Detta är en förutsättning för att anordningen med förberedande beredning skall fylla sitt syfte. Den förberedande beredningen bör därför presentera ett »gott mått» av kandidater eller med andra ord så många, att den slutliga beredningen får ett väl tilltaget utrymme för sitt ytterligare urval. Om man utgår från det antal som med hänsyn till beräknade avgångar och eventuellt nytillkommande tjänster kan antas vinna befordran och härtill lägger en reserv om förslagsvis 50%, bör den förberedande beredningen ytterligare tillfoga ett lämpligt antal. Sammanlagt bör aldrig mindre än fem namn tas upp.

Utöver vad nyss sagts bör personalutnämnande myndighet eller enskild ledamot av befordringsberedning kunna begära uttalande av beredningen angående *viss* angiven tjänstemans eller *vissa* angivna tjänstemäns lämplighet för urvalstjänst eller tjänsteställningsbefordran.

Det kan inte uteslutas, att det mellan två sammanträden med befordringsberedning kan uppkomma oförutsedda eller eljest extraordinära fall, varvid ifrågasätts att tillsätta viss tjänst med en regementsofficer, som tidigare inte varit föremål för bedömning av sådan beredning för urvalstjänst överhuvudtaget eller för urvalstjänst i högre lönegrader. Med den reserv utredningen räknar med bör emellertid en sådan situation inträffa endast i undantagsfall. Tjänsten bör då i regel inte tillsättas förrän befordringsberedningen fått tillfälle att pröva honom. I allmänhet bör beredningens nästa ordinarie sammanträde kunna avvaktas. I undantagsfall kan det emellertid vara angeläget att dessförinnan få till stånd en särskild prövning av hans lämplighet. Detta bör då kunna ske genom att beredningens ordförande – på eget initiativ eller på begäran av enskild ledamot av beredningen – under hand inhämtar yttranden i ärendet från beredningens övriga ledamöter.

Det antal befordringskandidater som urvalet skall omfatta bör inte vara bestämt en gång för alla. Som allmän regel bör i stället gälla, att antalet bestäms av befordringsberedningen efter förslag av personalutnämnande myndighet. Därigenom får beredningen möjlighet att i en viss bedömningsomgång skärpa eller mildra kraven med hänsyn till rådande eller väntade befordringskonjunkturer, organisatoriska förhållanden eller andra

omständigheter, som kan medföra behov av anpassning. I stället för att på detta sätt ändra vitsordskraven kan beredningen dra en gräns vid en äldre eller yngre årskurs.

8.4.4 Enligt utredningens mening bör bedömningen vid ett visst års befordringsberedning gälla för nästkommande befordringsår men inte vara avgörande för en längre tidsperiod och än mindre vara helt definitiv. För en omprövning talar psykologiska skäl – den enskilde skall inte anse sig utmönstrad en gång för alla utan möjlighet att rehabilitera sig – men också den omständigheten att en person kan mogna senare än en annan. I andra fall kan en utveckling i negativ riktning ha skett. Utredningen anser därför, att en ny genomgång bör göras varje år med utgångspunkt i de allmänna kraven. Därvid bör ske dels omprövning av dem som bedömts föregående år, oavsett om vederbörande då förklarats lämpliga eller inte, dels nyprövning av en eller eventuellt flera yngre årskurser men även av sådana tjänstemän ur äldre årskurser som först numera fyller kraven.

8.4.5 *Bedömning av regementsofficerare*

Beträffande bedömningen i de särskilda med I, II och III betecknade befordringsberedningarna för bedömning av regementsofficerare får utredningen anföra följande.

Beredning I. Såsom utredningen framhållit under 8.2.6 har det inte ansetts praktiskt möjligt att vid denna beredning genomgående pröva vederbörandes lämplighet för viss särskilt angiven tjänst, utan bedömningen med sikte på tjänstetillsättning har i huvudsak måst begränsas till ett mera summariskt urval. Beredningen bör alltså bland regementsofficerare, som uppfyller vissa grundläggande krav, välja ut dem som det nästkommande befordringsåret är särskilt lämpade för lägre urvalstjänst, varmed här närmast avses urvalstjänst i lönegrad A 27. Bedömningen skall avse såväl Ar-tjänst som annan tjänst inom samma lönegrad.

Härvid skall beredningen i första hand välja ut dem som bedöms generellt lämpade för tjänst i den aktuella lönegraden. I andra hand bör väljas ut tjänstemän som åtminstone för närvarande kan anses lämpade endast för tjänst inom visst område (trupptjänst, stabstjänst eller förvaltningstjänst) eller för viss specialtjänst. För sistnämnda båda grupper skall aktuella begränsningar i lämpligheten anges. I något fall kan det visa sig påkallat att beträffande en kandidat ange, att han – förutom att han besitter allmän duglighet – även anses särskilt lämpad för viss eller vissa specialtjänster eller för en viss begränsad typ av tjänster.

Såsom grundläggande krav för att vederbörande skall komma med i den nu avsedda prövningen bör uppställas, att därvid i regel skall tas fram endast de som kan uppvisa följande kvalifikationer:

1) Minst 11 års tjänstetid som regementsofficer
2) Lägst 3 i befordringsomdöme för minst två av de senaste fem åren
3) Med godkända vitsord genomgången allmän kurs vid militärhögskolan.

Bland kvarstående kandidater väljer till en början den förberedande beredningen ut ett relativt stort antal för fortsatt urval. Detta första

större urval kan tänkas ske efter olika grunder så att man vidgar kretsen till yngre årskurser antingen med bibehållande av kravet på ett förhållandevis lågt befordringsomdöme eller med en viss skärpning av kravet.

Vid den slutliga beredningen måste ytterligare begränsningar av antalet kandidater göras. Detta kan ske exempelvis genom beslut, att urvalet skall omfatta alla med vitsorden 8 eller 9 i befordringsomdöme, sådana som genom röstning uttagits ur hela den grupp som fått något av vitsorden 4–7 i befordringsomdöme samt slutligen sådana enstaka fall med vitsordet 3, om vilka röstning begärts av någon ledamot, under förutsättning att röstningen utfallit positivt. Huruvida dessa vitsord skall avse senaste året eller två av de senaste fem åren får beredningen i ett sådant fall avgöra. Det bör överhuvudtaget ankomma på beredningen själv att på grundval av det material som föreligger vid dess sammanträde besluta om de begränsningar som kan bli nödvändiga för att inte beredningen skall bli belastad med arbete i större utsträckning än omständigheterna påkallar.

Som skäl mot att införa en första summarisk beredning av det slag som här föreslagits kan möjligen anföras, att en sådan åtgärd skulle medföra ett väsentligt ökat arbete, särskilt inom armén. Om antalet tjänstemän under bedömning begränsas och bedömningen för arméns del sker truppslagsvis, bör dock ökningen av arbetet kunna anses som måttlig i förhållande till den vinst som görs. Härtill kommer att den börda, som faller på den egentliga beredningen, bör kunna väsentligt lättas, om – såsom utredningen förutsatt – förberedelserna intensifieras genom att man vid urvalsbefordran av regementsofficerare inrättar förberedande beredningar även där sådana inte nu finns.

Vid beredning I bör urval vidare kunna ske av dem som är mest lämpade att under det nästkommande befordringsåret tjänsteställningsbefordras till överstelöjtnant eller kommendörkapten. I denna del motsvarar beredningen närmast den första i ordningen av beredningarna för regementsofficerare i hittillsvarande system.

Till bedömning i denna grupp av befordringskandidater skall normalt tas upp personer med följande kvalifikationer:

1) Minst 12 års tjänstetid som regementsofficer.
2) Lägst 3 i befordringsomdöme för minst två av de senaste fem åren.
3) För befordran över nivå B (urvalsbefordran) bör krävas vissa ytterligare kvalifikationer, nämligen dels – generellt för alla befordringskandidater – viss minimitjänstgöring vid trupp i nivå B, dels därutöver antingen ytterligare trupptjänstgöring eller stabs- eller förvaltningstjänst (lärartjänst). Preciserade minimifordringar för urvalsbefordran inom samtliga försvarsgrenar och personalkårer bör tas fram med utgångspunkt i de militära krav, som anses behövliga och som rimligen kan uppställas. Med hänsyn till vikten av att sådana kompetensnormer såvitt möjligt blir enhetliga och i varje fall likartade bör en samlad bedömning av dem göras av överbefälhavaren eller Kungl Maj:t.

Eftersom samma person annars med relativt kort mellanrum i tiden skulle komma att bedömas av olika beredningar, har utredningen alltså funnit övervägande skäl tala för att inom beredning I ordna en samtidig

bedömning från två olika synpunkter, nämligen dels beträffande den allmänna lämpligheten för lägre urvalstjänst (A 27), dels beträffande lämpligheten för befordran till högre tjänsteställning (överstelöjtnant eller kommendörkapten). Det är inte säkert, att de som fyller kraven i förstnämnda hänseende också fyller dem i sistnämnda. Detta bör i så fall särskilt anges av beredningen.

Beredning II. Under tiden före genomförandet av det nya tjänsteställningssystemet var det naturligt, att en särskild befordringsberedning bedömde lämpligheten för befordran till den tidigare överstelöjtnantsgraden (graden som kommendörkapten av 1 graden). I modifierad form finns denna beredning kvar i det nu provisoriskt tillämpade systemet. Den avser emellertid numera i stället lämpligheten för högre urvalstjänst (A 29–B 7) och möjliggör ett successivt urval av de mest kvalificerade befordringskandidaterna. Om inte en sådan möjlighet fanns, skulle vid bedömningen för befordran till överste (kommendör) få göras ett urval av ett mycket begränsat antal personer ur en förhållandevis stor grupp. Detta skulle innebära inte endast, att arbetet inom beredningen skulle bli mera tungrott och svårt att bemästra. Det kunde också göra det svårare att uppnå den större säkerhet och rättvisa vid befordringarna, som är önskvärd. Det skulle vidare vara ovisst, om man på detta sätt fick tillräckligt underlag för placering på vissa mera kvalificerade uppgifter.

Sedan numera möjlighet öppnats att tillägga överstelöjtnant (kommendörkapten) särskild tjänsteställning, ter det sig naturligt att till den beredning som nu är i fråga hänföra även prövningen av lämpligheten för typbefattning som svarar mot denna särskilda tjänsteställning. Beredningen skulle således ha till uppgift att bedöma lämpligheten dels för högre urvalstjänst (A 29–B 7), dels för att ges den särskilda tjänsteställningen. Det torde få bli beroende av praktiska överväganden, om bedömningen skall ske i ett sammanhang eller uppdelad på två omgångar och om i senare fallet två särskilda befordringslistor skall upprättas. Anses vissa av de bedömda lämpliga endast i det ena hänseendet, bör detta förhållande emellertid särskilt anges av beredningen. En begränsning kan också göras genom att vederbörande förklaras lämplig för viss tjänst t ex stabstjänst. En anteckning härom utgör givetvis inte hinder för att vederbörande vid en kommande beredning förklaras lämplig utan inskränkning av detta slag.

Ett särskilt problem uppkommer i fråga om tjänst, som vid ett förband är placerad i viss lönegrad men vid ett annat i högre lönegrad, oaktat arbetsuppgifterna i huvudsak är desamma. Detta är fallet även när tjänst uppflyttas i lönegrad utan ändring av arbetsuppgifterna. Principiellt sett borde innehavare av sådan tjänst i den lägre lönegraden, under förutsättning att han av befordringsberedningen bedömts lämplig för högst denna lönegrad, undergå ny bedömning även i det fallet att han avses skola utnämnas till eller förordnas på motsvarande tjänst i högre lönegrad. Ett sådant förfarande skulle emellertid enligt utredningens mening vara onödigt omständligt. Det bör i sådana fall vara tillräckligt att beslutsmyndigheten prövar, om vederbörande kan komma i fråga för tjänst i den högre lönegraden.

En annan fråga är, om en särskild bedömning bör ske av dem som är

aktuella för befattningar såsom chefer för en del fristående förband eller skolor. Eventuellt skulle en sådan bedömning kunna göras vid beredning III. Emellertid torde kraven på en sådan chef knappast mera väsentligt skilja sig från kraven på den som anses väl skickad att uppehålla vissa högre befattningar inom nivå F (fredsbataljonschefsnivån) och därför kan ges särskild tjänsteställning. Utredningen anser därför, att en sådan bedömning bör kunna ske inom ramen för beredning II. Om vederbörande då befinns lämplig som chef för fristående förband eller skola, bör särskild anteckning därom göras.

En befordringsberedning med nu angivna uppgifter blir ett lämpligt mellansteg mellan beredningarna för befordran till bl a överstelöjtnant (kommendörkapten) och till överste (kommendör) respektive tjänst i lönegrad C 1.

Till bedömning i beredning II bör i princip tas upp endast personer som fyller följande krav, varvid a), b) och c) under punkt 1 är alternativa:

1. a) Innehavare av tjänst eller långtidsvikariat på tjänst i lönegrad A 27.
   b) Den som inom en tvåårsperiod närmast före tidpunkten för bedömningen innehaft tjänst som avses i punkten a) eller haft där avsett långtidsvikariat och därefter gått ned på lägre tjänst, vanligen i trupptjänst.
   c) Innehavare av tjänst eller långtidsvikariat på tjänst i högre lönegrad än A 27, som av befordringsberedningen förklarats lämplig för tjänst i någon av lönegraderna A 29–B 7 men med anteckning om begränsning till visst slags tjänst eller till viss specialtjänst.

Tidsgränsen enligt punkt b) får enligt utredningens mening inte tillämpas alltför strikt. Den skulle annars stundom kunna leda till stötande resultat. Gränsfall kan här lätt uppkomma som påkallar särskild uppmärksamhet. I fall av denna art kan det finnas anledning för ledamot av beredningen att i det särskilda fallet begära komplettering av listan över dem som skall prövas.

2. Uppnår under det avsedda befordringsåret två års tjänstetid i lägst lönegrad A 27.
3. Har åtminstone ett år fått lägst 3 i befordringsomdöme för befordran till tjänst i lönegrad A 29 eller högre.
4. Vid bedömning av lämplighet för särskild tjänsteställning tillkommer därjämte ett krav på att vederbörande innehar överstelöjtnants (kommendörkaptens) tjänsteställning.

Vad i det föregående sagts om möjlighet för befordringsberedning att för viss bedömningsomgång skärpa eller mildra kraven med tanke på befordringskonjunkturer eller andra omständigheter gäller givetvis även i förevarande fall. Behovet av att utnyttja denna möjlighet vid beredning II torde emellertid inte vara så påtagligt.

Beredning III. Inom ramen för det system av befordringsberedningar som utredningen räknat med återstår bedömning av lämpligheten dels för tjänst i lönegrad C 1, dels för tjänsteställningsbefordran till överste eller kommendör. Principiellt sett borde även här, såsom förut antytts, göras en gränsdragning, så att fallen efter sin art uppdelades på två olika beredningar. Sammanlagt är det emellertid här fråga om ett begränsat antal

kvalificerade regementsofficerare, som skall prövas efter förhållandevis likartade grunder. Dessa fall bör därför utan större olägenhet kunna anförtros åt en enda beredning, betecknad III.

Till bedömning i denna beredning bör i princip tas upp endast personer som fyller följande krav:

1. Innehavare av tjänst eller långtidsvikariat på tjänst i lägst lönegrad A 29.
2. Uppnår under det avsedda befordringsåret två års tjänstetid i överstelöjtnants eller kommendörkaptens tjänstegrad.
3. Har åtminstone ett år fått lägst 3 i befordringsomdöme för befordran till tjänst i lönegrad C 1 eller för tjänsteställningsbefordran till överste eller kommendör.

Samma möjligheter att anpassa kraven efter omständigheterna vid ifrågavarande bedömningsomgång bör föreligga även vid beredning III.

8.4.6 För närvarande tillämpas i befordringsberedning tre olika *omröstningssystem*:

1. Omröstning beträffande frågan om vederbörande är *lämplig* för befordran eller inte. Sådan omröstning har hittills förekommit inom befordringsberedningarna vid marinen och vid förutvarande försvarets intendenturkår. För marinens del torde detta hänga samman med att man där inte satt någon nedre vitsordsgräns för att komma under bedömning. Vid försvarets intendenturkår har man däremot – liksom vid armén och flygvapnet – satt en sådan gräns vid vitsordet 3. Motsvarande omröstning förekommer inte vid arméns och flygvapnets befordringsberedningar. Åtminstone vid arméns beredning torde sådan lämplighet normalt anses ha framgått av avgivna vitsord. Omröstningen avser där att inom ramen för den på förhand uppgjorda kandidatlistan fastställa beredningens slutliga befordringskandidater, uppförda på befordringslista efter tjänsteställning.
2. Indelning i *bedömningsklasser* (befordringsklasser). Vid marinens och försvarets intendenturkårs beredningar har genom en serie av på varandra följande omröstningar gjorts en placering av de efter lämpligförklaring kvarstående kandidaterna i tre olika grupper, nämligen i sådana som är lämpliga för befordran i förtur, normaltur eller eftertur. Någon motsvarande indelning görs ej vid armén och flygvapnet.
3. Vid flygvapnet praktiseras en tredje metod. Efter diskussion rörande varje särskild kandidat antecknar ledamöterna var för sig en bedömningssiffra f r o m 1 t o m 6, varvid 3 och högre anses beteckna olika grader av lämplighet för befordran. Genom sekreterarens försorg uträknas därefter för varje kandidat en *medelbedömningssiffra* med två decimaler, som förenklat brukat kallas »medelbetyg». Inga föreskrifter finns utfärdade om bedömningssiffrornas innebörd eller om den skala som skall användas. Flygvapnets befordringsberedning tillämpar emellertid enligt praxis samma skala som gäller enligt den hittills använda vitsordsblanketten och tillägger i princip bedömningssiffrorna samma innebörd som anges på denna. Det uträknade medelbetyget anses inte utgöra något formellt mått på beredningens samlade bedömning och

någon sammanvägning av de enskilda ledamöternas bedömningar är inte föreskriven. Medelbetyget tjänar emellertid som ett grundvärde till ledning för chefen för flygvapnet vid hans blivande ståndpunktstagande. Chefen för flygvapnet har emellertid inte ansett sig alltför hårt bunden vid medelbetyget. Om ett stort antal befordringskandidater erhållit medelbetyget 3.0 eller något däröver, är det vanligt att chefen för flygvapnet vid sitt urval skärper grundkravet till ett högre medelbetyg, t ex 3.5 eller 4.0. Det har också ansetts, att medelbetyget kan ställas i relation till befordringskandidaternas tjänsteålder samt även inverka på valet av befordringstidpunkt under befordringsåret.

8.4.7 Såsom framgår av det nyss anförda sker en bedömning av *inbördes ordning* mellan befordringskandidaterna antingen av *alla* dessa (vid flygvapnet genom medelbedömningssiffrorna) eller *inte* av *någon* (vid armén) eller av *några få* (vid marinen och försvarets intendentkår).

I befordringslistan har vid armén i tjänsteställningsordning tagits upp ett utvalt antal jämte vissa s k stjärnmärkta. Vid flygvapnet har tagits upp de som nått medelbedömningssiffran 3 eller högre, visserligen utan inbördes ordning men dock med angivande av medelbedömningssiffran för var och en. Vid förutvarande försvarets intendenturkår har vid röstningen skett en gradering i förtur, normaltur och eftertur, men utfallet av röstningsproceduren har inte utnyttjats för att i befordringslistan sätta kandidaterna i turordning (bedömningsklass framgår dock). Vid kustartilleriet har tagits upp ett urval i inbördes ordning, medan man vid flottan i regel har tagit med samtliga som lämpliga bedömda kandidater, indelade i tre befordringsklasser.

8.4.8 Såsom utredningen i flera olika sammanhang framhållit måste det anses synnerligen angeläget att i all den mån det är möjligt söka få till stånd *enhetlighet* mellan försvarsgrenarna (här avses då även försvarets intendentkår) vad gäller befordringssystemet. Detta gäller även den arbetsmetodik som tillämpas inom beredningarna. Resultatet av dessas arbete bör vara sådant, att jämförelse kan ske mellan regementsofficerare från olika försvarsgrenar.

Enligt utredningens mening är den inom flygvapnet tillämpade metoden att för varje befordringskandidat räkna ut en medelbedömningssiffra med två decimaler knappast ägnad att klart ange det inbördes förhållandet mellan flera kandidater, i synnerhet inte om siffrorna ligger mycket nära varandra. Metoden kan lätt ge ett missvisande intryck av långt gående objektivitet. I själva verket kan ju en alltför subjektiv bedömning av en enda ledamot förrycka resultatet. Utredningen anser därför, att man bör avstå från att tillämpa denna skenbart rättvisande metod.

Vad därefter angår den vid marinen och förutvarande försvarets intendenturkår praktiserade metoden med tre bedömningsklasser, nämligen förtur, normaltur och eftertur, ställer sig utredningen tveksam till denna, särskilt då angivandet av eftertur, vilket får ses mot bakgrund av att alla bedömda medtas med undantag av den eller dem som förklarats inte vara lämpliga för befordran. Att bli upptagen på befordringslista med eftertur

kan ju av den enskilde uppfattas som i viss mån nedsättande. Kanske skulle han föredraga att inte bli omnämnd. Utredningen anser för sin del att bedömningsklasser inte bör anges. Listan bör i samband därmed kunna göras kortare.

Enligt utredningens mening bör befordringsberedningens arbete utmynna i att beredningen lägger fram en lista omfattande ett antal personer som bland kandidaterna ansetts vara mest lämpliga för befordran. Antalet personer på listan bör stå i relation till det bedömda antalet befordringstillfällen under nästkommande befordringsår. Det kunde givetvis ifrågasättas att – såsom nu sker i vissa fall – dessutom ange turordningen. Detta skulle emellertid medföra avsevärt ökat arbete för beredningen utan att beredningen alltid skulle kunna förutse de speciella krav som eventuellt kan komma att ställas inför en utnämning i ett framtida enskilt fall. Enligt utredningens mening bör det därför inte åligga beredningen att ange turordningen, även om hinder inte bör föreligga att göra detta, om så skulle befinnas lämpligt.

Utredningen föreställer sig emellertid att det kan föreligga ett behov av att beredningen pekar ut en eller annan, som har sådana extraordinära kvalifikationer, att han påtagligt höjer sig över flertalet och därför rimligtvis bör kunna befordras i förtur. Dessa fåtaliga undantag bör anges oberoende av befordringskonjunkturer och liknande omständigheter. Det bör inte vara nödvändigt att varje år söka ut sådana starkt framträdande kandidater. De bör bedömas generellt och inte enbart i jämförelse med årets kandidater. Men när en sådan kandidat väljs ut, bör man räkna med att han skall kunna befordras under det närmaste befordringsåret.

I hittillsvarande system har det vid armén förekommit, att vissa kandidaters namn utmärks med stjärna, vilket i princip innebär att vederbörande kunnat tas upp på befordringslista utöver behovslistans antal. Detta har kunnat ske exempelvis om han har haft det lägre lönegradsalternativet i tjänst med alternativa lönegrader, om han har haft förordnande på högre tjänst men inte den däremot svarande graden, om han har haft tjänstledighet med C-avdrag eller förenat tjänster under hela befordringsåret eller om befordran avsetts ske före den 2 april under det löpande befordringsåret. Ofta har »stjärnmärkta» kandidaterna varit »säkra namn».

»Stjärnmärkningen» torde knappast vara fullt förenlig med det nya tjänsteställningssystemet och med de principer utredningen lagt till grund för sitt förslag. Med den nyss angivna metoden att särskilt ange kandidater med extraordinärt goda kvalifikationer och om bedömningen i beredningen utvidgas till att omfatta ytterligare någon yngre årskurs bör »stjärnmärkningen» – som f ö lätt kunnat få sken av mannamån – utan olägenhet kunna slopas.

8.4.9 Vid bedömningen av en befordringskandidat kan det visa sig, att han anses lämplig *endast* för tjänst inom visst begränsat område eller för viss specialtjänst. Detta bör då särskilt anmärkas av befordringsberedningen. Sådana anmärkningar kan inte bli aktuella då beredning behandlar fråga om lämplighet för befordran till högre tjänsteställning men däremot då det gäller tillsättning av tjänst.

Å andra sidan kan det i särskilda fall vara påkallat att beträffande en kandidat med allmän duglighet ange, att han *därutöver* bedöms särskilt lämplig för viss eller vissa specialtjänster eller för en viss begränsad typ av tjänster. Anteckningar av denna art bör kunna förekomma vid alla slag av beredningar för befordran av regementsofficerare.

8.4.10 *Sammanfattningsvis* föreslår utredningen följande arbetsmetodik vid befordringsberedningarna för *regementsofficerare*.

a) Bedömning sker vid *beredningar på tre nivåer*, nämligen beredningarna I, II och III. Vid samtliga dessa beredningar bedöms lämpligheten för befordran till såväl högre tjänster som högre tjänsteställning.

b) Inför varje beredning *särskiljes* de regementsofficerare som innehar uppställda minimikvalifikationer i fråga om vitsord, tjänstetid och kompetens i övrigt.

c) I lista över regementsofficerare som skall tas upp till bedömning (*»kandidatlista»*) förtecknas de officerare som fyller minimikvalifikationerna samt de övriga som försvarsgrenschef eller ledamot av förberedande eller slutlig beredning önskar få prövade och värdesatta. Kandidatlistan tas fram med dator eller på annat lämpligt sätt och utgör tillika sammanställning över kandidaternas vitsord de senaste fem åren.

d) I lista över antalet befordringar (*»behovslista»*) anges behovet av befordringskandidater för det förestående befordringsåret inklusive reserv om förslagsvis 50%. Sedan sambandet mellan lönegrad och tjänsteställning brutits, kan emellertid antalet kandidater för befordran till högre tjänstegrad inte utläsas ur gällande personalförteckningar. I vad avser beredning III kan emellertid viss ledning erhållas från den fastställda nivågrupperingen. I fråga om beredningarna I och II får behovet framräknas med utgångspunkt i de maximiantal Kungl Maj:t angivit beträffande överstelöjtnanter (kommendörkaptener) respektive innehavare av sådan tjänstegrad med särskild tjänsteställning.

Vad gäller bedömningen för lägre urvalstjänst inom beredning I är det enligt utredningens mening inte lämpligt att låsa de personalplacerande myndigheterna vid ett alltför begränsat antal kandidater. Det gäller ju här en första allmän bedömning. Med hänsyn till de speciella krav som kan uppkomma, då sedermera en viss närmare bestämd tjänst skall tillsättas, måste myndigheterna ha möjlighet att göra sitt definitiva urval och träffa sina avgöranden inom en förhållandevis vid ram. Beredningens bedömning bör därför i detta fall omfatta ett med hänsyn härtill lämpligt antal årskurser, och normalt bör en ny kurs tillkomma varje år.

En preliminär behovslista bör uppgöras av försvarsgrenschef (motsvarande). Det bör emellertid ankomma på befordringsberedningen att slutligt fastställa listan efter de justeringar som beredningen kan finna behövliga.

e) Den *förberedande* beredningen upprättar en *»förslagslista»* som tar upp befordringskandidater till ett avsevärt större antal än som framgår av behovslistan. Syftet härmed är att ge den slutliga befordringsberedningen tillfälle till ytterligare urval.

f) Den *slutliga* befordringsberedningen gör härefter det slutliga urvalet av

kandidater till det antal som framgår av behovslistan. Dessa tas upp på en *»befordringslista»*.

8.4.11 Arbetsmetodiken vid befordringsberedningar avseende *kompaniofficerare* och *plutonsofficerare* bör liksom f n kunna få betydligt enklare former. Av betydelse härvidlag är i första hand, att urvalsbefordran inom dessa grupper torde komma att enbart avse anställning i tjänst. Antalet av dem som skall bedömas i ett sammanhang är också i regel förhållandevis begränsat. Såsom utredningen framhållit under 8.3.8 torde med hänsyn härtill förberedande beredningar inte behöva inrättas för urvalet av befordringskandidater inom dessa grupper.

Kompaniofficers- och plutonsofficersberedningarnas arbete kommer också att underlättas, om det nu åtminstone på större grupper tillämpade anmälningsförfarandet bibehålls. Till härmed sammanhängande spörsmål återkommer utredningen i det följande vid behandlingen av ansökningsförfarandet m m. Då det gäller specialtjänster kan det vara lämpligt att liksom nu sker tillskriva dem som kan komma i fråga.

Arbetet inom här avsedda beredningar torde därför få samma karaktär och samma utformning som i dagens läge. Beredningens väsentliga uppgift bör vara att skilja mellan dem som är lämpliga för en viss befordran och dem som är olämpliga. Inom dessa grupper torde tjänsteåldern tillmätas stor betydelse vid urval för befordran. Liksom i fråga om regementsofficerare bör det dock finnas möjlighet att särskilt ange en befordringskandidat som genom sin skicklighet klart höjer sig över flertalet. Den lista som lämnas över till den utnämnande myndigheten bör ta upp ett något större antal namn än som kan komma i fråga.

Då befordringsberedningar finns inrättade såväl lokalt som centralt med däremot svarande olika uppgifter, såsom fallet nu är vid armén, får man räkna med att de centralt organiserade nämnderna inte kan sitta inne med samma personkännedom som de lokala nämnderna. Det kan därför finnas anledning för central nämnd att – innan avgörande träffas – inhämta yttrande beträffande de särskilda befordringskandidaterna från respektive lokala nämnd.

8.5 Beslutsfattandet

8.5.1 Delegationen för förvaltningsdemokrati (DEFF), som enligt sina direktiv skall undersöka, om de anställdas inflytande på verksamheten inom den egna myndigheten kan ökas, har lagt fram förslag syftande till en medbestämmanderätt som skall utövas genom företagsnämnder och andra beslutsorgan inbyggda i verksorganisationen.

På flera håll pågår redan nu försöksverksamhet med en formellt reglerad medbestämmanderätt i utnämningsärenden. Försökens innebörd är, att besluten om utnämningar inom vissa tjänstemannagrupper flyttas från viss ledande tjänsteman till en kollegial utnämningsnämnd bestående av företrädare för myndigheten och de anställda.

Inom försvaret har också påbörjats försök med fördjupad företagsdemokrati (TKG 720140). Ett av målen för denna försöksverksamhet

anges vara att klarlägga, inom vilka områden personalen kan ges ett reellt medbestämmande. Vid försök med medbestämmanderätt bör målet vara att finna en lämplig balans mellan myndighetens (chefens) och personalens ansvarsområden. Medbestämmande definieras som en inflytandeform där alla som deltar i ett ärendes slutliga avgörande har möjlighet att påverka beslutet enligt principen »en man – en röst».

Mot denna bakgrund uppställer sig frågan, vilka befogenheter befordringsberedningarna bör ha – *rådgivande eller beslutande*. Beredningarna har hittills haft rådgivande karaktär och såvitt utredningen kunnat finna har beredningarna med denna konstruktion fungerat väl. Det har från olika håll omvittnats, att de beslutande myndigheterna fäst det största avseende vid beredningarnas råd. Denna omständighet torde vara en förutsättning för att anordningen med rådgivande organ skall omfattas med sådant förtroende som nu är fallet. Om det slås fast att personalen skall vara representerad i beredningarna – såsom utredningen föreslagit – bör detta vara ägnat att ytterligare stärka förtroendet för systemet. En sådan utveckling ligger väl i linje med den på olika områden pågående försöksverksamheten med inriktning på en fördjupad företagsdemokrati. I avvaktan på de erfarenheter denna verksamhet kan ge har utredningen inte funnit anledning att i dagens läge föreslå mera genomgripande ändringar härvidlag.

8.5.2 I nära sammanhang med det nyss sagda står frågan i vilken utsträckning utnämnande myndighet skall vara *bunden* av befordringsberednings förslag.

Till att börja med bör slås fast, att myndigheten i princip bör hålla sig inom ramen för den föreliggande befordringslistan. I oförutsedda undantagsfall – exempelvis om tiden inte medger att yttrande från beredningen inhämtas – bör den utnämnande myndigheten kunna gå utanför kretsen av dem som bedömts lämpliga. Då måste emellertid förutsättas, att synnerliga skäl härför föreligger och att dessa redovisas.

Vad därefter angår frågan om den utnämnande myndighetens bundenhet att inom den föreliggande befordringslistans ram följa den ordning som beredningen kan ha angivit kan följande sägas.

I den mån befordringskandidaterna för närvarande upptas i olika bedömningsklasser (förtur, normaltur och eftertur) eller med angivande av medelbedömningssiffra kan givetvis en viss grad av bundenhet anses föreligga. Åtminstone i sistnämnda fall torde dock bundenheten betraktas som ringa.

Vid arméns befordringsberedning förekommer inte, att den inbördes ordningen anges. Den rätte mannen för en speciell uppgift kan ofta befinna sig ett stycke ned på befordringslistan. Hans skicklighet just för denna uppgift är större än någon annans av de på listan upptagna. Detta kan ge utslag till hans förmån vid den grundlagsenliga prövningen efter sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Det blir då nödvändigt att kasta om den inbördes ordningen mellan vissa befordringskandidater. Den eller de som överhoppats bör dock kunna komma i fråga vid senare utnämningstillfällen. Praktiska skäl talar för att samtliga beslutande myn-

digheter i fortsättningen bör ha den relativa frihet som arméchefen f n har. Dock bör en kandidat som utmärkts som särskilt framstående i regel kunna räkna med befordran under närmast följande befordringsår.

9 Ansökningsförfarandet vid tjänstetillsättning m m

9.1 *Grundläggande bestämmelse* om ansökningsförfarande vid tjänstetillsättning meddelas i 6 § statstjänstemannalagen (1965:274). Paragrafen har följande lydelse:

Tjänst som myndighet tillsätter skall kungöras ledig till ansökan, om Konungen ej bestämmer annat.

Kungjord tjänst som myndighet tillsätter må endast den erhålla som sökt tjänsten inom föreskriven tid. Om särskilda skäl föreligga, må även för sent inkommen ansökan prövas.

Om förfarandet i övrigt vid tjänstetillsättning meddelas föreskrifter av Konungen eller myndighet som Konungen bestämmer.

I statstjänstemannastadgan (1965:601) meddelas i 9 § *vissa undantag* från huvudbestämmelsen i 6 § statstjänstemannalagen. 9 § stadgan (ändrad senast 1971:1193) lyder:

Bestämmelsen i 6 § första stycket statstjänstemannalagen att tjänst som myndighet tillsätter skall kungöras ledig till ansökan gäller icke

1. extra ordinarie eller extra tjänst som
   a) är placerad i högst lönegrad A 19 eller U 11,
   b) är tjänst i högst-lönegrad och får placeras i högst lönegrad A 19.
   c) har beteckningen Re eller Rg,
   d) ingår i befordringsgång.
2. arvodestjänst.

Tjänst, som enligt vad Kungl Maj:t föreskrivit är inrättad som personlig tjänst, tillsättes utan att tjänsten kungjorts ledig till ansökan.

Föreskrifter om *förfarandet* vid tjänstetillsättning är meddelade i 10 § statstjänstemannastadgan.

9.2 I prop 1965:60 med förslag till bl a statstjänstemannalagen uttalar föredragande *departementschefen* följande i anslutning till frågan om ansökningsförfarande (s 149–150):

Såsom föreslagits i promemorian bör lagen innehålla grundläggande bestämmelser om förfarandet då myndighet har att tillsätta tjänst. De frågor som härvid träder i förgrunden är i vilka fall tjänst skall kungöras ledig till ansökan samt ansökningsförfarandets rättsverkningar.

Den i promemorian föreslagna regeln att tjänst, som tillsättes av myndighet, skall ledigförklaras, om ej Kungl Maj:t annat bestämmer, har lämnats utan erinran under remissbehandlingen och även jag biträder detta förslag. Det torde ej vara möjligt att i lagen närmare angiva i vilka fall undantag från huvudregeln bör förekomma. Kungl Maj:ts bemyndigande att tillsätta tjänst utan ledigförklaring bör kunna meddelas såväl

generellt som för visst fall. Generellt bemyndigande bör kunna ifrågakomma exempelvis vid antagning av aspiranter, vid tillsättning av tjänst i reglerad befordringsgång samt vid förordnande på lägre icke-ordinarie tjänst och på arvodesbefattning. Nuvarande förfarande vid tillsättning av militär och civil-militär personal bör också kunna bibehållas. Liksom för närvarande bör det vidare vid vissa verk finnas möjlighet att tillsätta tjänst genom beslut om förflyttning.

9.3 *Särskilda bestämmelser* om tjänstetillsättning m m vid armén, marinen och flygvapnet har meddelats i kungörelse härom (1965:819, ändrad senast 1972:346). Enligt 6 § kungörelsen tillsätts militär tjänst utan att den kungjorts ledig till ansökan. Försvarsgrenschefen kan dock bestämma att sådan tjänst skall kungöras ledig till ansökan enligt 10 § första stycket statstjänstemannastadgan. Enligt 3 § kungörelsen gäller särskilda bestämmelser för civilmilitär tjänst, civil lärartjänst, arvodestjänst och tjänst för regementsofficer ur försvarets intendenturkår, instruktörsaspirant, plutonsofficersaspirant, teknikeraspirant eller menig samt för anställning på reservstat, i krigsmaktens reserver eller i väg- och vattenbyggnadskåren.

9.4 *Ekenberg*: Den svenska statsförvaltningens avlöningsväsen (del I s 103) innehåller bl a följande:

Genom *kallelse* – i detta ords ovan angivna innebörd – utses innehavare av de högsta ämbetena. De tillsättas vanligen av Kungl Maj:t utan att den utsedde på förhand officiellt tillkännagivit sin önskan att komma i åtanke – ehuru han som regel under hand tillsports, om han vore villig mottaga sysslan. En sådan tjänst är t ex statsrådsämbetet, men så gott som alla chefsämbeten tillsättas på samma sätt. Även gången vid tillsättning av officerare är liknande.[2]

– – – – –

[2] Underofficerarna utnämnas utan föregående ansökan av vissa militära myndigheter.

Jägerskiöld berör i Svensk tjänstemannarätt del I förfarandet vid anställning av personal inom försvaret och uttalar under rubriken *»Anmälningstjänster»* bl a följande (s 479):

Inom försvarsväsendet sker, med undantag för vissa särskilda tjänster, tillsättning utan ansökan och på förslag av militär instans – – – Ansökningsförfarandet har här ej ansetts kunna ifrågakomma med hänsyn till den militära organisationens särskilda natur. I stället ha andra garantier för rättvisa eftersträvats.

Under rubriken *»Förslag»* uttalas bl a:

Förfarandet vid tjänstetillsättning kan vara utbyggt så, att en instans före ärendets avgörande har att avgiva förslag. (s 502)

– – – – –

Inom försvarsväsendet tillkommer förslaget av ålder en särskild vikt. Här har ansökningsförfarande ansetts uteslutet. Tillsättning sker i stället efter förslag. – – – Förslaget tillerkännes här en stark ställning. Under förarbetena till organisationen av försvarets personaltjänst betonades även, att förbandschefens förslag till förordnande av personalofficerare

skall följas av det tillsättande organet: avvikelser må blott ske efter samråd med respektive försvarsgrenschef (SOU 1951:2, s 85). (s 508).

Under rubriken »*Befordringskommissioner m m*» anföres bl a:

Den utomordentliga betydelse ur allmän som enskild synpunkt, som tjänstetillsättningarna äger, har föranlett, att förfarandet för viktiga delar av den statliga organisationen byggts ut i syfte att bereda största möjliga objektivitet i bedömningen. Man har härvid i vissa fall sökt att åt personalen bereda ett inflytande. Krav därpå ha med särskild styrka framförts av de uppväxande tjänstemannaorganisationerna – åter ett vittnesbörd om deras betydelse för rättsutvecklingen – och särskilt efter det första världskrigets slut. Utvecklingen var då icke för vårt land säregen, utan sammanhängde med den allmänna demokratisering, som ägde rum under åren efter år 1918 – paralleller till den svenska utvecklingen föreligga såväl inom dåtida dansk som engelsk och tysk rätt. (s 542).

– – – – –

Inom försvarsväsendet har en motsvarande utveckling ägt rum. Befordringspolitiken har här länge varit föremål för kritik. Det har ofta framhållits, att ett förfarande är önskvärt, som skapar största möjliga förtroende till rättvis personbedömning. Då befordringsväsendet till det alldeles övervägande antalet tjänster icke ansetts kunna bygga på ansökan och förslag efter ansökan ha regler i stället utformats i syfte att göra det material, på vilket tjänstetillsättningarna ske, så fullständigt och tillförlitligt som möjligt. Till kompaniofficerstjänster har intill senaste tid befordran nästan helt följt anciennitetsprincipen – fastslagen redan av Karl XII i 1716 års författning i ämnet. I den mån anciennitetsprincipen tränges tillbaka bli omdömena om officerarna av betydelse. För att förbättra underlaget för detta bedömande ha, bland annat, fortlöpande vitsord införts, först i marinen och numera i hela försvarsväsendet. – – – Vitsorden skola upprättas sedan underlydande chefer hörts. Vitsorden äro allmänna handlingar. – – –

Av särskilt intresse är, att särskilda beredningar skapats med uppdrag att utarbeta vissa av de förslag till befordran – utan att ansökning ägt rum – som skola avgivas till Kungl Maj:t i fråga om högre tjänster. Redan år 1915 infördes i marinen dylika kommissioner. I dessa skulle ingå även företrädare för kårerna. – – – Med MilBefK ha motsvarande regler införts för hela krigsmakten – – – Vid beredningen skall föras protokoll. (s 543–544).

9.5 Vad som hittills redovisats av författningsbestämmelser och uttalanden i litteraturen torde ha givit vid handen att frågan om ansökningsförfarande vid tillsättning av militära och civilmilitära tjänster inte i dessa sammanhang gjorts till föremål för mera inträngande överväganden. För att undersöka om frågan om lämpligt användningsområde för ansökningsförfarandet övervägts i annat författningssammanhang har även utvecklingen på instruktionssidan studerats. Som underlag för dessa studier har lagts statskontorets instruktion under 1920- och 1930-talen.

Statskontoret fick ny instruktion fr o m 1.1.1921 (1920:871). 4 § 2 mom instruktionen hade följande lydelse:

Skall befattning såsom byrådirektör och ombudsman, sekreterare, kamrerare eller räntmästare tillsättas, utfärdar statskontoret tillkännagivande därom i allmänna tidningarna och medelst anslag inom verket med föreläggande av trettio dagars ansökningstid, räknat från den dag, kungörandet i allmänna tidningarna sker. Efter denna tids utgång insän-

der verket ansökningshandlingarna till Kungl. Maj:t samt förordar därvid till befattningens erhållande den bland de sökande, som anses företrädesvis böra ifrågakomma, eller anmäler, att sådant förord icke kan lämnas åt någon bland de sökande.

Övriga befattningar tillsättas av statskontoret, som, då ledighet å sådan befattning inträffar, kungör densamma på sätt förut nämnts med föreläggande av enahanda ansökningstid.

Fr o m 1.1.1922 (1921:795) fick nyss angivna bestämmelser följande ändrade lydelse:

Då ordinarie befattning, som skall tillsättas av statskontoret, blir ledig skall densamma kungöras på sätt förut nämnts med föreläggande av enahanda ansökningstid.

Sedan befattningen blivit tillsatt, skall tillkännagivande om statskontorets beslut i saken ofördröjligen anslås inom verket.

Ändringen i ordalagen torde endast skenbart avspegla någon förändring av bestämmelsens faktiska innehåll. I praktiken torde med befattning i instruktionen 1920:871 ha avsetts enbart ordinarie befattning. År 1921 tillkom avlöningsreglemente för befattningshavare vid statsdepartement och vissa andra verk, tillhörande den civila statsförvaltningen (1921:451). Även om detta reglemente huvudsakligen gällde ordinarie tjänster, berördes även andra tjänster i någon mån av reglementet. Detta förhållande torde ha utgjort anledningen till preciseringen i 4 § 2 mom instruktionen av uttrycket befattningar till uttrycket ordinarie befattningar. Av akten i ärendet om instruktionsändringen framgår heller inte på minsta sätt att ändringen avsåg någon begränsning i förhållande till 1920 års instruktion. (Jfr även Ekenberg: Den svenska statsförvaltningens avlöningsväsen del I s 27–28 och Jägerskiöld: Svensk tjänstemannarätt del I s 148).

Statskontorets instruktion från början av 1920-talet ersattes fr o m 1.1.1940 av ny instruktion (1939:901). I 28 § instruktionen reglerades ansökningsförfarandet i fråga om vissa befattningar som tillsattes av statskontoret. Paragrafen hade följande lydelse:

Ordinarie befattning, som tillsättes av statskontoret, skall kungöras till ansökning på sätt i 27 § sägs med föreläggande av enahanda ansökningstid. Detsamma gälle ock beträffande extra ordinarie befattning i 21 eller högre lönegrad, vilken tillsättes av statskontoret.

Sedan befattningen blivit tillsatt, skall tillkännagivande därom ofördröjligen anslås inom verket.

Enligt akten i ärendet om instruktionen 1939:901 utgjorde 4 § 2 mom dittills gällande instruktion samt 28 § socialstyrelsens instruktion från 1937 mönster för formuleringen av 28 § 1939:901. I övrigt redovisas inte några motiv för de föreslagna formuleringarna.

9.6 Den krets av civila befattningar för vilken skall tillämpas ansökningsförfarande torde ha kommit att avgränsas utifrån praktiska överväganden. Begränsningen i ansökningsförfarandet i fråga om militära och civilmilitära befattningar torde inte ha gjorts till föremål för några samlade överväganden.

9.7 Frågan om förfarandet vid tjänstetillsättning kan inte bedömas isolerad. Hänsyn måste också tas till reglerna om skyldighet att förflyttas till annan tjänst, att utöva annan tjänst och att byta stationeringsort.

Förflyttningsskyldighet gäller för tjänsteman som är anställd med fullmakt eller konstitutorial samt inom krigsmakten dessutom sådan ordinarie tjänsteman som är krigsman och anställd med förordnande tills vidare. Förflyttning till tjänst hos myndighet inom annat verksamhetsområde får ske endast om arbetsuppgifterna är likartade eller tjänstemannen i allt fall med hänsyn till sin utbildning är lämpad för tjänsten. Särskilda regler gäller för förflyttning av domare (34 § statstjänstemannalagen).

Hinder möter inte att förflytta tjänsteman från tjänst med konstitutorial till fullmaktstjänst (SOU 1963:51 s 99). Enligt 8 § statstjänstemannastadgan tillsätts ordinarie tjänst i lägst Ao 19 respektive Uo 11 med fullmakt och i annat fall med konstitutorial. Enligt för affärsverk gällande instruktioner tillsätts tjänst med lönegradsbeteckning Ao eller i lönegrad Bo 1–5 med konstitutorial.

Förflyttningsskyldigheten omfattar som ovan angivits skyldighet att förflyttas till annan tjänst. Detta innebär skyldighet att förflyttas både till lika hög och till lägre tjänst. Huruvida skyldigheten även gäller förflyttning till högre tjänst är inte helt klarlagt. Folke Ericson säger i sin bok »De statliga avlöningsförfattningarna» 1956 s 179 i anslutning till bestämmelserna i 13 § Saar om förflyttningsskyldighet för ordinarie tjänsteman bl a:

Skyldighet föreligger vidare att låta förflytta sig till annan i reglementet avsedd ordinarie tjänst. Härvid kan ifrågakomma såväl likabenämnd som annan tjänst i samma eller annan lönegrad.

I 4 § 4 mom statens allmänna tjänstepensionsreglemente (1959:287) meddelas bestämmelser om vissa pensionsrättsliga konsekvenser av förflyttning till annan tjänst. Där stadgas bl a följande:

Anställningshavare, som – – – underkastad reglementet, ävensom ordinarie tjänsteman, vilken inom en tid av fem år före pensioneringsperiodens nedre gräns utan något sitt förvållande förflyttats till annan tjänst, äger att i fråga om pensioneringsperiod i den erhållna anställningen bliva behandlad som om han kvarstått i den anställning från vilken – – – förflyttning skett, såframt han anmäler sin önskan härom inom viss av Kungl Maj:t bestämd tid.

Av denna bestämmelse om rätt att efter anmälan behålla tidigare gällandre pensioneringsperiod synes inte kunna dragas någon slutsats rörande förflyttningsskyldighetens omfattning.

Mot bakgrund av den uttryckliga begränsningen i skyldigheten att utöva högre tjänst eller bestrida göromål som ankommer på innehavare av sådan tjänst (se härom närmare nedan) förefaller det mindre sannolikt att skyldigheten att förflyttas till annan tjänst skulle vara mer långtgående.

Till skillnad från angivna ordinarie tjänstemän med fullmakt eller konstitutorial är icke-ordinarie tjänstemän inte förflyttningsskyldiga liksom inte heller andra ordinarie tjänstemän med förordnande än nyssnämnda krigsmän. (Stencil C 1968:5. Oavsättligheten inom statsförvaltningen s 7.)

För innehavare av ordinarie, extra ordinarie eller extra tjänst föreligger *skyldighet att* med frånträdande av utövningen av den innehavda tjänsten *utöva annan* ordinarie, extra ordinarie eller extra *statlig tjänst* hos myndighet eller inrättning inom samma verksamhetsområde eller bestrida göromål som ankommer på innehavare av sådan tjänst. När fråga är om att utöva högre tjänst eller bestrida göromål som ankommer på innehavare av sådan tjänst är skyldigheten med visst undantag begränsad till tre månader per kalenderår. Här avsedd skyldighet gäller inte för ordinarie domare. För vissa domare gäller en på särskilt sätt begränsad tjänstgöringsskyldighet. (11 § statstjänstemannalagen, ändrad senast 1971:533, och 18 § statstjänstemannastadgan, ändrad senast 1971:1193).

Tjänsteman skall rätta sig efter instruktion, arbetsordning och andra allmänna bestämmelser om arbetet samt särskilda föreskrifter om hans tjänsteutövning (10 § statstjänstemannalagen, ändrad senast 1970:353). Av denna bestämmelse anses följa att tjänsteman är *skyldig att underkasta sig ändrade bestämmelser om tjänstgöringsområde och stationeringsort*, så länge ändringen inte i grund ändrar tjänstens beskaffenhet (SOU 1963:51 s 99, prop 1965:60 s 161, stencil C 1968:5 s 9).

9.8 Den här lämnade redogörelsen för rättsläget i fråga om skyldighet att förflyttas till eller utöva annan tjänst och att byta stationeringsort visar att myndighet har vidsträckta möjligheter att omdisponera personal till ändrade arbetsuppgifter och orter. I den mån dessa möjligheter utnyttjas, urholkas naturligen värdet av ansökningsförfarande i samband med tillsättning av tjänst. Systemet med ansökningsförfarande förutsätter en avvägning så att möjligheterna till omdisposition av personal används med försiktighet och endast under vissa förhållanden, t ex för att tillgodose myndighets behov av att få personal allsidigt prövad och/eller utbildad eller att omplacera personal i samband med rationalisering eller annan förändring av verksamheten. Självfallet ökar behovet av att utnyttja möjligheterna till omdisposition av personal ju mindre statisk myndighetens verksamhet är och ju mer den kräver vidareutbildning av personalen.

Nu anförda synpunkter torde ha generell likgiltighet. Lämpligheten av ansökningsförfarande inom en viss myndighets verksamhetsområde eller del därav får bedömas utifrån dessa synpunkter. Vad gäller försvaret kan då konstateras att dess företrädare gjort generella uttalanden av innebörd att all verksamhet inom försvaret – särskilt med hänsyn till krigsorganisationens krav – är av sådan speciell natur som kräver att berörda myndigheter har vidsträckta möjligheter till omdisposition av personal. Om de militära myndigheterna fullt ut skulle utnyttja ovan berörda generella möjligheter till omdisposition av personalen (genom förflyttning, utövande av annan – även högre – tjänst och ändring av stationeringsort), skulle användningen av ett utvidgat ansökningsförfarande bli begränsad, inte minst till följd av att försvaret i sådana sammanhang behandlas som en enhet. De önskemål om personalens tjänstgöring inom olika delar av försvaret som de militära myndigheterna anser nödvändiga att tillgodose och som man befarar att ett utvidgat ansökningsförfarande skulle förhindra,

skulle sannolikt i inte ringa utsträckning kunna uppfyllas genom utnyttjande av de generella omdispositionsreglerna. Ansökningsförfarandet skulle härigenom i viss mån urholkas. Endast i fråga om nyanställningar skulle ansökningsförfarande komma till full användning. Visserligen skulle även tillsättning av högre tjänster behöva ske efter ansökningsförfarande, men värdet härav för personalen skulle kunna begränsas genom de omdispositionsåtgärder som myndigheterna skulle kunna vidta både före och efter tillsättningsbeslut. Sådana vidtagna eller aviserade åtgärder skulle i viss mån kunna få karaktären av nödfallslösningar för att påverka en tjänsteman att söka viss tjänst. Regelsystemet i fråga om omdisposition av personal skulle härigenom kunna befaras få en olämplig, negativ innebörd för personalen.

Vill man införa ett mera omfattande ansökningsförfarande inom försvaret torde man därför vara tvungen att komplettera detta med inskränkningar i de militära myndigheternas möjligheter till omdisposition av personal med stöd av de generella reglerna om omdisposition av statsanställda. Sådana inskränkningar torde av psykologiska och administrativa skäl knappast vara lämpliga eller i praktiken ens möjliga.

9.9 För att få belyst, hur *militära myndigheter* ser på hithörande spörsmål har utredningen vänt sig till chefen för armén. Utredningen har därvid särskilt hemställt om kartläggning av frågan om ansökningsförfarande för vissa angivna personalkategorier samt hur skiljande av grad och lön i det nya tjänsteställningssystemet inverkar på frågan om ansökningsförfarande. De synpunkter som arméchefen anfört i dessa frågor torde i tillämpliga delar gälla även för marinen och flygvapnet.

Chefen för armén har i sitt yttrande anfört bl a följande, som här återges i sammandrag.

När frågan om ansökningsförfarande tidigare har diskuterats, har följande skäl angivits för ett sådant, nämligen önskvärdheten att i varje läge erhålla den bäst meriterade för den aktuella befattningen, det förhållandet att civila tjänster tillsätts efter ansökningsförfarande samt önskemålet att individen själv får bestämma sin verksamhet. Det har angivits att den bäst meriterade erhålls vid ansökningsförfarande genom att detta ger möjlighet att erhålla tillräckligt urval. Det faktiska förhållandet är emellertid, framhåller arméchefen, att det största urvalet erhålls vid nuvarande tjänstetillsättningsförfarande, i vilket samtliga som fyller kraven för tjänsten, utgör urvalsmassan. Ett ansökningsförfarande begränsar således enligt hans mening urvalet.

Ansökningsförfarande har tidigare tillämpats vid tillsättning av vissa lärartjänster (befattningar) vid arméns utbildningsanstalter. Systemet har emellertid frångåtts, då det enligt arméchefens mening inte tillgodosåg behoven vare sig kvalitativt eller kvantitativt. Vid militärhögskolan har fr o m 1968 ansökningsförfarande slopats vid tillsättning av militära lärartjänster. Samma gäller beträffande tillsättning av tjänster för militärassistenter vid länsstyrelser och järnvägsområden. Om jämförelsen utvidgas till alla militära och civilmilitära tjänster framstår ansökningsförfarandet än olämpligare.

Arméchefen framhåller vidare att ett mycket gott underlag för personplaneringen föreligger. Möjligheterna att i varje läge i varje befattning få den bäst meriterade av dem som med hänsyn till alla inverkande faktorer

bör ifrågakomma begränsas härvid endast av den enskildes villighet. Detta förhållande talar till sist emot ansökningsförfarandet, eftersom det i detta krävs ett initiativ från den enskilde. Erfarenheten från uttagning av officerare till t ex militärassistenttjänster och till FN-tjänst visar, att de bästa i regel endast kan erhållas efter förfrågan från myndigheten.

De fördelar som kan anföras för ett ansökningsförfarande är således, yttrar arméchefen vidare, endast skenbara i jämförelse med det system för tjänstetillsättning grundat på personplanering som armén nu tillämpar. I systemet ingår även vitsordssystem samt befordringsberedningar och motsvarande organ. För civila tjänstemän saknas ett allomfattande motsvarande system.

I förkortad form kan de skäl, som arméchefen ansett tala mot ansökningsförfarande, återges på följande sätt.

Ett sådant förfarande skulle medföra merkostnader genom annonskostnader till inte obetydliga belopp, merbehov av arbetskraft i staber (centrala, regionala och lokala) för systemets administration, behov av ytterligare tjänster, eftersom ansökningsförfarande ofrånkomligt medför att ett antal tjänster ständigt står vakanta eller är under tillsättning samt en rad onödiga tillsättningar och ineffektivitet (personal som nyligen tillträtt en befattning har sökt denna utan att kunna veta att t ex ett halvt år senare en befattning ledigförklaras, som är ännu lämpligare för vederbörande osv). – Många stabsbefattningar är av den arten att de inte kan stå vakanta med hänsyn till följderna för krigsberedskapen. Denna kan vidare kräva sådana avvägningar, att den mest kompetente för t ex viss lärarbefattning trots kompetensen måste utnyttjas under lång tid i stabstjänst osv. Motsvarande gäller befattningar, i vilka innehavarens erfarenhet m m (studier, budget, personaltjänst m m) icke plötsligt kan avstås med hänsyn till de uppgifter som åligger myndigheten eller åläggs av överordnad myndighet. – Ansökningsförfarande innebär vakanta befattningar. Detta är en ofrånkomlig följd av oförutsedda avgångar, stadgad ansökningstid, besvärsinstitutet samt serieverkan när befattning besätts med person vars innehavande befattning i sin tur måste kungöras ledig (och som icke kan tillsättas förrän det står klart att han fått den nya befattningen osv). Lärarbefattningar kan t ex inte stå vakanta. Det bör observeras att det här är fråga om en intensiv lärarverksamhet, där eleverna disponeras ett minimum av tid.

Arméchefen har vidare understrukit att regementsofficerens huvuduppgift är krigsbefattningen. Tjänstgöringen i fred måste planläggas så att regementsofficeren – samtidigt som han löser fredsuppgifter – ständigt inriktas på utveckling för uppgifterna i krig. Detta kräver en planmässig växling mellan trupp- och stabs-/förvaltningstjänst (lärartjänst). I många fall är fredsplacering och krigsplacering intimt sammankopplade. Ansökningsförfarandet utesluter planmässigheten härvidlag. Det är därför omöjligt att förena med försvarets viktigaste uppgifter i fred – skapa goda krigsförband samt tillgodose kraven på mobilisering och beredskap.

För det fall att ansökningsförfarande skulle övervägas även i samband med urvalsbefordran till viss tjänstegrad har arméchefen anfört följande.

Det förutsätts att befordringsberedningar skall finnas kvar. Dessa kommer då att avlämna befordringslistor liksom f n. Om befäl, som icke är upptagen på befordringslista, söker befordran torde frågan komma att av myndigheten underställas Kungl Maj:ts prövning, eftersom den befordringsberedning som avgett befordringslistan är tillsatt av Kungl Maj:t. Myndigheten torde i regel anse sig förhindrad att gå emot sådan beredning. Den frågan uppställer sig även, vem som bättre än befordringsbered-

ning skall kunna välja befordringskandidater. Befordringsberedning kan av praktiska skäl icke åläggas ansvara för tjänstetillsättning. Arméchefen har därför ansett det olämpligt med ett system med ansökningsförfarande i samband med tjänstegradsbefordran.

9.10 Förhållandena i *Norge* bör i detta sammanhang uppmärksammas. Före 1957 rådde där den ordningen, att befordran vid armén och flygvapnet i de flesta fall skedde efter ansökan. Detta hade sin förklaring i en tidigare personalorganisation inom armén, som till väsentlig del byggde på »distriktsbefäl». Dessa hade i regel ett annat yrke vid sidan av sin militära ställning. Då vederbörande i allmänhet var beroende av att bo i det distrikt där han hade sitt civila yrke, var han endast intresserad av att söka militär tjänst i samma distrikt. – Inom marinen skedde befordran även tidigare i allmänhet utan ansökan.

Stortinget beslöt 1957 att införa ett kommenderingssystem i stället för det tidigare systemet med ansökan. Omfattande förhandlingar fördes sedan med personalorganisationerna om sättet för övergång till det nya systemet. Nytt beslut i frågan fattades 1966 av stortinget. Beslutet innebär bl a, att det nya systemet genomförs inom hela försvaret efter hand som ett tillräckligt stort antal befäl inom olika »avancemangskretsar» kan beordras utan ansökan. Hänsyn skall emellertid tas till befälets önskemål, särskilt det äldre befälets, i den utsträckning de är förenliga med tjänstens krav.

I det av stortinget godkända utlåtandet från dess militärkommitté (innst S nr 218) heter det, att kommittén i likhet med försvarsdepartementet ser införandet av det utvidgade kommenderingssystemet i hela försvaret som en förutsättning för att man skall kunna utnyttja personalen på det mest effektiva och rationella sättet.

I förarbetena till beslutet har denna synpunkt närmare utvecklats. Det har därvid uttalats, att de främsta kraven på en befordringsordning – både från försvarets och personalens synpunkt – är, att man skall få rätt man på rätt plats och att man skall kunna beordra ett befäl till en tjänst som är nödvändig för att han skall kunna kvalificera sig vidare. Ett tredje krav är, att befordringsmetoden verkar snabbt, så att tjänsterna inte står obesatta en längre tid. Sett från personalens sida bör ordningen dessutom vara sådan, att tjänstebördorna fördelas så jämnt som möjligt på personalen. Enskilda personer skall inte kunna sitta och blockera de mest eftersökta tjänsterna och förläggningsorterna, medan andra får hålla till godo med de mindre eftersökta. Vidare bör så långt det är möjligt hänsyn tas till den enskildes önskemål.

9.11 Enligt *utredningens mening* är det i och för sig väsentligt för den enskilde att i största möjliga utsträckning kunna påverka sina arbetsförhållanden och inriktningen av sina arbetsuppgifter. Denna uppfattning delas i dag – som framgår av den intensiva debatten om företagsdemokrati och arbetsmiljö – av de flesta.

I vilken utsträckning denna principiella uppfattning motiverar införande mera allmänt av ett system med ansökningsförfarande i fråga om

militära och civilmilitära tjänster måste dock vägas mot statsnyttans krav på effektiv och rationell personalplanering inom krigsmakten för fred- och krigsförhållanden liksom mot möjligheten att på andra vägar beakta rättvisesynpunkterna och den enskildes önskemål. Från militärt håll har förts fram farhågor för att ett mera generellt ansökningsförfarande skulle allvarligt försvåra eller omöjliggöra en sådan planering. Utredningen har i tidigare avsnitt (9.8) visat att eventuella negativa konsekvenser från planeringssynpunkt av ett ansökningsförfarande visserligen skulle kunna motverkas genom utnyttjande av föreliggande möjligheter till omdisposition av personal. Emellertid skulle utnyttjande i större utsträckning av sådana möjligheter kunna befaras få mer negativa följder för de anställdas arbetsmotivation än det positiva värdet av ett utvidgat ansökningsförfarande skulle innebära. Korrigerande planeringsåtgärder med tillämpning av föreliggande möjligheter till omdisposition av personal skulle också sannolikt bli mer arbetskraftskrävande än nuvarande planeringsmetoder. De berörda personalorganisationerna har vid kontakter med utredningen visat sig ha stor förståelse för de särskilda förhållanden, speciellt krigsorganisationens krav, som föreligger inom krigsmakten, och därför inte gjort anspråk på några grundläggande förändringar i fråga om metoder för tillsättning av militära och civilmilitära tjänster. Utredningen delar organisationernas uppfattning i detta hänseende.

Övervägande skäl – och inte minst erfarenheterna från Norge – talar därför enligt utredningens mening mot att generellt utvidga användningen av ansökningsförfarande inom krigsmakten. Särskilt gäller detta beträffande militära tjänster. Utredningen anser att ansökningsförfarande i fråga om militär tjänst bör tillämpas endast om så föreskrivs av Kungl Maj:t eller överbefälhavaren. En liknande regel finns redan nu i 6 § kungörelsen (1965:819) om tjänstetillsättning m m vid armén, marinen och flygvapnet (ändrad senast 1972:346), låt vara att försvarsgrenschefen kan bestämma, att kungörande skall ske. Med hänsyn till önskvärdheten av enhetlighet bör sådan befogenhet dock förbehållas överbefälhavaren. Vid tillsättning av civilmilitär tjänst torde förhållandena i vissa fall vara sådana att ansökningsförfarande med fördel kan komma till användning. För civilmilitär tjänst gäller enligt 3 § nyssnämnda kungörelse särskilda bestämmelser. Formella möjligheter att tillämpa ansökningsförfarande vid tillsättning av civilmilitär tjänst bör i sådana fall utnyttjas.

Ansökningar om befordran till högre tjänstegrad eller tjänsteklass bör inte förekomma.

I vissa fall, exempelvis vid uttagning av elever till kurser som krävs för befordran, bör ett förfarande med ansökningar kunna komma till användning enligt överbefälhavarens eller vederbörande försvarsgrenschefs bestämmande.

9.12 De militära myndigheterna har uppgivit för utredningen att förordnande på högre tjänst i praktiken sker först efter det att den avsedde tjänstemannen anmält sina *önskemål* eller på annat sätt förklarat sig villig att ta emot förordnandet. Även i de fall formella förutsättningar föreligger för omplacering mot tjänstemannens önskan, tas betydande hänsyn

till dennes önskemål. Utredningen finner denna personalpolitik välgrundad.

Särskilt då ett stort antal urvalstjänster beräknas bli tillsatta under en relativt kort tidsperiod, kan ett enkelt anmälningsförfarande utan de rättsverkningar, som är förbundna med det formella ansökningsförfarandet, vara praktiskt för att underlätta och begränsa arbetet inom en befordringsberedning samtidigt som den enskilde tjänstemannens intresse kan bli tillgodosett. I andra fall kan det vara tillräckligt, att de tjänstemän, som har speciell kompetens för en viss urvalstjänst, tillfrågas om sin villighet att ta emot befordran. Tillsättning sker, sedan de som förklarat sig villiga bedömts i befordringsberedning. Ett sådant system har tillämpats exempelvis vid flottan i samband med de till antalet relativt omfattande befordringar för plutonsofficerare som skett under budgetåret 1972/73.

Såsom framgår av det föregående tas redan i dagens läge stor hänsyn till framställda mera allmänna önskemål om befattning, verksamhetsfält, placering vid förband m m inom vårt försvar – liksom i Norge – och mera utförliga bestämmelser härom finns utfärdade av chefen för flygvapnet. Icke desto mindre förekommer det, att vissa av dem som av befordringsberedning uppförts på befordringslista sedermera avböjer befordran.

Enligt utredningens mening bör för krigsmakten i dess helhet utfärdas enhetliga regler om insändande av sådana personliga önskemål och om beaktande av dem vid befordringsplanläggningen.

Som grundregel bör självfallet gälla, att omplacering sker endast då goda skäl talar därför. Då omplacering måste ske, bör största möjliga hänsyn tas till den enskildes önskemål, allt dock i den utsträckning tjänsten medger det. Härvid finns anledning beakta vederbörandes intresse för och inriktning mot speciella verksamhetsfält, sociala förhållanden av olika slag, egen eller familjemedlems sjukdom, barnens skolgång, hustruns förvärvsarbete, bisysslor eller kommunala uppdrag på den dittillsvarande stationeringsorten, personlig anknytning till viss ort eller landsdel, exempelvis genom att vederbörande härstammar därifrån, har nära anhöriga eller äger fastighet där, avser att bo där efter pensionering m m. I varje särskilt fall får dock en skälig avvägning göras mellan den enskildes önskemål och tjänstens krav. Den yngre personalen får vara beredd på omflyttning i större utsträckning än den äldre. Särskild hänsyn bör tas till äldre befäl. Omplacering mot vederbörandes egen vilja bör såvitt möjligt undvikas under de sista fem åren före hans pensionsavgång. Å andra sidan kan behövlig omsättning av lärarpersonal, önskvärdheten av att kunna begränsa tiden för tjänstgöring vid Norrlandsförbanden och andra omständigheter nödvändiggöra omflyttningar. Personal som genomgått militärhögskolans högre kurser är genom sin utbildning i allmänhet särskilt lämpad för befattningar i stabs- eller förvaltningstjänst med mellanliggande perioder av förbandstjänstgöring och måste därför räkna med tätare omplaceringar än annan personal.

Utredningen erinrar, att vissa modifikationer i ansökningsförfarandet skett genom de särskilda bestämmelser för omplacering av tjänsteman på grund av övertalighet eller omlokalisering. Utredningen har inte anledning

att här gå in på de speciella problem som sammanhänger med sådan omplacering utan hänvisar till kungörelsen (1972:156) om särskilt förfarande vid tillsättning av tjänst m m (omtryckt 1973:380) jämte därtill anslutande föreskrifter och anvisningar.

10 Beslut om befordran och tjänstetillsättning

10.1 I sitt arbete »Svensk tjänstemannarätt» del 1 (s 248–461) har Jägerskiöld utförligt behandlat tjänstemannens rätt till tjänsten och de därmed förenade förmånerna. Jägerskiöld framhåller (s 251) att olika handlingar kan ifrågakomma som skriftlig anställningsakt i svensk offentlig rätt, nämligen fullmakt, konstitutorial, förordnande, antagningsbevis, protokollsutdrag eller kontrakt. Jägerskiöld erinrar (s 254) att oavsättligheten sedan länge ansetts begränsad till dem som erhåller fullmakt, medan konstitutorialet nyttjades som tillsättningsakt för personer som inte tillerkänts oavsättlighet. Dessa förhållanden anses redan 1809 ha föranlett regeln, att tjänstemän som tillsatts med fullmakt – med undantag för de i 35 § regeringsformen angivna förtroendeämbetsmännen – verkligen tillerkänts en tjänst, medan övriga anställningsakter inte innebar »utnämning» och inte heller medförde skydd för tjänsten. Jägerskiöld framhåller vidare (s 255) att en anpassning av fullmaktens användning visserligen skett såtillvida som fullmakt inte ifrågakommer för icke-ordinarie tjänstemän och än mindre vid tillfälliga uppdrag men att fullmaktens område i övrigt inte systematiskt avgränsats. Den bristande genomarbetningen av förutsättningarna för fullmaktens tillämpningsområde har enligt hans mening otvivelaktigt bidragit till dess försvagning i praxis, till den fortgående utplåningen av skillnaden mellan de rättsverkningar som är förenade med fullmakt samt de som följer konstitutorialet och förordnandet.

Jägerskiöld framhåller också (s 256), att den klassiska fullmakten lyder på viss tjänst och är ovillkorad (»... genom denna öppna fullmakt utnämna och förordna N N att vara ...»), varvid »utnämna» hänför sig till tillsättningsbeslutet, »förordna» till den anförtrodda tjänsten. Fullmakten kan avse viss tjänst eller visst slag av tjänst och den kan även vara försedd med villkor – »med skyldighet att underkasta sig de ändrade villkor beträffande tjänstgöring eller avlöning som må komma att fastställas». Fullmakt kan utfärdas av Kungl Maj:t men även av myndighet eller verk.

Även konstitutorialets avfattning är (a a s 257) starkt skiftande. Det brukar inledas med en förklaring, att N N »konstitueras och förordnas att vara ...». Även konstitutorial kan avse viss tjänst eller allenast visst slag av tjänst, vara villkorat eller ovillkorat. Det kan även ha det begränsande villkoret »tills vidare». Även konstitutorial utfärdas av Kungl Maj:t, myndighet eller verk.

Konstitutorialet har först relativt sent utbildats till ett institut som är

klart avskilt från förordnandet (a a s 257 och 395). Konstitutorialet betecknade ursprungligen endast, att en person fått ett tillfälligt uppdrag, men användes sedermera också vid tidsbegränsade förordnanden och i fall då fullmakt skulle ha lämnats men en fullmaktstjänst ännu inte stod till buds. Småningom kom konstitutorialet att användas även som slutlig anställningsakt vid tjänstetillsättningar. Någon skillnad mellan det förhållandet, att myndigheten försåg tjänstemannen med konstitutorial, och att den förordnade honom på tjänsten gavs länge inte. Vid tillkomsten av 1809 års regeringsform var konstitutorialet avsett för de ordinarie tjänstemän, vilka med hänsyn till uppbördsmannaansvar eller befattning med polis- eller åklagarväsende eller av andra särskilda skäl ansågs böra kunna avskedas i administrativ väg (a a s 399). Utvecklingen gick sedermera därhän, att avsked endast kunde förekomma vid tjänstefel, som dock kunde konstateras i administrativ ordning. Konstitutorialet, som därmed fått en mellanställning mellan fullmakt och förordnande, kom till användning i stor omfattning, inte minst inom försvaret (a a s 404).

Formuleringen vid ett förordnande har varit, att vederbörande »kallas och förordnas» eller enbart »förordnas» (a a s 257). Förordnande har ursprungligen utfärdats för kortare uppdrag men har sedermera kommit att avse tillsättning även i andra fall, bl a intill dess tjänsten blir tillsatt i vederbörlig ordning. Syftet kan då vara att underlätta en senare omorganisation eller att pröva tjänstemannen. Det kan också vara fråga om ett till tiden begränsat vikariatsförordnande. Förordnande används emellertid även som form för en definitiv tillsättning av tjänst. Sådant förordnande kan ges tills vidare, för bestämd tid eller tills vidare för viss tid.

10.2 Formerna för tjänstetillsättning är numera till sina grunddrag reglerade i statstjänstemannalagen (1965:274) och statstjänstemannastadgan (1956:601). 7 § lagen innehåller, att ordinarie domartjänst tillsätts med fullmakt och att annan ordinarie tjänst tillsätts med fullmakt eller konstitutorial eller, om särskilda skäl föreligger, med förordnande. Enligt uttalande i prop 1965:60 (s 155) har valet mellan dessa anställningsformer betydelse huvudsakligen för frågan om tjänstemannen bör kunna avsättas i administrativ ordning för fel eller försummelse i tjänsten. Övriga tjänster – och därmed avses även befattning som arvodist eller kontraktsanställd – tillsätts med förordnande. I samma lagrum föreskrivs vidare, att förordnande meddelas för bestämd tid eller tills vidare samt att förordnande tills vidare får meddelas att gälla längst till viss tidpunkt.

Enligt 8 § statstjänstemannalagen skall den anställde erhålla skriftligt bevis om anställningen. Av beviset skall framgå att han är anställd som tjänsteman. Om förordnande avser anställning, vars varaktighet beräknas inte överstiga tre månader (tillfällig anställning), utfärdas anställningsbevis endast om den anställde begär det. I beviset skall anställningsformen enligt 7 § anges. Om förordnande tills vidare avser tillfällig anställning, skall det anmärkas i beviset. Särskilda blanketter för anställningsbevis finns fastställda, men det är inte obligatoriskt att använda dessa blanketter. Anställningsbevis kan få annan utformning, men det är väsentligt att den utfärdade handlingen innehåller de för anställningsbevis före-

skrivna uppgifterna.

I 8 § statstjänstemannastadgan föreskrivs, att ordinarie tjänst med beteckningen Co eller Bo tillsätts med fullmakt samt att, såvitt nu är i fråga, ordinarie tjänst med beteckningen Ao tillsätts, om den har lägst lönegradsnumret 19, med fullmakt och i annat fall med konstitutorial. Ordinarie tjänst med beteckningen p tillsätts med förordnande för bestämd tid. Ordinarie tjänst med beteckningen r tillsätts med förordnande tills vidare. Förordnandet får meddelas att gälla längst till viss tidpunkt.

Sammanfattningsvis gäller alltså, att som tillsättningshandling används

fullmakt – förutom vid tillsättning av ordinarie domartjänst – vid tillsättning av ordinarie tjänst med beteckningen Co eller Bo samt sådan ordinarie tjänst med beteckningen Ao som har lägst lönegradsnumret 19,

konstitutorial vid tillsättning av ordinarie tjänst med beteckningen Ao, om den har lägre lönegradsnummer än 19,

förordnande vid tillsättning av övriga tjänster, nämligen
ordinarie tjänst med beteckningen p, som tillsätts med förordnande för bestämd tid,
ordinarie tjänst med beteckningen r, som tillsätts med förordnande tills vidare, eventuellt att gälla längst till viss tidpunkt,
icke-ordinarie tjänst.

Förordnande används vid anställning i reserv (se 21 § reservbefälskungörelsen för krigsmakten, 1972:464) samt vid vikariat och kortare tids tjänstgöring (jfr 15 § statstjänstemannastadgan).

(På frågan om förordnande av värnpliktig personal, krigsfrivillig militär och civilmilitär personal samt civilförsvarspliktig och tjänstepliktig civilmilitär personal i tjänstegrad eller tjänsteklass har utredningen inte anledning gå in.)

10.3 För krigsmaktens del har sambandet mellan tjänst och tjänstegrad/tjänsteklass sitt särskilda intresse. Jägerskiöld framhåller (a a s 165–166), att med tjänsteorganisationen följt tjänsternas inbördes gradering och att i tjänstebenämningar länge levat kvar en strävan att ange en sådan gradering av tjänstemän. För tjänstebeteckningarnas utformning har olika metoder valts. I första hand har man sökt uttrycka tjänsteinnehavarens arbetsuppgift. Beteckningen kan avse en viss tjänst eller en viss typ av tjänst. I en del fall anges även tjänstestället, i andra fall markeras en chefsställning. Ibland markeras tjänsteförhållandena med beteckningar av typen verkstadsingenjör eller med beteckningar som anger tillhörighet till visst verk eller militär ställning.

Med den nära anknytning mellan tjänst och tjänstegrad/tjänsteklass, som ända till nyligen rått inom krigsmakten, har det enligt utredningens mening varit naturligt att förbinda termen »utnämna» med tjänstegraden/tjänsteklassen. Det nya tjänsteställningssystemets införande aktualiserar frågan om den terminologi som i fortsättningen bör komma till användning.

10.4 *Tjänsteställningsutredningen* har i sitt betänkande »Tjänsteställning inom krigsmakten» (SOU 1967:15 s 178–187) berört hithörande spörs-

mål och därom anfört bl a följande.

Som konsekvens av föreslagen delning av befordringssystemet har utredningen försökt finna ett begrepp för att beteckna beslutsformen vid tjänsteställningsbefordran. Ett sådant begrepp bör enligt utredningens mening användas i samband med tjänsteställningsbefordran för all militär personal, yrkes-, reserv- och värnpliktsbefäl. Det bör vidare om möjligt vara exklusivt för tjänsteställningsbefordran, dvs inte förekomma vid tjänstetillsättning.

I gällande befordringssystem används uttryck såsom »befordra», »utnämna», »förordna» och »konstituera». De tre sistnämnda begreppen hänför sig till tjänsters olika tillsättningsformer, nämligen om tjänst tillsätts med

konstitutorial – »konstituera» (i många fall: »konstituera och förordna»),

förordnande – »förordna» samt

fullmakt – »utnämna» eller, i många fall, »förordna» (enligt texten i kunglig fullmakt: »utnämna och förordna»).

»Befordra» används däremot som allmänt, sammanfattande begrepp för alla former av uppflyttning såväl löne- som tjänsteställningsmässigt.

Reservbefäl och värnpliktigt befäl »förordnas» vid gradbefordran. En reservlöjtnant *»förordnas såsom* kapten i reserven». En värnpliktig löjtnant *»förordnas till värnpliktig* kapten».

Som exklusiva begrepp vid tjänsteställningsbefordran har utredningen övervägt *»tilldela* tjänstegrad» och *»tillägga* tjänstegrad». Vid närmare överväganden – – – har utredningen funnit att dessa begrepp bör utnyttjas vid tjänsteställningsbefordran av civilmilitär personal resp tillfällig tjänsteställningsbefordran.

Av ovan nämnda uttryck i dagens befordringssystem synes »utnämna» vara det som närmast bör kunna anknytas till gradbefordran. Dess betydelse inom »tjänstetillsättningsdelen» är av högst formell art och torde inte behöva hindra att det utnyttjas inom »tjänsteställningsdelen». Det används nämligen (jämsides med »förordna») i vissa – men långt ifrån alla – fullmakter för att formellt beteckna tillsättningsbeslutets art – en »utnämning». En fullmakt blir emellertid giltig som sådan endast om den i rubrik eller text betecknas med ordet »fullmakt».

Termen »förordna» används i de flesta former av tjänstetillsättning (fullmakt, förordnande och konstitutorial) och är av den anledningen mindre lämpad att tas i anspråk vid tjänsteställningsbefordran. Enligt utredningens mening bör inte heller »konstituera» – som hör intimt samman med konstitutorial – komma i fråga.

I brist på ett nytt, exklusivt begrepp använder utredningen fortsättningsvis termen *»utnämna»* i samband med tjänsteställningsbefordran.

– – – – –

Utredningen förordar en formell och fullständig frikoppling av tjänsteställningsbefordran från tillsättning i lönegradsplacerad tjänst.

10.5 En genomgång av hur beslut om befordringar och tjänstetillsättningar vid krigsmakten för närvarande utformas visar, att stora olikheter råder såväl mellan praxis hos Kungl Maj:t (försvarsdepartementet) och hos underlydande myndigheter som beträffande praxis olika försvarsgrenar emellan. Genomförandet av det nya tjänsteställningssystemet har inneburit att sambandet mellan tjänsteställning och lönesättning brutits. En gränsdragning har således gjorts mellan befordran till högre tjänstegrad eller tjänsteklass och tillsättning av tjänst. Denna omständighet har i viss mån komplicerat hithörande spörsmål. Det kan erinras, att enligt 3 § i

gällande provisoriska bestämmelser för tjänsteställningsbefordran (TKG 740090) sker sådan befordran genom utnämning, vartill kommer att tillsättningshandlingen betecknas som fullmakt. Genom användandet av dessa termer har markerats, att vederbörande med stadigvarande verkan tillerkänts en högre tjänstegrad eller tjänsteklass. Tjänsteställningsbefordran kan ske i kombination med tillsättning av eller förordnande på tjänst, men såväl tjänsteställningsbefordran som tillsättning av eller förordnande på tjänst kan ske separat.

10.6 Utredningen finner det önskvärt, att formell enhetlighet åstadkoms och att besluten utformas med konsekvens och klarhet. Den gränsdragning som gjorts mellan tillsättning av tjänst och tjänsteställningsbefordran återverkar här. I fråga om tillsättning av tjänst lämnas reglerande bestämmelser i 7 § statstjänstemannalagen och 8 § statstjänstemannastadgan. Av dessa bestämmelser framgår i vilka fall tillsättning av tjänster skall ske med fullmakt eller konstitutorial eller med förordnande av olika slag. Här bör även erinas om föreskriften i 28 § 1809 års regeringsform om Konungens rätt »att utnämna och befordra svenska medborgare till alla de ämbeten och tjänster, högre och lägre, vilka äro av den egenskap, att Konungen fullmakter därå utfärdar». Termen »utnämna» har här efter bokstaven knutits till fullmaktstjänster. Det bör emellertid beaktas, att denna föreskrift i praxis fått en avsevärt mera vidsträckt tillämpning och att det i 11 kap 9 § nya regeringsformen endast helt allmänt talas om tillsättning av tjänst.

10.7 Genomförandet av det nya tjänsteställningssystemet har medfört, att tjänsteställningsbefordran frikopplats från tillsättning av tjänst och därmed också från den reglering av tjänstetillsättning som skett i statstjänstemannalagen och statstjänstemannastadgan. Tjänsteställningsbefordran regleras i stället genom särskilda för krigsmakten utfärdade bestämmelser.

Tjänsteställningsutredningen har närmast sett hithörande frågor från krigsmaktens speciella synpunkter. Sambandet med de allmänna reglerna i statstjänstemannaförfattningarna måste emellertid också beaktas och hänsyn måste tas till att en viss terminologi använts i och därmed i viss mån bundits vid dessa författningar. Det är från denna utgångspunkt som den följande framställningen utgår.

Enligt utredningens mening finns det anledning att, då nu befordringsförfarandet inom krigsmakten i olika avseenden ses över, också överväga frågan om hur beslut om befordran i olika fall bör avfattas. Det rör sig inte enbart om en terminologisk fråga. Även rättsliga och psykologiska moment spelar här in. Väsentligt är emellertid, att klarare linjer skapas. Detta kan ske med två olika utgångspunkter. Den ena möjligheten är att göra en *tidsmässig* gränsdragning, dvs att skilja mellan beslut med stadigvarande och beslut med tidsbunden verkan, oberoende av beslutens art. Den andra möjligheten är att göra en gränsdragning efter beslutens *art,* dvs att skilja mellan å ena sidan tjänstetillsättning och å den andra tjänsteställningsbefordran.

10.8 Vid en *tidsmässig* gränsdragning skulle termerna »utnämna» och »fullmakt» användas inte endast i de fullmaktsfall som avses i statstjänstemannaförfattningarna utan även vid tjänsteställningsbefordran. »Förordna» och »förordnande» skulle – såvitt gäller personal på aktiv stat – inte bli aktuella annat än i fall som anges i nyssnämnda författningar, nämligen vid tillsättning av vissa ordinarie tjänster (för bestämd tid eller tills vidare) och av icke-ordinarie tjänster samt vid vikariat och korttidstjänstgöring.

8 § statstjänstemannastadgan drar emellertid inom gruppen ordinarie tjänster en skiljelinje mellan »fullmakt» och »konstitutorial» närmast under tjänster i lönegrad 19. Mot dessa termer bör då svara »utnämna» respektive »konstituera». Den nu diskuterade metoden för en gränsdragning bör då också medföra, att inom gruppen stadigvarande tillsättningar och befordringar läggs en skiljelinje mellan »fullmakt» och »utnämna», å ena sidan, samt »konstitutorial» och »konstituera», å andra sidan. Helt motsvarande kan en sådan skiljelinje inte bli på tjänsteställningssidan, men det synes kunna övervägas att lägga den mellan graderna fanjunkare och sergeant. Med beaktande härav kan ifrågasättas, om inte i det fall som här diskuteras även termerna »konstituera» och »konstituering» i gällande konstitueringsbestämmelser för undvikande av missförstånd bör utbytas mot annat uttryck. Bestämmelserna – som gäller vid mobilisering och förstärkt försvarsberedskap m m – innebär i princip att krigsplacerad personal vid behov skall kunna konstitueras till den lägsta mot krigsbefattningen svarande tjänstegraden/tjänsteklassen, så länge befattningen uppehålls. Något krav på formell kompetens uppställs inte här, i motsats till vad fallet är vid förordnande av värnpliktig personal m fl i tjänstegrad eller tjänsteklass. Civil personal kan enligt samma grunder konstitueras till »försvarstjänstemän». Terminologin skulle i stället kunna vara exempelvis, att vederbörande för sådan tid »tillägges» viss tjänstegrad eller tjänsteklass. I anslutning härtill skulle man i sådana fall använda termen »tilläggande» av tjänstegrad eller tjänsteklass (jfr tjänsteställningsutredningens betänkande, SOU 1967:15 s 43–45 och 182).

10.9 Den andra av de ovan antydda huvudlinjerna, nämligen att göra en gränsdragning efter beslutets *art*, skulle innebära, att den gräns, som genom det nya tjänsteställningssystemets genomförande dragits mellan tillsättning av tjänst och tjänsteställningsbefordran, avspeglar sig i den terminologi som kommer till användning i det ena och det andra fallet. För tillsättning av tjänst bör då om möjligt – i anslutning till den reglering som skett i statstjänstemannalagen och statstjänstemannastadgan – reserveras termerna »utnämna», »konstituera» och »förordna». För tjänsteställningsbefordran bör i så fall användas annat, neutralt uttryck som tydligt markerar att det här gäller något annat än en tjänstetillsättning. Om man stannar för en gränsdragning efter beslutets art, kan olika möjligheter komma i fråga. Utredningen anger här nedan några sådana alternativ.

A) Kungl Maj:t (ÖB, CA, CM, CFV etc) *föreskriver* (eventuellt *förordnar)*
   a) att NN skall *vara* överste (etc)

b) att NN skall *inneha* överstes (etc) *tjänsteklass*

Termen »föreskriver» är visserligen ägnad att markera gränsen mot tillsättning av tjänst men torde närmast ha betydelsen ge föreskrifter eller förhållningsregler och lämpar sig därför mindre väl i detta sammanhang. Om å andra sidan uttrycket »förordnar» används, blir gränsen mot tjänstetillsättning oklar.

Mot alternativ A) kan vidare invändas, att olika terminologi används i fallen a) som avser tjänstegradsbefordran och b) som avser tjänsteklassbefordran.

En möjlighet att komma till rätta med sistnämnda invändning är, att i båda fallen använda de militära benämningarna i tillsättningshandlingarna (jfr TjRK 6:12) samt att genom generella bestämmelser ange när det är fråga om tjänstegrad respektive tjänsteklass.

B) Kungl Maj:t (ÖB etc) *utser* NN

a) att *vara* överste (kommendör etc)

b) att *inneha* överstes (etc) *tjänsteklass*.

Detta alternativ har fördelen, att termen »utse» torde kunna anses som en i förevarande sammanhang neutral synonym till »utnämna» eller »förordna», som ger en klar gräns mot tjänstetillsättning.

Liksom i alternativ A) kvarstår emellertid den bristande parallelliteten mellan fallen a) och b).

C) Kungl Maj:t (ÖB etc) *föreskriver* (eventuellt *förordnar*) att NN skall *inneha* överstes (etc) tjänste*grad*/tjänste*klass*.

Beträffande termerna »föreskriver» och »förordnar» gäller samma invändningar som angivits under alternativ A).

En fördel är, att samma terminologi används vid både tjänstegradsbefordran och tjänsteklassbefordran.

D) Kungl Maj:t (ÖB etc) *utser* NN att *inneha* överstes (etc) tjänste*grad*/tjänste*klass*.

Fördelar är, att ordet »utser» är neutralt och att samma terminologi används vid både tjänstegradsbefordran och tjänsteklassbefordran (Jfr emellertid tjänsteställningsutredningens betänkande s 179 not 1).

E) Kungl Maj:t (ÖB etc) *tillägger* NN överstes (etc) tjänste*grad*/tjänste*klass*.

I äldre tider förekom ofta s k honnörsbefordran i form av befordran i högre tjänstegrad och någon gång till högre tjänsteklass vid avsked i samband med pension. Under senare år har sådan befordran skett huvudsakligen av generalspersoner (flaggmän) och av arvodesanställd personal.

En begränsad motsvarighet till sådan honnörsbefordran förekommer i fråga om vissa grupper av civila tjänstemän. Exempelvis kan en överläkare »tilläggas» professors namn. Det har även i enstaka fall förekommit, att en departementstjänsteman tillagts kanslirråds namn eller att en civil tjänsteman vid förvaltningsmyndighet inom försvaret tillagts krigsråds namn.

I åtskilliga fall har svensk militär personal »tillagts» högre tjänstegrad under tiden för utlandstjänstgöring, exempelvis FN-tjänst. Detta har sammanhängt med en bristande överensstämmelse mellan svenska och utländska tjänstegrader på så sätt att svensk militär personal i viss utsträckning måste anses ha eller ha haft lägre tjänstegrader än sina utländska

motsvarigheter. I några fall har även tjänsteman i utrikesdepartementet under tjänstgöring som särskilt förordnad chef för svenska övervakningskontingenten i Korea tillagts militär tjänsteställning. Ett sådant tidsbegränsat tilläggande av tjänstetitel har även i andra särskilda fall förekommit. Så t ex har en regementsofficer tillagts byråchefs namn och viss person utanför statsförvaltningen tillagts avdelningsdirektörs namn, allt under tid då vederbörande enligt meddelat uppdrag biträtt med arbetsuppgifter inom ett departement.

»Tilläggande» av tjänstegrad eller tjänsteklass eller av titel förekommer således redan nu såväl med som utan tidsbegränsning, låt vara att beslut därom inom försvaret i regel avsett viss närmare angiven tid. Ett alternativ att överväga i förevarande sammanhang är att generellt använda en sådan formulering vid all tjänsteställningsbefordran, normalt utan tidsbegränsning.

F) Kungl Maj:t (ÖB etc) *tilldelar* NN överstes (etc) tjänste*grad*/tjänste*klass*.

Detta alternativ får ses som en variant av alternativ E). Om ordet »tilldela» används i detta sammanhang torde det emellertid närmast föra tanken till en befordran av definitiv karaktär och passar därför inte så väl i fall med tidsbegränsning.

Om såväl alternativ E som alternativ F gäller, att termerna »tillägga» eller »tilldela» kan te sig mindre lämpliga, om tjänsteställningsbefordran skall avse tjänstegrad eller tjänsteklass *i viss personalkår*, som anges i befordringshandlingen. Dessa termer antyder, att vederbörande erhåller en tjänstegrad eller tjänsteklass, som han inte tidigare innehaft. I många fall kan emellertid vederbörande redan förut ha innehaft samma tjänstegrad eller tjänsteklass ehuru i annan personalkår.

För det fall, att man vid valet mellan olika slags gränsdragningar stannar för att lägga beslutets art till grund, är utredningen närmast benägen att beträffande tjänsteställningsbefordran förorda det alternativ som i det föregående betecknats med D (»*utser* NN att *inneha* överstes tjänste*grad*/tjänste*klass*»).

Utredningens militära experter anser emellertid för sin del, att en tidsmässig gränsdragning bör väljas. Detta skulle innebära bl a att termen »utnämna» skulle komma till användning såväl vid tjänstetillsättning som vid tjänsteställningsbefordran.

Oavsett om den ena eller andra linjen väljs, bör överstelöjtnant (kommendörkapten) kunna »tilldelas» särskild tjänsteställning i föreskriven ordning.

10.10 Utredningen har nyss berört frågan, om i en befordringshandling skall anges även den personalkår som den nya tjänstegraden eller tjänsteklassen avser. Så sker nu, men en annan möjlighet skulle vara att i själva befordringshandlingen endast ange tjänstegraden eller tjänsteklassen. Den som uppnått viss tjänstegrad eller tjänsteklass skulle då tillhöra den personalkår som närmast svarar mot den av honom innehavda tjänstens placering i organisationen eller – där en sådan regel inte kan tillämpas eller tveksamhet uppkommer om vart han skall hänföras – den personalkår

som försvarsgrenschefen eller i förekommande fall överbefälhavaren bestämmer. En anordning av detta slag medför dock en återknytning av förhållandet mellan tjänsteställningsbefordran och tillsättning av viss tjänst, som knappast är väl förenlig med grundtanken i det nya tjänsteställningsystemet. Med hänsyn härtill förordar utredningen att befordran till tjänstegrad eller tjänsteklass alltjämt sker med angivande av ifrågakommande personalkår.

10.11 I 28 § statstjänstemannastadgan finns en bestämmelse av innebörd, att tjänsteman endast i vissa särskilt angivna fall samtidigt får inneha mer än en statligt reglerad tjänst.

Om utredningens förslag under 10.10 godtas, uppkommer frågan, om inte en mot nyssnämnda bestämmelse svarande regel erfordras med avseende på det numera fristående institutet tjänsteställningsbefordran. Denna regel skulle förslagsvis kunna formuleras så, att tjänsteman inte samtidigt kan inneha tjänstegrad eller tjänsteklass i mer än en personalkår, om inte Kungl Maj:t för särskilt fall bestämmer annat.

10.12 Även i annat hänseende skulle gränsen mellan tillsättning av tjänst och tjänsteställningsbefordran kunna markeras klarare, nämligen genom att *särskilda dokument* utfärdas för beslut av det ena och det andra slaget. Härigenom skulle även en viss förenkling av dokumentens avfattning kunna ske. Exempelvis skulle vid en tjänsteställningsbefordran endast behöva anges den dittillsvarande tjänstegraden eller tjänsteklassen, däremot inte den tjänst vederbörande redan innehar och inte heller eventuellt förordnande på annan tjänst.

10.13 Även om – såsom utredningen framhållit under 10.10 – en återknytning av förhållandet mellan tjänsteställningsbefordran och tillsättning av viss tjänst bör undvikas – föreligger ett ofrånkomligt samband mellan tjänsteställningen och tjänstgöringen inom krigsmakten. Det måste fasthållas att tjänstegrad respektive tjänsteklass regelmässigt bör förutsätta innehav av tjänst på aktiv stat eller reservstat men också bör tillkomma personal på disponibilitetsstat samt reservpersonal. Utredningen bortser här från värnpliktig och likställd personal, som faller utanför det här föreslagna befordringsförfarandet.

10.14 Utredningens synpunkter kan *sammanfattas* på följande sätt.

Tillsättning av tjänst

Termen *»utnämna»* används vid tillsättning av ordinarie tjänst med beteckningen Co eller Bo och av sådan ordinarie tjänst med beteckningen Ao som har lägst lönegradsnumret 19. Utnämningshandlingen bör betecknas som »fullmakt» (= 8 § statstjänstemannastadgan), exempelvis genom att man använder formuleringen »utnämner genom denna fullmakt».

Termen *»konstituera»* används vid tillsättning av ordinarie tjänst med beteckningen Ao, om lönegradsnumret är lägre än 19. Tillsättningshandlingen bör betecknas som »konstitutorial» (= 8 § statstjänstemannastad-

gan).

I övriga fall av tjänstetillsättning används *»förordna»* och »förordnande».

Tjänsteställningsbefordran

Vid tjänsteställningsbefordran används lokutionen *»utser* NN att *inneha* överstes etc tjänste*grad*/tjänste*klass»*. Beslut härom torde böra rubriceras som »tjänstegradsbefordran» respektive »tjänsteklassbefordran».

Vid tidsbegränsad tjänsteställningsbefordran används liksom tidigare formuleringen *»tillägga* NN överstes (etc) tjänste*grad*/tjänste*klass»*. Överstelöjtnant (kommendörkapten) bör vidare kunna *»tilldelas särskild tjänsteställning* som överstelöjtnant (kommendörkapten)».

10.15 För att ytterligare belysa hithörande frågor lämnar utredningen här nedan några *exempel* på formuleringar i olika fall, varvid utredningen emellertid erinrar om de militära experternas avvikande mening (se 10.9).

Tillsättning av tjänst

a) – – – utnämner genom denna fullmakt NN till regementsofficer i lönegrad Co 2 vid X-staben.

b) – – – utnämner genom denna fullmakt NN till regementsofficer i lönegrad Ao 27 vid Y-skolan.

c) – – – utnämner genom denna fullmakt NN till regementsofficer i lönegrad Ao 25–23 vid X-regementet.

d) – – – utnämner genom denna fullmakt NN till regementsofficer i lönegrad Ao 29 på särskild stat för regementsofficerare vid armén med placering vid X-kåren.

e) – – – utnämner genom denna fullmakt regementsofficeren i lönegrad Ao 27 vid Z-trupperna, förordnade regementsofficeren i lönegrad Ar 30 vid X-verket överstelöjtnanten NN till regementsofficer i lönegrad Ao 29 vid Z-trupperna utan rubbning av förordnandet i lönegrad Ar 30.

f) – – – utnämner genom denna fullmakt kompaniofficeren i lönegrad Ao 19 vid X-regementet, kapten NN till kompaniofficer i lönegrad Ao 20 vid Y-staben. (Avses tjänst i lägre lönegrad än Ao 19 bör uttrycket konstituerar användas; se 8 § första stycket statstjänstemannastadgan.)

g) – – – förordnar NN såsom regementsofficer i lönegrad Ao 27 vid trängtrupperna (långtidsvikariat).

Tjänsteställningsbefordran

h) – – – utser NN att inneha kommendörs av 1 graden tjänstegrad i flottan. (Rubriceringen bör vara tjänstegradsbefordran.)

i) – – – utser NN att inneha överstelöjtnants tjänstegrad i X-regementet. (Rubriceringen bör vara tjänstegradsbefordran.)

j) – – – utser NN att inneha överstelöjtnants tjänstegrad i Z-trupperna. (Rubriceringen bör vara tjänstegradsbefordran.)

k) – – – utser majoren i kustartilleriet NN att inneha överstelöjtnants tjänstegrad i kustartilleriet. (Rubriceringen bör vara tjänstegradsbeford-

ran.)

l) – – – utser flygdirektören av 1 graden NN att inneha överstes av 1 graden tjänsteklass i flygvapnet. (Rubriceringen bör vara tjänsteklassbefordran.)

m) – – – tillägger NN under tjänstgöring som särskilt förordnad chef för svenska övervakningskontingenten i Korea tjänsteställning som generalmajor. (Rubriceringen bör vara tilläggande av tjänsteställning.)

11 Besvär m m

11.1 Frågan om myndighets beslut är möjligt att överklaga har sedan gammalt vanligen reglerats genom besvärsregler i de specialförfattningar som innehåller de materiella föreskrifterna på olika förvaltningsområden. Dessutom har för statsförvaltningens del givits vissa subsidiära besvärsregler, t ex föreskriften i 18 § allmänna verksstadgan (1965:600, 18 § ändrad senast 1971:1041), som utsäger att talan mot myndighets beslut skall föras genom besvär, i vissa fall hos kammarrätten, i andra hos Kungl Maj:t och som anger utgångspunkten för beräkning av besvärstiden m m. Motsvarande bestämmelser gäller enligt 15 § kungörelsen (1965:819) om tjänstetillsättning m m vid armén, marinen och flygvapnet (ändrad senast 1972:346). Även om uttryckliga besvärsregler saknats, har dock ansetts gälla en allmän rätt att genom besvär få statlig myndighets beslut omprövat i högre instans och i sista hand av Kungl Maj:t. Detta gäller dock inte om en specialförfattning innehåller uttryckligt förbud mot att överklaga visst beslut.

11.2 I 11 § förvaltningslagen (1971:290) föreskrivs, att talan mot sådant beslut av myndighet som kan överklagas genom besvär får föras av den som beslutet angår, om det gått honom emot.

I förarbetena till detta lagstadgande har frågan om dess innehåll och utformning allmänt sett blivit föremål för ingående diskussioner. Härvidlag torde få hänvisas till besvärssakkunnigas slutbetänkande (SOU 1964:27 s 488–514) och betänkande med förslag till förvaltningslag, utarbetat av en arbetsgrupp inom justitiedepartementet (SOU 1968:27 s 220–238). Här kan nämnas, att arbetsgruppen för sin del föreslog, att i förvaltningslagen skulle tas in grundläggande föreskrifter om när myndighets beslut kan överklagas och av vem besvär får anföras. Arbetsgruppens förslag i denna del bygger bl a på förutsättningen att särskilda besvärsregler i specialförfattningarna i stor utsträckning skulle kunna undvaras.

I prop 1971:30 (s 398) stannade chefen för justitiedepartementet för att inte föreslå någon allmän reglering i förvaltningslagen av frågan om besluts överklagbarhet. Skälen för detta ställningstagande utvecklades närmare i propositionen. Dessa skäl ansågs av departementschefen inte ha samma tyngd, när det gällde att avgöra, om lagen skulle innehålla en allmän bestämmelse om vem som har besvärsrätt, när beslut kan överklagas. Enligt hans mening försvarade en sådan regel väl sin plats i lagen

till kodifiering av nuvarande praxis i detta hänseende. Någon utvidgning av besvärsrätten i vissa fall avsågs inte.

Beträffande olika hithörande frågor vill utredningen även fästa uppmärksamheten på Ragnemalm: Förvaltningsbesluts överklagbarhet med där lämnade hänvisningar till litteratur och rättsfall.

11.3 Från de synpunkter utredningen har att företräda finns anledning att närmare belysa besvärsinstitutet i några särskilda hänseenden. Utredningen syftar på frågan i vad mån utrymme finns för besvär över vitsord och över befordringsberedningarnas uttalanden samt på frågor rörande besvär över beslut om såväl tillsättning av tjänst som tjänsteställningsbefordran.

11.4 Besvärssakkunniga har i sitt ovannämnda betänkande berört frågan om besvär över beslut om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg. De sakkunniga har bl a uttalat (s 497), att betyg i allmänhet inte anses innefatta avgöranden, som kan göras till föremål för överklagande genom förvaltningsbesvär. Den praxis har dock utbildats att betyg, som står disciplinära avgöranden nära, t ex uppförandebetyg i ett kunskapsbetyg, får överklagas. Med hänvisning till ett avgörande av regeringsrätten har de sakkunniga vidare framhållit, att även tjänstgöringsbetyg lär kunna överklagas i den mån de innehåller uttalanden rörande vederbörandes vandel. Om en myndighet är skyldig att lämna ett bevis om vissa faktiska omständigheter – exempelvis intyg om tjänstemans tjänstgöring – men i visst fall vägrar fullgöra denna sin skyldighet torde enligt de sakkunnigas mening rätt till överklagande föreligga. Det kan i detta sammanhang vara av intresse att erinra om de i Förbundsrepubliken Tyskland gällande bestämmelserna, enligt vilka besvär över militära vitsord kan anföras endast beträffande formella brister vid vitsordets upprättande.

I ett senare sammanhang har besvärssakkunniga (s 508) framhållit, att upplysningar och yttranden normalt saknar förmåga att skapa eller förändra något rättsförhållande. De syftar allmänt till att ge uttryck för myndighetens omdöme eller kunskap om fakta i viss fråga. På gränsen mellan oförbindande upplysningar och beslut med rättsverkningar står bevis och intyg av olika slag. Som exempel har de sakkunniga nämnt bl a tjänstgöringsintyg. Prövningsmomentet är i sådana fall oftast så förtunnat att fråga egentligen blott är om en avskrift ur handlingar som finns hos myndigheten. »Besluten» saknar då helt intresse i klagohänseende. Yttranden i sakfrågor omfattar ofta såväl redogörelser för fakta som omdömen och värderingar av desamma. Som exempel på yttranden av åsyftat slag har de sakkunniga bl a nämnt betyg över ådagalagda kunskaper.

De sakkunniga har vidare framhållit att fri bevisprövning tillämpas i förvaltningsförfarandet och att en upplysning eller ett yttrande regelmässigt inte tillmäts annan betydelse än uttalandet vid en allsidig prövning finnes värt. Det kan enligt de sakkunnigas mening med hänsyn härtill inte anses vara en naturlig uppgift för besvärsinstitutet att möjliggöra en formell överprövning av en upplysning eller ett yttrande, syftande till

upplysningens eller yttrandets ersättande med annan upplysning eller annat yttrande.

De sakkunniga har ytterligare anfört, att läget blir principiellt annorlunda för den händelse föreskrifter meddelats av innebörd att man för att kunna vinna viss förmån eller gå fri från visst förpliktande skall förete ett vitsord eller yttrande av bestämt innehåll. Ett uttalande, som inte uppfyller det angivna kravet, utövar då en så utpräglat negativ verkan att det framstår som naturligt att besvär står till förfogande som rättsmedel. Även över ett yttrande med vetoeffekt bör klagan kunna föras. Ett nedsatt uppförandebetyg är enligt de sakkunnigas mening att betrakta som ett disciplinstraff och synes av den anledningen böra vara överklagbart. Däremot anser de sakkunniga, att ett uttalande i regel inte torde kunna överklagas enbart på den grund att däri avgivits för någon graverande omdömen, från vilka denne vill bli rentvådd. Sammanfattningsvis har de sakkunniga anfört, att beslut avseende upplysning eller yttrande av oförbindande art inte bör kunna överklagas.

Besvärssakkunniga har också (s 511) övervägt att söka härleda några allmänna regler ur specialförfattningarnas fullföljdsförbud, t ex beträffande examina och betyg, men har ansett sig böra avstå från generaliseringar av sådant slag.

I anslutning till de sakkunnigas nyss återgivna uttalanden har i de sakkunnigas lagförslag – med syftning på beslut av statsmyndighet – införts en föreskrift innebärande att om slutligt beslut avser upplysning, anvisning, anmodan, yttrande eller förslag och om det är av oförbindande art eller innefattar framställning i ärende, som det tillkommer annan myndighet att avgöra, får beslutet inte överklagas.

På grundval av besvärssakkunnigas förslag och de remissyttranden som avgetts över detta har förenämnda arbetsgrupp inom justitiedepartementet efter en radikal nedskärning av författningsmaterialet utarbetat ett nytt förslag (SOU 1968:27). I motiveringen till detta (s 227) har framhållits bl a att en formlig klagans uppgift är att bereda rättsskydd. Reglerna om sådan klagan bör därför begränsas till beslut med rättsliga verkningar. Därför behöver inte längre – som besvärssakkunniga föreslagit – särskilt anges att oförbindande beslut och framställningar inte kan överklagas genom besvär (jfr Ragnemalm a a s 347 och 645).

Vidare har arbetsgruppen uttalat (s 231), att det vid lagförslagets utarbetande övervägts att från rätten att anföra besvär generellt undanta beslut om betyg, stipendier, forskningsanslag o d. I fråga om kunskapsbetyg saknades dock anledning att diskutera något undantag för andra fall än när betyget utövar rättslig verkan, t ex avgör kompetensen för tillträde till viss utbildning, eftersom överklagbarhetsregeln är tillämplig endast på beslut med rättslig verkan.

Frågan har emellertid ansetts inte vara tillräckligt utredd för att ett förslag om ett sådant undantag skulle kunna läggas fram. Att ersätta alla specialstadganden om att beslut om kunskapsbetyg, stipendier etc inte får överklagas med en allmän regel med motsvarande innehåll borde emellertid enligt arbetsgruppens mening i och för sig vara rationellt från lagstiftningssynpunkt.

Betygsutredningen har i sitt betänkande Tjänstgöringsbetyg (SOU 1970:28 s 56) funnit det inte ankomma på betygsutredningen att utarbeta och framlägga eventuella förslag till föreskrifter rörande besvär över beslut om tjänstgöringsbetyg och tjänstgöringsintyg. Frågan om överklagbarheten av sådana beslut är av den principiella natur, att den enligt utredningens mening bör lösas i samband med frågan om besvär över myndighets beslut i allmänhet.

11.5 Såsom framgår av den i det föregående lämnade redogörelsen innehåller förvaltningslagen inte något uttryckligt stadgande, som från *rätten att anföra besvär* generellt undantar beslut om betyg eller vitsord. Frågan har ansetts inte vara tillräckligt utredd för att förslag om ett sådant undantag skulle kunna läggas fram.

Betyg har enligt praxis ansetts inte innefatta avgöranden, som kan överklagas genom förvaltningsbesvär. Det är här fråga om upplysningar och yttranden som inte skapar eller förändrar något rättsförhållande utan som allmänt sett är avsedda att ge uttryck för en myndighets omdöme eller kunskap om fakta i en viss fråga. Besvärssakkunniga har framhållit, att en upplysning eller ett yttrande regelmässigt inte tillmäts annan betydelse än uttalandet vid en allsidig prövning finnes värt och att det därför inte kan anses vara en naturlig uppgift för besvärsinstitutet att möjliggöra en formell överprövning med syfte att ersätta en upplysning eller ett yttrande med annan upplysning eller annat yttrande. Krav på ändring av gällande praxis har emellertid framförts. Exempelvis har från olika håll uttalats, att skoleleverna måste få en formellt fastslagen rätt att överklaga ett för lågt betyg. En lärarorganisation har vidare påyrkat, att också lärare skall ha rätt att få ett av rektor utfärdat betyg prövat av annan myndighet.

Utredningen delar de sakkunnigas mening. Några häremot stridande bestämmelser har inte meddelats inom ramen för det vitsordssystem, som hittills tillämpats inom krigsmakten. Däremot har uttryckliga regler givits i syfte att underlaget för vitsord och därmed också för befordringsberednings bedömning vid behov skall kunna läggas till rätta och kompletteras. Detta kan ske genom att möjlighet öppnats för den som anser sig ha skäl att ifrågasätta riktigheten av vitsord, som tilldelats honom, att skriftligen anföra *erinran mot vitsordet.* Utredningen anser, att denna möjlighet bör bibehållas. Erinran skall enligt utredningens förslag insändas till försvarsgrenschef eller i förekommande fall överbefälhavaren eller – om lägre myndighet har att besluta om vederbörandes befordran – till denna myndighet. Härvid anges närmare vad erinran avser. Yttrande över erinran skall avges av de chefer, som satt ifrågavarande vitsord, först vid remiss från myndigheten. Den som anfört erinran skall beredas tillfälle att bemöta sådant yttrande.

Erinran mot vitsord från någon, vars befordran prövas av befordringsberedning, bör enligt utredningens förslag av myndigheten överlämnas till beredningen för granskning och yttrande. Om det behövs, kan beredningen föreslå myndigheten att vederbörande skall undergå särskild prövning under tiden intill nästa befordringsberednings sammanträde. Den

som undergår sådan särskild prövning följs och prövas särskilt av de chefer som avger befordringsomdöme om honom. Beredning lämnar i förekommande fall förslag till hur prövningen härutöver bör ske. Motsvarande prövning kan, då så bedöms lämpligt, ordnas vid erinran mot vitsord även i fall då vederbörandes befordran inte prövas av befordringsberedning.

Även om en erinran mot vitsord inte kan leda fram till att det ifrågavarande vitsordet ersätts av annat vitsord, får en erinran den betydelsefulla verkan, att en *kompletterande utredning* görs i vitsordsfrågan, i första hand genom att yttrande inhämtas från berörda chefer, i andra hand genom att frågan ytterligare belyses i befordringsberedning och eventuellt i tredje hand genom att den som framställt erinran underkastas särskild prövning. Under alla förhållanden leder en erinran till att utredningen beträffande vederbörandes lämplighet på detta sätt blir fylligare och mera allsidig. Om vitsordssystemet fogas in som ett led i det samlade befordringsförfarandet, torde således den enskildes krav på rättvis behandling bli väl tillgodosedda genom anordningen med erinran mot vitsord.

11.6 Det finns emellertid anledning att närmare granska några *specialfall*, som kan aktualiseras i samband med vitsordssättning.

Vitsord som innehåller felaktiga sakuppgifter bör få överklagas (jfr Arbetsdomstolens Domar 1934 nr 33 och 1946 nr 34).

Om en chef i ett särskilt fall vägrar fullgöra honom åvilande skyldighet att utfärda vitsord för en viss tjänsteman, bör denne uppenbarligen – om inte frågan kan lösas på annat enklare sätt – ha rätt att besvära sig (jfr besvärssakkunnigas betänkande s 497). Detsamma gäller, om chefen – utan att 2.8 femte stycket i utredningens förslag till vitsordsbestämmelser är tillämpligt – underlåter att avge vitsord i visst eller vissa hänseenden (jfr JO:s ämbetsberättelse 1970 s 379).

Ett särskilt fall av sistnämnda art har aktualiserats inom försvaret. En regementschef hade underlåtit att avge stamvitsord för N N för en viss tidsperiod, därför att han ansett sig jävig på grund av åtskilliga av N N anförda klagomål mot honom. Regementschefen hade inte överlåtit åt tjänsteförrättande förbandschef att i sitt ställe avge vitsord för N N beträffande denna period. I anslutning härtill hade emellertid regementschefen avgivit vitsord för N N avseende en senare period, trots att mycket starka motsättningar fortfarande förelåg mellan dem. Detta förhållande ansågs ägnat att rubba förtroendet för regementschefens opartiskhet. Regementschefen borde därför ha avhållit sig från att avge vitsord för N N även för denna period. Ärendet avgjordes genom beslut av Kungl Maj:t den 9 oktober 1970, i vilket nyssnämnda förhållanden redovisades. Kungl Maj:t undanröjde de stamvitsord för N N, som regementschefen avgivit för den senare perioden, och förklarade, att det ålåg chefen för armén att tillse, att stamvitsord för N N upprättades för båda perioderna av tjänsteförrättande chef för ifrågavarande regemente.

Här berörda spörsmål kompliceras av att förvaltningslagen, som trätt i kraft den 1 januari 1972 och således efter tidpunkten för Kungl Maj:ts nyssnämnda beslut, i 5 § fjärde stycket upptar föreskrift, att talan mot

beslut i jävsfråga får föras endast i samband med talan mot beslut, varigenom myndigheten avgör ärendet. Härmed torde närmast avses, att besvären tidsmässigt knutits till anförande av besvär över det slutliga beslutet (jfr besvärssakkunniga s 502, arbetsgruppen s 229 och Ragnemalm a a s 81). Behov av besvärsrätt mot beslut i jävsfråga torde emellertid i praktiken bli sällan förekommande. Det stadgas i 5 § andra stycket samma lag, att om någon känner till omständighet som kan antas utgöra jäv mot honom, skall han självmant ge det till känna. Arbetsgruppen säger härom vidare (s 135), att det, om jävsfråga uppkommer, vanligen inte är nödvändigt att särskilt beslut meddelas i denna fråga. Normalt torde nämligen ärendets handläggning komma att överlämnas till annan av den som anser sig jävig. Det krävs då inte, att myndigheten tar ställning till jävsfrågan. Ställs frågan på sin spets genom att den mot vilken jäv ifrågasatts inte anser sig jävig, måste dock frågan tas upp till prövning. Utredningen har i sitt förslag till vitsordsbestämmelser beaktat den situation som uppkommer då jäv föreligger och har i 2.15 sista stycket lämnat en föreskrift om det praktiska tillvägagångssättet därvid.

Utredningen vill vidare erinra om den praxis som utbildats, att betyg, som står disciplinära avgöranden nära, t ex uppförandebetyg i ett kunskapsbetyg, får överklagas, och att även tjänstgöringsbetyg torde få överklagas, i den mån de innehåller uttalanden rörande vederbörandes vandel (besvärssakkunniga s 497; jfr Ragnemalm a a s 568). Fall av sådan art torde kunna uppkomma även i förevarande sammanhang.

I den mån ett betyg eller vitsord i och för sig avgör exempelvis om vederbörande skall få tillträde till viss utbildning får betyget eller vitsordet anses ha rättslig verkan. Närmast till hands ligger i ett sådant fall att söka dispens. Arbetsgruppen har emellertid diskuterat möjligheten att överklaga (s 231). Visserligen har utredningen i det föregående angivit krav på visst lägsta vitsord som villkor för att en tjänsteman skall komma under bedömning av befordringsberedning. Dessa krav är emellertid så generösa mot den enskilde, att beredningen har att göra sitt urval inom ett väl tilltaget utrymme. Möjlighet står också öppen för den, som inte helt fyller kraven, att bli medtagen vid bedömningen, om någon ledamot av beredningen påyrkar detta. Det bör framhållas, att inte ens den omständigheten, att vederbörande blivit uppförd på beredningens slutliga befordringslista, utgör någon garanti för hans befordran. Härtill kommer, att erinran mot vitsordet kan framställas och att, om så sker, en kompletterande prövning anordnas. Vitsordet kan således inte anses ha en omedelbar rättslig verkan och bör därför inte på sådan grund kunna överklagas.

Om här bortses från sistnämnda fall finner utredningen sig – med hänsyn till det i viss utsträckning föreliggande behovet av rättsmedel – inte ha anledning föreslå ett förbud mot att anföra besvär i vitsordsfrågor. Utredningen räknar med att gängse praxis om besluts överklagbarhet skall kunna tillämpas även i sådana sammanhang vid sidan av den särskilt reglerade anordningen med erinran mot vitsord. Både från praktiska synpunkter och med hänsyn till rättvisans krav torde erinran i övervägande antalet fall och i alla av normal natur väl fylla kraven på en möjlighet till

överprövning. Besvärsrätten torde endast i undantagsfall bli aktuell och utredningen anser inte påkallat att i sitt förslag till vitsordsbestämmelser införa uttryckliga regler om sådan rätt.

11.7 En ytterligare fråga i förevarande sammanhang är, om talan skall kunna föras mot *beslut av befordringsberedning*. Utredningen vill understryka, att befordringsberedning endast har en rådgivande funktion, och hänvisar till vad utredningen i det föregående anfört om möjligheten att överklaga oförbindande upplysningar och yttranden. Utredningen har under 8.5.2 diskuterat frågan i vilken utsträckning utnämnande myndighet skall vara bunden av befordringsberednings förslag och har därvid för sin del förordat, att sådan myndighet – bl a med hänsyn till angelägenheten av att finna den rätte mannen för en speciell uppgift – bör ha en förhållandevis stor rörelsefrihet härvidlag. Befordringsberedningens bedömning får därför inte i och för sig någon rättslig verkan och bör i konsekvens därmed inte kunna överklagas.

Det kan erinras, att i ett särskilt fall en tjänsteman framfört klagomål över beslut av befordringsberedning att inte uppta klaganden på årets befordringslista till viss tjänstegrad och därvid hemställt om utredning rörande vitsord för kandidater som av beredningen upptagits på befordringslistan. Genom beslut den 30 juni 1971 lämnade Kungl Maj:t framställningen utan åtgärd.

11.8 Vad slutligen angår beslut om *tillsättning av tjänst* eller om *befordran till högre tjänsteställning* är det uppenbarligen här fråga om slutliga beslut med rättsliga verkningar. Utnämningar till vissa högre tjänster och tjänstegrader eller tjänsteklasser beslutas av Kungl Maj:t och kan därför inte överklagas. I andra fall, då beslut meddelats av myndighet, kan besvär anföras hos Kungl Maj:t. Någon ändring härvidlag föreslås inte av utredningen. Även beslut om tilldelande av särskild tjänsteställning bör kunna överklagas.

I den mån innehavare av viss tjänstegrad eller särskild tjänsteställning till antalet begränsas torde partsställningen vid tjänsteställningsbefordran bli mer markerad än annars skulle vara fallet, vilket i sin tur kan medföra en ökning av antalet besvärsärenden.

12 Sekretessfrågor

12.1 Allmänna synpunkter

Sekretessbestämmelserna i svensk lagstiftning är utformade antingen såsom en tystnadsplikt för olika personer eller såsom skydd mot utlämnande och offentliggörande av vissa handlingar, s k handlingssekretess (jfr Utredning angående bestämmelser om tystnadsplikt i svensk lagstiftning, stencilerad, verkställd inom justitiedepartementet av assessor Lennart Groll, numera Allmänhetens pressombudsman).

Tyngdpunkten ligger i vårt land på skyddet mot utlämnande av handlingar. Principen om allmänna handlingars offentlighet slogs fast redan 1766 i vår första tryckfrihetsförordning. För att skydda olika intressen har sedermera åtskilliga undantag gjorts från denna princip. Dessa undantag är nu utbrutna ur tryckfrihetsförordningen och sammanfattade i lagen (1937:249) om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar (vanligen benämnd sekretesslagen; omtryckt 1971:203, ändrad senast 1973:290). Den s k handlingssekretessen har, såsom Groll i sin utredning (s 2) framhållit, fått en metodisk och genomtänkt utformning, vilket i vart fall tidigare inte varit fallet med de talrika bestämmelser om tystnadsplikt som under årens lopp införts i den svenska lagstiftningen. Sådana bestämmelser har infogats i författningar i ett flertal olika ämnen utan att uppmärksamhet ägnats åt bestämmelsernas konsekvens och likformighet och utan att mera allmänna synpunkter utvecklats på frågorna vilka bestämmelser om tystnadsplikt som bör finnas, deras omfattning och inbördes konsekvens.

Under de senaste åren har frågan om brott mot tystnadsplikt ingående behandlats av ämbetsansvarskommittén. Utredningen torde här få hänvisa till kommitténs betänkanden Ämbetsansvar (SOU 1969:20 s 35, 49–51 och 90) samt Ämbetsansvar II (SOU 1972:1 s 105–106, 139–142 och 198–203). Av kommittén framlagda ändringsförslag avser – såvitt nu är i fråga – närmast bestämmelser om straff och åtal men syftar inte till en fullständig revision av alla bestämmelser som stadgar tystnadsplikt. Vidare är frågor om offentlighet och sekretess beträffande allmänna handlingar m m under utredning av offentlighets- och sekretesslagstiftningskommittén (se riksdagsberättelsen 1974 Ju:19).

Vid behandlingen av befordringssystemet inom krigsmakten kommer sekretessfrågorna i två olika avseenden in i blickfältet. Å ena sidan bör

frågan om och i vad mån skydd bör beredas mot utlämnande och offentliggörande av vitsord tas under övervägande. Å andra sidan gäller det frågan om att bibehålla och avgränsa den redan nu fastslagna tystnadsplikten för ledamöter av befordringsberedningar.

12.2 Skydd mot utlämnande och offentliggörande av vitsord

12.2.1 Sekretesslagen innehåller i sin 4 § bestämmelser om hemlighållande av vissa handlingar, vilkas offentliggörande kan skada rikets försvar eller eljest medföra våda för dess säkerhet. Konungen kan då förordna, att handlingarna inte får lämnas ut förrän viss tid förflutit från handlingens datum, dock högst femtio år, om inte särskilda förhållanden påkallar hemlighållande under längre tid.

I samma lagrum anges också i stora drag vilka slag av handlingar som avses. Mera detaljerade bestämmelser härom finns i försvarets sekretesskungörelse (1950:462, ändrad senast 1968:635) och i Kungl Maj:ts föreskrifter den 25 september 1959 rörande utgivning av kartor m m (det s k kartsekretessbrevet).

Vitsord, som utfärdats enligt för krigsmakten gällande bestämmelser, torde i dagens läge inte kunna undanhållas den som för läsning eller avskrivning på stället önskar ta del därav. Sekretesslagen innehåller varken i 4 § eller annat lagrum något stöd för en sådan åtgärd. Med nuvarande lagstiftning är vitsord offentliga handlingar.

12.2.2 Förslag att föreskrifter om hemlighållande av vitsord skall meddelas har framförts vid ett flertal tillfällen under årens lopp alltifrån 1909. Dessa förslag har avsett å ena sidan att införa bestämmelser härom i sekretesslagen, å andra sidan att meddela bestämmelser i administrativ väg. En ingående redogörelse för vad som dittills förekommit i sådant avseende har lämnats av förste arkivarien fil doktor Ingel Wadén i Statsvetenskaplig tidskrift 1954 (s 279) under rubriken »Vitsord för officerare m fl och offentlighetsprincipen». Till denna redogörelse torde här få hänvisas. I det följande skall endast lämnas en kort översikt av frågans behandling, som i väsentliga delar nära ansluter sig till redogörelsen men som förts fram till en senare tidpunkt.

12.2.3 Argumentationen i frågan har följt flera olika linjer.

Beträffande *graden av hemlighållande* har tidigare från militärt håll gjorts gällande, att inte ens den som blivit bedömd borde få ta del av sina egna vitsord och än mindre annan person. Senare har en viss uppmjukning av denna ståndpunkt skett så att den bedömde väl skulle kunna få ta del av sina egna vitsord, medan däremot andra personer skulle vara uteslutna från insyn.

Vad därefter angår *motiveringen* för ett eventuellt hemlighållande av vitsord har myndigheterna även i sådant hänseende gått fram på skilda linjer. Härvidlag har åberopats å ena sidan hänsyn till den enskilde, å andra sidan vissa tjänstesynpunkter – följderna för disciplin och för systemets

användbarhet, om vitsorden skulle kunna utfås av var och en – och säkerhetsskäl.

12.2.4 Sedan särskilda sakkunniga år 1909 tillkallats för att inom justitiedepartementet biträda med *revision av tryckfrihetsförordningen* föreslog chefen för lantförsvarets kommandoexpedition, som bland andra myndigheter anmodats att inkomma med synpunkter, att anbefallda eller särskilt infordrade utlåtanden angående vissa militära och civilmilitära tjänstemäns lämplighet för befordran skulle hemlighållas. Förslagsställaren fann det uppenbart, att upplysningar av denna art borde avges under ämbetsmannaansvar i tjänstehandling men ansåg det lika klart, att dylika utlåtanden lätt skulle komma att hållas i ganska stereotyp och intetsägande form, om de vore offentliga. Den åt riksdagen inrymda rätten att kontrollera även hemliga handlingar syntes i detta fall vara fullt betryggande. Detta yrkande ansåg sig 1909 års tryckfrihetskommitterade inte kunna tillmötesgå. Någon inskränkning i den allmänna kontrollen härvidlag föreföll dem, vad armén eller flottan angick, icke vara mera av behovet påkallad än beträffande befordringsväsendet i fråga om civila befattningar.

Chefen för marinstaben framhåll i remissutlåtande över de kommitterades betänkande som erforderligt, att föreskrifter, rapporter och utlåtanden rörande tjänstdugligheten och övningarna vid krigsmakten, vilkas offentliggörande kunde medföra våda för rikets säkerhet, blev såsom hemliga handlingar undandragna allmänheten. Han förordade därför, att då gällande sekretessbestämmelser i tryckfrihetsförordningen skulle kompletteras med bland annat orden »sådana föreskrifter, rapporter och utlåtanden rörande tjänstdugligheten och övningarna vid krigsmakten».

Det av de kommitterade utarbetade förslaget till ny tryckfrihetsförordning blev inte i sin helhet föremål för proposition. I stället uppdrog chefen för justitiedepartementet år 1924 åt dåvarande docenten *Nils Herlitz* att verkställa utredning och avge förslag i fråga om ändrade bestämmelser rörande allmänna handlingars offentlighet. Utredningsmannen berörde inte spörsmålet om sekretessbeläggning av ifrågavarande utlåtanden. Så var inte heller fallet i det betänkande, som år 1935 avlämnades av två år tidigare tillkallade *nya sakkunniga*.

De militära myndigheterna upptog inte frågan i sina yttranden över de båda betänkandena. I stället blev det *riksdagens militieombudsman*, som aktualiserade spörsmålet. I yttrande över sistnämnda sakkunnigas betänkande framhöll han bland annat, att i utlåtanden angående officerares och underofficerares samt med dem i rang likställda civilmilitära personers lämplighet för befordran svårligen syntes kunna undvikas, att stundom vederbörandes rent personliga förhållanden vidrördes. Med hänsyn härtill och då den principen såvitt möjligt borde uppehållas, att vederbörandes personliga förhållanden skulle vara undandragna offentligheten, syntes böra övervägas införande av ett stadgande, att dylika utlåtanden i vad de rörde sådana förhållanden inte utan samtycke av den person, som i utlåtandet avsågs fick utlämnas förrän viss längre tid, förslagsvis 60 år, förflutit från handlingens datum.

Kungl. Maj:t hade emellertid en annan uppfattning i frågan. År 1936 avläts *proposition* till riksdagen (1936:140) med förslag till bland annat ändrad lydelse av 2 § tryckfrihetsförordningen. Kungl. Maj:t förordade, att sekretessbestämmelserna skulle revideras och utbrytas ur tryckfrihetsförordningen och överföras till *särskild lag utan grundlagsnatur*. Till propositionen var som bilagor fogade ett förslag till lag om inskränkningar i rätten att utbekomma allmänna handlingar samt motiven till lagförslaget. Motiven omfattade bland annat ett avsnitt rörande sådana yrkanden om sekretess vilka inte ansetts böra föranleda någon åtgärd. Här anfördes, att militieombudsmannen ifrågasatt hemlighållande av handlingar i militära befordringsfrågor såvitt de rörde någons personliga förhållanden.

Beträffande befordringsfrågor, framhölls det i motiven, gjorde sig behovet av allmänhetens kontroll och önskvärdheten av att misstankar för väld och mannamån inte uppkom gällande med synnerlig styrka. Inskränkningar i offentlighetsregeln, anfördes det vidare, borde här inte ske utan tvingande skäl. Om än blottande av personliga förhållanden i befordringsärenden någon gång skulle kunna vara hårt för vederbörande, syntes i allt fall hänsynen härtill böra vika för offentlighetsintresset.

Följande år lade Kungl Maj:t fram *proposition* (1937:107) med definitivt förslag till sekretesslag. I den nu berörda frågan innebar detta intet nytt. Kungl Maj:t, som förordade förbud mot utlämnande av ett inte ringa antal handlingar, så framt deras offentliggörande kunde medföra våda för rikets säkerhet eller uppenbart kunde skada dess försvar, ansåg sig sålunda inte kunna föreslå, att förevarande utlåtanden fick ett motsvarande sekretesskydd. Mot vad departementschefen anfört i denna del av propositionen gjorde konstitutionsutskottet ingen erinran och riksdagen godkände utskottets förslag.

12.2.5 Då spörsmålet om sekretessbeläggning av vitsord aktualiserats, har detta emellertid skett inte endast i den formen att lagändring ifrågasatts. Jämsides härmed har, såsom i det föregående anmärkts, förslag framlagts om att *på administrativ väg* meddela bestämmelser i ämnet. Redan 1933 hemställde cheferna för generalstaben, marinstaben och flygvapnet i gemensam skrivelse till Kungl Maj:t att i en föreslagen ny förteckning över sådana handlingar rörande försvaret som jämlikt då tillämpligt lagrum i tryckfrihetsförordningen skulle hållas hemliga borde upptas bl a »planer och andra handlingar berörande militärpersonalens mobiliseringsberedskap och krigsduglighet, vilkas offentliggörande kan medföra våda för rikets säkerhet eller uppenbart kan skada dess försvar». Någon detaljmotivering till yrkandet i skrivelsen lämnades inte. Det har emellertid uttalats en förmodan att den föreslagna föreskriften varit avsedd att legalisera det hemlighållande som i praxis ägt rum av sådana utlåtanden som avgivits rörande viss militär och civilmilitär personals lämplighet för befordran.

I den för försvaret utfärdade sekretesskungörelsen 1938:757, för vilken 1933 års förslag låg till grund, uteslöts orden »och krigsduglighet». Den slutliga lydelsen av stadgandet torde få ses mot bakgrund av den avvisande ståndpunkt statsmakterna 1937 intagit till förslaget om sekretesskydd

för utlåtandena rörande beställningshavares lämplighet för befordran.

Problemet om hemlighållande av vitsord aktualiserades ånyo år 1945. *Chefen för armén* hemställde då hos Kungl Maj:t om föreskrifter beträffande sekretessbeläggning av sådana handlingar. Arméchefen framhöll bland annat som olämpligt, att personalen på ett förband kunde få del av hur vederbörande chef bedömt deras överordnade. Möjlighet för underlydande att granska och kritisera en så känslig sak som omdömet om egen eller andras karaktär och kvalifikationer kunde därjämte utgöra en så hård press på vitsordande myndigheter, att det med vitsordet avsedda ändamålet inte skulle vinnas. Särskild betydelse måste också tillmätas det förhållandet, att kännedom om befälspersonalens kvalifikationer, karaktär och andra förhållanden kunde vara av utomordentligt värde för främmande makt. På grund härav måste vitsorden enligt arméchefens mening nödvändigtvis behandlas med den största sekretess.

Arméchefen hade funnit tveksamt, om vitsord vore att anse såsom hemliga handlingar enligt sekretesslagen. Han förordade därför, att åtgärder måtte vidtas »för vitsords hänförande till hemliga handlingar». Detta kunde enligt hans mening ske förslagsvis genom att tillämplig passus i 1938 års kungörelse fick följande ändrade lydelse: »Planer och andra handlingar rörande militärpersonalens mobiliseringsberedskap och lämplighet för olika mobiliseringsbefattningar.»

Genom att sammankoppla vitsorden med handlingar rörande militärpersonalens mobiliseringsberedskap och genom att se spörsmålet om hemlighållande av vitsord ur den synvinkeln, att deras offentliggörande kunde medföra våda för rikets säkerhet eller uppenbart kunde skada dess försvar, ansåg arméchefen sig kunna vinna nödigt skydd för ifrågavarande slag av handlingar utan ändring av sekretesslagen. Det skulle enligt hans mening vara tillräckligt med en revidering av i administrativ väg utfärdade bestämmelser.

Förslaget tillstyrktes av chefen för marinen och chefen för flygvapnet. *Överbefälhavaren* däremot ville till skillnad mot försvarsgrenscheferna inte kringgärda vitsorden med ovillkorlig sekretess. Han framhöll det enligt hans mening självklara i att vederbörande befattningshavare skulle ha rätt att få del av det vitsord som utfärdats för honom.

Överbefälhavaren tog alltså betydligt större hänsyn till den enskildes krav på insyn i vitsorden än vad försvarsgrenscheferna gjort, men det var inte hans mening, att vitsorden skulle betraktas som offentliga handlingar. För att systemet med vitsord skulle fylla sin dubbla uppgift att underlätta, att varje befattningshavare vid mobiliseringsplanernas uppgörande kom på rätt plats och samtidigt skänka trygghet och trivsel under fredstjänstgöringen måste det enligt överbefälhavarens mening omgärdas med viss sekretess utåt. Det vore därför olämpligt, att vitsorden gjordes tillgängliga för annan person än den vitsordet avsåg.

Överbefälhavaren tryckte liksom chefen för armén på kravet på sekretesskydd för handlingar rörande krigsberedskapen. Ehuru vitsordens omedelbara verkan, framhöll överbefälhavaren, hänförde sig till förhållanden i fredstid, skapades genom dem ett mera tillförlitligt system för prövning av militärpersonalens mobiliseringsberedskap. Han kunde därför inte

finna annat än att ett hemlighållande av vitsord för annan än den vitsordet avsåg stod i full överensstämmelse med den tanke, som måste ha legat bakom stadgandet i 4 § sekretesslagen. Eftersom varje otydlighet om möjligt borde undvikas på ifrågavarande ömtåliga område, ansåg överbefälhavaren ett förtydligande tillägg till stadgandet önskvärt.

Ärendet anmäldes i april 1946 för chefen för försvarsdepartementet. Vid beredningen ifrågasattes, om det var möjligt att på föreslaget sätt komplettera 1938 års kungörelse utan samtidig ändring av sekretesslagen. Med anledning härav överlämnades arméchefens framställning jämte däröver avgivna yttranden till en särskild utredningsman, som redan tidigare fått i uppdrag att utarbeta förslag till författningsbestämmelser för de tre försvarsgrenarna angående anställning, befordran och avgång. I utredningsmannens sedermera avgivna förslag ingick en bestämmelse av innebörd att envar skulle vara berättigad att ta del av de vitsord (betyg) som lämnats angående honom. Det synes dock ha stått klart för utredningsmannen, att möjlighet att ta del av vitsord förelåg utan att det utsades, eftersom sekretesslagen inte medger någon inskränkning härvidlag. Bestämmelsen torde endast ha varit avsedd att för undvikande av missförstånd uttryckligen ange vad som ändå gällde. Formuleringen kunde emellertid ge anledning till uppfattningen, att vitsord inte behövde utlämnas till annan än den det avsåg. Någon bestämmelse av denna art har inte influtit i sedermera av Kungl. Maj:t utfärdade bestämmelser om tjänstetillsättning och befordran m m.

12.2.6 Av intresse i förevarande sammanhang är även två likalydande motioner, som väcktes vid 1946 års riksdag av herrar Wetter och Ståhl (I:83 och II:160). I dessa motioner framfördes den meningen, att vitsorden vore att betrakta som *arbetspapper* och av sådan anledning undandragna från insyn. Motionärerna ansåg, att det åtminstone vid den tiden inte var påkallat att låta utomstående eller än mindre allmänheten ta del av vitsorden. Så mycket mer framstod det som »en enkel gärd av personlig rättvisa och demokratisk medborgarrätt», att den betygsatte själv skulle beredas tillfälle att, när han så önskade, ta del av utfärdade vitsord. Wadén har i sin uppsats uttalat, att motionärernas mening att vitsorden inte var offentliga säkerligen avspeglade den då rådande meningen bland marinens officerare. Motionerna föranledde inte någon åtgärd.

12.2.7 Såsom i det föregående nämnts har MO redan 1935 berört frågan om hemlighållande av vitsord. Hithörande spörsmål har även senare vid flera tillfällen behandlats av *MO och JO*.

I det fall som refererats i MO ämbetsberättelse 1954 s 205 hade chefen för örlogsstationen i Karlskrona vägrat en underofficer att ta avskrift av ett för denne utfärdat vitsord, som förvarades vid örlogsstationen. MO framhöll, att något stadgande i sekretesslagen inte kunde åberopas till stöd för hemlighållande av vitsord. Från de lagstiftande myndigheternas sida hade tvärtom givits klart uttryck för uppfattningen att handlingar av ifrågavarande art inte borde hemlighållas.

Följande år uttalade sig MO (1955 s 163) i ett fall, där en skolchef till

annan myndighet översänt yttranden med personliga omdömen om skolans elever. Den omständigheten att yttrandena av skolchefen betecknats som konfidentiella ansågs inte vara av beskaffenhet att betaga handlingarna deras karaktär av allmänna handlingar (jfr JO 1965 s 554).

I ett av JO handlagt ärende (1945 s 136) har den omständigheten att personalakt eller vitsord innehöll upplysningar om bestraffningar ansetts inte utgöra grund för hemlighållande enligt 11 § tredje stycket sekretesslagen (lagrummet avser bl a särskilt register som förs hos myndighet angående straff och tillrättavisningar som ådömts eller tilldelats underlydande personal).

I yttrande över betygsutredningens betänkande har JO Lundvik (1971 s 616) erinrat, att betygsutfärdare enligt de av utredningen föreslagna anvisningarna skall inhämta erforderligt betygsunderlag. Med tillämpning av gällande bestämmelser om allmänna handlingars offentlighet skulle betygsunderlag få karaktär av offentlig handling. JO har ifrågasatt, om inte ett genomförande av utredningsförslaget påkallar en ändring i sekretesslagen i syfte att förhindra, att betygsunderlaget – i de fall då tjänstemannen aldrig begärt betyg och sådant därför inte heller utfärdats – blir tillgängligt för envar.

I ett fall, som återgivits i 1973 års ämbetsberättelse (s 128), har ställföreträdande JO Wigelius anfört, att ett handbrev, vars innehåll varit avsett att påverka befordringsberednings bedömning av klaganden, uppenbarligen hade utgjort ett tjänstemeddelande av allmän handlings natur.

Det bör här också nämnas, att JO i en skrivelse den 18 juli 1966 till offentlighetskommittén (se SOU 1966:60 s 167) tagit upp frågan om sekretesskydd för uppgifter om ömtåliga personliga förhållanden i ärenden om tjänstetillsättning. Kommittén har med anledning härav uttalat, att det finns goda skäl att fasthålla vid kravet på insyn i handläggningen av ärenden om tillsättning av befattningar hos staten och kommunerna. Kommittén hänvisade till det ovan under 12.2.4 återgivna uttalandet i förarbetena till sekretesslagen (prop. 1937:107 s 105) och anslöt sig till detta.

12.2.8 *Utredningens synpunkter*

Av den redogörelse som lämnats ovan i detta kapitel torde framgå, att vitsord med nuvarande lagstiftning är allmänna, offentliga handlingar. I olika sammanhang har emellertid krav framförts på en ändring. Härvid har åberopats såväl hänsyn till den enskilde som tjänstesynpunkter och säkerhetsskäl.

De tjänstesynpunkter som anförts har bl a avsett de menliga följder för disciplinen som skulle kunna uppkomma, om en underordnad hade möjlighet till insyn i vitsord som tilldelats en överordnad. Med nutida sätt att se torde denna invändning mot öppenhet ha fått minskad betydelse.

Det har vidare befarats, att öppenhet skulle minska systemets användbarhet såtillvida, att vitsorden lätt skulle få en ganska stereotyp och intetsägande form. Utredningen har för sin del i ett tidigare sammanhang (7.2.2) haft anledning understryka, att personliga och privata förhållan-

den i regel bör lämnas åsido och – om de i undantagsfall inte helt kan förbigås – behandlas med största möjliga diskretion. I övrigt utgår utredningen från att en vitsordssättare måste vara beredd att stå för sin bedömning även om detta i ett eller annat fall kan vara förenat med personligt obehag för honom.

Den enskilde som blivit bedömd kan givetvis också i vissa fall finna det mindre behagligt att de betyg han fått i olika hänseenden kan bli tillgängliga för utomstående, särskilt som vitsorden inom krigsmakten av naturliga skäl spänner över ett vidare fält än rena kunskapsbetyg. Inte desto mindre måste enligt utredningens mening en avvägning göras mellan de olika intressen som kan tala för och emot ett hemlighållande, helt eller delvis, av utfärdade vitsord. Redan under förarbetena till sekretesslagen har gjorts gällande, att i befordringsfrågor de personliga hänsynen borde vika för offentlighetsintresset. Behovet av kontroll från allmänhetens sida och önskvärdheten av att undvika misstankar om mannamån framträder i sådana sammanhang med styrka. Att det någon gång skulle kunna drabba den enskilde hårt, om hans personliga förhållanden blottas, har ansetts vara en konsekvens som får tas. Under utredningsarbetets gång har från vissa håll framhållits angelägenheten av större öppenhet kring vitsordssättningen och överhuvudtaget den verksamhet som föregår bedömningen inom befordringsberedning. En sådan attityd torde vara ägnad att stärka förtroendet för befordringsförfarandet. Den omständigheten, att besvär i befordringsärenden inom krigsmakten på senare år fått ökad omfattning pekar också i riktning mot större öppenhet. Den som vill anföra besvär i ett sådant ärende måste rimligtvis ha tillgång inte endast till egna vitsord utan även till konkurrenternas.

Varken disciplinära skäl eller hänsyn till vitsordssystemets användbarhet torde kunna rubba de väsentliga skäl som talar för att vitsorden bör vara allmänna och offentliga handlingar. Vad därefter angår säkerhetsskälen, torde dessa inte med tillräcklig styrka tala för att vitsord för en enskild tjänsteman skall behöva hemlighållas. En annan sak är, att av uppgifter, som i och för sig inte är hemliga, kan genom sammanställning, på grund av sammanhanget e d i vissa fall framgå sådant som skall skyddas (se Tjänstereglemente för krigsmakten kap 18 mom 22 samt Allmänna föreskrifter om tillämpningen av säkerhetsskyddskungörelsen s 10).

Det bör i detta sammanhang framhållas, att tryckfrihetsförordningen f n är föremål för en fullständig översyn. Uppgiften att göra denna översyn har anförtrotts massmedieutredningen samt, såvitt gäller offentlighets- och sekretesslagstiftningen, offentlighets- och sekretesslagstiftningskommitten (OSK). I prop 1973:33 har emellertid lagts fram förslag dels till vissa begränsade ändringar i tryckfrihetsförordningen, dels till en datalag. Ändringarna i tryckfrihetsförordningen syftar till att undanröja den oklarhet som hittills rått i frågan hur offentlighetsprincipen skall tillämpas på ADB-upptagningar och andra upptagningar av teknisk natur. De nya lagbestämmelserna innebär att samma regler som f n gäller om handlingar så långt möjligt skall tillämpas också på tekniska upptagningar. I sitt av riksdagen godkända betänkande (KU 1973:19) har konstitutionsutskottet uttalat att såvitt nu kan bedömas synes propositionens förslag

allmänt sett utgöra en lämplig lösning. Utskottet har emellertid förutsatt, att utvecklingen på området kommer att noggrant följas och att det skall ankomma på Kungl Maj:t att ta de initiativ till ytterligare utrednings- och lagstiftningsåtgärder som kan komma att visa sig erforderliga.

12.3 Tystnadsplikt inom befordringsberedning

12.3.1 Enligt 11 § i Kungl. Maj:ts provisoriska bestämmelser för befordringsberedningar för regementsofficerare (TKG 740067) skall av protokollet vid sammanträde med befordringsberedning framgå tid och plats för sammanträdet, vem som var närvarande, förekommande ärenden samt de slut vartill de skilda ledamöterna kommit beträffande envar som bedömts av beredningen. Förteckning över dem som anses böra komma i fråga för befordran till viss tjänstegrad eller för anställning i tjänst skall biläggas protokollet. Enligt 12 § får protokollet inte innehålla annat. Vad härutöver förekommit vid sammanträde med befordringsberedning får inte yppas. I samtidigt utfärdade provisoriska bestämmelser för befordringsberedning vid mariningenjörkåren har hänvisats till dessa föreskrifter. Motsvarande regler fanns i 1965 års bestämmelser i ämnet.

12.3.2 Några vägande invändningar mot den på detta sätt reglerade tystnadsplikten inom befordringsberedning har inte framkommit under utredningsarbetet. Utredningen har därför utgått från att tystnadsplikt bör bibehållas. Utredningen har emellertid funnit erforderligt att närmare granska bestämmelsen härom i ett par olika hänseenden. Om företrädare för de anställda skall ingå i befordringsberedning, uppkommer fråga dels om och under vilka formella förutsättningar bestämmelsen om tystnadsplikt kan bibehållas, dels vilket reellt innehåll bestämmelsen i sådant fall bör få.

Utredningen hänvisar till Rune Lavin: Om offentliga funktionärers tystnadsplikt i Förvaltningsrättslig tidskrift 1973 s 235 och 1974 s 1 med där lämnade litteraturanvisningar.

12.3.3 *Den formella frågan*

I 20 kap 3 § brottsbalken stadgas, att ämbetsman, som yppar vad han är pliktig att hemlighålla eller som olovligen utnyttjar sådan hemlighet, skall dömas för brott mot tystnadsplikt till straff som närmare anges i lagrummet. Detsamma gäller den som varit ämbetsman.

I 20 kap 12 § definieras begreppet ämbetsman. Där föreskrives vidare, att vad som sägs om ämbetsman också skall gälla bl a om tjänstemän som lyder under ämbets- eller förvaltningsmyndigheterna och om andra som förordnats att förrätta ämbete eller tjänsteärende. Enligt lagrummet åvilar vidare ett partiellt ämbetsansvar – omfattande jämte annat även brott mot tystnadsplikt – den som är förordnad eller vald till ledamot av beslutande statlig eller kommunal församling eller sitter i jury eller beskattningsnämnd. I förevarande sammanhang torde föreskriften om andra som förordnats att förrätta ämbete eller tjänsteärende komma i betrak-

tande.

Frågan om sambandet mellan ansvaret för personalrepresentanter i statliga styrelser och andra kollegiala organ samt den ordning i vilken sådana representanter utses har på senare tid aktualiserats vid arbetet på en fortsatt utveckling av förvaltningsdemokratin. Redan nu ingår i åtskilliga statliga myndigheters lekmannastyrelser företrädare för de stora personalorganisationerna. Ledamöter i lekmannastyrelse har intill den senaste tiden som regel utsetts av Kungl Maj:t. Stundom har Kungl Maj:t i myndighetens instruktion angivit, att den som upprätthåller viss befattning eller funktion skall vara ledamot. Ledamot, som inte är självskriven enligt sådant stadgande, har särskilt utsetts, i allmänhet genom beslut av Kungl Maj:t. I några fall har emellertid Kungl Maj:t i instruktionen föreskrivit, att vissa ledamöter utses i annan ordning – av överordnad myndighet eller av kommunalt organ. Så t ex utses i länsstyrelsen förutom landshövdingen fem ledamöter av Kungl Maj:t och fem vanligen av landstingen (i några fall helt eller delvis av kommunfullmäktige i vissa större kommuner). Det kan även erinras, att ledamöter i företagsnämnd utses till lika antal av myndighet och personalorganisation (personalorganisationer) och att tystnadsplikt gäller för varje sådan ledamot enligt 28 § kungörelsen (1968:104) om företagsnämnder m m inom statsförvaltningen. Inom ramen för den försöksverksamhet som bedrivs av delegationen för förvaltningsdemokrati har också personalrepresentanter utsetts direkt av facklig organisation.

Det har på senare tid i olika sammanhang framhållits bl a av styrelserepresentationsutredningen i dess betänkande (SOU 1973:28) om Styrelserepresentation för anställda i statliga myndigheter, att de fackliga organisationerna bör få ett avgörande inflytande över valet av personalrepresentanter (s 43) och att personalrepresentant i statlig myndighet enligt nämnda utrednings mening skall ha samma ställning som övriga styrelseledamöter (s 44). I prop 1974:1 (bil 2 p 7 s 43) har statsrådet Löfberg anslutit sig till angivna uttalanden. Dessa torde ha sin tillämpning även på personalföreträdare i befordringsberedning.

Rättsläget på den punkt, som här är i fråga, är inte fullt klart. Emellertid har ämbetsansvarskommittén i sina förutnämnda betänkanden (SOU 1969:20 s 32–41 och 1972:1 s 101–106) föreslagit att ämbetsansvaret skall avskaffas som straffrättsligt institut och, såvitt angår vanliga tjänstefel, ersättas med ett utomstraffrättsligt sanktionssystem – ett lagstadgat allmänt disciplinansvar. Till det straffbara området skall dock enligt kommitténs förslag alltjämt hänföras maktmissbruk, mutbrott och brott mot tystnadsplikt. Å andra sidan skall enligt kommitténs förslag tillämpningsområdet för det föreslagna ansvaret – såväl det straffrättsligt som det utomstraffrättsligt reglerade – utvidgas till att omfatta en vidare personkrets än den som är underkastad det nuvarande ämbetsansvaret.

I prop 1973:177 med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274), m m har föredraganden, statsrådet Löfberg, framhållit att proposition om en reform i huvudsaklig linje med kommittéförslaget torde komma att föreläggas 1974 års riksdag och att den av honom föreslagna ändringen i statstjänstemannalagen och kommunaltjänste-

mannalagen i viss utsträckning kan leda till oenhetlighet i tillämpningen av påföljdssystemet. Även om det självfallet vore önskvärt att kunna undvika en sådan följd av den föreslagna lagändringen syntes det dock enligt föredragandens mening – med hänsyn till den korta tidsperiod detta förhållande kan komma att avse, om ämbetsansvaret avskaffas, och till de ringa praktiska olägenheterna – saknas anledning att i det förevarande sammanhanget ändra ämbets- och disciplinansvaret.

Med hänsyn till vad sålunda förekommit torde det ligga närmast till hands att i avvaktan på att det nuvarande ämbetsansvaret ersätts med ett nytt ansvarssystem genomföra en representation för de anställda i befordringsberedningarna men att i anslutning till de förut återgivna bestämmelserna om ämbetsansvar åtminstone tills vidare utgå från att icke-självskrivna ledamöter av befordringsberedning, exempelvis företrädare för de anställda, förordnas av Kungl Maj:t eller av myndighet, som Kungl Maj:t bestämmer. Även praktiska skäl talar för en sådan ordning. Förordnande bör då i det givna exemplet ges efter förslag av berörd personalorganisation. Utredningen räknar med att de fackliga organisationerna även på detta sätt skall få avsett inflytande över valet av personalrepresentanter. Utredningen vill emellertid erinra om den nyligen vidtagna begränsningen av avtalsförbudet i 3 § statstjänstemannalagen (1973:969) men ingår inte på frågan i vad mån denna lagändring på längre sikt kan ge anledning till nya överväganden beträffande hithörande spörsmål.

12.3.4 *Frågan om bestämmelsens innebörd*

Till närmare belysning av sekretessproblemen i sammanhang med det utbyte av åsikter och den diskussion, som försiggår hos en myndighet eller ett liknande organ vid ett ärendes avgörande, får här till en början hänvisas till följande uttalande av besvärssakkunniga (SOU 1964:27 s 170).

Till avgörandet höra en rad överväganden, vilka hänföra sig till värdering och prövning av utredningsmaterialet. De innefatta t ex ändamålsavvägningar, personlighetsbedömningar och andra mer eller mindre ömtåliga ställningstaganden. Vid tillämpning av ett fritt skön finnes utrymme för synpunkter av de mest skilda slag. Överläggningarna kunna också gälla den rätta tolkningen av ett aktuellt författningsrum. Även i dylika fall blir fråga om en rad lämplighetsbedömningar av olika art. Från sådana diskussioner som nu sagts är att skilja utbyte av upplysningar om faktiska omständigheter av betydelse för ärendets avgörande. Det skall dock inte fördöljas, att gränsen mellan meddelande av uppgifter om fakta och avgivande av värderande omdömen i praktiken stundom kan bliva i viss mån flytande.

Såsom närmare utvecklas i det följande bör i princip allt utredningsmaterial vara tillgängligt för part. Intet material bör få läggas till grund för ett ärendes avgörande, med mindre part kan taga del av detsamma.

Vad däremot gäller de överväganden, som hänföra sig till ett ärendes avgörande, är det från rättssäkerhetssynpunkt tillfyllest att i beslutets motivering angives vilka värderingar av utredningsmaterialet som bestämt utgången i ärendet. Offentlighet erfordras icke i fråga om de olika åsikter och omdömen, som uttalats av tjänstemän och andra, då de yttrat sig över frågor angående ärendets avgörande. Beträffande dessa yttranden

måste fastmera beaktas, att åsiktsutbytet skulle kunna menligen hämmas, om yttrandenas innehåll finge uppenbaras. I princip bör därför gälla, att vad någon yttrat vid ärendes avgörande icke får uppenbaras vare sig för part eller för annan.

Åtskilligt av vad som yttrats vid ärendes avgörande kan komma att offentliggöras genom att det intages i motiveringen till beslutet, i skiljaktig mening eller i utlåtande över besvär över beslutet. Det, som på dessa vägar blivit offentligt, kommer att kunna diskuteras öppet. Även annat, som yttras vid en överläggning, kan vara framfört utan anspråk på sekretess. I den mån det uttryckligen eller underförstått medgives, att det yppas, bör det kunna ske.

Under hänvisning till vad ovan anförts föreslå besvärssakkunniga, att det stadgas, att vad någon yttrat vid ärendes avgörande hos myndighet icke utan vederbörligt medgivande må uppenbaras för part eller annan.

I anslutning till ett förslag om skyldighet att göra anteckning om muntlig uppgift av betydelse för ärendes avgörande anförde de sakkunniga vidare (s 384):

Gränsen mellan utredning och överläggning till beslut är emellertid mången gång flytande i förvaltningsförfarandet. De sakkunniga anse sig därför böra framhålla att, i den mån muntliga uppgifter lämnas i förtroende under sluten överläggning till beslut eller därmed jämförbara förhållanden, anteckningsskyldighet ej bör gälla. Visst utrymme torde även böra finnas för utbyte av förtroliga meddelanden mellan tjänstemän t ex i tjänstetillsättningsärenden utan dokumentationsskyldighet. De sakkunniga vilja härvidlag erinra om ett uttalande av justitiekanslern återgivet i KPr 1948:230 s 128. I detta framhålles, att en myndighets avgöranden ej sällan föregås av ingående överläggningar med olika personer: upplysningar kunna införskaffas muntligen, råd inhämtas m m. Det påpekas, att några föreskrifter icke finnas om att sålunda åvägabragt material skall dokumenteras, och uttalas, att sådana föreskrifter ej heller torde lämpligen böra meddelas för att icke förfarandet ännu mer än vad redan är fallet skall tyngas.

Vid *remissen* av besvärssakkunnigas betänkande tog offentlighetskommittén upp vad de sakkunniga anfört om förtroliga meddelanden i tjänstetillsättningsärenden och uttalade (se SOU 1968:27 s 156).

Då de sakkunniga talar om att visst utrymme bör finnas för utbyte av förtroliga meddelanden mellan tjänstemän t ex i tjänstetillsättningsärenden utan dokumentationsskyldighet, syftar de däremot uppenbarligen på sakligt material. Kommittén vill framhålla att detta motivuttalande ger utrymme för en synnerligen olycklig och för den enskilde äventyrlig praxis i tillsättningsärenden. Det är självfallet att den myndighet som har ansvaret för viktiga tjänstetillsättningar måste ha möjligheter att inhämta upplysningar och omdömen om de sökande. Så torde också ske i stor omfattning. Men det är just i dessa fall som de inhämtade upplysningarna och uttalandena bör antecknas och arkiveras. Den naturliga begränsningen av denna skyldighet, så att den icke blir alltför betungande, ligger däri att endast det som är av betydelse för ärendets avgörande behöver antecknas. Inom vissa förvaltningsområden med stor personal krävs en mera systematisk insamling av uppgifter för tjänstetillsättningar. Det kan erinras om det system med vitsord, som tillämpas inom krigsmakten. De upprättade vitsorden, som torde innehålla ingående beskrivningar av personliga förhållanden, är offentliga handlingar och således tillgängliga för dem de gäller och deras kolleger. Fördelarna med detta system torde

vanligen anses mer än väl uppväga de nackdelar det kan medföra för den enskilde att få sina förhållanden behandlade offentligt.

Kommittén, som alltså bestämt avråder från att det föreslagna stadgandet i fråga om tjänstetillsättningar skall få tolkas så som de sakkunniga angivit, vill framhålla angelägenheten av att ett otvetydigt besked lämnas i denna fråga. Undantag från skyldigheten att göra anteckning bör få förekomma endast med stöd av uttryckligt lagstadgande.

Å andra sidan framhöll förvaltningsdomstolskommittén och ytterligare tre remissmyndigheter, att möjligheterna att få upplysningar av förtrolig natur i bl a tjänstetillsättningsärenden skulle minska, om uppgiftslämnaren måste räkna med att upplysningarna undantagslöst upptecknas och tillförs akten i ärendet.

Slutligen må här hänvisas till följande uttalande av chefen för justitiedepartementet i *prop 1971:30* (del 2 s 468).

Jag vill emellertid understryka att reglerna om kommunikationsplikt självfallet inte är avsedda att inkräkta på myndighetens rätt att utan redovisningsskyldighet i förhållande till parten utnyttja sin allmänna sakkunskap och erfarenhetsfond. Vad som t ex muntligen upplyses av någon som deltar i den slutliga handläggningen av ett ärende eller med andra ord i samband med själva beslutsfattandet omfattas inte av förvaltningslagens krav på kommunikation. Är sådan upplysning av väsentlig betydelse för ärendets avgörande, kan det dock i åtskilliga fall vara av värde för parten att få del av den redan innan ärendet avgörs. Det ligger emellertid i myndighetens hand att pröva i vad mån så bör ske. Parten kan givetvis också lämna behövlig information genom att upplysningen redovisas i motiveringen till beslutet i ärendet. I sammanhanget kan vidare erinras om att kommunikationsplikt enligt det nu föreliggande lagförslaget inte gäller vid handläggning i första instans av ärende om tjänstetillsättning och jämförbara saker.

Vad härefter närmast angår sekretessen i fråga om vad som förekommit vid *sammanträde med befordringsberedning* torde det vara uppenbart, att en personalföreträdare liksom annan ledamot av beredningen inte rimligen kan förutsättas ha personlig kännedom om alla dem, som kommer under bedömning i en sådan beredning. För att han skall kunna göra en insats av värde måste han ha möjlighet att ta erforderliga kontakter exempelvis med lokala företrädare för den personalorganisation som föreslagit honom, med styrelseledamöter i den centrala organisationen och med enskilda, som står under beredningens bedömning, för att på detta sätt skaffa sig en mera allsidig bild av vederbörande. Det ligger givetvis också nära till hands, att den enskilde söker kontakt med personalrepresentanter i beredningen t ex för att få veta anledningen till att inte han till skillnad från vissa kamrater blivit uppförd på befordringslista. Ett utbyte av informationer mellan ledamöter av förberedande och slutlig beredning måste också kunna ske.

Det finns anledning att i detta sammanhang hänvisa till vad JO Bertil Wennergren anfört i en föreläsning vid Uppsala universitet om »Rättsliga synpunkter på förvaltningsdemokrati» (publicerad som bilaga till tidskriften Juristnytt/Samhällsvetaren 1969 nr 18 s VII). Wennergren yttrar där bl a följande:

Mot intressena för förtrolighet, såväl de allmänna som de enskilda skyddsintressena, kan vägas de intressen en ledamots väljare har av information och samråd med sin representant och dennes intresse av att kunna återförsäkra sitt ställningstagande hos dessa. Det är uppenbart att en ganska vid marginal måste finnas för *öppen konsultation* i detta sammanhang. Var gränsen går mellan legitim konsultation och tystnadsplikt kan inte anges generellt utan måste bedömas från fall till fall.

Se även JO 1973 s 225 (diskussion med partigrupp) och Förvaltningsrättslig tidskrift 1973 s 252.

I och för sig är det, såsom i annat sammanhang framhållits, av stor vikt, att befordringsförfarandet utformas så, att det ger möjlighet till insyn i all den utsträckning, som är erforderlig och rimlig. Vad beträffar den del av förfarandet, som vidsordssystemet utgör, råder redan nu öppenhet och utredningen föreslår vissa åtgärder för att ytterligare säkerställa denna. Mera komplicerad är frågan om sekretessen kring befordringsberedningarnas sammanträden. En noggrann avvägning av olika intressen mot varandra måste här ske. Såsom framgår av den förut lämnade redogörelsen för förarbetena till den nya förvaltningslagen är de i denna lag givna reglerna om kommunikationsplikt inte avsedda att inkräkta på en myndighets rätt att utan redovisningsskyldighet i förhållande till en part utnyttja sin allmänna sakkunskap och erfarenhetsfond. Detta har närmare angivits så, att vad som t ex muntligen upplyses i den slutliga handläggningen av ett ärende eller med andra ord i samband med själva beslutsfattandet inte omfattas av förvaltningslagens krav på kommunikation, vilka f ö avser endast ärenden, som mynnar ut i bindande beslut. Hinder möter väl därför i och för sig inte mot att bibehålla en kategorisk tystnadsplikt i fråga om vad som förekommit vid befordringsberednings sammanträde. Härför kan i första hand tala hänsyn till den enskildes intresse att inte få sina personliga förhållanden blottställda, och även om man får utgå från att endast vederhäftiga uppgifter lämnas vid ett sådant sammanträde, torde – såsom från flera håll understrukits – möjligheterna att få upplysningar av förtrolig natur minska, om uppgiftslämnaren måste räkna med att upplysningarna blir offentliga. Säkerheten i förfarandet skulle därigenom kunna bli lidande. Å andra sidan läggs ett ökat ansvar på varje uppgiftslämnare, om han vet, att hans upplysningar kan komma till den ifrågavarande personens kännedom och eventuellt vederläggas. Detta måste motverka lösa eller t o m illvilliga påståenden, som inte är fullständigt belagda av uppgiftslämnaren.

Mot önskemålen om förtrolighet från såväl enskild som allmän synpunkt måste emellertid ställas dels det intresse den enskilde som står under bedömning kan ha av att få klarläggande upplysningar om sin speciella situation och om de fakta, som varit avgörande för beredningens ställningstagande vad honom själv beträffar, dels det ömsesidiga behovet av information och samråd, som ledamöter av förberedande och slutlig beredning eller en personalrepresentant och hans huvudmän har, och personalrepresentantens intresse av en återförsäkring hos dessa. En viss marginal för öppen konsultation måste här finnas, även om man måste räkna med att all tillbörlig diskretion iakttas.

Mot bakgrund av det anförda kan ifrågasättas en jämkning av den nuvarande bestämmelsen i 12 § av 1972 års provisoriska bestämmelser. Innebörden skulle bli, att vad som utöver protokollets innehåll förekommit vid sammanträde med befordringsberedning inte får obehörigen yppas. Gränsdragningen i detalj mellan legitim konsultation och tystnadsplikt eller med andra ord vad som skall anses behörigt och obehörigt i detta sammanhang får avgöras med ledning av de synpunkter, som framförts i det föregående. (Se även Förvaltningsrättslig Tidskrift 1974 s 18.)

Utredningen vill erinra att bestämmelser om tystnadsplikt f n finns intagna såväl i lagar som i andra författningar. I 8 kap 7 § andra stycket nya regeringsformen har emellertid upptagits en regel som innebär att regeringen efter bemyndigande i lag genom förordning kan meddela föreskrifter om tystnadsplikt. Detta är givetvis en väsentlig begränsning. (Se vidare Förvaltningsrättslig Tidskrift 1973 s 245 samt 1974 s 39 och 40.)

13 Formella synpunkter på förslagen

13.1 De bestämmelser som erfordras för förslagens genomförande kan givetvis grupperas på olika sätt, allt efter den vikt som fästes vid skilda delar av förslaget och den därav beroende gränsdragningen mellan bestämmelser, vilkas utfärdande bör förbehållas Kungl Maj:t, och bestämmelser, som lämpligen kan delegeras till överbefälhavaren eller annan militär myndighet. Vid sitt arbete med att söka finna en av praktiska och andra skäl lämplig gruppering av bestämmelserna har utredningen haft följande utgångspunkter.

13.2 Grundläggande bestämmelser om *tjänstetillsättning* finns i 11 kapitlet 9 § nya regeringsformen. I andra stycket av detta lagrum återfinns i något jämkad form den hävdvunna principen om förtjänst och skicklighet som grund för tjänstetillsättning.

Om tjänstetillsättning finns vidare för statsförvaltningen gemensamma regler i 5–9 §§ statstjänstemannalagen och 8–14 §§ statstjänstemannastadgan. I dessa författningar förutsätts, att undantagsbestämmelser eller kompletterande föreskrifter kan utfärdas av Kungl Maj:t eller myndighet som Kungl Maj:t bestämmer.

Sådana särskilda bestämmelser som nyss sagts finns utfärdade för delar av krigsmakten genom kungörelsen (1965:819) om tjänstetillsättning m m vid armén, marinen och flygvapnet (ändrad senast 1972:346). Ett genomförande av utredningens förslag medför en mindre ändring av 6 §. I övrigt föreligger inte anledning till ändring av kungörelsen.

13.3 I 4 § andra stycket statstjänstemannalagen föreskrivs, att *särskilda villkor* för innehav eller utövande av tjänst fastställs av Konungen eller behörig myndighet, i den mån de inte framgår av särskilda bestämmelser.

Provisoriska bestämmelser av denna art avseende militär tjänst m m har utfärdats av Kungl Maj:t den 30 juni 1972 i samband med övergången till det nya tjänsteställningssystemet. Utredningen räknar med att liknande bestämmelser av permanent natur nu skall utfärdas.

Utredningen har i detta sammanhang noterat en viss brist på enhetlighet och klarhet i fråga om kompetenskraven för tillsättning av tjänst för plutonsofficer i befordringsgång liksom för tjänsteställningsbefordran till sergeant. Frågan om en samordning av sådana krav synes böra övervägas. Det ankommer emellertid inte på utredningen att pröva denna fråga, som

torde komma att uppmärksammas i annat sammanhang.

13.4 Efter genomförandet av det nya tjänsteställningssystemet faller *tjänsteställningsbefordran* vid sidan av statstjänstemannaförfattningarnas reglering av frågor om tjänstetillsättning. Tjänsteställningsbefordran är ett för krigsmakten speciellt institut, som bör regleras genom särskilda bestämmelser för detta område.

Även i detta hänseende har Kungl Maj:t utfärdat provisoriska bestämmelser den 30 juni 1972, avseende sådan befordran för militär och civilmilitär personal på aktiv stat m m (ändrade den 1 mars 1974). Dessa bestämmelser bör nu enligt utredningens mening ersättas med permanenta regler.

13.5 För närvarande gäller enligt 16 § i de provisoriska bestämmelserna med särskilda villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m m, att bestämmelser om yttrande och vitsord för anställning i högre tjänst samt om delgivning av sådant yttrande och vitsord utfärdas av överbefälhavaren efter samråd med denna utredning. Motsvarande gäller enligt 9 § i de provisoriska bestämmelserna för tjänsteställningsbefordran. Hittills har i dessa avseenden alltjämt tillämpats de redan tidigare av överbefälhavaren och försvarsgrenscheferna meddelade föreskrifterna med vissa kompletterande bestämmelser, utfärdade i den ordning som nyss angivits.

I fråga om befordringsberedningar har Kungl Maj:t den 30 juni 1972 utfärdat provisoriska bestämmelser för befordringsberedningar dels för regementsofficerare (ändrade den 25 januari 1974), dels vid mariningenjörkåren. Härutöver finns av försvarsgrenscheferna utfärdade föreskrifter beträffande befordringsnämnder för kompani- och plutonsofficerare samt av olika myndigheter utfärdade föreskrifter om befordringsberedningar för vissa civilmilitära tjänstemän.

Utredningen föreslår, att grundläggande bestämmelser om *vitsord och befordringsberedningar* samlas i en av Kungl Maj:t utfärdad ämbetsskrivelse. Efter nya regeringsformens ikraftträdande krävs – med hänsyn till i bestämmelserna ingående föreskrift om tystnadsplikt – en med stöd av bemyndigande i lag meddelad förordning. Detaljbestämmelser och närmare föreskrifter för tillämpningen bör kunna meddelas av överbefälhavaren eller, enligt hans bestämmande, av försvarsgrenschef. Utredningen utgår härvid från att de av de militära myndigheterna utfärdade bestämmelserna skall stå i huvudsaklig överensstämmelse med utredningens förslag – efter den överarbetning som kan föranledas av blivande remissyttranden – men att med en sådan metod befordringssystemet vid behov lättare skall kunna anpassas efter organisatoriska skiljaktigheter och jämkas med utvecklingens gång. Om systemet på detta sätt görs mera flexibelt, är det emellertid väsentligt att enhetligheten i stort inte bryts sönder.

BILAGOR

Bilaga A

Förslag till
Bestämmelser med särskilda villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m. m.

Kungl. Maj:t utfärdar med tillämpning fr o m den..... följande bestämmelser med särskilda villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m m.

Allmänna bestämmelser

1 §
Dessa bestämmelser gäller anställning i militär tjänst på aktiv stat vid personalkår, stab, förvaltningsmyndighet, utbildningsanstalt eller annan inrättning på vilken statstjänstemannalagen (1965:274) äger tillämpning och i fråga om vilken beslut om tjänstetillsättning meddelas av annan än Kungl Maj:t.

Om tjänsteställningsbefordran och tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) finns särskilda bestämmelser.

2 §
Till tjänst får endast komma i fråga den som visat duglighet och i övrigt är lämplig för tjänsten. För tjänstetillsättning krävs medgivande av den som avses erhålla tjänsten. Den som icke vill komma i fråga vid tjänstetillsättning skall bekräfta det skriftligen.

3 §
Om tillsättning av tjänst som fältflygare, flygnavigatör, plutonsofficersaspirant och menig finns särskilda förskrifter.

4 §
Tjänst för plutonsofficer i befordringsgång tillsättes med plutonsofficersaspirant som med godkända vitsord genomgått föreskriven utbildning. Efter medgivande av försvarsgrenschef får även annan komma i fråga om särskilda skäl föreligger.

5 §

Tjänst för kompaniofficer i befordringsgång tillsättes med plutonsofficer som med godkända vitsord genomgått föreskriven utbildning till kompaniofficer.

6 §

Tjänst i befordringsgång för regementsofficer tillsättes med värnpliktig regementsofficersaspirant, plutonsofficer eller kompaniofficer som med godkända vitsord avlagt regementsofficersexamen och i övrigt fyller föreskrivna fordringar för anställning i regementsofficerstjänst.

7 §

Tjänst i befordringsgång för regementsofficer får även tillsättas med kompaniofficer som genomgått truppslagsskola för kompaniofficerare (motsvarande utbildning) och som i övrigt fyller föreskrivna fordringar för anställning i regementsofficerstjänst.

8 §

Ordinarie tjänst för regementsofficer i F 12–10 tillsättes med regementsofficer som innehaft tjänst som regementsofficer i minst åtta år och som med godkända vitsord genomgått, vid armén truppslagsskola för regementsofficerare samt vid flottan, kustartilleriet och flygvapnet allmän kurs vid militärhögskolan.

Beträffande förutvarande kompaniofficer som ej avlagt regementsofficersexamen räknas i första stycket angiven tjänstetid fr o m dagen för sådan examen för den regementsofficerskurs till vilken han hänförts i särskild ordning.

9 §

Tillsättning av annan tjänst för regementsofficer, kompaniofficer och plutonsofficer än som avses i 4–8 §§ sker efter prövning och värdering av vederbörandes lämplighet. Är särskild kompetens föreskriven för tjänsten får tillsättning ske endast om vederbörande uppfyller föreskrivna villkor.

10 §

Om vitsord samt om befordringsberedningar som rådgivande organ vid befordran eller tilldelande av särskild tjänsteställning i vissa fall finns särskilda bestämmelser.

11 §

Tjänst som avses i 8 § tillträdes vid ingången av kalendermånad.

Särskilda bestämmelser

12 §

Återanställning i tjänst av den som tidigare innehaft sådan tjänst sker i samma ordning som annan tillsättning av tjänsten.

Vid återantställning i tjänst med beteckningen r utom personalkår skall anställning samtidigt ske i tjänst vid personalkår.

13 §
Beslut om transport till tjänst vid annan personalkår meddelas,

1. vid transport inom samma försvarsgren, av försvarsgrenschefen,

2. vid transport mellan olika försvarsgrenar, av chefen för den försvarsgren, till vilken transport avses ske, i samråd med chefen för den i övrigt berörda försvarsgrenen,

3. vid transport till försvarets intendentkår, av överbefälhavaren eller enligt dennes bestämmande av chefen för försvarets intendentkår, samt

4. vid transport till fortifikationskåren, av chefen för armén, i samråd i förekommande fall med chefen för marinen eller chefen för flygvapnet.

Kan i ärende som avses i punkt 2 eller punkt 4 samförstånd ej nås mellan försvarsgrenscheferna, skall ärendet underställas överbefälhavaren.

14 §
Om rätt till transport för innehavare av vissa tjänster i Övre Norrland gäller särskilda föreskrifter.

15 §
I tjänst med alternativa lönegrader får den högre lönegraden utnyttjas enligt bestämmelser i bilaga 1 (underbilaga A 1).

16 §
Om förande över stat av tjänst vid personalkår i vissa fall finns bestämmelser i bilaga 2 (underbilaga A 2).

Tillämpningsföreskrifter

17 §
Närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser meddelas av överbefälhavaren eller, enligt hans bestämmande, av försvarsgrenschef.

Genom bestämmelserna i detta beslut upphäves ämbetsskrivelsen den 30 juni 1972 om provisoriska bestämmelser med särskilda villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m m.

Underbilaga A 1
Bilaga 1 till Kungl Maj:ts beslut den . . . . . .
om särskilda villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m m.

Föreskrifter om utnyttjande av alternativa lönegrader för militära tjänster

A. I tjänst med alternativa lönegrader för regementsofficer vid försvarsdepartementet, försvarsstaben (utom tjänst för försvarsattaché), försvarsgrensstab, militärområdesstab, Gotlands militärkommandostab, hemvärnsstaben, försvarets sjukvårdsstyrelse, fortifikationsförvaltningen, för-

svarets materielverk, värnpliktsverket, försvarets rationaliseringsinstitut eller militärhögskolan samt tjänst med alternativ lönegradsplacering som fastställts genom avtal i samband med omorganisation av lägre regionala och lokala myndigheter inom armén och marinen får den högre lönegraden utnyttjas enligt följande.

1. I tjänst för regementsofficer i F 14/12–10 som ej avses för officer ur försvarets intendentkår, när vederbörande tjänsteman fullgjort två års stabsaspiranttjänstgöring eller fullgjort sammanlagt två års tjänstgöring i militär tjänst i lägst F 10 vid myndighet som avses ovan.

2. I tjänst för regementsofficer i F 16/14 när vederbörande tjänsteman fullgjort sammanlagt ett års tjänstgöring i militär tjänst i lägst F 14 vid myndighet som avses ovan eller om han innehar sådan tjänst i lägst F 16 annorstädes än vid myndighet som avses ovan.

3. I tjänst för regementsofficer i F 19/16 när vederbörande tjänsteman fullgjort sammanlagt ett års tjänstgöring i militär tjänst i lägst F 16 vid myndighet som avses ovan eller om han innehar sådan tjänst i lägst F 19 annorstädes än vid myndighet som avses ovan.

B. Av tjänster med alternativa lönegrader som ej avses under punkten A för regementsofficerare tillhörande försvarets intendentkår med beteckningen o – utom tjänst i Fo 19/16 – får högst 55 procent inom varje grupp av alternativa tjänster utnyttjas i den högre lönegraden.

C. I tjänst för regementsofficer i F 14/12–10 eller F 16/14 som ej avses under punkterna A och B får den högre lönegraden utnyttjas när vederbörande tjänsteman vid den personalkår han tillhör innehar, erhåller eller skulle ha erhållit tjänst (långtidsvikariat) med beteckningen o i motsvarande lönegrad.

D. I tjänst för regementsofficer F 17/16 får den högre lönegraden utnyttjas efter ett års tjänstgöring i det lägre lönegradsalternativet eller om vederbörande vid tillsättning av tjänsten innehar militär tjänst i lägst F 17.

E. I andra fall än förut sagts får beträffande tjänst med alternativa lönegrader annat lönegradsalternativ än det lägsta utnyttjas först efter medgivande av Kungl Maj:t i varje särskilt fall.

Underbilaga A 2

Bilaga 2 till Kungl Maj:ts beslut den . . . . . .
om särskilda villkor för innehav eller utövning av militär tjänst m m.

Föreskrifter om förande över stat av tjänst vid personalkår

1. När innehavare av ordinarie tjänst vid personalkår med beteckningen o förordnas inneha (tillsätts på) militär tjänst med beteckningen r, skall hans tjänst vid personalkåren föras över stat. Tjänsten får samtidigt återbesättas med ordinarie innehavare.

2. Erhåller tjänsteman som här avses under tiden för förordnandet annan ordinarie tjänst med beteckningen o än den som vid förordnandets

tillträdande förts över stat och skall tjänstemannen icke inträda i utövningen av den nya tjänsten, skall denna tjänst föras över stat.

3. Återgår tjänstemannen till utövningen av den över stat förda tjänsten, skall denna återföras på stat omedelbart om vid tidpunkten för återgången finnes eller uppkommer ledig tjänst i samma lönegrad vid personalkåren, och eljest vid närmast inträffande dylik ledighet.

Bilaga B

Förslag till
Bestämmelser för tjänsteställningsbefordran för militär och civilmilitär personal på aktiv stat m m.

Kungl. Maj:t utfärdar med tillämpning fr o m ..... följande bestämmelser för tjänsteställningsbefordran för militär och civilmilitär personal på aktiv stat m m.

---

1 §
Militär och civilmilitär tjänsteman på aktiv stat innehar tjänstegrad respektive tjänsteklass i personalkår, om inte Kungl Maj:t för visst fall bestämmer annorlunda.

Tjänstegrad eller tjänsteklass uttrycker den kompetens vederbörande har för att uppehålla eller placeras i befattningar på olika nivåer inom försvarets krigs- och fredsorganisation.

Om innehav eller utövning av militär tjänst finns särskilda bestämmelser.

2 §
Tjänsteställningsbefordran innebär att tjänsteman utses att inneha högre tjänstegrad eller tjänsteklass.

Tjänsteställningsbefordran får ske endast om vederbörande visat duglighet och i övrigt är lämplig.

3 §
Vid beräkning av tjänstetid för tjänsteställningsbefordran får i tjänstetiden inräknas tid vederbörande ej fullgjort tjänst på grund av semester eller på grund av tjänstledighet till en omfattning som svarar mot sammanlagt en femtedel av den tid han innehaft senast erhållen tjänstegrad eller tjänsteklass, dock högst tolv månader. Tjänstledighet av annan anledning än sjukdom, som orsakats av olycksfall i tjänsten, under längre tid än sex månader i en följd får dock icke tillgodoräknas som tjänstetid utan försvarsgrenschefs eller, såvitt avser försvarets intendentkår och försvarets medicinalkår, överbefälhavarens medgivande. Vid sådan pröv-

ning skall beaktas om verksamheten under tjänstledigheten varit till gagn för vederbörandes funktion inom totalförsvaret.

4 §

Beslut om befordran till lägst överstes eller kommendörs tjänstegrad eller tjänsteklass meddelas av Kungl. Maj:t. Förslag om sådan befordran lämnas av försvarsgrenschef beträffande personal som tillhör försvarsgrenen och av överbefälhavaren beträffande annan krigsmaktens personal.

Beslut om befordran i övrigt till tjänstegrad eller tjänsteklass eller om tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) meddelas beträffande personal som tillhör försvarsgren av försvarsgrenschefen eller, enligt dennes bestämmande, av vederbörande personalkårchef och beträffande annan personal av överbefälhavaren eller, enligt hans bestämmande, av vederbörande personalkårchef.

5 §

För befordran till tjänstegrad eller tjänsteklass samt för tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) gäller de kompetenskrav som framgår av bilaga till dessa bestämmelser.

Tjänsteställningsbefordringar får sammanföras till bestämda tidpunkter under året.

6 §

Tjänsteman kan icke samtidigt inneha tjänstegrad eller tjänsteklass i mer än en personalkår, om ej Kungl Maj:t för särskilt fall bestämmer annat.

7 §

Om vitsord samt om befordringsberedningar som rådgivande organ vid befordran eller tilldelande av särskild tjänsteställning i vissa fall finns särskilda bestämmelser.

8 §

Talan mot myndighets beslut om tjänsteställningsbefordran eller tilldelande av särskild tjänsteställning föres hos Kungl Maj:t genom besvär, om annat ej är särskilt föreskrivet.

I fråga om sådant beslut som skall intagas i Tjänstemeddelanden för krigsmakten räknas besvärstiden från den dag då beslutet återgavs i denna publikation.

9 §

Närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser meddelas av överbefälhavaren eller, enligt hans bestämmande, av försvarsgrenschef.

Genom bestämmelserna i detta beslut upphäves ämbetsskrivelsen den 30 juni 1972 om provisoriska bestämmelser för tjänsteställningsbefordran för militär och civilmilitär personal på aktiv stat m m.

Underbilaga B 1

Bilaga till Kungl Maj:ts beslut den . . . . . .

Kompetenskrav

Kompetenskrav för olika tjänstegrader

Gruppchefer

1

Till att inneha *furirs* tjänstegrad får utses den som med godkända vitsord genomgått

vid armén och kustartilleriet

gruppchefsutbildning för värnpliktiga eller motsvarande utbildning enligt försvarsgrenschefs bestämmande;

vid flottan

sjökurs 1/landkurs 1 eller gruppchefsutbildning för värnpliktiga;

vid flygvapnet

förberedande fältflygarskola eller grundutbildningens 1 skede.

2

Till att inneha *överfurirs* tjänstegrad får utses den som med godkända vitsord genomgått

vid armén

gruppchefsskola 2 eller motsvarande utbildning enligt chefens för armén bestämmande;

vid flottan

minst femton månaders utbildning till plutonsofficer, dock att furir, som ej genomgått gymnasiekurs 1, får befordras efter minst nio månaders tjänstetid;

vid kustartilleriet

instruktörsskola 1:1 eller motsvarande;

vid flygvapnet

grundläggande flygutbildning eller grundutbildningens 2 skede.

Plutonsofficerare

3

Till att inneha *sergeants* tjänstegrad får utses gruppbefäl som har minst två och ett halvt års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till överfurir och som med godkända vitsord genomgått

vid armén

plutonsofficerskurs;

vid flottan

utbildning till plutonsofficer och befattningsutbildning;

vid kustartilleriet

plutonsofficersskola eller motsvarande;

vid flygvapnet

typinflygningsskola och grundläggande flygslagsutbildning eller, beträffande personal i marktjänst, för respektive yrkesgren föreskriven vidareutbildning.

4

Till att inneha *fanjunkares* tjänstegrad får utses plutonsofficer med sergeants tjänstegrad som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordan till sergeant och som med godkända vitsord genomgått, vid armén och kustartilleriet truppslagsskola eller motsvarande för plutonsofficerare och vid flottan motsvarande obligatorisk utbildning för plutonsofficerare.

Kompaniofficerare

5

Till att inneha *fänriks* tjänstegrad får utses plutonsofficer som med godkända vitsord avlagt kompaniofficersexamen.

Vid flygvapnet får därjämte till fänrik utnämnas plutonsofficer som efter avslutad grundläggande flygutbildning har minst tre år och tre månaders väl vitsordad tjänstetid och plutonsofficer i marktjänst som efter avslutad grundläggande markutbildning har minst två år och åtta månaders väl vitsordad tjänstetid och med godkända vitsord genomgått kompaniofficerskurs.

6

Till att inneha *löjtnants* tjänstegrad får utses kompaniofficer, som efter kompaniofficersexamen eller motsvarande har minst tre års väl vitsordad tjänstetid eller, om han tillhör den flygande personalen vid flygvapnet, har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till kompaniofficer. Kompaniofficer vid armén och kustartilleriet skall dessutom med godkända vitsord ha genomgått truppslagsskola eller motsvarande för kompaniofficerare.

7

Till att inneha *kaptens* tjänstegrad får utses kompaniofficer med löjtnants tjänstegrad, som efter kompaniofficersexamen eller motsvarande har minst sju års väl vitsordad tjänstetid eller, om han tillhör den flygande personalen vid flygvapnet, har minst sju års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till kompaniofficer.

Regementsofficerare

8

Till att inneha *löjtnants* tjänstegrad får utses regementsofficersaspirant som avlagt regementsofficersexamen.

9

Till att inneha *kaptens* tjänstegrad får utses regementsofficer med löjtnants tjänstegrad, som efter regementsofficersexamen har minst tre års väl vitsordad tjänstetid och, vid armén och marinen, med godkända vitsord genomgått truppslagsskola eller motsvarande för regementsofficerare.

Beträffande förutvarande kompaniofficer som ej avlagt regementsofficersexamen räknas i denna punkt angiven tjänstetid fr o m dagen för sådan examen för den regementsofficerskurs till vilken han hänförts i särskild ordning. Befordran till kapten för sådan förutvarande kompaniofficer får härvid ske även om truppslagsskola för regementsofficerare icke genomgåtts.

10

Till att inneha *majors (örlogskaptens)* tjänstegrad får utses regementsofficer med kaptens tjänstegrad som efter regementsofficersexamen har minst 11 års väl vitsordad tjänstetid och med godkända vitsord genomgått militärhögskolans allmänna kurs.

Beträffande förutvarande kompaniofficer som ej avlagt regementsofficersexamen räknas i denna punkt angiven tjänstetid fr o m dagen för sådan examen för den regementsofficerskurs till vilken han hänförts i särskild ordning.

11

Till att inneha *överstelöjtnants (kommendörkaptens) tjänstegrad* får utses regementsofficer, som vid särskild prövning ansetts vara väl skickad att i krigs- och fredsorganisationen uppehålla befattningar som enligt överbefälhavarens bestämmande är att hänföra till kompetensnivå F (fredsbataljonschefsnivån). Befordran får ske tidigast vid placering i sådan befattning i fredsorganisationen och endast i de fall vederbörande avses tjänstgöra i befattningen. Antalet regementsofficerare som innehar överstelöjtnants (kommendörkaptens) tjänstegrad får inom armén vara högst 620, inom flottan högst 130, inom kustartilleriet högst 75, inom flygvapnet högst 190 och inom försvarets intendentkår högst 150. I de angivna antalen ingår icke befattningshavare som ej längre utövar sin tjänst. Enligt överbefälhavarens närmare bestämmande får de angivna antalen överskridas inom armén, kustartilleriet, flygvapnet och försvarets intendentkår intill utgången av år 1977 och inom flottan intill utgången av år 1979. Överbefälhavaren skall senast den 31 december årligen t o m år 1979 till chefen för försvarsdepartementet insända uppgift om i vilken utsträckning antalen överskridits.

12

Överstelöjtnant eller kommendörkapten som vid särskild prövning ansetts vara väl skickad att i krigs- och fredsorganisationen uppehålla vissa högre befattningar enligt överbefälhavarens bestämmande inom nivå F får tilldelas *särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten).* Särskild tjänsteställning får ges tidigast vid placering i sådan

högre befattning i fredsorganisationen och endast i de fall vederbörande avses tjänstgöra i befattningen. Inom armén får högst 160 överstelöjtnanter, inom flottan högst 35 kommendörkaptener, inom kustartilleriet högst 25 överstelöjtnanter, inom flygvapnet högst 50 överstelöjtnanter och inom försvarets intendentkår högst 35 överstelöjtnanter inneha sådan särskild tjänsteställning. I de angivna antalen ingår icke befattningshavare som ej längre utövar sin tjänst.

Kompetenskrav för olika tjänsteklasser

Gruppchefers vederlikar

13

Till att inneha *furirs* tjänsteklass får utses

vid armén

värnpliktig som med godkända vitsord genomgått minst tvåårig yrkeslinje inom gymnasieskolan och som under grundutbildningen som gruppbefälsuttagen med godkända vitsord genomgått teknikerskola 1 eller annan utbildning som chefen för armén bestämmer;

vid flygvapnet

värnpliktig som med godkända vitsord genomgått verkstadsskola eller fullgjort praktisk verkstadstjänst under sammanlagt minst tre år och fullgjort grundutbildningen i teknisk tjänst vid flygvapnet eller annan utbildning som chefen för flygvapnet bestämmer.

14

Till att inneha *överfurirs* tjänsteklass får utses

vid armén

armétekniker med minst sju månaders väl vitsordad tjänstgöring som tekniker efter befordran till furirs tjänsteklass;

vid flygvapnet

flygtekniker som med godkända vitsord genomgått föreskriven flygteknikerutbildning och som

a) med godkända vitsord genomgått fordonstekniska linjen, grenen för flygmekaniker, eller tekniska linjen, grenen för el- eller teleteknik, inom gymnasieskolan och fullgjort grundutbildning som värnpliktig i teknisk tjänst vid flygvapnet samt ett års väl vitsordad tjänst efter befordran till furirs tjänsteklass; eller

b) fullgjort grundutbildning som värnpliktig i teknisk tjänst vid flygvapnet och ett och ett halvt års väl vitsordad tjänst efter befordran till furirs tjänsteklass; eller

c) fullgjort grundutbildning som värnpliktig vid annan försvarsgren samt två års väl vitsordad tjänst efter befordran till furirs tjänsteklass.

Plutonsofficerares vederlikar

15

Till att inneha *sergeants* tjänsteklass får utses

vid armén

armétekniker som har minst två och ett halvt års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till överfurirs tjänsteklass och som med godkända vitsord genomgått teknikerskola 2;

vid flygvapnet

flygtekniker som har minst två och ett halvt års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till överfurirs tjänsteklass

den som anställes som flottiljpolis.

16

Till att inneha *fanjunkares* tjänsteklass får utses

vid armén

armétekniker som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till sergeants tjänsteklass;

vid marinen

marinpolispersonal som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till sergeants tjänsteklass;[1]

vid flygvapnet

flygtekniker som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till sergeants tjänsteklass

flottiljpolis som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till sergeants tjänsteklass.

Kompaniofficerares vederlikar

17

Till att inneha *fänriks* tjänsteklass får utses

vid armén

armétekniker som med godkända vitsord genomgått föreskriven utbildning;

vid flygvapnet

flygtekniker som med godkända vitsord genomgått föreskriven utbildning

den som anställes som förste flottiljpolis.

18

Till att inneha *löjtnants* tjänsteklass får utses

[1] Avser personal i marinens poliskår som kvarstår som civilmilitär

vid armén

arméverkmästare som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till fänriks tjänsteklass;

vid flygvapnet

flygverkmästare som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till fänriks tjänsteklass

förste flottiljpolis som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till fänriks tjänsteklass.

19

Till att inneha *kaptens* tjänsteklass får utses

vid armén

arméverkmästare som har minst fyra års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass;

vid flygvapnet

flygverkmästare som har minst fyra års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

förste flottiljpolis som har minst fyra års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass.

Regementsofficerares vederlikar

20

Till att inneha *fänriks* tjänsteklass får utses

vid armén

den som efter att ha genomgått gymnasieskolans tekniska linje med godkända vitsord anställes som arméingenjör (arméingenjör G):

vid flygvapnet

den som anställes som trafikledare.

21

Till att inneha *löjtnants* tjänsteklass får utses

vid armén

arméingenjör G som har minst ett års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till fänriks tjänsteklass

den som efter att ha genomgått teknisk högskola med godkända vitsord anställes som arméingenjör (arméingenjör H);

vid marinen

den som efter att ha genomgått gymnasieskolans tekniska linje med godkända vitsord och erhållit teknisk utbildning inom marinen anställes som mariningenjör (mariningenjör G)

den som efter att ha genomgått teknisk högskola med godkänka vitsord som mariningenjör (mariningenjör H);

vid flygvapnet

den som anställes som flygingenjör

den som anställes som meteorolog

trafikledare med minst ett och ett halvt års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till fänriks tjänsteklass

regements-, kompani- eller reservofficer med flygutbildning som anställes som trafikledare;

övriga

den som anställes som försvarsläkare, försvarsveterinär eller försvarstandläkare.

22

Till att inneha *kaptens* tjänsteklass får utses

vid armén

arméingenjör G som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

arméingenjör H som har minst två års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass;

vid marinen

mariningenjör G som har minst två års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

mariningenjör H som har minst ett års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass, dock tidigast då de regementsofficerare som samtidigt påbörjat sin grundutbildning befordras;

vid flygvapnet

flygingenjör som har minst ett års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

meteorolog som har minst två års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

trafikledare som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass;

övriga

försvarsläkare efter föreskriven militärläkarutbildning eller motsvarande

försvarsveterinär som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

försvarstandläkare som har minst tre års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass.

23

Till att inneha *majors (örlogskaptens)* tjänsteklass får utses

arméingenjör, mariningenjör, flygingenjör, meteorolog och trafikledare som har minst åtta års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till kaptens tjänsteklass;

försvarsläkare som har minst sex års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till löjtnants tjänsteklass

försvarstandläkare och försvarsveterinär som har minst fem års väl vitsordad tjänstetid efter befordran till kaptens tjänsteklass.

24

Till att inneha *högre tjänsteklass som regementsbefäl* får utses civilmilitär tjänsteman som vid särskild prövning ansetts vara väl skickad att uppehålla befattning i krigs- och fredsorganisationen som svarar mot den högre tjänsteklassen. Befordran får dock ske tidigast vid placering i sådan befattning i fredsorganisationen.

Närmare bestämmelser om ifrågavarande befattningar meddelas av Kungl Maj:t.

Bilaga C

Förslag till
Bestämmelser om vitsord och befordringsberedningar vid krigsmakten.

Kungl. Maj:t meddelar, med tillämpning fr o m den . . . . . följande bestämmelser om vitsord och befordningsberedningar vid krigsmakten.

Vitsord

1 §
Såsom underlag för beslut om placering i krigs- och fredsorganisationen, tjänsteställningsbefordran, tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) och tillsättning av militär eller civilmilitär tjänst samt såsom upplysning till enskild tjänsteman upprättas vitsord.

2 §
Vitsord avges för vitsordsår om tolv månader eller del därav.

3 §
Om personal inom olika befälsgrupper, för vilken vitsord skall avges, samt om olika huvudformer av vitsord och dessas användning gäller särskilda bestämmelser.

4 §
Vitsord skall omfatta uppgifter om tjänstemans personliga egenskaper, skicklighet och kunskaper i innehavd befattning (tjänstgöringsvitsord) samt bedömning av hans lämplighet att fullgöra de åligganden som kan väntas bli förbundna med tjänstgöring efter befordran till högre tjänstegrad eller tjänsteklass eller till högre tjänst eller efter tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) (befordringsomdöme).

Formulär till vitsord fastställes av överbefälhavaren.

5 §
Innan vitsord avges skall chef i erforderlig omfattning rådgöra med underlydande tjänsteman, under vars befäl avsedd tjänstgöring ägt rum.

6 §

Sedan samtliga vitsordssättande chefer angivit sin mening skall vitsord så snart det kan ske delges den som avses därmed.

7 §

I fall då vitsord icke utfärdats inhämtas, om så erfordras, yttrande över tjänstemans lämplighet för befordran.

Befordringsberedningar

8 §

För att som rådgivande organ pröva och värdesätta tjänstemans lämplighet för tjänstegrad eller tjänsteklass, för särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) eller för militär eller civilmilitär tjänst skall i fred finnas befordringsberedningar.

I den mån befordringsberedningar finns inrättade får endast den som godkänts av vederbörlig beredning urvalsbefordras till tjänst eller tjänstegrad/tjänsteklass eller tilldelas särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten), om inte synnerliga skäl till undantag föreligger.

9 §

För bedömning av regementsofficers lämplighet för militär tjänst i lönegraderna F 14–24 eller för överstelöjtnants, kommendörkaptens, överstes eller kommendörs tjänstegrad liksom för erhållande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) skall finnas centralt inrättade befordringsberedningar.

För att underlätta arbetet inom sådan beredning skall finnas en eller flera däremot svarande förberedande beredningar. När särskilda skäl föreligger får överbefälhavaren medge undantag från denna regel.

10 §

För bedömning av kompaniofficers och plutonsofficers lämplighet för urvalsbefordran skall för vardera befälsgruppen finnas centralt eller lokalt inrättade befordringsberedningar.

11 §

För bedömning av viss civilmilitär personals lämplighet för urvalsbefordran skall för olika fackområden finnas centralt eller lokalt inrättade befordringsberedningar.

12 §

Befordringsberedningar skall organiseras i den omfattning och med den sammansättning som framgår av bilaga till dessa bestämmelser.[1]

[1] Se bilaga D till detta betänkande.

13 §

Av bilagan till dessa bestämmelser framgår, att den som upprätthåller viss närmare angiven tjänst eller funktion skall vara ledamot av befordringsberedning.

Ledamot av befordringsberedning för regementsofficerare eller vederlikar, som icke är självskriven enligt första stycket, förordnas av Kungl Maj:t. Icke självskriven ledamot av annan befordringsberedning förordnas av försvarsgrenschefen. Förordnande meddelas för viss tid.

Ledamot som företräder de anställda förordnas efter förslag av vederbörande personalorganisation. Annan icke självskriven ledamot förordnas i fråga om beredning för försvarets intendentkår och för medicinalpersonal efter förslag av överbefälhavaren och i fråga om annan beredning för regementsofficerare eller vederlikar efter förslag av försvarsgrenschefen.

14 §

För ledamot av befordringsberedning skall finnas ersättare. Bestämmelserna om ledamot gäller i tillämpliga delar även ersättare.

Ersättare för chefen för försvarsstaben, militärbefälhavare och chefen för Gotlands militärkommande förordnas av Kungl Maj:t på förslag av överbefälhavaren. Ersättare för annan som på grund av sin tjänst eller funktion är ledamot av befordringsberedning för regementsofficerare eller vederlikar förordnas av Kungl Maj:t, i fråga om beredning för försvarets intendentkår och för medicinalpersonal efter förslag av överbefälhavaren och i fråga om annan sådan beredning efter förslag av försvarsgrenschefen.

Ersättare för icke självskriven ledamot förordnas i samma ordning som enligt 13 § andra och tredje styckena gäller för sådan ledamot.

15 §

Föredragande i befordringsberedning för regementsofficerare eller vederlikar är truppslagsinspektör respektive personalkårchef, envar för sitt truppslag eller sin kår, eller motsvarande chef.

För att biträda föredraganden vid förberedelserna för prövning av regementsofficers lämplighet får överbefälhavaren såvitt avser beredning för försvarets intendentkår samt försvarsgrenschef i fråga om annan beredning för regementsofficerare vid behov särskilt för varje ifrågakommande beredning förordna två regementsofficerare med god kännedom om personal tillhörande de årskurser som skall bedömas. Dessa regementsofficerare skall inneha lägst sådan tjänstegrad eller tjänst i sådan lönegrad, för vilken bedömning skall ske. Förordnande meddelas för viss tid.

I övrigt gäller om föredragande, regementsofficerare som avses i andra stycket och sekreterare vad som bestäms av överbefälhavaren i fråga om beredning som är gemensam för krigsmakten och av försvarsgrenschefen i fråga om annan beredning.

16 §

Överbefälhavaren får närvara vid sammanträde med befordringsberedning för försvarets intendentkår och för medicinalpersonal. Försvarsgrenschef får närvara vid sammanträde med befordringsberedning för försvarsgrenen.

I fall som avses i första stycket får överbefälhavaren eller försvarsgrenschefen ställa de frågor och begära de upplysningar som han finner påkallade.

Regementsofficer som avses i 15 § andra stycket skall närvara vid sammanträde med befordringsberedning och i förekommande fall förberedande beredning för att lämna erforderliga upplysningar.

17 §

Bestämmelserna om jäv i 4 och 5 §§ förvaltningslagen (1971:290) gäller i tillämpliga delar den som deltager i befordringsberednings sammanträde.

18 §

Som befordringsberednings beslut gäller den mening varom de flesta ledamöterna förenar sig eller, vid lika röstetal, den mening som ordföranden biträder.

19 §

Befordringsberedning sammanträder på kallelse av ordföranden.

20 §

Ordförande i befordringsberedning skall i god tid före sammanträde tillställa övriga ledamöter

dels plan över de urvalsbefordringar som beräknas ske under en med hänsyn till omständigheterna avvägd tidrymd,

dels erforderligt underlag för beredningen i form av vitsord, betyg, yttranden m m beträffande den som kan komma i fråga för prövning av beredningen.

21 §

Vid sammanträde med befordringsberedning skall ordföranden och varje annan ledamot öppet meddela sin mening om lämpligheten för avsedd befordran av dem som under en med hänsyn till omständigheterna avvägd tidrymd kan komma i fråga för aktuell befordran liksom om lämpligheten för erhållande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten). Han anger i förekommande fall sin mening om den inbördes ordning i vilken befordran eller tilldelande av sådan särskild tjänsteställning bör ske. Ledamot får påfordra att av honom angiven tjänsteman skall bedömas av beredningen.

22 §

Vid sammanträde med befordringsberedning föres protokoll. Av protokollet skall framgå tid och plats för sammanträdet, vilka som varit närvarande, förekommande ärenden samt de slut vartill de skilda leda-

möterna kommit beträffande var och en som bedömts av beredningen. Förteckning över dem som anses böra komma i fråga för befordran till högre tjänstegrad eller tjänsteklass eller till högre tjänst eller för erhållande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) skall biläggas protokollet.

23 §

Befordringsberednings protokoll får ej innehålla annat än som framgår av 22 §.

Vad härutöver har förekommit vid sammanträde med befordringsberedning får ej obehörigen yppas.

24 §

Befordringsberednings protokoll tillställes – förutom beredningens ledamöter – chefen för försvarsdepartementet, överbefälhavaren och försvarsgrenschefen. I 22 § angiven förteckning tillställes var och en som upptagits i förteckningen.

25 §

Bestämmelserna i 12–23 §§ gäller i tillämpliga delar förberedande befordringsberedning.

26 §

Närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser meddelas av överbefälhavaren eller, enligt hans bestämmande, av försvarsgrenschef.

Genom bestämmelserna i detta beslut upphäves ämbetsskrivelserna den 30 juni 1972 om provisoriska bestämmelser för befordringsberedningar för regementsofficerare och om provisoriska bestämmelser för befordringsberedning för mariningenjörkåren.

Bilaga D

Sammansättning av förberedande beredningar för befordran av regementsofficerare

Armén	Marinen		Flygvapnet	Försvarets intendentkår
	Flottan	Kustartilleriet		
Vederbörande truppslagsinspektör/personalkårchef (ordf)	Chefen för flottans regementsofficerskår (C MS/3) (ordf)	Chefen för kustartilleriets regementsofficerskår (C MS/4) (ordf)	Chefen för sektion 2 inom flygstaben (ordf) Chefen för sektion 1 inom flygstaben	Chefen för försvarets intendentkår (ordf)
Chefen för sektion 3 inom arméstaben				Chefen för sektion 3 inom försvarsstaben
Företrädare för FMV-A resp FortF	Företrädare för FMV-M	Företrädare för FMV-M	Företrädare för FMV-F	Företrädare för FMV-A (Tygutbildad)
Truppslagets förbandschefer samt chefen för truppslagets stridsskola (motsv.)[1;2]	Cheferna för örlogsbas Syd, Väst och Ost Stabschefen hos chefen för kustflottan Chefen för Berga örlogsskolor	Cheferna för Stockholms, Blekinge, Göteborgs, Norrlands och Gotlands kustartilleriförsvar	Cheferna för flygsektionerna vid Södra, Östra och Övre Norrlands militärområden samt en företrädare för Nedre Norrlands militärområde. Cheferna för flygvapnets skolförband Flygsäkerhetsinspektören Systeminspektören Stabschefen vid första flygeskadern	FMV-A (Intutbildad) Chefen för FMV-K En tyg- eller intutbildad företrädare för vart militärområde[2]
En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet

[1] Betr Fort dock fortifikationsutbildad företrädare för vart militärområde.
[2] Inför befordran till överste inom Intk och Fort deltar i stället överstar inom resp kår.

Sammansättning av slutliga beredningar för befordran av regementsofficerare

Armén	Marinen		Flygvapnet	Försvarets intendentkår
	Flottan	Kustartilleriet		
Chefen för arméstaben (ordf)	Chefen för marinstaben (ordf)	Chefen för marinstaben (ordf)	Chefen för flygstaben (ordf.)	Chefen för försvarsstaben (ordf)
Chefen för försvarsstaben	Chefen för försvarsstaben	Chefen för försvarsstaben	Chefen för försvarsstaben	Cheferna för armé-, marin- och flygstaberna
Chefen för FMV-A resp. FortF, om han är militär. I annat fall den Kungl Maj:t utser.	Chefen för FMV-M, om han är militär. I annat fall den Kungl Maj:t utser.	Chefen för FMV-M, om han är militär. I annat fall den Kungl Maj:t utser.	Chefen för FMV-F, om han är militär. I annat fall den Kungl Maj:t utser.	Cheferna för FMV-A och FMV-K. Chefen för intendenturavdelningen inom FMV-A
Samtliga militärbefälhavare samt chefen för Gotlands militärkommando	Militärbefälhavarna för Södra, Västra, Östra och Nedre Norrlands militärområden	Militärbefälhavarna för Södra, Västra, Östra och Nedre Norrlands militärområden	Militärbefälhavarna för Södra, Östra, Nedre Norrlands och Övre Norrlands militärområden	Samtliga militärbefälhavare
Vederbörande truppslagsinspektör resp kårchef[1]	Chefen för flottans regementsofficerskår (C MS/3)[2]	Chefen för kustartilleriets regementsofficerskår (C MS/4)[2]	Chefen för sektion 2 inom flygstaben[2] Flygsäkerhetsinspektören Systeminspektören Chefen för första flygeskadern	Chefen för försvarets intendentkår[2]
	Chefen för kustflottan	Den till tjänsteställningen främste av cheferna för Stockholms, Blekinge och Göteborgs kustartilleriförsvar		
En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet	En personalrepresentant, föreslagen av Svenska officersförbundet

[1] Föredragande och ledamot envar för sitt truppslag resp sin kår
[2] Föredragande och ledamot

Sammansättning av beredningar för befordran av kompani- och plutonsofficerare

	Armén		Marinen
Förbandsvis	Truppslagsvisa befordringsberedningar[1] (Vid befordran till/vid myndigheter utan egen grundrekrytering	Arméns befordringsberedning (Vid befordran till truppslagsoberoende tjänster)[2]	Flottan För vapenslaget
Ställföreträdande förbandschef (ordf.)	Truppslagsinspektören (ordf)	Chefen för sektion 3 inom arméstaben (ordf)	Chefen för flottans personalkår (C MS/3) (ordf)
Stabschef	Truppslagsavdelningschefen (motsv)	Chefen för arméstabens utbildningsavdelning	Chefen för flottans utbildningsavdelning
Chef för personalavdelning (motsv.)	En tjänsteman vid truppslagsavdelningen (motsv.) enligt arméchefens bestämmande	Chefen för arméstabens personalavdelning	Chefen för flottans personalavdelning
Bataljonschef(er)	En personalrepresentant, föreslagen av Kompaniofficers- resp Plutonsofficersförbundet	En tjänsteman vid arméstabens personalavdelning enligt arméchefens bestämmande	Tre personalrepresentanter, föreslagna av kompani- resp plutionsofficersföreningarna vid envar av örlogsbas Syd, Väst och Ost[3]
Tre personalrepresentanter, föreslagna av den lokala kompani- resp plutonsofficersföreningen		En personalrepresentant, föreslagen av Kompaniofficers- resp Plutonsofficersförbundet	

[1] Motsvarande sammansättning av specialkårs befordringsberedning, dock med personalrepresentant föreslagen endast av kompaniofficersförbundet

[2] Även vid befordran till försvarsgrensoberoende tjänster. Därvid ingår även en tjänsteman ur flottans eller flygvapnets personalavdelning resp kustartilleriets personal- och organisationsavdelning.

[3] Varav en eller två i teknisk tjänst ur var förening.

Sammansättning av beredningar för kompani- och plutonsofficerare (forts.)

Marinen		Flygvapnet		Försvarets intendentkår
Kustartilleriet		För försvarsgrenen (Kompaniofficerare)	Förbandsvis (Plutonsofficerare)	
För vapenslaget (Kompaniofficerare)	Förbandsvis (Plutonsofficerare)			
Chefen för sektion 4 inom marinstaben (ordf)	Ställföreträdande förbandschef (ordf)	Chefen för sektion 2 inom flygstaben (ordf)	Baschef alt strilchef (ordf) (Vid F5, F14, F18 stabschef)	Stabschefen vid intendentkårstaben (ordf)
Chefen för kustartilleriets personal- och organisationsavdelning	Stabschef (chefen för sektion 3 vid NK och GK)	Chefen för flygstabens personalavdelning	Personalchef	Regementsofficerare ur Södra militärområdet 1 Västra militärområdet 1 Östra militärområdet 2 Bergslagens militärområde 1 Nedre Norrlands militärområde 1 Övre Norrlands militärområde 1 FMV 1 (Av dessa minst en från marinen och en från flygvapnet. Vid bedömning av kompoff. i kassatjänst tillkommer en konsult ur FCF.)
Chefen för kustartilleriets utbildningsavdelning	Bataljonschef(er)	Chefen för flygstabens utbildningsavdelning Chefen för flygstabens centralavdelning alt chefen för dess organisationsavdelning	Kompanichef	
En personalrepresentant från varje förband enligt förslag av de lokala kompaniofficersföreningarna	Tre personalrepresentanter, föreslagna av den lokala plutonsofficersföreningen	En personalrepresentant, föreslagen av Kompaniofficersförbundet	Tre personalrepresentanter, föreslagna av den lokala plutonsofficersföreningen	Fyra personalrepresentanter, föreslagna av Kompaniofficersförbundet (varav en från milo S + V, en från milo Ö + B + MKG, en från milo NN + ÖN, en från FMV)

Sammansättning av beredningar för befordran av medicinalpersonal (civilmilitär befordran)

Läkarpersonal	Veterinärpersonal	Tandläkarpersonal
Chefen för medicinalkårexpeditionen (ordf)	Chefen för medicinalkårexpeditionen (ordf)	Chefen för medicinalkårexpeditionen (ordf)
En försvarsöverläkare ur försvarets sjukvårdsstyrelse	Försvarsöverveterinären	Försvarsövertandläkaren
En försvarsgrensstabsläkare	En stabsveterinär	En förste försvarstandläkare
En militärområdesläkare		
En förbandsläkare		
En civil läkare utsedd av socialstyrelsen		
Chefen för sektion 3 inom försvarsstaben	Chefen för sektion 3 inom försvarsstaben	Chefen för sektion 3 inom försvarsstaben
En personalrepresentant, föreslagen av Svenska militärläkareföreningen	En personalrepresentant, föreslagen av Sveriges veterinärförbund	En personalrepresentant, föreslagen av Sveriges tandläkareförbund

Sammansättning av beredningar för befordran av civilmilitär ingenjörpersonal samt personal ur väg- och vattenbyggnadskåren

Arméingenjörkåren	Mariningenjörkåren	Flygingenjörpersonal	Väg- och vattenbyggnadskåren[1]
Arméöverdirektören (ordf)	Chefen för mariningenjörkåren (ordf)	Den flygdirektör som inom flygstaben biträder med ärenden rörande flygingenjörer m m (ordf)	Chefen för väg- och vattenbyggnadskåren (ordf)
En armédirektör ur FMV-A	En marindirektör ur fartygsavdelningen inom FMV-M	Fyra flygdirektörer ur vapen-, stridsledningsunderhålls-, provnings- eller kontrollavdelningen inom FMV-F	Två överstelöjtnanter eller majorer i kåren
Tre armédirektörer	En marindirektör ur tekniska förvaltningen vid vardera örlogsbas Syd och Ost samt ytterligare en marindirektör	Två flygdirektörer som företrädare för förbandstjänst (en för flyg- och bastjänst samt en för stril- eller robottjänst)	Chefen för arméstabens sektion 3
Chefen för personal- och utbildningssektionen inom FMV-A	Chefen för personal- och utbildningssektionen inom FMV-M	Chefen för personal- och utbildningssektionen inom FMV-F	En personalrepresentant, föreslagen av Reservofficerarnas centralorganisation
Chefen för arméstabens sektion 3	Chefen för marinstabens sektion 3	Chefen för flygstabens sektion 2	
En personalrepresentant, föreslagen av Försvarets civilingenjörsförening	En personalrepresentant, föreslagen av Försvarets civilingenjörsförening	En personalrepresentant, föreslagen av Försvarets civilingenjörsförening	

[1] Samråd med Inginsp, CFort och CBRB förutsättes.

Sammansättning av beredningar för befordran av verkmästar- och teknikerpersonal

Armén	Flygvapnet	
	För vapenslaget (Verkmästarpersonal)	Förbandsvis (Teknikerpersonal)
Arméöverdirektören (ordf.)	Chefen för sektion 2 inom flygstaben (ordf)	Baschef alt strilchef (ordf)
Två armédirektörer	Chefen för flygstabens personalavdelning	Teknisk chef
Chefen för personal- och utbildningssektionen inom FMV-A	Chefen för flygstabens utbildningsavdelning	Personalchef
Tre företrädare för verkmästarpersonalen, föreslagna av Kompaniofficersförbundet	Chefen för flygstabens centralavdelning alt chefen för dess organisationavdelning	Kompanichef (Skolchef vid F5, F14, F18, F20)
	En tjänsteman ur personal- och utbildningssektionen inom FMV-F	Tre företrädare för teknikerpersonalen, föreslagna av Plutonsofficersförbundet
	Tre företrädare för verkmästarpersonalen, föreslagna av Kompaniofficersförbundet	

Sammansättning av beredningar för befordran av meteorolog-, trafikledar- och flottiljpolispersonal

Meteorologpersonal	Trafikledarpersonal[1]	Flottiljpolispersonal (Kompaniofficerares vederlikar)[2]
Inspektören för vädertjänsten (ordf)		Chefen för sektion 2 inom flygstaben (ordf)
Chefen för sektion 2 inom flygstaben	----------	Chefen för flygstabens personalavdelning
En förste stabsmeteorolog		En personalrepresentant, föreslagen av Kompaniofficersförbundet
En stabsmeteorolog		
En personalrepresentant, föreslagen av Försvarets meteorologförening		

[1] Riksdagen har beslutat (prop 1973:27, TU 1973:12, rskr 1973:160), att de nuvarande civila och militära flygtrafikledningsorganisationerna skall sammanföras i en gemensam organisation, som inordnas i luftfartsverket. I avvaktan på slutförande av pågående utredning om luftfartsverkets organisation framläggs inte nu något förslag om befordringsberedning för trafikledarpersonal. Utredningen utgår från att frågor om befordran av sådan personal t v handläggs i hittillsvarande ordning.

[2] Plutonsofficerares vederlikar bedöms av beredning för plutonsofficerare.

Bilaga E

Förslag till
bestämmelser för avgivande, insändande och delgivning av vitsord

Bestämmelserna gäller för

militär och civilmilitär stampersonal samt för reservofficerare med vederlikar.

För avgivande m m av vitsord för värnpliktsofficerare och värnpliktiga gruppchefer gäller särskilda bestämmelser. Överbefälhavaren eller enligt dennes närmare bestämmande försvarsgrenschef beslutar om de jämkningar i bestämmelserna som med hänsyn till föreliggande organisatoriska förhållanden kan erfordras för viss personal.

1 *Allmänna bestämmelser*

1.1 Vitsordssystemet skall tjäna följande ändamål:

a) lämna underlag för beslut om placering i krigs- och fredsorganisationen av stampersonal samt i krigsorganisationen av reservofficerare med vederlikar,
b) lämna underlag för beslut om tjänsteställningsbefordran som icke grundar sig på urval (normerad tjänsteställningsbefordran),
c) lämna underlag för beslut som grundar sig på urval i fråga om tjänsteställningsbefordran, tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten) och tillsättning av högre tjänst,
d) informera tjänstemannen om hur hans förmåga att fullgöra sin tjänst och hans lämplighet för befordran bedöms.

1.2 Vitsord består av två delar: Tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme.

1.3 I vitsordets första del – *tjänstgöringsvitsordet* – betygsätts visad förmåga m. m. i olika avseenden och ges sammanfattande betyg över fullgjord tjänst. Härvid tas hänsyn endast till vederbörandes prestationer under vitsordsåret (resp. den del av vitsordsåret som vitsordet avser) i den befattning han innehaft.

I vitsordets andra del – *befordringsomdömet* – görs en bedömning av

lämpligheten för framtida befordran till typbefattningar i krigs- och fredsorganisationen eller till specialtjänster.

2 *Bestämmelser för avgivande av vitsord*

2.1 För personal på aktiv stat med vederlikar avges vitsord enligt följande uppställning:

Befälsgrupp	Tjänstegrad/tjänsteklass
Regementsofficerare	Kapten t o m överste (kommendörkapten)
Kompaniofficerare	Löjtnant t o m kapten
Plutonsofficerare	Fanjunkare

2.2 För annan stampersonal än personal på aktiv stat och för reservofficer ges vitsord fr o m löjtnants t o m överstelöjtnants tjänstegrad/klass.

2.3 Vitsordsår skall omfatta tolv månader enligt överbefälhavarens närmare bestämmande.

2.4 Vitsord för personal på aktiv stat med vederlikar avges efter tjänstgöring som omfattat minst tre månader av vitsordsåret

a) vid vitsordsårets slut (jämför 2.17 tredje stycket),
b) vid avslutande av tjänstgöring under chef, som har att upprätta vitsord,
c) vid byte av chef som har att upprätta vitsord.

Sker förändring som avses under b) eller c) mindre än tre månader före utgången av vitsordsåret behåller den tidigare chefen uppgiften att avge vitsord.

2.5 Vitsord avges efter krigsförbandsövnings slut (motsvarande) för personal i krigsbefattning.

2.6 Vitsord för annan stampersonal än personal på aktiv stat samt för reservanställd och förtidsavgången reservofficer avges efter annan tjänstgöring än krigsförbandsövning enligt överbefälhavarens närmare bestämmande.

2.7 Ändras vitsordsgivarens uppfattning om tjänstemannen i något väsentligt avseende efter det att vitsord avgivits eller föreligger eljest särskild anledning därtill, avges omedelbart kompletterande vitsord. Skälen härför anges.

2.8 Vitsord har två olika *huvudformer*, nämligen fullständigt och begränsat vitsord.

Fullständigt vitsord omfattar där ej annat följer av 2.16 tredje stycket *dels* tjänstgöringsvitsord i *femgradig* skala (fr o m A t o m E utan ytterligare markering) avseende

kunnighet,
arbetskapacitet,
intellektuell rörlighet,
omdömesförmåga,
psykisk stabilitet,
samarbets- och kontaktförmåga,
ledarskap samt
tjänsteduglighet i befattningen

samt i *tregradig* skala (A, C, E) avseende
fysisk kondition

dels befordringsomdöme i *niogradig* skala (fr o m 1 t o m 9 utan ytterligare markering).

Begränsat vitsord omfattar

dels tjänstgöringsvitsord i *femgradig* skala (A–E) avseende
psykisk stabilitet
ledarskap och
tjänsteduglighet i befattningen

samt i *tregradig* skala (A, C, E) avseende
fysisk kondition,

dels befordringsomdöme angivande endast om vederbörande bedöms lämplig eller f n icke lämplig för befordran samt, då anledning finns, uppgift om lämplighet för annan krigsbefattning än den han innehaft.

Om arbetets beskaffenhet i något avseende eller särskilda skäl eljest inte medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges, utmärkes detta i tjänstgöringsvitsordet och – när anledning därtill föreligger – även i befordringsomdömet med kryss (x). Sådana fall kan bli aktuella exempelvis vid kortare bortkommenderingar från eget förband.

2.9 Om användningen av de olika vitsordsformerna gäller följande:

A. *Fullständigt* vitsord avges för följande personal på aktiv stat med vederlikar
inom regementsofficersgruppen:
– fr o m major (örlogskapten) t o m överste (kommendör)
inom kompaniofficersgruppen:
– för kapten
inom plutonsofficersgruppen:
– för fanjunkare

B. *Begränsat* vitsord avges
a) för följande personal på aktiv stat med vederlikar
inom regementsofficersgruppen:
– för kapten
inom kompaniofficersgruppen:
– för löjtnant

b) för annan stampersonal än på aktiv stat och för reservofficerare, där ej militärbefälhavare eller högre myndighet i särskilda fall föreskriver, att befordringsomdöme skall avges i niogradig skala.

c) för personal tillhörande grupper som avses under A om tjänstgöringen vid förbandet omfattat kortare tid än sex månader eller om vederbörande befordrats inom kortare tid än sex månader före vitsordssättandet.

För tjänsteman, som uppnått 55 års ålder och för vilken högst fem år återstår till pensionsålderns inträde, avges vitsord endast om tjänstemannen själv eller militärbefälhavare eller högre myndighet begär sådant vitsord.

Om vitsord för officerare i väg- och vattenbyggnadskåren meddelar överbefälhavaren särskilda bestämmelser.

2.10 En översikt av bestämmelserna i 2.4–2.6 samt 2.8 och 2.9 lämnas i nedanstående sammanställning.

Sammanställning av bestämmelser för avgivande av vitsord

Vitsordstyp	Fullständigt vitsord	Begränsat vitsord
Tilldelas befälsgrupp med vederlikar	Tjänstgöringsvitsord i fem- resp tregradig skala och befordringsomdöme i niogradig skala (p. 2. 8 och 2.9.A)	Tjänstgöringsvitsord i femresp tregradig skala avseende endast psykisk stabilitet, fysisk kondition, ledarskap och tjänsteduglighet samt befordringsomdöme lämplig eller f n icke lämplig och då anledning finns lämplighet för krigsbefattning (p 2.8 och 2.9 B)
Personal på aktiv stat		
Regementsofficerare	Major (örlogskapten) t. o. m. överste (kommendör)	Kapten
Kompaniofficerare	Kapten	Löjtnant
Plutonsofficerare	Fanjunkare	
Regements-, kompani- och plutonsofficerare		Personal enligt kol. 2 vid tjänstgöring kortare tid än sex månader
Annan stampersonal än personal på aktiv stat och Reservofficerare	I särskilda fall (p 2.9.B.b)	Löjtnant t o m överstelöjtnant (kommendörkapten) (p 2.9.B.b)

2.11 För elev vid skola, utbildningskurs m m , där särskilt betyg utfärdats eller kommer att utfärdas avges icke vitsord avseende tiden vid skolan eller kursen.

2.12 För befäl som är tjänstledigt eller förenar tjänst mer än nio månader av vitsordsåret avges vitsord endast efter fullgjord krigsförbandsövning,

om ej tjänsteföreningen kan anses vara till nytta för hans framtida tjänst inom krigsmakten.

2.13 För personal i FN-tjänst (motsvarande) avges vitsord m. m. enligt av överbefälhavaren utfärdade bestämmelser.

2.14 Chef avger icke vitsord för personal, om vars befordran han beslutar, såvida inte särskilda skäl föranleder annat.

2.15 Bestämmelserna om jäv i 4 och 5 §§ förvaltningslagen (1971:290) gäller i tillämpliga delar vitsordsavgivande chef.

Föreligger hinder för chef att avge vitsord, övertages uppgiften av närmast högre chef.

2.16 Allt efter förhållandena i de särskilda fallen avges vitsord i första hand av lägst kompanichef (motsvarande) och därefter i ordningsföljd av bataljonschef och regementschef (motsvarande) samt i förekommande fall av chef för örlogsbas och kustartilleriförsvar.

Vitsord avges vidare av militärbefälhavare (chefen för Gotlands militärkommando, chefen för kustflottan, chefen för första flygeskadern) för regementsofficer fr o m major (örlogskapten) t o m överste (kommendör) med vederlikar, då den vitsordsavgivande chefen är underställd militärbefälhavaren (militärkommandochefen, chefen för kustflottan, eskaderchefen). Då den vitsordsavgivande chefen icke är underställd militärbefälhavaren (militärkommandochefen, chefen för kustflottan, eskaderchefen), sänds vitsordet till sådan befordringsmyndighet som har att besluta om tjänstegradsbefordran eller till myndighet som denna utser. Vitsord avges härutöver av truppslagsinspektör respektive personalkårchef för regementsofficer fr o m major (örlogskapten) t o m överste (kommendör) med vederlikar i den mån annat ej bestämmes av försvarsgrenschef eller, i vad gäller försvarets intendentkår och försvarets medicinalkår, av överbefälhavaren.

I den mån överbefälhavaren ej föreskriver annat skall emellertid kompanichef (motsvarande) vid utfärdande av fullständigt vitsord endast avge tjänstgöringsvitsord. Högre chef än den förste vitsordsgivaren utsätter vitsord i därför avsedda kolumner på vitsordsblanketten endast i den mån hans uppfattning skiljer sig från lägre chefs bedömning. Har förste vitsordsgivaren icke avgivit befordringsomdöme, avges sådant av närmast högre chef.

Beträffande vitsord enligt 2.5 och 2.6 gäller dessa bestämmelser i tillämpliga delar på sätt överbefälhavaren närmare bestämmer.

2.17 Inom regemente (motsvarande) avger chef vitsord endast för personal som tjänstgör i befattning vid regementet (motsvarande).

Har tjänsteman tjänstgjort vid annat förband (motsvarande) under hela vitsordsåret, avges fullständigt vitsord endast vid detta förband (motsvarande).

Har tjänsteman däremot tjänstgjort vid annat förband (motsvarande) endast del av vitsordsåret, avges fullständigt vitsord vid det förband (motsvarande), som tjänstemannen tillhör eller är placerad eller förordnad vid, utan hinder av vad som stadgas i 2.4. Vid det andra förbandet (motsvarande) avges fullständigt eller begränsat vitsord alltefter tjänstgöringstidens längd enligt bestämmelserna i 2.9.B.c.

2.18 I dessa bestämmelser motsvaras kompanichef, bataljonschef, regementschef, militärbefälhavare och truppslagsinspektör av chefer och befattningshavare enligt särskilda bestämmelser av överbefälhavaren.

2.19 Chefer för krigsmaktens centrala förvaltningsmyndigheter och gemensamma institutioner får uppdraga åt underställd befattningshavare som är militär eller civilmilitär att avge vitsord för vid förvaltningen/institutionen tjänstgörande militär respektive civilmilitär personal.

2.20 För militär eller civilmilitär personal, som innehar tjänst (tjänstgör) vid annan myndighet än som sagts i 2.19, begär personalkårchef eller i förekommande fall chef för den militära myndighet tjänsten tillhör då så är möjligt och lämpligt tjänstgöringsvitsord från förstnämnda myndighet. Chef som begär vitsord enligt ovan lämnar vederbörande myndighet erforderligt underlag (hänvisningar till bestämmelser, blanketter m m) och avger själv befordringsomdöme.

2.21 I anslutning till vad som gäller enligt tjänstereglementet för krigsmakten (kap 6) skall regementschef (motsvarande) eller enligt hans bestämmande lägre vitsordssättande chef under vitsordsåret och senast innan han avger vitsord genom ett ingående samtal med var och en av personalen på aktiv stat som står under hans bedömning – *uppföljningssamtal* – söka skaffa sig en klar och nyanserad bild av denne, hans syn på tjänsten och hans sätt att fungera.

Vid samtalet skall den som står under bedömning få tillfälle att framföra synpunkter på sin förmåga och intresseinriktning, på personliga förhållanden samt resursmässiga och andra förutsättningar för tjänstens fullgörande.

Samtalet skall vidare avse tjänstemannens arbetsresultat i förhållande till uppställda mål och möjligheten för honom att på sikt få sina önskemål tillgodosedda. I den mån det behövs skall samtalet även innefatta personlig handledning från chefens sida i syfte att underlätta för tjänstemannen att uppnå bättre resultat.

Där det lämpligen kan ske, bör uppföljningssamtal äga rum även med annan underställd personal än som avses i första stycket.

2.22 Utöver vad ovan är sagt skall lägste vitsordssättande chef eller i förekommande fall annan chef under pågående tjänstgöring liksom vid dess avslutande meddela underlydande sina iakttagelser beträffande dennes förtjänster och eventuella brister. Iakttagelserna meddelas på grannlaga sätt och i positiv form i syfte att stödja och stimulera den

underlydande och i förekommande fall bereda honom tillfälle att förkovra sig.

2.23 Lägste vitsordssättande chef samt, när anledning föreligger och det lämpligen kan ske, även annan vitsordssättare skall före avgivande av vitsord rådgöra med den eller de befattningshavare, under vilkas befäl tjänstgöringen ägt rum, och skall därefter söka bilda sig en så långt möjligt självständig uppfattning i vitsordsfrågan.

2.24 Har vitsord för delar av samma år avgivits av chefer för olika förband eller olika enheter av samma förband, ankommer det på chefen för eller annan högste vitsordssättare vid det förband (motsvarande) som tjänstemannen tillhör eller är placerad eller förordnad vid, att med tillämpning av enhetliga normer samt med beaktande av dessa vitsord och sina egna erfarenheter av den bedömdes tjänstgöring vid förbandet, bilda sig en självständig mening och på denna grund avge sitt vitsord.

2.25 Vitsord för olika vitsordsår – i regel minst fem år – sammanställs under förberedelserna till sammanträde med befordringsberedning. Med utgångspunkt i en sådan sammanställning gör beredningen en samlad bedömning av de enskilda befordringskandidaterna och en jämförelse mellan dem.

3 *Administrativa bestämmelser*

3.1 Vitsord upprättas i ett originalexemplar, som underskrives.

3.2 Vitsord som upprättas vid vitsordsårets slut skall insändas till högre chef enligt överbefälhavarens närmare bestämmande.

3.3 Före tidpunkter som bestäms av överbefälhavaren skall vitsord som upprättas efter krigsförbandsövning tillställas chef för det regemente (motsvarande) där fullständigt vitsord skall upprättas och om så erfordras, av denne insändas till högre myndighet.

3.4 Vid transport av tjänsteman sänds vitsord enligt överbefälhavarens respektive försvarsgrenschefs bestämmande.

3.5 När vederbörande befäl avgått från aktiv stat (jfr äs 21/1 1955, TLA 12) förstörs eventuella kopior av vitsord. Original sänds till (förvaras av) sådan befordringsmyndighet som har att besluta om tjänstegradsbefordran eller till myndighet som denna utser.

3.6 Närmare bestämmelser för insändande, återsändande och översändande av vitsord utfärdas av överbefälhavaren för personal tillhörande försvarets intendentkår och försvarets medicinalkår, i övriga fall av försvarsgrenschef.

De ytterligare tillämpningsföreskrifter till bestämmelserna om vitsord

som kan vara erforderliga utfärdas av överbefälhavaren.

4 *Delgivning, orientering och statistik*

4.1 Innan regementschef (motsvarande) insänder eget och underlydande chefers vitsord till högre myndighet, skall vitsorden hållas tillgängliga för den de avser, där så erfordras vid personligt sammanträffande.

4.2 Sedan samtliga chefer avgivit vitsord, tillställer sista vitsordssättande chef berörda chefer, dock lägst regementschef, en kopia därav, delgivande chef dock två. Innehållet meddelas av regementschef underlydande vitsordssättare, varjämte det delges den det avser genom överlämnande av kopia. Delgivning bör ske snarast möjligt efter det att kopian blivit tillgänglig för regementschefen (motsvarande) och senast den 15 december.

Vitsord för icke aktiv personal efter krigsförbandsövning tillställs vederbörande snarast möjligt genom regementschefens försorg, om det inte redan före övningens avslutande i annan form delgivits honom.

4.3 Den som icke önskar bli delgiven vitsord skall anmäla detta till delgivande chef. Anteckning om sådan anmälan skall göras på blanketten.

4.4 Om delgivning sker vid personligt sammanträffande kvitteras delgivningen på den hos vederbörande chef förvarade blanketten. Kan delgivning vid personligt sammanträffande icke ske, sänds kopia av vitsord som öppen handling under personlig adress och med bifogande av svarskuvert. Den delgivne översänder snarast erkännande att delgivning ägt rum.

4.5 För att enhetlig vitsordssättning skall underlättas och för att den bedömde skall få möjlighet att jämföra sig med sin egen grupp i befordringshänseende skall statistik upprättas beträffande vitsord för personal som kan ifrågakomma för urvalsbefordran. Statistiken skall avse bedömd lämplighet för befordran.

Statistiken upprättas försvarsgrensvis i fråga om regementsofficerare samt för vederbörliga befordringsenheter i fråga om kompani- och plutonsofficerare, allt med vederlikar, enligt överbefälhavarens närmare bestämmande och tillställs berörda chefer samtidigt med vitsord enligt punkt 4.2 eller snarast möjligt därefter.

Statistiken skall hållas tillgänglig för envar som därmed avses i samband med delgivningen av honom tilldelade vitsord eller snarast möjligt därefter.

5 *Erinran mot vitsord*

5.1 Den som anser sig ha skäl till erinran mot sitt vitsord kan anföra sådan skriftligt till försvarsgrenschef eller i förekommande fall överbefälhavaren eller – om lägre myndighet har att besluta om vederbörandes befordran – till denna myndighet. Härvid anges närmare vad erinran

avser. Erinran sänds inom tre veckor från delgivningen av vitsordet och vad gäller vitsord för regementsofficerare senast före den 10 januari direkt till vederbörande myndighet.

Yttrande över erinran avges av de chefer som avgett ifrågavarande vitsord först vid remiss från myndigheten. Tillfälle skall beredas den som anfört erinran att bemöta sådant yttrande.

5.2 Erinran mot vitsord från den, vars befordran prövas av befordringsberedning, bör av myndigheten överlämnas till denna för granskning och yttrande. Om befordringsberedningen saknar erforderligt bedömningsunderlag, kan den föreslå myndigheten att vederbörande skall undergå särskild prövning under tiden intill nästa befordringsberednings sammanträde. Den som undergår sådan särskild prövning följes och prövas särskilt av de chefer som avger befordringsomdöme över honom. Beredning lämnar i förekommande fall förslag till hur prövningen härutöver bör ske.

Resultatet av den särskilda prövningen redovisas i nästkommande års vitsord.

5.3 Vid erinran mot vitsord från befäl, vilkens befordran icke prövas av befordringsberedning, kan myndighet då så bedöms lämpligt låta vederbörande undergå motsvarande prövning.

5.4 Myndighetens beslut samt inhämtade yttranden meddelas tjänstevägen till den som anfört erinran.

6 *Blanketter för vitsord*

Förslag till vitsordsblankett lämnas i underbilaga E 3.

Underbilaga E 1

Motiveringar till vitsordsbestämmelserna

(Positionerna ansluter till de i bestämmelserna använda. För grundläggande och mera utförliga motiveringar hänvisas till betänkandet.)

1.1 Vitsordssystemet är uppbyggt för att lämna underlag såväl för tjänsteställningsbefordran som för tillsättning av enskilda tjänster liksom för tilldelande av särskild tjänsteställning som överstelöjtnant (kommendörkapten). Befordringsomdöme avseende högre tjänstegrad kan indirekt ge ledning även för tillsättning av tjänst och omvänt.

I de befordringssteg, då högre tjänstegrad inte är aktuell, uppkommer ett annat läge. En del tjänster med högre lön kan alltid hänföras till viss karriär eller vissa typbefattningar inom kategorin ifråga. Beträffande kompaniofficerare synes exempelvis vid armén sådana tjänster för militär personal kunna hänföras till någon av karriärerna "tyg", "int/förråd", "int/kassa", "fort", "exptjänst", "perstjänst" och "trupp/lärartjänst". I regel bör lämpligheten för högre tjänst i någon av dessa karriärer kunna bedömas i god tid innan en befordran skall äga rum. Ibland kan emellertid underlag saknas under vissa perioder, t ex innan obligatoriska kurser genomgåtts eller praktisk facktjänstgöring fullgjorts. Detta får då särskilt anges. Av det sagda framgår att fall kan förekomma, då vitsordssystemet inte ger fullständig ledning för befordran till urvalstjänster.

Genom att i vitsordet ange vederbörandes lämplighet för vissa typbefattningar dels i krigsorganisationen och dels i fredsorganisationen anpassas vitsordssystemet till det nya tjänsteställningssystemet. Närmare bestämmelser om den eller de typbefattningar som skall ifrågakomma vid bedömning av lämpligheten för befordran meddelas i särskild ordning.

1.2 Den sammankoppling som den enskilde ofta har gjort i hittillsvarande system mellan å ena sidan tjänsteduglighet i befattning och å den andra befordringslämpligheten skall så långt möjligt undvikas. Skillnaden mellan tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme måste tydligt markeras. Därjämte måste den som är föremål för bedömning noggrant orienteras om systemets uppbyggnad.

En sammanslagning blankettmässigt av de två olika delarna av vitsord har emellertid ansetts lämplig. Härigenom vinnes bl a administrativ förenkling.

1.3 Befordringsomdömet utgör vitsordssättarens prognos beträffande den bedömdes möjligheter att efter befordran bestrida de uppgifter i krigs- och fredsorganisationen som är förenade med den högre graden eller tjänsten.

2.1 Mellan försvarsgrenarna har hittills rått olikhet rörande dels vitsordssättningen för överstar (kommendörer), dels bestämmelserna för vitsord för kompani- och plutonsofficerare. Nu inordnas all personal på aktiv stat (motsvarande) enligt tabellen i princip i vitsordssystemet. För bedömning av vissa speciella fackkunskaper bör närmare bestämmelser meddelas av överbefälhavaren.

2.3 Många skäl kan tala för att vitsordsåret bör sammanfalla antingen med budgetåret eller med kalenderåret.

Att ändra vitsordsåret för regementsofficerare är f n. svårt på grund av stora omflyttningar i anslutning till nuvarande "fardagar" den 1 april och den 1 oktober, vilka data samtidigt är tidpunkten för pensionering.

Flertalet kompani- och plutonsofficerare flyttar i begränsad utsträckning mellan olika myndigheter men byter inte sällan chefer vid skifte av utbildningsår, som i stort sett sammanfaller med budgetårsskifte.

Det kan således finnas anledning överväga att låta vitsordsåret sammanfalla med budgetåret. Tänkbart vore att låta olika vitsordsår gälla för olika kategorier. Härigenom skulle erhållas en spridning av vitsordsarbetet över hela året, vilket från arbetssynpunkt kunde vara till fördel.

Frågan om vitsordsårets förläggning, som inte nödvändigtvis behöver lösas i anslutning till frågan om vitsordssystemets utformning synes böra övervägas i annat sammanhang. Därvid torde även spörsmål om andra tidpunkter för pensionering komma att aktualiseras.

2.8 Goda skäl talar för att den femgradiga skalan är den lämpligaste för det militära systemet. "Plus" och "minus" innebär i praktiken, att man i närheten av skalgränsen ger skalan en precision eller differentieringsförmåga, för vilken det icke torde finnas tillräckligt underlag i de bakomliggande iakttagelserna. "Plus" eller "minus" innebär vidare att antalet skalsteg enligt förslaget skulle utökas från 5 till 13 eller 15 beroende på om 1– och 5+ används eller ej. En sådan utökning av skalan bedöms ej lämplig eller önskvärd.

Utredningen har dock tagit intryck av de synpunkter som från olika håll framförts beträffande behovet att i befordringsomdömet i vissa fall kunna rangordna personal under bedömning som är underställd samma vitsordssättande chef och för vilka samma omdöme måste ges vid utnyttjande av en femgradig skala. I detta syfte har mellan vart och ett av de fem definierade skalstegen i det i fullständigt vitsord ingående befordringsomdömet skjutits in ett odefinierat steg.

Detta steg bör utnyttjas för mellanlägen mellan de definierade stegen, exempelvis beträffande bedömda som anses lämpligare för befordran än de som tilläggs det definierade befordringsomdömet 3 men som likväl inte helt motsvarar de beskrivningar som svarar mot befordringsomdömet

5. Skalan får alltså nio steg, av vilka dock endast fem definieras. Det ligger emellertid nära till hands att antaga, att de icke definierade skalstegen främst kommer till användning inom sådana personalgrupper, där ett urval måste göras bland ett stort antal personer, såsom fallet är i fråga om regementsofficerare.

För att ytterligare betona den principiella skillnaden mellan tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme bör betygsskalorna skilja sig åt. Här har valts att låta tjänstgöringsvitsordet markeras av bokstäver från A till E medan för det i fullständigt vitsord ingående befordringsomdömet utnyttjas siffror från 1 till 9.

Fall kan inträffa, då arbetets beskaffenhet i något avseende inte medgivit tillräcklig prövning för att vitsord skall kunna avges. Bl a med hänsyn till att ett enhetligt system och samma blankett avses komma till användning för alla befälsgrupper kan fall av denna art bli aktuella. Detta skall då i tjänstgöringsvitsordet och, om ovissheten slår igenom även i befordringsomdömet, likaså i detta utmärkas med ett kryss (x) i stället för betygssiffra (bokstav).

2.9 Vitsordssystemets primära uppgift är att ge underlag för beslut om urval till högre tjänst och tjänstegrad/tjänsteklass samt om placering i krigs- och fredsorganisationen. Man måste emellertid beakta de anspråk på vitsordssättande chefers tid som ett fullt utbyggt, alltigenom likformigt system skulle ställa. Utredningen har därför valt att föreslå att ett fullständigt, mera uttömmande vitsord i princip skall nyttjas endast beträffande personal som befinner sig eller inom kort kommer att befinna sig i urvalssituation beträffande tjänstegrad (klass) och/eller lönegrad. För beslut om normerad befordran eller placering torde det av utredningen föreslagna begränsade vitsordet vara tillfyllest, detta så mycket mera som en stor del av ifrågavarande personal även erhåller betyg vid genomgång av obligatoriska skolor.

Ytterligare begränsningar av de fall då fullständigt vitsord skall avges har ifrågasatts i syfte att begränsa det arbete, som vitsordssättningen kräver. Så t ex har den tanken framkastats, att vitsordssättningen för fanjunkare vid armén skulle kunna inskränkas till att avse endast fanjunkare med tre års tjänstetid i denna grad. I och för sig torde en sådan inskränkning kunna accepteras. Då emellertid förhållandena inom olika försvarsgrenar kan vara växlande, anser utredningen lämpligare att frågan om sådana jämkningar i särskilda fall övervägs av överbefälhavaren i den ordning som förutsatts i ingressen till vitsordsbestämmelserna.

2.14 I regel torde anledning saknas för chef att avge vitsord för den personal, om vars befordran han beslutar. Särskilda skäl kan dock tala för att han bör avge vitsord, exempelvis om en kompaniofficer ifrågakommer till tjänst vid en för en försvarsgren eller för krigsmakten i dess helhet gemensam institution.

2.16 Ett flertal faktorer inverkar på valet av första vitsordsavgivande chef. Kravet på personkännedom tillgodoses bäst ju längre ned bedöm-

ningen läggs. Lägsta vitsordsavgivande chef som kan ifrågakomma är kompanichef men icke tillfällig ersättare för sådan.

Emot valet av kompanichef som första vitsordsavgivande instans har främst ansetts tala att enhetligheten i vitsordsgivningen försvåras. Överblicken av de krav som måste ställas för en högre befattning ökar också ju högre upp bedömningen läggs. Vakanssituationer skulle också kunna tala för att högre chef väljs. Genom inverkan av i andra eller tredje hand vitsordsavgivande chefer kan dock kraven i dessa hänseenden tillgodoses. Väljs kompanichefen som första vitsordsavgivande instans vinnes flera fördelar. Personkännedom kan inte ifrågasättas. Den form som hittills tillämpats att lägre chefer givit förslag till vitsord ersätts med en öppen redovisning.

Beträffande frågan om truppslagsinspektör respektive personalkårchef bör avge vitsord eller om hans mening bör komma till uttryck endast inom ramen för befordringsberedningarnas verksamhet har delade meningar framkommit i anslutning till den förut nämnda provverksamheten. Från några håll har sålunda gjorts gällande att truppslagsinspektör resp personalkårchef bör avge vitsord endast för personal som tjänstgjort direkt under honom. Med den kårindelning som nu gäller inom armén torde det vara ofrånkomligt, att exempelvis cheferna för generalstabskåren och fortifikationskåren avger vitsord. Hittills har den enskilde kunnat göra erinran mot vitsord av personalkårchef. Denna möjlighet skulle försvinna i den mån sådan chef i fortsättningen inte skulle avge vitsord. Med hänsyn härtill anser utredningen, att truppslagsinspektör respektive personalkårchef i princip bör avge vitsord i full utsträckning. Undantag från regeln kan dock tänkas i den mån det motiveras av organisatoriska olikheter. Truppslagsinspektör respektive personalkårchef, som avger tjänstgöringsvitsord, bör därvid utgå från förhållandena under senaste vitsordsåret. En annan sak är, att han vid förberedelserna till befordringsberedningen måste göra en samlad bedömning av de fem senaste årens vitsord från olika håll.

Exempel utvisande vilka chefer som skall avge vitsord i några olika typfall lämnas i *underbilaga E 2.*

2.17 Hittillsvarande vitsordssystem inom armén har inneburit att chefer avgivit stamvitsord för regementsofficerare oavsett om dessa helt eller delvis eller inte alls tjänstgjort under deras befäl under vitsordsåret. I princip bör endast chefer – en eller flera – som under året haft vederbörande under sitt befäl avge vitsord.

Har den som skall bedömas tjänstgjort vid annat förband (motsvarande) under hela vitsordsåret, är det enligt utredningens mening naturligt, att fullständigt vitsord avges endast vid detta förband (motsvarande).

Har han tjänstgjort vid annat förband (motsvarande) endast del av vitsordsåret – den må vara större eller mindre – bör fullständigt vitsord avges vid det förband han tillhör eller är placerad eller förordnad vid. Vid det andra förbandet bör emellertid även avges vitsord, vilket kan vara fullständigt eller begränsat beroende på tjänstgöringstidens längd (sex månader eller längre respektive kortare tid än sex månader – jfr 2.9.B.c.)

2.18 TjRK ger vissa grunder för "motsvarande"-begreppet. Dessa tar dock inte sikte på vitsordssystemet. Särskilda bestämmelser måste därför tillkomma.

2.24 Sedan samtliga ifrågavarande chefer avgivit vitsord för viss tjänsteman bör man ur sammanställningen av vitsord kunna utläsa vederbörandes insatser i olika befattningar. Om den, som skall bedömas, under ett vitsordsår tjänstgjort exempelvis under två bataljonschefer vid samma förband, avger var och en av dessa – med beaktande av tre månadersgränsen enligt 2.4 – sitt vitsord, som skall avse den tid vederbörande tjänstgjort inom hans bataljon. Med tillämpning av enhetliga normer samt med beaktande av dessa vitsord och sina egna erfarenheter av den bedömdes tjänstgöring vid förbandet bildar sig förbandschefen en självständig mening och avger på denna grund sitt vitsord. (Jämför dock 2.14.) En sådan övergripande bedömning av vitsord, som under samma år avgivits av chefer för flera förband, skall i förekommande fall (dvs med beaktande av 2.14) göras av chefen för det förband (motsvarande), som tjänstemannen tillhör eller är placerad eller förordnad vid. Däremot skall en samlad bedömning av vitsord för olika vitsordsår göras av befordringsberednings ledamöter under förberedelserna för och vid sammanträde med beredningen.

Som underlag för arbetet inom befordringsberedning och hos beslutande chef bör ligga sammanställningar avseende vitsorden för de senaste fem åren.

6. För att det skall bli möjligt att genomföra ett enhetligt vitsordssystem för regements-, kompani- och plutonsofficerare jämte vederlikar och för att samma blankett, eventuellt med vissa justeringar för civilmilitär personal, såvitt möjligt skall kunna användas för alla kategorier måste fasthållas, att vitsordssättningen skall ske mot varje typ av fredsbefattning och motsvarande krigsbefattning för sig. Meningen är således inte, att vid bedömningen av en viss egenskap en direkt jämförelse skall kunna göras mellan befattningshavare med helt olika arbetsuppgifter (exempelvis mellan en fanjunkare och en överstelöjtnant). Något behov av att vid vitsordssättningen kunna göra en sådan jämförelse torde inte föreligga. Det är vidare tydligt, att vissa delegenskaper har större betydelse för dem som tillhör en viss kategori än för dem som tillhör en annan.

Beträffande utformningen av vitsordsblanketten kan olika möjligheter tänkas. Det är givetvis möjligt att starkt komprimera innehållet med risk att överblicken skyms och tolkningssvårigheter uppstå med vad detta kan innebära i form av felkällor och ökat arbete för vitsordssättaren samtidigt som bedömningsresultatet blir mindre lättillgängligt för den enskilde tjänstemannen.

Av vad utredningen i annat sammanhang anfört framgår, att de militära myndigheterna i yttranden över utredningens preliminära förslag till vitsordsbestämmelserna ställt krav på en administrativ förenkling av det tilltänkta systemet. I syfte bl a att tillmötesgå detta önskemål har utredningen med anlitande av blanketteknisk expertis gjort en genomgripande omarbetning av de tidigare blankettförslagen. En gemensam,

lättöverskådlig blankett har utformats och detta har skett så att rutor som används även vid begränsat vitsord tontrycks (gråtonat). Betygsskalor för befordringsomdömet framgår av texten på själva blanketten. En mera utrymmeskrävande uppställning över bedömningsfaktorer och betygsskalor som avser tjänstgöringsvitsordet har samlats på blankettens sista sida. Utredningen räknar med att dessa åtgärder inte endast skall underlätta vitsordssättarens arbete avsevärt utan även snabbt ge den som bedömts en klar uppfattning om innebörden av den vitsordssättning som skett.

Underbilaga E 2

Exempel på vitsordsavgivande chefer

Exempel nr

1.	2.	3.	4.	5.	6.
Fanjunkare A 9, kompadj vid 1.komp	Kapten, komp-off P 2 plutch vid 1.komp	Major A 1, C 1.komp	Örlogskapten Kfl, sekond jagare	Överstelöjtnant KA 4, batch	Major F 1 divisionschef
Vitsord avges av					
C 1.komp	C 1.komp	C 1.bat	Fartygschef	C KA 4	Flygch F 1
C GU bat	C 1.bat	C A 1	C jagarflottiljen	Bef fo 32/31 GbK	C F 1
	C P 2	MB Ö	CKF	MB V	MB Ö
		Artilleriinspektören	Chefen för flottans personalkårer	Chefen för kustartilleriets regements- och kompanioffiserskårer	
Vitsord sänds till					
C A 9	Pansarinspektören	Chefen för armén	Chefen för marinen	Chefen för marinen	Chefen för flygvapnet

Underbilaga E 3

(Avses i slutligt skick omfatta två sammanhängande blad i A4-format).

☐ FULLSTÄNDIGT VITSORD

☐ BEGRÄNSAT VITSORD

2. Upprättat (datum)

År mån dag

--- - --- - ----

Allmänna uppgifter

3. Personnummer		4. Befälsgrupp - tjänstegrad/lönegrad	5. Vitsordsår
6. Efternamn, tilltalsnamn, övriga initialer			
7. Årskurs	8. Befordringsdatum till innehavd tjgrad/lgr	9. Avser tiden År mån dag - År mån dag	
10. Tjänstgöringsplats	11. Underlag för befordr till	12. Försvarsgren/Truppslag/Perskår/Förband	

13. Underlag för bedömningen

	Chef 1	Chef 2	Chef 3	Chef 4	Chef 5
God personlig kännedom					
Personlig kännedom					
Inhämtade upplysningar					

Underskrift

14. Chef 1	Datum	Namnteckning	namnförtydligande	Grad	Befattning
15. Chef 2	Datum	Namnteckning	namnförtydligande	Grad	Befattning
16. Chef 3	Datum	Namnteckning	namnförtydligande	Grad	Befattning
17. Chef 4	Datum	Namnteckning	namnförtydligande	Grad	Befattning
18. Chef 5	Datum	Namnteckning	namnförtydligande	Grad	Befattning

Delgivning

Datum	Namnteckning

— — — — — — — — — — — —

— — — — — — — — — — — —

TJÄNSTGÖRINGSVITSORD

Tjänstgöring

19. Vitsordet hänför sig till tjänstgöring under tiden	20. Tjänst[1]	21. Antal mån	22. Motsv vdb utb vad tjänsten kräver? ☐ Ja ☐ Nej

[1] Trp=Trupptjänst, Stab=Stabstjänst, Sjö=Sjötjänst, Flyg=Flygtjänst, Lär=Lärartjänst, Förv=Förvaltningstjänst, Tekn=Teknisk tjänst

Anledning till vitsordets avgivande

23. ☐ Årligt	24. ☐ Omplacering	25. ☐ Ändrad befattning	26. ☐ Byte av chef	27. ☐ Befordran	28. ☐ KFÖ	antal dagar	29. Annan (anges)

Visad förmåga m m i innehavd befattning (anges i skala A-E)

30. Förmåga i olika avseenden m m	Chef 1	Chef 2	Chef 3	Chef 4	Chef 5
Kunnighet					
Arbetskapacitet					
Intellektuell rörlighet					
Omdömesförmåga					
Psykisk stabilitet					
Samarbets- och kontaktförmåga					
Fysisk kondition (skala A, C, E)					
Ledarskap					

31. Tjänsteduglighet i befattningen (anges i skala A-E)

	Chef 1	Chef 2	Chef 3	Chef 4	Chef 5
Vitsord					

32. Lämplighet för krigs- och fredsbefattningar

Krigsbefattning	Fredsbefattning

BEFORDRINGSOMDÖME

33. Bedömd lämplighet för befordran (anges i skala 1-9)

Härunder anges bedömningen med avseende på tjänstegradsbefordran/lönegradsbefordran för aktiv personal med vederlikar inom regementsofficersgruppen fr o m major (förlagskapten) t o m överste (kommendör) samt med avseende på lönegradsbefordran inom kompanioffícersgruppen för kapten och inom plutonsofficersgruppen för fanjunkare.

		Chef 1	Chef 2	Chef 3	Chef 4	Chef 5
9	Bedöms visa framstående duglighet vid tjänst i typbefattningar som motsvaras av närmast högre tjänstegrad eller lönegrad (kompetensnivå)					
8						
7	Bedöms mycket väl skickad att fullgöra tjänst i typbefattningar som motsvaras av närmast högre tjänstegrad eller lönegrad (kompetensnivå)					
6						
5	Bedöms väl skickad att fullgöra tjänst i typbefattningar som motsvaras av närmast högre tjänstegrad eller lönegrad (kompetensnivå)					
4						
3	Bedöms på ett tillfredsställande sätt kunna fullgöra tjänst i typbefattningar som motsvaras av närmast högre tjänstegrad eller lönegrad (kompetensnivå)					
2						
1	Bedöms f n icke på ett tillfredsställande sätt kunna fullgöra tjänst i typbefattningar som motsvaras av närmast högre tjänstegrad eller lönegrad (kompetensnivå)					
X	Otillräckligt prövad					

Härunder anges bedömningen för kapten inom regementsofficersgruppen, för löjtnant inom kompanioffícersgruppen samt för reservofficerare samtliga med vederlikar. Dessutom för personal som avses i mom 33 om bedömningen avser kortare tid än sex månader.

	Chef 1	Chef 2	Chef 3	Chef 4	Chef 5
Bedöms lämplig för befordran					
Bedöms f n icke lämplig för befordran					

34. Övriga upplysningar (markering i kryssrutan görs av förste chef som lämnar upplysningar här nedan) ☐

Chef 1	
Chef 2	
Chef 3	
Chef 4	
Chef 5	

BEDÖMNINGSFAKTORER OCH BETYGSSKALOR

KUNNIGHET

Teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för arbetsuppgifterna.
Förmåga att utnyttja dessa kunskaper.

Betyg A

Sådana luckor i kunskaperna eller sådan oförmåga att utnyttja kunskaperna att arbetsuppgifterna ibland ej kunnat genomföras.

Betyg B

Tillräckliga kunskaper och förmåga att utnyttja dem för de rutinmässiga krav som arbetet ställt.

Betyg C

Goda kunskaper även utöver de som erfordras för den dagliga rutinen.
God förmåga att utnyttja sina kunskaper.

Betyg D

Mycket goda och inträngande kunskaper.
Mycket god förmåga att utnyttja sina kunskaper.

Betyg E

Synnerligen goda kunskaper.
Synnerligen god förmåga att utnyttja dem.
En auktoritet på sitt område.

ARBETSKAPACITET

Arbetsförmåga, omfattande bl a uthållighet, koncentration och snabbhet.
Förmåga att arbeta noggrant, dvs med samvetsgrannhet, tillförlitlighet och punktlighet.
Förmåga att planlägga eget arbete.

Betyg A

Har inte sällan visat brister i arbetsförmåga och i planeringen av sitt arbete.
Brustit i noggrannhet och punktlighet.

Betyg B

Har i allmänhet visat tillfredsställande arbetsförmåga. Arbetsplaneringen har i huvudsak begränsats till de för tillfället aktuella problemen.
I regel noggrann och punktlig.

Betyg C

Har visat god arbetsförmåga och planering av sitt arbete.
Har i allmänhet utfört sitt arbete samvetsgrant och grundligt, även om uppgiften varit mindre inspirerande.

Betyg D

Har visat mycket god arbetsförmåga och mycket god planering av sitt arbete, även på längre sikt.
Har löst sina uppgifter snabbt och säkert.
Mycket samvetsgrann och tillförlitlig.

Betyg E

Har visat synnerligen god arbetsförmåga och utomordentligt effektiv planering av sitt arbete, på såväl kortare som längre sikt.
Har arbetat påfallande snabbt och säkert.
Har fyllt högt ställda krav på samvetsgrannhet och tillförlitlighet utan att fastna i detaljer.

INTELLEKTUELL RÖRLIGHET

Förmåga att fatta sammanhang och situationer.
Förmåga att tänka logiskt, analysera problem och skilja huvudsak från bisak.
Förmåga att medvetet och ändamålsenligt ställa om sig efter nya lägen och synsätt.

Betyg A

Har visat begränsad intellektuell kapacitet och mött svårigheter när det gällt att klara mer krävande uppgifter.
Har haft svårt att överge invanda tankebanor.
Har brustit i förmåga att ta emot nya intryck.
Har haft svårt att se eller analysera problem i arbetet.
Har inte blick för väsentligheter.

Betyg B

Har arbetat mest effektivt om han kunnat följa en rutin.
Har haft någon svårighet att ställa om sig för ny uppgift.
Fyller på ett tillfredsställande sätt de intellektuella krav befattningen ställer.
Har inte alltid tillräckligt snabbt fattat kärnpunkten i ett problem, särskilt i komplicerade sammanhang.

Betyg C

Har visat god förmåga att utföra intellektuellt arbete.
Har analyserat och rett ut de problem som arbetet ställt.
Har kunnat ställa om sig för nya uppgifter.
God blick för väsentligheter.

Betyg D

Har med lätthet tagit på sig och utfört intellektuellt mera krävande arbete.
Har utan svårighet kunnat ställa om sig efter förändrade krav.
Har snabbt och allsidigt tillgodogjort sig nya intryck även utom tjänsten.
Har effektivt analyserat och bearbetat problem inom arbetsområdet.
Mycket god blick för väsentligheter.

Betyg E

Har visat synnerligen stor intellektuell kapacitet och har stimulerats av särskilt krävande uppgifter.
Utomordentligt smidigt och rörligt intellekt.
Synnerligen god blick för väsentligheter.

OMDÖMESFÖRMÅGA

Förmåga att göra riktiga och kloka avvägningar.
Förmåga att förutse verkningarna av visst handlande i en given situation.
Självkännedom, dvs insikt om sin egen förmåga och sina begränsningar.

Betyg A

Har inte sällan felbedömt effekten av sitt handlande.
Har emellanåt upprätt obetänksamt.
Har ofta visat bristande självkännedom.
Övervakning och kontroll har ofta visat sig nödvändig.

Betyg B

Har ej visat några påtagliga omdömesbrister och har i allmänhet riktigt bedömt effekten av sitt handlande.
Har vanligen kunnat arbeta utan detaljövervakning.

Betyg C

Har gjort kloka avvägningar och visat god uppfattning om följderna av sitt handlande även i större sammanhang.
Har visat prov på god självkännedom.

Betyg D

Har visat mycket säker känsla för de rätta handlingsvägarna och besluten.
Har kunnat ges en hög grad av frihet i handlandet.

Betyg B

Har i allmänhet visat sig tillgänglig för andras åsikter.
Har ibland alltför envist hävdat sin egen uppfattning.
Samarbetet har dock som regel ej mött svårigheter och har genomförts med bibehållen självständighet.

Betyg C

Har på det hela taget i positiv anda prövat andras förslag.
Inte särskilt bunden av egen prestige.
Har i allmänhet samarbetat väl och kommit bra överens med andra.
Har på ett lämpligt sätt avvägt behovet av att inhämta andras uppfattning och att informeras.

Betyg D

Har ändagalagt mycket stor förmåga att samarbeta.
Har visat förmåga att lyssna och haft lätt för att framföra egna synpunkter på ett smidigt sätt.
Inställd på att överbrygga motsättningar men har kommit överens med andra utan att ge efter på sakligheten.

Betyg E

Har alltid haft en öppen och saklig inställning och varit mån om konstruktivt samarbete.
Har alltid varit tillgänglig för andras uppslag och sakliga kritik.
Har visat framstående förmåga att i skilda situationer finna samlande lösningar på saklig grund.
Har samarbetat helt utan prestigehänsyn.

FYSISK KONDITION

Bedömningen skall avse den fysiska kondition som kunnat iakttagas i den aktuella befattningen.

Betyg A

Har ej tillräcklig kondition för befattningen.

Betyg C

Har tillräcklig kondition för befattningen.

Betyg E

Har kondition utöver vad befattningen kräver.

Anm: Betyg B och D används inte vid bedömningen av fysisk kondition.

LEDARSKAP

Förmåga att hålla målet för verksamheten i blickpunkten.
Förmåga att fatta beslut och ta ansvar.
Förmåga att få beslut genomförda.
Graden av känslomässigt beroende av underställda.
Förmåga att anpassa ledarskapet till varierande krav.
Organisationsförmåga.
Initiativförmåga.
Intresse för ledarskapsuppgifter.
Föredöme.
Förmåga att tillvinna sig förtroende som chef samt att upprätthålla en god anda.
Omsorg om de underlydande och otvungen kontakt med dem.
Förmåga att tillvarata de underlydandes kunskaper och erfarenheter samt att skapa en känsla av gemenskap inför föreslagda uppgifter.

Betyg A

Har inte sällan undvikit situationer som medfört ansvar.
Har haft svårt att fatta beslut och genomföra dem.
Har på grund av bristande eller oklar befälsföring eller arbetsledning ej fyllt ställda krav.
Har fört befäl på ett rutinmässigt sätt utan anpassning till växlande situationer.
Har visat brister i organisationen av arbetet.
Har ibland upprätt så att han utgjort ett dåligt föredöme.
Har stundom ställt överdrivna krav och därigenom framkallat onödiga motsättningar.

Alternativ a)

Har visat påtagliga svårigheter att få kontakt med de underställda och samverka med

Alternativ b)

Har visat sig så beroende av de underställdas reaktioner att han haft svårigheter att fungera självständigt.

Betyg B

Har vanligen klarat det ansvar som ålagts honom.
Har som regel behövt klart och entydigt underlag för beslutsfattning.
Har någon gång mött vissa svårigheter att anpassa sitt ledarskap till situationens k
Har regelmässigt utövat sitt ledarskap i kontakt med de underställda men utan alltfö stort beroende av dem.
Har i vissa situationer haft svårt att få grepp om underställd personal men har vanl visat sig kunna utöva tillfredsställande ledning och kontroll.
Har upprätthållit en god anda.

Betyg C

Har i allmänhet icke haft svårigheter vid beslutsfattning.
Har genomfört sina beslut även om han har haft uppfattningen att de underställda var kritiskt inställda.
Har visat beredvillighet att ge underställda ansvar och haft ett positivt intresse fö deras prestationer.
Har ganska ofta tagit egna initiativ och förverkligat dem.
Har anpassat sitt ledarskap till olika situationer.
Uppträdandet har inneburit ett gott föredöme.
Kontakten med de underställda har varit god och ömsesidig.

Betyg D

Har varit klart målinriktad i sitt ledarskap.
Har med lätthet mött skiftande krav och gärna tagit ansvar.
Har ofta tagit egna initiativ och drivit fram dem.
Har varit intresserad av ledarskapsuppgifter.
Har tillvunnit sig de underställdas förtroende och genomfört sina beslut utan svårigh
Har väl informerat underställda och varit dem behjälplig, om de mött svårigheter i s arbete.
Har väl tillvaratagit och utnyttjat de underställdas kunskaper och erfarenheter.
Har visat god förmåga att engagera de underställda i ett lagarbete.

Betyg E

Har visat att han kan fatta riktiga beslut och kraftfullt genomföra dem även i situationer då underlaget varit svårt att överblicka eller förefallit osäkert eller motsägelsefullt.
Har visat utomordentlig förmåga att smidigt anpassa sitt ledarskap till olika krav.
Har visat mycket klar uppfattning om vilka krav uppställda mål inneburit.
Synnerligen uppslagsrik.
Medryckande initiativförmåga.
Har visat starkt intresse för ledarskapsuppgifter.
Har haft mycket god kontakt och mycket gott samarbete med underställda och har intresserat sig för dem.
Har i största möjliga utsträckning tillvaratagit och utnyttjat de underställdas kunskaper och erfarenheter.
Har haft påtaglig förmåga att hos de underställda skapa en känsla av gemenskap inför föreslagda uppgifter.

(Forts kolumnvis på nästa sida)

etyg E

ar haft synnerligen god förmåga till överblick och analys av sitt ansvarsområde och
ndlat med stor framsynthet och realism.
ar med lätthet kunnat fungera helt självstandigt även i mycket ansvarsfulla situationer.

SYKISK STABILITET

förmåga att lösa sina uppgifter under pressande förhållanden.

etyg A

ar visat minskad effektivitet eller förlorat fattningen vid pressande förhållanden och
ar under sådana förhållanden visat sig lätt bli uträttad.
ar ibland reagerat på ett icke ändamålsenligt sätt och t ex brusat upp för obetydlig-
ter.
ar illa vid sig av negativa omdömen och är alltför beroende av beröm och uppmuntran.
lltför lätt att påverka.

etyg B

ar i regel klarat ökad press utan alltför stor prestationssänkning.
ar oftast fungerat lugnt och balanserat.

etyg C

ar även vid starkare press behållit fattningen och upprätthållit sin funktionsduglighet.
ar visat sig behålla sin tillit till den egna förmågan även i sådana lägen.

etyg D

ar haft mycket god psykisk stabilitet även under långvarigt pressande förhållanden.
ndlat överlagt och balanserat samt med bibehållen effektivitet även i krävande situa-
ioner.

etyg E

ar visat synnerligen god självkontroll och förmåga att fungera även i utomordentligt
ressande och krävande situationer.
ar visat, att han även under särskilt hård press bevarar en realistisk uppfattning om
in egen kapacitet och därför också litar på sig själv.

AMARBETS- OCH KONTAKTFÖRMÅGA

förmåga att samarbeta.
förmåga att bedöma behov av kontakter och samverkan för beslutsfattning.
förmåga att uppnå och behålla goda kontakter med företrädare för andra myndigheter,
företag och organisationer samt med allmänheten.
förståelse för andras synpunkter.

etyg A

lternativ a)

ar varit föga inställd på samarbete.
ar varit ovillig att överväga andras förslag.
ar haft svårigheter att komma överens med andra och ibland stött sig med dem.

lternativ b)

ar varit alltför beroende av samarbete och kontakt.
ar alltför lätt fallit undan för andras åsikter.

TJÄNSTEDUGLIGHET I BEFATTNINGEN

Betyg A

Har på väsentliga punkter ej lyckats nå uppställda mål.

Betyg B

Har fullgjort förelagda uppgifter med tillfredsställande resultat.

Betyg C

Har väl motsvarat befattningens krav.

Betyg D

Har arbetat med skicklighet och mycket god effektivitet.
Har fullgjort klart kvalificerade arbetsuppgifter.

Betyg E

Har nått utmärkt goda arbetsresultat i alla avseenden.

Anmärkning: OBS! att beskrivningarna under de olika skalstegen endast är att betrakta som exempel och alltså ej i sin helhet behöver vara tillämpliga för att ett visst betyg skall ges.

Underbilaga E 4

Principer för ifyllande av blankett för tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme

VITSORD

Vid avgivande av *fullständigt* vitsord ifylls samtliga för sådant vitsord tillämpliga positioner. Vid avgivande av begränsat vitsord ifylls endast tontryckta delar av blanketten.

Allmänna uppgifter

Fullständigt personnummer (tio siffror) anges. Om detta inte är känt må s. k. identitetsbeteckning utnyttjas (enligt rulla, nio siffror).

Innehavd tjänstegrad (tjänsteklass) till vilken vitsordet hänförs anges.

I översta rutan till höger på blankettens framsida ifylls aktuellt vitsordsår (t ex 1969/70).

Efternamn, tilltalsnamn samt initialer för övriga förnamn anges.

Det årtal när den betygsatte utnämnts till regementsofficer, kompaniofficer respektive plutonsofficer anges.

Datum för befordran till under perioden innehavd tjänstegrad anges.

Hela/del av vitsordsåret anges. Tidsangivning görs enligt ExpIK.

Tjänstgöringsplats till vilken tjänstgöringsbetyget hänförs anges.

Närmast högre tjänstegrad/lönegrad som är aktuell i händelse av befordran anges.

Tillhörighet till personalkår, truppslag eller vapenslag anges enligt närmare bestämmelser av överbefälhavaren.

Förbandstillhörighet anges. Förbandsnummer vid krigsförband anges dock inte.

För att underlätta blanketthanteringen finns nedtill på första sidan plats för personnummer och namn.

Underlag för bedömningen

Chef som avger befordringsomdöme anger den grad av personlig kännedom som utgör underlag för omdömet om vederbörande. Det är uppenbart att exempelvis en militärbefälhavare svårligen kan ha en mera ingående personlig kännedom om alla de underlydande som skall

bedömas. Det ligger i sakens natur, att hans kännedom i många fall främst måste bygga på inhämtade upplysningar av omdömesgilla befattningshavare inom t ex militärområdesstaben. Om detta är fallet, bör det anges här.

Underskrifter

Chefer undertecknar avgivet vitsord på härför avsedd plats.

Delgivning

Delgivning kvitteras på härför avsedd plats. För det fall vederbörande icke önskar bli delgiven sitt vitsord görs bestyrkt anteckning härom på platsen för delgivning.

TJÄNSTGÖRINGSVITSORD

Tjänstgöring

Under perioden innehavd(-a) tjänst(-er) anges. I förekommande fall anges även tillikabefattning(-ar).

Typ av tjänst enligt på blanketten angivna förkortningar anges. Tjänst för vilken förkortning ej finns angiven på blanketten skrivs på lämpligt sätt.

Ev redovisas fördelningen i månader av vitsordsåret.

Uppgift huruvida vederbörandes utbildning motsvarar vad innehavd befattning kräver anges med kryss i tillämplig ruta.

Anledning till vitsordets avgivande

Aktuell anledning till att vitsord avges markeras med kryss. Sammanlagt antal dagar under vilka vederbörande deltagit i krigsförbandsövning anges.

Visad förmåga m m i innehavd befattning

Förmågan m m betygsätts i femgradig (A–E) eller beträffande fysisk kondition i tregradig (A, C, E) skala enligt vad som framgår av *underbilaga E 5.*

Det måste förutsättas att chef, som har att sätta vitsord för tjänsteman med kompetens inom ett specialfack, före bedömningen av fackkunniga chefer inhämtar de kompletterande upplysningar som erfordras. I vissa fall torde en specialreglering av vitsordsgivningen och kompetensbedömningen bli erforderlig. Så torde främst vara fallet beträffande läkare. Både militärmedicinska meriter, förvärvade i tjänst som stabsläkare eller i praktisk förbandssjukvård, och civila medicinska meriter, förvärvade i öppen eller sluten sjukvård eller i vetenskaplig verksamhet, kommer här i betraktande. Det bör ankomma på överbefälhavaren att utfärda närmare bestämmelser härom.

Tjänsteduglighet i befattningen

Vitsordet skall utgöra ett sammanfattande omdöme om vederbörandes tjänsteduglighet i innehavd befattning och utgöra en sammanvägning av de utförda delbedömningarna med hänsyn tagen till befattningens krav. Stor vikt skall tillmätas förmågan att uppnå de mål som uppställs för arbetet samt den grad av arbetseffektivitet och planeringsförmåga som uppvisats.

I tjänsteduglighet bör även instruktörsförmåga inbegripas liksom förmåga att uttrycka sig i tal och skrift.

Vid bedömningen skall följande betygsskala tillämpas.

Betyg A

Har på väsentliga punkter ej lyckats nå uppställda mål.

Betyg B

Har fullgjort förelagda uppgifter med tillfredsställande resultat.

Betyg C

Har väl motsvarat befattningens krav.

Betyg D

Har arbetat med skicklighet och mycket god effektivitet. Har fullgjort klart kvalificerade arbetsuppgifter.

Betyg E

Har nått utmärkt goda arbetsresultat i alla avseenden.

Lämplighet för krigsbefattning och fredsbefattning

Här anges den eller de typbefattningar enligt fastställda förteckningar för vilka vederbörande anses lämplig i krigs- och fredsorganisationen.

Minst en typbefattning i vardera krigs- och fredsorganisationen anges. Möter hinder att göra detta lämnas särskild motivering.

BEFORDRINGSOMDÖME

Bedömd lämplighet för befordran (niogradig skala från 1 till 9).

Mot bakgrund av kännedom om vederbörande befattningshavare lämnar här respektive chefer i fall som närmare anges i bestämmelserna sin bedömning i niogradig skala utformad så att vartannat skalsteg beskrivits. Bedömningen avser lämpligheten för befordran till tjänstegrad som svarar mot av överbefälhavaren och försvarsgrenschef angivna typbefattningar.

Enligt denna anges bedömningen för följande personal på aktiv stat med vederlikar.

inom regementsofficersgruppen:
- fr o m major (örlogskapten)
  t o m överste (kommendör)

inom kompaniofficersgruppen:
- för kapten

inom plutonsofficersgruppen:
- för fanjunkare.

Bedömd lämplighet för befordran (tvågradig skala)

Bedömning lämnas här i vissa fall i tvågradig skala över lämpligheten för befordran. På detta mera kortfattade sätt anges bedömningen för personal som omfattas av vitsordssystemet men som ej faller under den niogradiga skalan.

Övriga upplysningar

Respektive chefer som avger befordringsomdöme lämnar här vid behov kortfattade kompletterande upplysningar om sådana förutsättningar i fråga om personliga egenskaper m m , vilka icke går att uttrycka med hjälp av bedömningsfaktorerna eller som tillmätts särskild vikt vid bedömningen av vederbörandes lämplighet att fullgöra tjänst i högre typbefattningar i krigs- och fredsorganisationen. Sådana upplysningar bör lämnas särskilt när nivåskillnaden mellan tjänstgöringsvitsord och befordringsomdöme är avsevärd. Här lämnas även omdöme om vederbörandes duglighet i eventuella tillikabefattningar.

Här göres i förekommande fall kryssmarkering.

Underbilaga E 5

Bedömningsfaktorer och betygsskalor

Kunnighet

Teoretiska och praktiska kunskaper av betydelse för arbetsuppgifterna. Förmåga att utnyttja dessa kunskaper.

Betyg A

Sådana luckor i kunskaperna eller sådan oförmåga att utnyttja kunskaperna att arbetsuppgifterna ibland ej kunnat genomföras.

Betyg B

Tillräckliga kunskaper och förmåga att utnyttja dem för de rutinmässiga krav som arbetet ställt.

Betyg C

Goda kunskaper även utöver de som erfordras för den dagliga rutinen.
God förmåga att utnyttja sina kunskaper.

Betyg D

Mycket goda och inträngande kunskaper.
Mycket god förmåga att utnyttja sina kunskaper.

Betyg E

Synnerligen goda kunskaper.
Synnerligen god förmåga att utnyttja dem.
En auktoritet på sitt område.

Arbetskapacitet

Arbetsförmåga, omfattande bl a uthållighet, koncentration och snabbhet.

Förmåga att arbeta noggrant, dvs med samvetsgrannhet, tillförlitlighet och punktlighet.
Förmåga att planlägga eget arbete.

Betyg A

Har inte sällan visat brister i arbetsförmåga och i planeringen av sitt arbete.
Brustit i noggrannhet och punktlighet.

Betyg B

Har i allmänhet visat tillfredsställande arbetsförmåga.
Arbetsplaneringen har i huvudsak begränsats till de för tillfället aktuella problemen.
I regel noggrann och punktlig.

Betyg C

Har visat god arbetsförmåga och planering av sitt arbete.
Har i allmänhet utfört sitt arbete samvetsgrant och grundligt, även om uppgiften varit mindre inspirerande.

Betyg D

Har visat mycket god arbetsförmåga och mycket god planering av sitt arbete, även på längre sikt.
Har löst sina uppgifter snabbt och säkert.
Mycket samvetsgrann och tillförlitlig.

Betyg E

Har visat synnerligen god arbetsförmåga och utomordentligt effektiv planering av sitt arbete, på såväl kortare som längre sikt.
Har arbetat påfallande snabbt och säkert.
Har fyllt högt ställda krav på samvetsgrannhet och tillförlitlighet utan att fastna i detaljer.

Intellektuell rörlighet

Förmåga att fatta sammanhang och situationer.
Förmåga att tänka logiskt, analysera problem och skilja huvudsak från bisak.
Förmåga att medvetet och ändamålsenligt ställa om sig efter nya lägen och synsätt.

Betyg A

Har visat begränsad intellektuell kapacitet och mött svårigheter när det gällt att klara mer krävande uppgifter.
Har haft svårt att överge invanda tankebanor.
Har brustit i förmåga att ta emot nya intryck.
Har haft svårt att se eller analysera problem i arbetet.
Har inte blick för väsentligheter.

Betyg B

Har arbetat mest effektivt om han kunnat följa en rutin.
Har haft någon svårighet att ställa om sig för ny uppgift.
Fyller på ett tillfredsställande sätt de intellektuella krav befattningen ställer.
Har inte alltid tillräckligt snabbt fattat kärnpunkten i ett problem, särskilt i komplicerade sammanhang.

Betyg C

Har visat god förmåga att utföra intellektuellt arbete.
Har analyserat och rett ut de problem som arbetet ställt.
Har kunnat ställa om sig för nya uppgifter.
God blick för väsentligheter.

Betyg D

Har med lätthet tagit på sig och utfört intellektuellt mera krävande arbete.
Har utan svårighet kunnat ställa om sig efter förändrade krav.
Har snabbt och allsidigt tillgodogjort sig nya intryck även utom tjänsten.
Har effektivt analyserat och bearbetat problem inom arbetsområdet.
Mycket god blick för väsentligheter.

Betyg E

Har visat synnerligen stor intellektuell kapacitet och har stimulerats av särskilt krävande uppgifter.
Utomordentligt smidigt och rörligt intellekt.
Synnerligen god blick för väsentligheter.

Omdömesförmåga

Förmåga att göra riktiga och kloka avvägningar.
Förmåga att förutse verkningarna av visst handlande i en given situation.
Självkännedom, dvs insikt om sin egen förmåga och sina begränsningar.

Betyg A

Har inte sällan felbedömt effekten av sitt handlande.
Har emellanåt uppträtt obetänksamt.
Har ofta visat bristande självkännedom.
Övervakning och kontroll har ofta visat sig nödvändig.

Betyg B

Har ej visat några påtagliga omdömesbrister och har i allmänhet riktigt bedömt effekten av sitt handlande.
Har vanligen kunnat arbeta utan detaljövervakning.

Betyg C

Har gjort kloka avvägningar och visat god uppfattning om följderna av sitt handlande även i större sammanhang.
Har visat prov på god självkännedom.

Betyg D

Har visat mycket säker känsla för de rätta handlingsvägarna och besluten.
Har kunnat ges en hög grad av frihet i handlandet.

Betyg E

Har haft synnerligen god förmåga till överblick och analys av sitt ansvarsområde och handlat med stor framsynthet och realism.
Har med lätthet kunnat fungera helt självständigt även i mycket ansvarsfulla situationer.

Psykisk stabilitet

Förmåga att lösa sina uppgifter under pressande förhållanden.

Betyg A

Har visat minskad effektivitet eller förlorat fattningen vid pressande förhållanden och har under sådana förhållanden visat sig lätt bli uttröttad.
Har ibland reagerat på ett icke ändamålsenligt sätt och t ex brusat upp för obetydligheter.
Tar illa vid sig av negativa omdömen och är alltför beroende av beröm och uppmuntran.
Alltför lätt att påverka.

Betyg B

Har i regel klarat ökad press utan alltför stor prestationssänkning.
Har oftast fungerat lugnt och balanserat.

Betyg C

Har även vid starkare press behållit fattningen och upprätthållit sin funktionsduglighet.
Har visat sig behålla sin tillit till den egna förmågan även i sådana lägen.

Betyg D

Har haft mycket god psykisk stabilitet även under långvarigt pressande förhållanden.
Handlat överlagt och balanserat samt med bibehållen effektivitet även i krävande situationer.

Betyg E

Har visat synnerligen god självkontroll och förmåga att fungera även i utomordentligt pressande och krävande situationer.
Har visat, att han även under särskilt hård press bevarar en realistisk uppfattning om sin egen kapacitet och därför också litar på sig själv.

Samarbets- och kontaktförmåga

Förmåga att samarbeta.
Förmåga att bedöma behov av kontakter och samverkan för beslutsfattning.
Förmåga att uppnå och behålla goda kontakter med företrädare för andra myndigheter, företag och organisationer samt med allmänheten.
Förståelse för andras synpunkter.

Betyg A

Alternativ a.)
Har varit föga inställd på samarbete.
Har varit ovillig att överväga andras förslag.
Har haft svårigheter att komma överens med andra och ibland stött sig med dem.

Alternativ b.)
Har varit alltför beroende av samarbete och kontakt.
Har alltför lätt fallit undan för andras åsikter.

Betyg B

Har i allmänhet visat sig tillgänglig för andras åsikter.
Har ibland alltför envist hävdat sin egen uppfattning.
Samarbetet har dock som regel ej mött svårigheter och har genomförts med bibehållen självständighet.

Betyg C

Har på det hela taget i positiv anda prövat andras förslag.
Inte särskilt bunden av egen prestige.
Har i allmänhet samarbetat väl och kommit bra överens med andra.
Har på ett lämpligt sätt avvägt behovet av att inhämta andras uppfattning och att informera.

Betyg D

Har ådagalagt mycket stor förmåga att samarbeta.
Har visat förmåga att lyssna och haft lätt för att framföra egna synpunkter på ett smidigt sätt.
Inställd på att överbrygga motsättningar men har kommit överens med andra utan att ge efter på sakligheten.

Betyg E

Har alltid haft en öppen och saklig inställning och varit mån om konstruktivt samarbete.
Har alltid varit tillgänglig för andras uppslag och sakliga kritik.
Har visat framstående förmåga att i skilda situationer finna samlande lösningar på saklig grund.
Har samarbetat helt utan prestigehänsyn.

Fysisk kondition

Bedömningen skall avse den fysiska kondition som kunnat iakttagas i den aktuella befattningen.

Betyg A

Har ej tillräcklig kondition för befattningen.

Betyg C

Har tillräcklig kondition för befattningen.

Betyg E

Har kondition utöver vad befattningen kräver.

Anm. Betyg B och D används inte vid bedömningen av fysisk kondition.

Ledarskap

Förmåga att hålla målet för verksamheten i blickpunkten.
Förmåga att fatta beslut och ta ansvar.
Förmåga att få beslut genomförda
Graden av känslomässigt beroende av underställda.
Förmåga att anpassa ledarskapet till varierande krav
Organisationsförmåga.
Initiativförmåga.
Intresse för ledarskapsuppgifter.
Föredöme.
Förmåga att tillvinna sig förtroende som chef samt att upprätthålla en god anda.
Omsorg om de underlydande och otvungen kontakt med dem.
Förmåga att tillvarataga de underlydandes kunskaper och erfarenheter samt att skapa en känsla av gemenskap inför förelagda uppgifter.

Betyg A

Har inte sällan undvikit situationer som medfört ansvar.
Har haft svårt att fatta beslut och genomföra dem.
Har på grund av bristande eller oklar befälsföring eller arbetsledning ej fyllt ställda krav.
Har fört befäl på ett rutinmässigt sätt utan anpassning till växlande situationer.
Har visat brister i organisationen av arbetet.
Har ibland uppträtt så att han utgjort ett dåligt föredöme.
Har stundom ställt överdrivna krav och därigenom framkallat onödiga motsättningar.

Alternativ a.
Har visat påtagliga svårigheter att få kontakt med de underställda och samverka med dem.

Alternativ b.
Har visat sig så beroende av de underställdas reaktioner att han haft svårigheter att fungera självständigt.

Betyg B

Har vanligen klarat det ansvar som ålagts honom.
Har som regel behövt klart och entydigt underlag för beslutsfattning.
Har någon gång mött vissa svårigheter att anpassa sitt ledarskap till situationens krav.
Har regelmässigt utövat sitt ledarskap i kontakt med de underställda men

utan alltför stort beroende av dem.
Har i vissa situationer haft svårt att få grepp om underställd personal men har vanligen visat sig kunna utöva tillfredsställande ledning och kontroll.
Har upprätthållit en god anda.

Betyg C

Har i allmänhet icke haft svårigheter vid beslutsfattning.
Har genomfört sina beslut även om han har haft uppfattningen att de underställda varit kritiskt inställda.
Har visat beredvillighet att ge underställda ansvar och haft ett positivt intresse för deras prestationer.
Har ganska ofta tagit egna initiativ och förverkligat dem.
Har anpassat sitt ledarskap till olika situationer.
Uppträdandet har inneburit ett gott föredöme.
Kontakten med de underställda har varit god och ömsesidig.

Betyg D

Har varit klart målinriktad i sitt ledarskap.
Har med lätthet mött skiftande krav och gärna tagit ansvar.
Har ofta tagit egna initiativ och drivit fram dem.
Har varit intresserad av ledarskapsuppgifter.
Har tillvunnit sig de underställdas förtroende och genomfört sina beslut utan svårighet.
Har väl informerat underställda och varit dem behjälplig, om de mött svårigheter i sitt arbete.
Har väl tillvaratagit och utnyttjat de underställdas kunskaper och erfarenheter.
Har visat god förmåga att engagera de underställda i ett lagarbete.

Betyg E

Har visat att han kan fatta riktiga beslut och kraftfullt genomföra dem även i situationer då underlaget varit svårt att överblicka eller förefallit osäkert eller motsägelsefullt.
Har visat utomordentlig förmåga att smidigt anpassa sitt ledarskap till olika krav.
Har visat mycket klar uppfattning om vilka krav uppställda mål inneburit.
Synnerligen uppslagsrik.
Medryckande initiativförmåga.
Har visat starkt intresse för ledarskapsuppgifter.
Har haft mycket god kontakt och mycket gott samarbete med underställda och har intresserat sig för dem.
Har i största möjliga utsträckning tillvaratagit och utnyttjat de underställda kunskaper och erfarenheter.
Har haft påtaglig förmåga att hos de underställda skapa en känsla av gemenskap inför förelagda uppgifter.

Statens offentliga utredningar 1974

Kronologisk förteckning

1. Orter i regional samverkan. A.
2. Ortsbundna levnadsvillkor. A.
3. Produktionskostnader och regionala produktionssystem. A.
4. Regionala prognoser i planeringens tjänst. A.
5. Boken. Litteraturutredningens huvudbetänkande. U.
6. Förenklad konkurs m. m. Ju.
7. Barn- och ungdomsvård. S.
8. Rättegången i arbetstvister. A.
9. Samhälle och trossamfund. Sammanställning av remissyttranden över betänkanden av 1968 års beredning om stat och kyrka. U.
10. Data och näringspolitik. I.
11. Svensk industri. Delrapport 1. I.
12. Svensk industri. Delrapport 2. I.
13. Svensk industri. Delrapport 3. I.
14. Svensk industri. Delrapport 4. I.
15. Sänkt pensionsålder m. m. S.
16. Neutral bostadsbeskattning. Fi.
17. Solidarisk bostadspolitik. B.
18. Solidarisk bostadspolitik. Bilagor. B.
19. Högskoleutbildning. Läkarutbildning för sjuksköterskor. U.
20. Förslag till skatteomläggning m. m. Fi.
21. Markanvändning och byggande. B.
22. Vattenkraft och miljö. B.
23. Reklam V. Information i reklamen. U.
24. Förslag till hamnlag. K.
25. Fri sterilisering. Ju.
26. Motorredskap. K.
27. Mindre brott. Ju.
28. Räntelag. Ju.
29. Att utvärdera arbetsmarknadspolitik. A.
30. Jordbruk i samverkan. Jo.
31. Unga lagöverträdare V. Ju.
32. Solidarisk bostadspolitik. Följdfrågor. B.
33. Att översätta gamla testamentet. U.
34. Grafisk industri i omvandling. I.
35. Spridning av kemiska medel. Jo.
36. Skolan, staten och kommunerna. U.
37. Mut- och bestickningsansvaret. Ju.
38. FFV. Förenade fabriksverken. I.
39. Socialvården. Mål och medel. S.
40. Socialvården. Mål och medel. Sammanfattning. S.
41. Statsbidrag till kommunal färdtjänst, hemhjälp och familjedaghemsverksamhet. Fi.
42. Barns fritid. S.
43. Utställningar. U.
44. Effekter av förpackningsavgiften. Jo.
45. Samordnad traktamentsbeskattning. Fi.
46. Befordringsförfarandet inom krigsmakten. Fö.

Statens offentliga utredningar 1974

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

Förenklad konkurs m. m. [6]
Fri steriliserings. [25]
Mindre brott. [27]
Räntelag. [28]
Unga lagöverträdare V. [31]
Mut- och bestickningsansvaret. [37]

Försvarsdepartementet

Befordringsförfarandet inom krigsmakten. [46]

Socialdepartementet

Barn- och ungdomsvård. [7]
Sänkt pensionsålder m. m. [15]
Socialutredningen. 1. Socialvården. Mål och medel. [39] 2. Socialvården. Mål och medel. Sammanfattning. [40]
Barns fritid. [42]

Kommunikationsdepartementet

Förslag till hamnlag. [24]
Motorredskap. [26]

Finansdepartementet

Neutral bostadsbeskattning. [16]
Förslag till skatteomläggning m. m. [20]
Statsbidrag till kommunal färdtjänst, hemhjälp och familjedaghemsverksamhet. [41]
Samordnad traktamentsbeskattning. [45]

Utbildningsdepartementet

Boken. Litteraturutredningens huvudbetänkande. [5]
Samhälle och trossamfund. Sammanställning av remissyttranden över betänkanden av 1968 års beredning om stat och kyrka. [9]
Högskoleutbildning. Läkarutbildning för sjuksköterskor. [19]
Reklam V. Information i reklamen. [23]
Att översätta gamla testamentet. [33]
Skolan, staten och kommunerna. [36]
Utställningar. [43]

Jordbruksdepartementet

Jordbruk i samverkan. [30]
Spridning av kemiska medel. [35]
Effekter av förpackningsavgiften. [44]

Arbetsmarknadsdepartementet

Expertgruppen för regional utredningsverksamhet. 1. Orter i regional samverkan. [1] 2. Ortsbundna levnadsvillkor. [2] 3. Produktionskostnader och regionala produktionssystem. [3] 4. Regionala prognoser i planeringens tjänst. [4]
Rättegången i arbetstvister. [8]
Att utvärdera arbetsmarknadspolitik. [29]

Bostadsdepartementet

Boende- och bostadsfinansieringsutredningarna. 1. Solidarisk bostadspolitik. [17] 2. Solidarisk bostadspolitik. Bilagor. [18] 3. Solidarisk bostadspolitik. Följdfrågor. [32]
Markanvändning och byggande. [21]
Vattenkraft och miljö. [22]

Industridepartementet

Data och näringspolitik. [10]
Industristrukturutredningen. 1. Svensk industri. Delrapport 1. [11] 2. Svensk industri. Delrapport 2. [12] 3. Svensk industri. Delrapport 3. [13] 4. Svensk industri. Delrapport 4. [14]
Grafisk industri i omvandling. [34]
FFV. Förenade fabriksverken. [38]

Anm. Siffrorna inom klammer betecknar utredningarnas nummer i den kronologiska förteckningen

Allmänna Förlaget

ISBN 91-38-01884-5