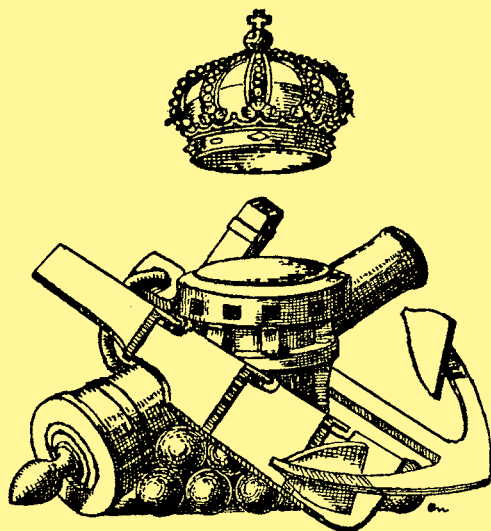


TIDSKRIFT I  
*SJÖVÄSENDET*



1771

MED FÖRSTÅND OCH STYRKA

KUNGL. ÖRLOGSMANNA  
SÄLLSKAPET

N:r 9 1947

# Meddelande från Kungl. Örlogsmannasällskapet nr 3/47.



Hans Maj:t Konungen av Danmark.

## Ordinarie sammanträde den 1 oktober 1947.

1. Valdes till Sällskapets hedersledamot skeppsredaren Gunnar Carlsson samt till korresponderande ledamöter kaptenen i flottans reserv Börje af Klint och kommandörkaptenen 2 gr. Åke Rossby.

2. Föredrog ledamoten Hartzell årsberättelse för år 1947 i färdstegsgrenen skeppsbyggeri och maskinväsende.

## Ordinarie sammanträde den 5 november 1947.

1. Meddelades att ledamoten Möller jämlikt stadgarna § 3 f o m den 1 oktober 1947 uppflyttats till hedersledamot.
2. Valdes till Sällskapets Förste hedersledamot Hans Majestät Konung Frederik av Danmark.
3. Valdes till Sällskapets hedersledamöter chefen för Kungl. Försvarsdepartementet, statsrådet Allan Vougt och bankdirektören Jacob Wallenberg.
4. Valdes till Sällskapets arbetande ledamöter:
  - Kommendörkaptenen 2 gr Carl Gustaf de Maré
  - Översten Sten Puke
  - Förste marinläkaren Gustaf Severin
  - Kaptenen Oscar Krokstedt
  - Marindirektören Carl Falkendahl
  - Kommendörkaptenen 2 gr Sven Forsberg
  - Kommendörkaptenen 2 gr Wilhelm Hagwall
  - Kommendörkaptenen 1 gr Sven Rosenberg
  - Kommendören Anders Forshell
  - Specialingenjören 2 gr. Gösta Brigge
  - Överstelöjtnanten Swen Lagerberg.
5. Valdes till Sällskapets korresponderande ledamot överingenjören Viktor Thornström.
6. Valdes till föredragande för år 1948 i vetenskapsgrenen skeppsbyggeri och maskinväsende ledamoten Falkendahl med ledamoten Hartzell som suppleant.
7. Valdes till föredragande för år 1948 i vetenskapsgrenen sjökrigskonst och sjökrigshistoria ledamoten Puke med ledamoten Blidberg som suppleant.
8. Lämnade ledamoten Erik af Klint en redogörelse för kryssaren Tre Kronors tillkomst och provturer.

Karlskrona den 5 november 1947.

G. Fogelberg.

## Kamp om och för flottan.

En brittisk amiral berättar sina minnen.

Av kaptenen Oscar Krokstedt.

Lord Chatfields namn torde ha blivit bekant för en större allmänhet utanför Storbritannien främst genom Churchills dramatiska skildring (i »The World Crisis») av de brittiska och tyska slagkryssarnas möte i Jutlandsslagets inledningskede; en skildring som f. ö. på ett åskådligt sätt levandegör den brittiska örlogstraditionens förnämsta arv: offensivandan och segervissheten:

»Indefatigable hade försvunnit i vågorna. Queen Mary hade sprungit i luften i en eldpelare, Lion stod i lågor. En fruktansvärd salva träffade det närmast följande fartyget, Princess Royal, som försvann i ett moln av vatten och rök. En signalman rusade upp på Lions brygga och ropade: »Princess Royal har sprungit i luften». Viceamiralen vände sig då till sin fartygschef och sade: »Chatfield, det tycks vara något på tok med våra fartyg i dag. Gira två streck babord hän», dvs två streck närmare fienden.»

Denne Chatfield, till vilken Beatty gav sin berömda order, och som genom Churchills skildring fått sitt namn knutet till ett världshistoriskt skeende, var av ödet utsedd att utkämpa värre strider och utstå hårdare vedermödor än att slåss mot tyskar till sjöss; såsom den främste sjöofficeren i sin generation fick han på sin lott att föra flottans talan under de betydelslösa åren före andra världskriget; de strider han då hade att utkämpa till lands mot partipolitiker, finansministrar och marina vedersakare i parlament och press för att åt imperiet bevara dess styrka till sjöss kom honom säkert mången gång att önska sig tillbaka till den lyckliga tid, då han stod

«It might happen again», the autobiography of Admiral of the Fleet. Lord Chatfield. Heinemann. 18 sh.

på Lions brygga och icke hade värre faror att möta än tyska 28 cm. projektiler.

Admiral of the Fleet, lord Chatfield, GCB, OM etc är född 1873. Han blev kadett 1886, captain 1909, rear-admiral 1920, viceadmiral 1926, admiral 1930 och admiral of the Fleet 1935. Under första världskriget deltog han som chef (flag captain) på Beatty's flaggskepp Lion i sjöslagen vid Helgoland, Doggers Bank och, som redan nämnts, Jutland.

När Beatty efterträdde Jellicoe som chef för Grand Fleet, tog han med sig Chatfield som flag captain; som chef på Queen Elizabeth fick Chatfield bevittna den tyska flottans överlämnande. Under mellankrigsåren tjänstgjorde han 1925—28 som tredje sjölord, 1929—30 som chef för Atlantflottan och 1930—32 som chef för Medelhavsflottan; 1933 nådde han »the top of the tree» och blev förste sjölord, i vilken befattning han kvarstod i mer än fem år till 1938. Efter avgången från aktiv tjänst innehade Chatfield 1939—40 den nyinrättade posten som samordnande försvarsminister (Co-ordinator of Defence) i Chamberlains regering; vid dennas reorganisation 1940, då försvarsministeriet upphörde och ersattes av ett krigsministerium, avgick Chatfield; den nye krigsministern blev Churchill.

Samma år han avgick som minister, lågo hans memoarer färdigskrivna. Den första delen, *The Navy and Defence*, utkom under kriget. Av skäl, som icke angivits men väl kunna förstås, har den andra delen publicerats först i år. Den bär den varnande titeln *It might happen again*.

Medan den första, tyvärr redan från förlaget utgångna delen huvudsakligen skildrade tjänsten ombord, och författarens erfarenheter från sina sjökommenderingar, handlar den andra så gott som uteslutande om hans erfarenheter från tjänstgöringen i Amiralitetet.

Båda delarna utgöra en förstklassig läsning; den andra är dock mest intressant, icke så mycket därför att de skildrade händelserna ligga oss närmare i tiden, utan kanske mera för att de företeelser, varom författaren berättar, i mångt och mycket ha haft och ha sin svenska motsvarighet. Denna andra del

omspänner nämligen mellankrigstiden och berättar om det England, som upplevde en egendomlig weekend mellan två världskrig; en tid då den politiska ledningens kompass var väljarparornas bevågenhet; då krigströtthet och utopier om det näsennära riket förlamade alla krigsmaktens initiativ; då den militära organisationen svältföddes, för att mera populära krav skulle kunna tillgodoses; då man förstrött lyssnade till ansvariga chefers yrkanden och varningar men med så mycket större iver ägnade sig åt att oansvarigt och osakkunnigt — i press och föreningsstädes — utveckla sina teser och tankar om »flotta eller flyg», till vinst för intet av vapnen men till bådads skada; då resultatlösa kongresser avlöste strandade konferenser, och utredningarnas mångfald endast var till glädje för pappersfabrikanterna; då drömmar, önsketänkande och prestigehänsyn oftast svingo ersätta verklighetssinne, sakkunskap och objektivitet ända till dess kriserna kommo tätt: Abessinien, Spanien, München, och man vaknade upp ur sin långa weekend — till krigets vardag.

(Det är klart att denna tid även uppvisade andra, ljusare sidor; det beror naturligtvis på de intressen betraktaren företräder, och den synvinkel från vilken han ser den. För en försvarsgrenschef, som djupt kände ansvaret för sitt vapen och sitt lands säkerhet, torde den emellertid ha tett sig ungefär på ovan antytt sätt.)

Det är alltså om denna tid och den kamp han förde för att åt imperiet bevara dess sjömakt som författaren berättar. De höga ämbeten han under brydsamma år väl förvaltade, berättiga honom att uttala sin allvarliga varning: *It might happen again*. Hans sakkunskap kräver att varningen beaktas, och att erfarenheterna anammas.

Men det är inte bara om sina strider för att få en motsträvig regering att bygga slagskepp och kryssare han berättar. Han var med om bl. a. Washingtonkonferensen 1921—22, Londonkonferensen 1935 och den engelsk-tyska flottöverenskommelsen samma år; han reste i Indien och planerade för dess försvar; han inspekterade flottan i hemfarvattnen och i Medel-

havet, och han besökte varven och stationerna. Som skicklig tekniker och artilleriexpert ägnade han stor uppmärksamhet åt försök och forskning; han bemödade sig om ett rättvist befordringssystem, och han strök beslutsamt ett streck över den av många med entusiasm omfattade planen på att införa segelfartygsutbildning i flottan. Det sista gjorde han med sorg i hjärtat, ty han hade själv som kadett revat märssigel och halat brassar, men kostnadsskäl och andra praktiska orsaker vägde över i vågskålen.

Hans arbetsdag blev lång, och han upptäckte snart att nätterna fingo tas i anspråk för skrivbordsarbetet. Men han succar aldrig under bördan; ur vetenskapen om att det brittiska världsväldet står och faller med flottan, hämtar han styrka och arbetsglädje. Han känner sig som vakthavande officer på Britannia och vet, att man måste vara vaksam icke blott när det blåser storm utan även när sjön ligger som en spegel. Han vet att ett andra krig måste komma, och att vad imperiet behöver i krig är fartyg, fartyg och åter fartyg.

När det andra världskriget bröt ut, var han försvarsminister och fick snart uppbära allmänna opinionens klander för att flottan icke var så stark, som det anstod det brittiska väldet. Så lekfullt är ödet. Och sådan är människonaturen, att de i fredstid största förnekarna, ropa högst efter vapen i krig; om av förskräckelse eller samvetskval må vara osagt.

När man läser Chatfield, får man intrycket av en klok och behärskad man, flitig, samvetsgrann och tålmodig. Han vet vad han vill och driver vanligtvis sin vilja igenom. Han är en smula torr och saknar en Fishers dynamiska kraft eller en Beatty's attraherande charm. Hans humor — där den kommer till synes — kan mätas med små mått. Såsom författare är han föga fascinerande, och en rolig historia kan han ej alls berätta; själv säger han på något ställe, att han fasar för att hålla tal. Men hans stil är enkel, redig och klar — liksom tankarna — och några konstgrepp behövas för övrigt ej för att hålla läsaren vaken; för detta sörjer det intressanta ämnet. Sådan han ter sig — rak, envis och med båda fötterna fast i verklig-

hetens mark — torde han ha varit den bäste att sköta flottans trenden i en tid då balansgång, kullerbyttor och luftvolter voro samträdande element i människornas rörelseschema.

Den gamle amiralen — liksom för övrigt hans landsmän — bör ha haft många tillfällen under det andra världskriget att med bister tillfredsställelse erinra sig den sammanfattning över läget, som han gav lord Halifax under en åktur från Derby en dag på sommaren 1936, då striden fördes som hetast om flotta eller flyg: »If we rebuild the battlefleet and spend many millions in doing so, and then war comes and the airmen are right, and all our battleships are rapidly destroyed by air attack, our money will have been largely thrown away. But if we do not rebuild it and war comes, and the airman is wrong and our airmen cannot destroy the enemy's capital ships, and they are left to range with impunity on the world oceans and destroy our convoys, then we shall lose the British Empire.»

\*

För att stimulera till studium av Chatfields memoarer — av vilka den första delen så gott som uteslutande är av intresse för sjömannen medan den senare bör läsas av alla av försvarsfrågor intresserade — har följande försök att översätta förordet till »It might happen again» gjorts. Det talar för sig självt och behöver ej kommenteras. Beröringspunkterna med svenska förhållanden torde ej heller behöva någon pekpinne.

\*

»I denna bok kommer jag att skildra mina erfarenheter från den administrativa tjänsten i land. Utöver de tre och ett halvt år, som jag var fjärde sjölord (Assistant Chief of Staff) och varom jag berättat i den första delen av mina memoarer, tjänstgjorde jag tre och ett halvt år som tredje sjölord (Controller of the Navy) och fem och ett halvt år som förste sjö-

lord; sammanlagt alltså tolv och ett halvt år i Amiralitetet. Därpå följde en kort tid som ordförande i en utredning angående Indiens försvar och ett och ett kvarts år som minister. Min tjänstgöring i Amiralitetet förlöpte givetvis ej i följd utan blev avbruten av fem och ett halvt års sjökommendering. Det är — såsom jag närmare förklarar i den första delen — icke lätt att växla mellan sjö- och landkommenderingar, enär de egenskaper som fordras av en officer ombord och i land äro vitt skilda. De som ägna sig åt skrivbordsarbete, få egenskaper och skaffa sig vanor, som passa ändamålet. De föra vanligen, fast givetvis ej undantagslöst, ett regelbundet, måhända något monotont liv; nästa dags arbete kan som regel förutses; de papper som man på kvällen lämnar kvar på skrivbordet ligga där nästa morgon, vanligtvis utökade med nya; olösta problem kunna attackeras på nytt; svårbemästrade frågor, i vilka man för tillfället icke kommit till något beslut, kunna angripas på ett annat sätt, ytterligare samråd kan erhållas, en konferens hållas, eller en utredning beordras. Man bör icke, och får helt enkelt icke jäkta, om kloka och vittgående varaktiga beslut skola 'fattas. Skrivbordsarbete skapar sålunda betänksamhet och grundlig eftertanke; varje fälla, som kan undvikas, måste förutses, och beslut få endast fattas, då man är fullkomligt säker på vilken av olika alternativa lösningar, som är den bästa.

Sjölivet är den fullkomliga motsatsen till allt detta, vilket de torde erinra sig, som läst mina minnen från tjänsten ombord. Det är sålunda icke blott sant, att en officer ofta måste få komma ut på sjön; det är lika sant, att han icke kan göra någon större nytta i administrativ tjänst i land, om han icke får stå kvar i sin befattning en avsevärd tid. Problemet är därför icke lätt att komma till rätta med. Amiralitetet har också följdriktigt uppdelats på två sidor: en stabssida och en materielsida.

Båda dessa sidor äro bemannade med såväl sjöofficerare som civila tjänstemän; båda spela en betydelsefull roll. Medan den civila delen emellertid i stort sett är stadigvarande, växlar den militära med vissa undantag ständigt. Undantagen utgöras

bl. a. av de tekniskt högt utbildade mariningenjörerna, av vilka många få stanna en avsevärd tid i Amiralitetet; det finns också många tekniskt utbildade sjöofficerare, som överge sjön för att uteslutande ägna sig åt materielen. Detta system är det bästa, som man kommit fram till; det innebär, att maskineriet avbrutet hålles igång under ständig kontakt med industri och forskning och att nya idéer och nya krav alltid kunna strömma in från den sjögående flottan till Amiralitetet och där absorberas och förvandlas till fartyg och vapen. Men det finns en högst betydande faktor: om nya idéer och krav skola kunna förvandlas till fartyg och vapen, får maskineriet icke sakna drivmedel. Detta drivmedel heter pengar.

Denna bok kommer att i viss utsträckning skildra de ständiga strider, som vi fingo utkämpa för att kunna finansiera flottan. Jag berättar om dessa strider, icke för att anklaga utan för att hos läsaren inpränta de erfarenheter, som kunna utvinnas; jag framhåller de allvarliga svagheter, som ligga i vårt system med politisk ledning av nationalförsvaret, och min strävan har varit att påpeka sådana erfarenheter, som kunna hjälpa läsaren fram till en konstruktiv lösning av problemet. På detta sätt hoppas jag, att vi i framtiden skola kunna undvika eller minska riskerna för krig.

Under de tolv och ett halvt år mellan 1919 och 1938, som jag tjänstgjorde i Amiralitetet, fick flottan föra en ständig strid för att få de medel, som erfordrades för att hålla den beredd. Flottor byggas icke på en dag, och man kan ej heller i en handvändning skapa den högt utbildade personal, som fordras för att utnyttja och underhålla den komplicerade moderna materielen. Det är mycket vanligt av folk att tro, att sjömak snabbt kan åstadkommas, bara man beviljar medel, när det passar sig, men en sådan inbillning är ovärdig en nation med århundradens erfarenheter från sjön.

»Tyska flottan ligger på botten av Scapa Flow», blev svaret på Amiralitetets ständiga påpekanden om att flottan måste moderniseras, att fartygen voro slitna av kriget och på väg att bli ålderstigna, och att ansvaret på världshaven kvarstod, även

om Nordsjön för en tid var tryggad. De förödmjukelser, som vi fingo lida vid Tientsin 1939, kunde spåras tillbaka till våra statsmäns bristande förutseende årtal innan.

Att de tre för imperiets försvar ansvariga försvarsgrenarna måste slåss för att få sina vapen, ja nästan för sin blotta existens, måste vara fel. Regeringen betraktade det hela som en årligen återkommande kraftmätning mellan finansministern (Chancellor of the Exchequer) och sjöministern (First Lord) eller de andra försvarsgrensministrarna. Hur häftiga dessa sammandrabbningar hade varit, eller hur mycket finansministern skurit bort ur budgeten av det som sjölorderna ansett erforderligt och äskat, fick ingen veta. I varje fall icke parlamentet, såvida icke situationen var så tillspetsad, att Amiralitetets ledamöter övervägde, om de skulle sitta kvar. Det kan med fog sägas, att de olika försvarsgrenarnas styrka alltid varit mest beroende av finansministern, fast premiärministern givetvis är ytterst ansvarig och kan träda emellan, om han så vill.

I denna bok fördömes systemet, icke individerna; de voro blott kuggar i maskineriet.

Under detta felaktiga system, som ledde till att imperiet levde farligt och öriket i överflöd, blevo de tre försvarsgrenarna svältfödda i över tio års tid. Under åren efter kriget försökte den ena kommittén efter den andra att ytterligare utsuga dem. Kommittéerna voro populära institutioner, som tillsattes av finansdepartementet, och som dit avgåvo sina betänkanden efter att ha hört tillkallade vittnen. I många fall blevo ansvariga officerare aldrig kallade. Resultaten av en utredning, och de offer, som i anslutning härtill avkrävdes de tre försvarsgrenarna, fingo blott bilda utgångspunkten för en ny kommittés utredningar.

Om det är sant, att en flotta icke kan byggas på en dag, är det lika sant, att man, när fara hotar, blir än mindre i stånd att snabbt inhämta det som gått förlorat, om man under en längre tid skurit ned sin nationella försäkringspremie och framtingat långt gående inskränkningar. Ty den materiel, av vilken flottan är beroende, kan framställas endast av special-

industrier och av speciellt utbildade och vana arbetare. Om pengar fattas, förtvina dessa industrier och dö, precis som blommar, som ej få vatten. En del gjorde så, och rötterna — dvs de skickliga förhandsmännen i nyckelbefattningar — vissnade också och försvunno. Hur ivrigt man sedan än vräker över dem pengar — som vatten — kunna de aldrig snabbt hämta sig. Det fordras tid för att få dem att blomstra på nytt.

I ett stort statligt departement finns det vidare många ansvarskännande och arbetsamma tjänstemän, som kunna förvandla det till ett effektivt, snabbt verkande, samstämt instrument. Om man tar död på eller, såsom man ständigt gjorde med lantförsvarsministeriet (War Office), skadar andan i ett sådant departement, får man icke vänta sig att denna på befallning utan vidare skall kunna pånyttfödas.

Finansministeriets väldiga, okontrollerade makt utövades så att andan inom försvarsgrensledningarna allvarligt skadades. Anskaffning av ny materiel uppmuntrades aldrig. »Fortsätt att experimentera», sade man, »kriget står ej för dörren. Låt oss vänta med att bygga nya fartyg och flygplan eller att anskaffa den nya luftvärnskanon, som ni ritat. Lägg inte upp några lager, ty mycket nytt kan hinna utexperimenteras, innan ett krig kommer.»

Den uppsikt, som utövas över vårt försvar, är felaktig och farlig, vilket de som läsa dessa sidor säkert komma att finna. Försvaret av vårt imperium, av våra öar och våra hem skall främst kunna ställa anspråk på våra nationella tillgodohavanden och måste stå över partipolitiska tvister. Om en lång period av fred synes sannolik, är det självklart att man måste iakttaga en skäligen sparsamhet.

Men den naturliga önskan att spara — och att spara är för övrigt nödvändigt — får icke för att tillfredsställa mera populära krav gå ut över vårt imperiums säkerhet. Våra statsmän måste finna på något sätt att organisera ledningen av försvaret så att det icke på nytt blir beroende av partipolitiken. Endast om så sker, kunna vi överleva den dag, då en i hem-

lighet förberedd fiende överraskande avfyrrar en breddsida mot vårt fredliga samhälle.

När en tillförlitlig organisation med uppgift att vaka över imperiets säkerhet kommit till stånd ungefär efter linjer, som jag senare kommer att föreslå, bör den i sig innesluta en organisation, som gör det möjligt för varje försvarsgrenschef att konfidentiellt framlägga sin på sakkunskap grundade åsikt inför parlamentet. Det bör faktiskt vara en försvarsgrenschefs plikt att framlägga sin uppfattning i viktiga tekniska frågor, när meningarna brytas, och han anser att landet blir fört på villovägar.

Må den dag aldrig komma då vår nation förlorar känslan av att det är sjön som utgör dess trygghet. Det brittiska imperiet har byggts upp genom våra soldaters och köpmäns strävanden i hägnet av herravälde till sjöss. Det kan bevaras endast om vi också ha luftherravälde. Men om vi hade haft luftmakt som vårt främsta vapen för tre hundra år sedan, och även då hade skapat ett imperium, skulle det ha blivit lika väsensskilt det nuvarande som detta är olik det gamla romarriket.

Vapnen på sjön och i luften höra samman, nu och i framtiden. De stödja sig på varandra. De äro båda livsviktiga och kunna icke ersätta varandra. De måste hålla ihop inbördes och hålla ihop med armén.

Ett försvarssystem måste vara väl avvägt, antingen det är nationellt eller sträcker sig ut över ett världsvälde. Våra krig äro ständigt långa, ty sjömakten verkar såsom Mahan säger »lugnt och tyst och är nästan icke märkbar i sin oemotståndlighet». Det måste alltid vara våra fienders mål att slå snabbt, med hänsyn till de fördelar sjömakten ger oss under ett långt krig. Vi måste därför vara skyddade mot ett knock-outslag, precis som ett skepp måste ha pansar såväl som kanoner, så att det icke sjunker eller springer i luften med sin välutbildade besättning för en lyckträff, ögonblicket innan alla dess vapen bringats att verka.

Man kan aldrig få ett väl avvägt försvar, om man spelar

ut de tre försvarsgrenarna mot varandra i kampen om tillgängliga medel, och ändå är det just det som politikerna gjort under många år. De tre vapnen måste tvärtom vara överens och gemensamt framlägga sina önskemål. Ett beslut att avslå dessa får icke fattas på en höft eller påverkas av vad som för ögonblicket kan vara populärt. Jag skulle vördsamt vilja föreslå, att parlamentet bättre måtte vaka över vår säkerhet, icke blott när färden är farofylld, utan även när vägen tycks ligga säker framför oss.

I bokens sista kapitel, där jag påpekat de allvarliga svagheter i vårt försvarssystem, har jag också anmärkt på den på senare tiden allt vanligare företeelsen att ofta byta chefer för försvarsgrensdepartementen (ministers of Service departments). Denna vana har vid flera tillfällen haft de mest skadliga verkningar. De moderna stridsmedlens tekniska natur gör det utomordentligt svårt för en ny minister att fatta det relativa värdet av det ena eller andra vapnet eller de starka eller svaga punkterna i utrustning och materiel. Och dock måste han — om han skall vara till någon verklig nytta och i stånd att med övertygelse tala därom med sina kolleger i regeringen — äga grundliga kunskaper i de olika frågorna. Eljest blir han blott en galjonsbild, som aldrig skulle få förekomma i ett väl-skött affärsföretag. Å andra sidan visar erfarenheten, att en minister, som under många år får stå i spetsen för sitt departement, kan bemästra de viktiga frågor, som där handläggas, kan upptäcka svagheter i dess administrativa skötsel och kan hålla kontakt med utomstående verk och industrier. Ett försvarsdepartement vill ha en karaktärsfast och kunnig chef, som kan gå i bräschen för det och lägga sin vikt i vågskålen.» — — — (Här följa ett par stycken om skötseln eller ofta miss-skötseln av War Office och med karakteristik av Admiralty och Air Ministry utan större intresse för utomstående.)

»Under hela vår historia har det varit vår erkända nationella svaghet att icke vara beredda, när kriget kommit, men vi ha aldrig lyckats lära av våra erfarenheter. När vi kämpat oss igenom ett krig, ha vi alltid invärtes beslutat att aldrig mera



vara så dåraktiga; ändock ha de goda föresatserna snart dunstat bort. Att i fredstid lägga ned pengar på försvaret är impopulärt, och demokratiska regeringar äro föga hågade att göra saker och ting, som ej äro populära.

Om vi icke ändra oss: om vi icke lyckas skapa ett bättre sätt att trygga rikets säkerhet, om vi tillåta att försvaret får vara en partipolitisk angelägenhet och äro obenägna att betala en tillräcklig försäkringspremie, komma vi måhända att få det mera bekvämt, men vi komma att leva farligt, 'and one day it will all happen again'.

## Rekrytering av stammanskap till försvaret.

*En diskussion.*

Tid efter annan läser man rapporter om utfallet av rekryteringen av stammanskap till försvaret. Allt sedan krigets slut har de sålunda framlagda siffrorna fortgående försämrats. Genomgående kan man säga, att behovet av stammanskap icke på långt när kan fyllas. Det är säkert inte någon överdrift att beteckna det läge, som härigenom uppstår, såsom allvarligt. Lite till mans ha väl försvarets män haft klart för sig, att anledningarna härtill äro att söka i bl. a. beredskapsleda, förhållandena på den civila arbetsmarknaden m m. Få äro väl emellertid de, som se riktigt klart i dessa frågor, och redaktionen av denna tidskrift har därför ansett det lämpligt att i någon form lämna en översikt av de faktorer, som påverka denna för försvaret så betydelsefulla fråga.

Redaktionen har valt att ställa upp en rundfråga och vänt sig till framstående kännare av personalfrågor med anhållan om svar som inledning till en — som redaktionen hoppas — fortsatt livlig diskussion i ämnet. De tillfrågade ha välvilligt ställt sig till förfogande, och det är redaktionen angeläget att framföra ett varmt tack för de intressanta och klarläggande svaren.

Den uppställda frågan lyder: »Vilka anledningar ha kunnat leda till det nuvarande dåliga utfallet av rekryteringen av stammanskap till försvaret, och vilka åtgärder kunna enligt Eder uppfattning vidtagas för att stimulera svensk ungdom att i större utsträckning söka anställning vid krigsmakten?»

Det ansågs vid frågans formulering naturligt, att förhållandena vid marinen intresserade i första hand.

Och så överlämna vi ordet till inledarna.

\* \* \*

\*

### Trivsel för befäl och manskap.

Föreliggande fråga är icke ny. Den har tidigare vid flera tillfällen haft lika stor aktualitet som nu, och på grund därav varit föremål för både utredningar och diskussioner. Det är icke möjligt för mig, som först för ett par veckor sedan efter åtskilliga år förnyat kontakten med hithörande problem, att redan hava så grundligt kommit in i de olika spörsmålen, att jag är i stånd att berika diskussionen med på egen erfarenhet grundade synpunkter. Jag vill emellertid, till det värdet det kan hava, här taga upp några detaljfrågor till diskussion.

Det framgår av de senaste årens rekryteringssiffror, att svårigheterna att erhålla personal äro allmänna inom hela försvaret med undantag av för flygvapnet. Icke ens där har emellertid tillgången på sökande varit i allt tillfredsställande. Såvitt jag har mig bekant ha även utomlands efter kriget, exempelvis hos engelsmännen, stora svårigheter förelegat med avseende på krigsmaktens rekrytering. Orsakerna till svårigheterna äro därför måhända av mera allmän art och bottna i faktorer, som spela in i hela samhällslivet hos såväl den ena som den andra nationen.

Den internationella försörjningskrisen har överlag medfört ökade behov av arbetskraft i alla produktiva näringars tjänst, varvid bristen på personal i allmänhet framdrivit förbättrade förmåner för tjänstemän såväl som arbetare. För de inom statlig verksamhet anställda äro förmånerna reglerade på ett stelarare sätt, äga ej samma anpassningsförmåga efter konjunkturvaxlingarna. I många fall är detta en styrka, i här berörda har det varit en svaghet. Innevarande år hava löne- och övriga förmåner för åtskilliga kategorier statstjänare, däribland försvarets personal, avsevärt förbättrats. Redan innan detta skett hade emellertid personalavgång och nyanställning av personal länge visat bristande balans. Just nu märka vi inom försvaret detta måhända mest utråga om manskapet; känt är emellertid att även inom befälskårerna avgången som regel är större än nyrekryteringen.

Flykten från försvaret (den ena sidan av problemet persobristen) beror emellertid icke uteslutande på de ekonomiska förhållanden. Det är också en fråga om trivsel. Trivseln, ja den beror ej blott av förhållandena på själva arbetsplatsen, på den inverka så oerhört många andra faktorer, bl. a. nationens ställning till försvaret, personalens sociala ställning såväl kollektivt som enskilt, de olika individernas under de senaste stora politiska och sociala omvälvningarnas mer eller mindre ändrade syn på sin egen verksamhets värde och betydelse m m. På trivseln inverkar också i hög grad de ständiga organisationsförändringarna inom försvaret, den närgångna nyfikenheten och starkt kritiska inställningen beträffande det bestående som utmärker de flesta rationaliseringsexperter etc. I synnerhet inför en krympningsperiod med dess osäkerhet beträffande den fortsatta anställningen minskas lätt intresset för yrket, och de personliga problemen kunna förändra vederbörandes hela inriktning. Jag skall ej vidare uppehålla mig härvid, eftersom ju dessa frågor mest hava med befälets trivsel att göra; det må emellertid konstateras, att vaken ungdom bland manskapet både uppfattar och reagerar inför befälets känslor av trivsel och omsätter dem på sina egna liknande problem.

Utän att den personal som en gång tagit anställning trivs med och i sin tjänst är det i längden icke möjligt att ernå en god och tillräcklig rekrytering. Den bästa propagandan för rekryteringen kan göras av de nuvarande eller f. d. fast anställda, i den mån de känt trivsel i sitt yrke och — även om de av omständigheternas makt måste lämna det för att finna sin fortsatta utkomst inom andra banor — där fått en utbildning av värde både för nuet och för framtiden.

Det är givet att hur väl man än sörjer för det fast anställda manskapet i olika avseenden kan trivseln aldrig bliva hundra procentig. De som vinna anställning äro aldrig dessförinnan så på det klara med vad en sådan innebär, att de icke många gånger finner sig mindre väl till rätta och vilja söka sig ett annat yrke. Detta måste tagas med i beräkningen.

Det är inte alltid yrkets fel, att den ene eller andre lärlingen ej passar eller ej trivs.

Inverkande på trivseln — sett på lång sikt — äro framtidsutsikterna inom yrket, möjligheterna att komma vidare. Just nu äro många möjligheter outnyttjade ifråga om vidareutbildning till officer såväl som till underofficer och reservunderofficer. Likaså äro förutsättningarna goda för fortsatt anställning i långtjänstunderbefälsgraden, vars påbörjade utbyggnad torde komma att fortsätta även vid en viss reducering av flottans personalkadrar i övrigt. Men veta eventuella aspiranter om dessa möjligheter? Och vad veta aspiranterna i övrigt beträffande flottan, dess personalorganisation och dess verksamhet i fred och krig?

Visst är det sant, att mycket under senare tid gjorts för att sprida kännedom om försvaret, dess materiel, verksamhet o s v. Men när denna upplysning — vad nu närmast flottan angår — verkligen tillräckligt långt? Kommer den inför ögonen på dem som ur rekryteringssynpunkt bäst behöva den? Tyvärr är det så, att missförhållanden av olika slag, som aldrig kunna undvikas, basuneras ut, få stora rubriker i dagspressen. Det förefaller många gånger som om denna hade väsentligen lättare att föra klander än objektiv upplysning till torgs.

Upplysningen om försvaret bör ägnas ökad uppmärksamhet. Yrkesrådgivning är alltid en ömtålig sak, och svårigheterna äro stora att lämna objektiva och klarläggande uppgifter om alla olika yrken, på samma sätt som det för ynglingen många gånger är ytterst svårt att välja, ju fler yrken som belysas och ju mer detaljerat yrkenas förutsättningar, framkomstmöjligheterna o s v utvecklas. Jag är dock av den uppfattningen att man inom de statliga arbetsförvaltningsorganen i allmänhet bemödar sig om att klarlägga anställningsmöjligheterna vid försvarsgrenarna och att man på många håll är mycket positivt inställd till sina uppgifter till rekryteringens fromma.

En hämsko av stora mått på försvarets möjligheter att få »lärlingar» ligger däri, att utbildningen kan börja först vid en

öpppunkt som ligger flera år efter det de flesta ynglingen avslutat den obligatoriska skolutbildningen. Detta gör att flertalet av de mest ambitiösa ynglingarna i 17-årsåldern redan ha ett par års utbildning inom ett eller annat civilt yrke bakom sig, vilket de ej vilja lämna, om de trivas och ha goda framutsikter. Erbjudandena om anställning vid krigsmakten göra därför föga intryck på dessa, utan rikta sig i stället i huvudsak till sådana, som icke ännu fått sin yrkesinriktning klar.

Nu är det väl så att under andra, mera normala förhållanden inom samhällslivet och folkförsörjningen, detta sistnämnda skikt av unga män utgör tillräckligt underlag för försvarets rekrytering. Men, såsom redan inledningsvis konstaterats, är den fulla sysselsättningen inom de civila yrkena — med för tillfället mycket lockande anställningsvillkor för de yngsta årsklasserna utan motsvarande krav på förkunskaper i yrket — en svår konkurrent till försvaret vid personalanskaffningen, måhända den allra svåraste.

I efterberedskapströtthetens tecken äro därför försvarets utsikter icke alltför ljusa att få sina arbetskraftsbehov helt tillgodosedda, så länge brist på personal föreligger inom så många grenar av samhällelig verksamhet och näringsliv. Men detta får blott vara en sporre till ökade ansträngningar att göra manskapsanställningen lockande och eftersträvansvärd.

R. Wetterblad.

(Chef för Karlskrona örlogsstation).

### **Allmänhetens inställning till vårt försvar.**

Rekryteringsfrekvensen vid krigsmakten blir givetvis alltid beroende av förhållandena på den civila arbetsmarknaden, och väckerligen spelar dagens goda arbetsmöjligheter en betydelsefull roll, då det gäller att bedöma rekryteringsläget. De avsevärda förbättringar beträffande löneförhållandena och övriga förmåner, som vidtagits beträffande det fast anställda man-

skapet på senare tid, trodde man skulle lätta rekryteringssvårigheterna, men då detta icke blivit fallet måste man leta efter andra orsaker till den dåliga anslutningen. Försvarets ovissa framtid är givetvis en bidragande orsak till det klena resultatet. Kannstöperierna kring försvarsfrågan för närvarande stimulerar ingalunda rekryteringen. Ovissa framtidsutsikter avskräcka inom alla verksamhetsområden och försvaret är givetvis intet undantag.

I vår krassa tid ser ynglingen kanske ofta till de rent materiella fördelarna, men det är icke alldeles säkert att dessa är allena avgörande, då det gäller att välja levnadsbana. Man vill också finna trivsel inom yrket, känna sig uppskattad av allmänheten samt vara medveten om yrkets samhällliga betydelse. I dessa avseenden kan man icke undgå iakttaga en del brister beträffande det fast anställda militäryrket. Det har alltid vilat en viss misstänksamhet från allmänhetens sida gentemot den, som gett sig in i militärbanan, och i stället för att en fast anställning vid krigsmakten borde betraktas som ett av de förnämsta arbetsfält en svensk yngling kan ägna sig åt, har militärmanskapet ofta blivit betraktade som samhällets strykpojkar. Detta måste anses vara en synnerligen psykologisk faktor. Den fast anställde rekryten måste känna sitt värde, har får absolut icke få känslan som någon paria, vilket tyvärr nog så ofta varit fallet.

Det är givetvis ytterst vanskligt att i vår krigströtta och av beredskapsleda mättade tid orda för ett idealiserande av militäryrket, men mycket skulle säkert vinnas beträffande anslutningen till försvarsanställning, om den svenska allmänheten kunde bibringas en mera ideell inställning till vårt försvar.

Militäryrket måste få en bättre klang bland allmänheten, och kan det sedan dessutom få en liten dosis av äventyrets nimbus, skulle det säkerligen förmå locka den svenske ynglingen bättre än vad nu är fallet. Skeppsgossekåren hade på sin tid denna lilla nypa av idealism och äventyr, som så ofta slår an på en svensk pojke. Skeppsgossekåren led heller aldrig av några rekryteringsbekymmer, och ändå lockade man icke

där med några konkurrenskraftiga löner (10 öre om dagen), och icke heller talade man om choklad och bullar efter permissionstidens utgång eller om att göra inskränkningar på den militära disciplinen.

G. S. Lundström.

(Ordförande i Sjöunderofficerssällskapet i Karlskrona.)

### God lön – god yrkesutbildning.

Den fråga, som tidskriften tagit upp till diskussion, är otvivelaktigt av mycket stor betydelse. Stammanskapets uppgifter äro nämligen många och viktiga. Ur dess led skall den aktiva underofficerskåren och i begränsad utsträckning även officerskåren rekryteras. Vissa krigsbefattningar måste vidare bestridas av underbefäl, som genom långvarig tjänstgöring förvärvat den erforderliga rutinen. Sistnämnt behov blir större, i samma mån som förutsättningarna för att bibringa det värnpliktiga underbefälet en fullgod utbildning förminskas på grund av att tjänstgöringstiden för de värnpliktiga reduceras. Slutligen men icke minst erfordras i fredstid vid truppförbanden tillgång till rutinerat underbefäl såsom utbildare och för att ge stadga åt den inre tjänsten.

Slår rekryteringen av stammanskapet fel under en längre tid försättes krigsmakten så småningom i ett prekärt läge. Vid KA 2 har förhållandena i detta avseende varit mindre tillfredsställande under flera år. I korthet är följande läget vid regementet följande.

Till 66<sup>2</sup>) lediga beställningar för stamrekryter ha blott 12 sökande anmält sig. Den 1 oktober befordrades endast fem vicekorpraler till korpraler och nuvarande vakanser i korpralgraden uppgå till 39. Vid samma tidpunkt befordrades 16

1) Stamrekryter kunna även anställas med användande av vakanta korprals- och furirslöner, varför i verkligheten 118 platser funnos (66+39+13).

korpraler till furirer, i vilken grad därefter 13 vakanser finnas. Antalet elever i furirskolan uppgår till 8. Beträffande rekryteringen av överfurirsbeställningar är läget avsevärt bättre i det att till fem nya platser c:a 25 ansökningar ingivits.

Hur utfallet av årets rekrytering av stamrekryter slutligen kommer att bli kan nu icke med bestämdhet sägas, enär rekryteringen ännu icke är avslutad, men för närvarande tyda inga tecken på en nämnvärd förbättring.

Den främsta anledningen hittills till ungdomens ringa intresse för stamanställning har varit, att lönerna icke alls kunnat konkurrera med vad som bjudes på den civila marknaden. En utjämning har numera skett genom de förbättringar, som fr o m den 1 juli i år vidtagits ifråga om stammanskapets löner. En anledning till att man fortfarande drar sig för att taga fast anställning är, att den yrkesutbildning, som bibringas ungdomen, i stor utsträckning blir bestämmande vid valet av levnadsbana. Vid unga år lockar vidare utsikten att snabbt erhålla en god avlöning mer än möjligheten att senare erhålla en med pensionsrätt förenad befattning. Det relativt goda resultatet vid KA 2 av rekryteringen till överfurirsbefattningar, vilka i stor utsträckning sökas av f d fast anställt manskap, som under en tid haft civilt förväryarbete, synes tala för antagandet, att önskan att erhålla en pensionsberättigad beställning först inställer sig vid en senare levnadsålder, vilket fö är någonting helt naturligt. Huruvida de nya folkpensionerna och de åtgärder, som numera vidtagas från industriens sida att tillförsäkra icke blott tjänstemän utan även arbetare pension, kunna komma att försämra utsikterna för krigsmaktens rekrytering återstår att se.

En ändring av de nuvarande förhållandena till det bättre torde säkrast vinnas genom en ytterligare höjning av lönerna. Utsikterna härför torde emellertid med hänsyn till att lönefrågan så nyligen behandlats av riksdagen vara minimala.

En ökad upplysning om vad de nya lönevillkoren innebära bör ske. Det torde nämligen vara ganska säkert, att de nu gällande förmånerna i form av civilianställningsförsäkring, sti-

pendier för yrkesutbildning, möjlighet till lån från värnpliktskassafonden samt företräde till civil eller civilmilitär befattning i statens tjänst och till vissa kommunala befattningar m m icke i tillräcklig utsträckning trängt igenom bland rekryteringsklientelet. En kampanj, som syftar till direkt konkurrens — givetvis under lojala former — med rekryteringen till den civila arbetsmarknaden, bör man härvidlag icke draga sig för. Man frågar sig, varför länsarbetsnämndernas meddelanden i radio endast innehålla uppgifter om lediga civila platser.

Frågan om återinförandet av rekryteringsombud för förbanden bör upptagas. Försök med en sådan institution vid vissa förband kunna måhända giva goda resultat.

En under den militära tjänstgöringen bibringad yrkesutbildning, som gynnar övergång till en civil plats efter slutad anställningstid, har visat sig vara ett gott medel att stimulera rekryteringen. Härför lämna de goda resultaten vid flygvapnet bevis. Förutsättningarna för att erhålla sådan yrkesutbildning böra inventeras.

Sten Puke.

(Chef för Kungl. Karlskrona Kustartilleriregemente.)

### **Konkurrensen om arbetskraften fordrar genomgripande åtgärder.**

Det är en utomordentligt viktig fråga, som TiS uppställer. Krigsmakten håller faktiskt på att ta slut underifrån! Personalläget är ytterligt ansträngt, och det blir katastrofalt om några år, då bristerna på underbefäl komma att göra sig fullt gällande. När dessa brister i sinom tid fortplanta sig till underofficerskåren samtidigt som de måhända alltjämt kvarstå inom underbefälskåren, blir läget än värre.

Redan nu stå vi inför kravet att i tid söka bot eller åtminstone någon slags kompensation för en snart nog inträdande, allvarlig och ofrånkomlig underbefälsbrist. Detta problem faller visserligen ej direkt inom den här uppställda frågan,

men bör påpekas, ty det kräver förvisso allas vår uppmärksamhet och uppfinningsförmåga.

Vad beträffar själva rundfrågan är ju *anledningen* i och för sig ganska lätt att ange: den militära arbetsmarknadens oförmåga att konkurrera med den civila. Därmed anmäler också *botemedlet* sig självt: öka den militära arbetsmarknadens konkurrenskraft! Tyvärr lättare sagt än gjort!

Innan vi gå vidare i texten måste förutskickas att man inte får slå sig till ro med den bekväma utvägen att skylla alltsammans på nuvarande, extrema förhållanden på den civila arbetsmarknaden. För det första kan dessa förhållanden komma att råda länge än. För det andra torde den militära arbetsmarknadens konkurrenskraft vara otillräcklig även vid normala förhållanden, i varje fall för att tillåta det urval, som är nödvändigt för *god* rekrytering. Drägliga rekryteringsförhållanden skulle alltså endast inträda vid kriser eller lågkonjunktur på den civila arbetsmarknaden, ett förhållande som man ej får tolerera med armarna i kors.

En arbetsplats konkurrenskraft beror i främsta rummet på faktorerna: *avlöning*, *befordringsutsikter* och *allmän trivsel*. (*Reklamfaktorn* fränses här och i det följande. Inte därför att den är oviktig utan därför att vi till en början måste hålla oss till det väsentligaste).

*Avlöningsfrågan* har helt nyligen avgjorts. Man må ha vilka åsikter som helst om resultatet, men säkert är att med hänsyn både till nuvarande statsfinansiella läge och den ytterliga långsamhet, varmed dylika frågor avgöras, kan någon ändring ej komma till stånd inom överskådlig tid. Avlöningsförhållandena måste därför, hur viktiga de än är och hur bekväma de än må vara att tillgripa som orsak och strykpojke, avlysas från rekryteringsdebatten just nu.

*Befordringsutsikterna* i egentlig och begränsad mening påkalla inga särskilda åtgärder för närvarande. Vad den nya försvarsordningen därutinnan kan bära i sitt sköte blir en senare fråga.

Ser man däremot befordringsutsikterna i vidare bemärkelse, d v s beaktar militäryrkets nuvarande karaktär av *genomgångsyrke* och sätter likhetstecken mellan detta yrke och en tryggad framtid i det civila ha vi en hel del att tänka på. Det är nämligen uppenbart att om stamanställningstiden blir allmänt känd och erkänd som en god och säker plattform för »framtida väl» så är slaget till god del vunnet. Därmed vinnes också att avlöningsfaktorn elimineras eller åtminstone kompenseras, vilket är nödvändigt eftersom vi ej t v, om ens någonsin, kan uppnå full konkurrenskraft med det civila på avlöningsområdet.

Här är det alltså *civilanställningsfrågan*, som anmäler sig. Just nu är den föga brännande, men detta minskar icke betydelsen. Det gäller:

*att* göra vårt stamfolk lämpade att sköta (goda!) civilanställningar, och detta i sådan grad att de bli *eftersökta* platskandidater, samt

*att* vid avskedet efter behoven skaffa dem sådana anställningar.

Lämplighet för civilanställning fordrar givetvis en hel del civila kunskaper och färdigheter. Denna fordran både förmåler och skiljer sig från de rent militära utbildnings- och tjänstgöringskraven. Ty våra underbefäl måste naturligtvis vara »bildade», i varje fall få de ej vara »obildade». Det är alltså ett jämväl militärt intresse, att vårt stammanskap bibringas vissa insikter i svenska, matematik, historia, geografi, medborgarkunskap etc. Men man kan väl förstå dem som anse »att vad därutöver är, det är av ondo», ty vårt stamfolk tillbringar faktiskt så stor del av sin anställningstid som elever i skolor och kurser att den tid som blir över för rent praktisk, skolfri tjänst är i minsta laget. När kravet på gedigen utbildning för det civila tillkommer, befinna vi oss alltså i svår klämma, särskilt som allt nytt från sista kriget stormar fram och kräver plats. Men vi *måste* få fram en tillfredsställande

avvägning om vi ska kunna övervinna rekryteringskrisen. Hur det skall ske kan ej närmare debatteras i detta intervjuvar, men kanske vi ha något att lära av de krigförandes erfarenheter? Hur bar man sig tex åt i USA, där man veterligen frambragte stridsdugligt befäl på kortare tid än det tar oss att producera en 2. klass sjöman? Att en del av svaret blir att man struntade i de civila ämnena är självklart, men lika säkert är att man också tillämpade rationella utbildningsmetoder på det rent militära området, av vilka vi måhända ha en del att lära. Kanske vi repetera och traggla om för mycket? Kanske vi är för grundliga i våra materielkännedomfordringar? Måste kravet på att kunna väl hantera ett stridsinstrument innefatta även kravet att veta hurdant det ser ut och fungerar inuti? Är allt gammalt och obehövt rationellt utensat? Etc., etc. Frågetecknen är många, men det är ju klart att det ej tjänar mycket till att sätta upp utbildningsprogram, de må passa oss själva hur väl som helst, om vi ej få några rekryter, som vill underkasta sig dessa program!

Vad beträffar anskaffningen av goda civilanställningar har ju dessbättre mycket åtgjorts, och vi torde i detta avseende stå ganska väl rustade. Det blir erfarenheterna från en förr eller senare inträdande kris på den civila arbetsmarknaden som få avgöra om ytterligare åtgärder äro erforderliga.

Slutligen anmäler sig frågan om *trivseln* på den militära arbetsmarknaden. Det är ett oerhört stort och viktigt problem, som inte heller låter sig penetreras i ett svar som detta; viktigast är att vi alla erkänna både vidden och betydelsen av detsamma. Personligen tror jag att lösningen ligger i mycket fördomsfria, för att ej säga revolutionerande, nya metoder. I motsats till många andra betraktar jag militärutredningens betänkande som ett mycket värdefullt dokument och instämmer även i mångt och mycket med Leanders artikel »Försvarets dilemma» i juninumret av »Samtid och framtid».

Vad särskilt underbefälet beträffar, står det i rekryteringsbroschyren, att »yrket är lärorikt, omväxlande och intressant». Ja, det är nog sant, men det är inte hela sanningen. Ty det

har faktiskt också mindre angenäma sidor! Underbefälets melanställning innebär stora svårigheter och det är därför ej lägnat att förvåna att enskilda, särskilt yngre individer, kunna svikta under bördan och uppträda antingen för bryskt eller för efterlåtet. Jämsides med det lärorika, omväxlande och intressanta innefattar underbefälstjänsten utövningen av mycket av det som just är obehagligt, otrevligt och ofritt inom militärfasendets grå vardag. Detta skapar ett oförmånligt utgångsläge, och att den ofta kortsynte mannen i ledet får det intrycket, att »de stora hundarna skäller inte — bara de små» är förklarligt, men förvisso orättvist. Vederbörande chef kan sitta i sin höga olymp och utfärda otrivsamma order, men ändå gå skottfri, kanske rent av vara »populär», medan underbefälet, som i sista hand skall genomföra ordena, får ta konsekvenserna och stundom blir en boxboll mellan högre befäl och trupp.

Det gäller, kort och gott, att »hålla underbefälet om ryggen», vilket ingalunda utesluter utan tvärtom innefattar att — till de övrigas trevnad och tjänstens nytta — hålla efter olämpliga element. Men konsten är att rättvist bedöma vilka som verkligen är olämpliga och vilka som endast är oerfarna eller måhända felplacerade; härvidlag må den gamla domarregeln gälla, att i tveksamma fall hellre fria än fälla. Stöd åt och förtroendefullt samarbete med underbefälets organisationer är även att rekommendera, dessutom både nyttigt och tacksamt så långt undertecknads erfarenheter sträcka sig.

Först och sist är och förblir följande fråga aktuell: Vad säger de underbefäl, som lämnat oss och vunnit utkomst på den civila banan? Rekommendera de militärbanan som genomgångsyrke eller göra de det inte? Om de göra det är allt ganska gott, göra de det inte är det något som är galet och som måste rättas till.

Inom trivselkomplexet faller även den långa kontraktstiden. Det finns väl ingen civil arbetsplats, som skulle våga ens drömma om att försöka binda sina anställda för en tid av 4 1/2 år! Här ha vi säkerligen ett betydande minus för den

militära arbetsplatsens konkurrenskraft. Att den långa kontraktstiden är synnerligen väl motiverad från våra egna, d v s arbetsgivarens, synpunkter är en sak för sig, men vad hjälper det om inte också den presumtive arbetstagaren är med på noterna? Och eftersom han inte tycks vara det så krävs reformer. Kan man t ex tänka sig både en kortare anställningstid utan civilanställningsutbildning och en längre med dylik utbildning?

Till sist några synpunkter på sjömansskolan, en institution, som givetvis är av största betydelse som rekryteringsfrämjande — eller avskräckande! — faktor. »Se någonting, bli någonting, lär någonting vid flottan», står det i rekryteringsannonserna, som ibland tillägger: »Flottans fartyg besöker främmande länder såväl sommar som vinter». Kan vi stå för allt detta? Ja, det kan vi nog på sätt och vis, men inte på vis och sätt. Och lurar vi till oss folk under falska förespeglningar är vi en dålig arbetsgivare, som mister konkurrenskraften i kampen om själarna.

I varje fall är det väl så att många ungdomar »gå till sjöss» just för att de vill slippa skolplugget. Åtminstone momentant, tills de få bättre förstånd. Men det första de få göra i sjömansskolan är att sätta sig på skolbänken och, förutom allt nytt, hugga i med svenska, »matte», etc. igen. Det går en historia här i Stockholm att några jungmän skulle före första julpermissionen vänt sig till vederbörande med en anhållan att få komma ombord på något av flottans fartyg. De tyckte nämligen det var litet genant att komma hem utan att ens ha satt en fot ombord! Det spelar ingen roll om historien är sann eller ej, den belyser i alla fall situationen. Borde inte sjömansskolan börja med sjölivet? Inryckning på våren, kortast möjliga snabbkurs för inlärande av de ofrånkomliga militära formerna och sedan ut till sjöss, på såväl skonerterna som vad vi kan ha att bjuda på i övrigt? Utomlands, förstås, åtminstone besök i de närmaste grannländerna!

Är Karlskrona f. ö. bästa platsen för sjömansskolan?

Ovanstående gör ingalunda anspråk på att vara uttömmande. Mätte därför debattinläggen bli många och skiftande, det är varken mer eller mindre än en livsfråga det gäller!

*Torsten Hagman.*

(Chef för Stockholms örlogsstation.)

### **Tjänstgöring till pensionsåldern.**

Det dåliga resultatet av rekryteringen till försvaret beror givetvis på en mängd olika faktorer. Den ringa nativiteten på 1930-talet har gjort, att antalet lämpliga ynglingar för anställning vid försvaret är mycket litet. Vidare råder det en stor brist på arbetskraft på den produktiva marknaden, vilket medfört, att 16—17-åringar varit och är en mycket efterfrågad arbetskraft. I samband därmed har löner och övriga anställningsvillkor blivit så bra, att försvaret inte har kunnat erbjuda motsvarande förmåner. Yrkesutbildningen i landet har ju också steg för steg förbättrats, så försvaret utgör inte nu — vilket delvis var fallet för ett 10-tal år sedan — den enda möjligheten för en obemedlad yngling att erhålla någon utbildning. Det ovissa läget om försvarets framtida gestaltning är säkerligen också en faktor att räkna med, när det gäller att analysera orsakerna till det dåliga rekryteringsresultatet. Nutidens ungdom tänker mera allvarligt på framtidsmöjligheterna än ungdomen förr i tiden, när det gäller att välja yrke. Detta medför, att den ovisshet, som den fasta anställningen innebär ur framtidssynpunkt, verkar hämmande på ungdomarnas intresse för den fasta anställningen vid försvaret.

För att öka intresset för anställning vid försvaret måste givetvis en sund och ordentlig propaganda föras. Det bästa medlet skulle otvivelaktigt vara, att försvaret ordnade trivselfrågorna och andra frågor i samband med de speciellt för försvaret rådande tjänstgöringsförhållandena, så att de, som äro anställda inom försvaret, kan och vill rekommendera fast



anställning vid försvaret till sina anhöriga och sin bekantskapskrets. Möjligheterna till att erhålla fortsatt anställning vid försvaret till uppnådd pensionsålder måste ökas, vilket säkerligen är en av de springande punkterna, när det gäller rekryteringsfrågan. I samband med att man inrättar flera pensionsberättigade befattningar, kan man minska antalet omsättningsbart manskap och därigenom nedbringa rekryteringsbehovet avsevärt. Den senare åtgärden måste vidtagas, enär det tydligt saknas förutsättningar för att fylla det nuvarande rekryteringsbehovet.

*Folke Graham.*

(Personalvårdsassistent vid Kungl. Karlskrona  
Kustartilleriregemente.)

### **Uppllysning inom försvaret.**

Antalet ansökningar för anställning vid krigsmakten har efter andra världskrigets slut vid varje rekrytering sjunkit oroväckande. Man kan nog ej slå sig till ro och trösta sig med, att samma förhållande inträffade efter första världskrigets slut. Under mellankrigsåren hade flottan fördelen av att kunna ge den ungdom, som där sökte sin anställning, en förstklassig yrkesutbildning. Denna utbildning är på intet sätt sämre nu, utan snarare bättre. Men under denna tid hava ett flertal goda civila yrkesskolor tillkommit, vilka giva sina elever en fullt jämförbar utbildning. Jag tror, att här nog ligger en av anledningarna till den sämre rekryteringen. Flottan måste därför kunna giva sina stamanställda något mer än en god yrkesutbildning. Den stamanställde måste hibringas känslan av yrkesstolthet, arbetsglädje och ekonomisk trygghet.

Upplysningsverksamheten om försvaret bland svensk ungdom är ej så lagd, att denna blir entusiasmerad att där söka sin anställning. Rekryteringsbroschyren måste vara skriven på ett lättfattligt språk, som lämpar sig för pojkar, vilka nyss slutat folkskolan. Den måste dessutom vara sann, så att fördelarna med anställning vid krigsmakten ej överdrivas. Långt

innan rekryteringen tager sin början skall den vara klar och bör om möjligt i största utsträckning distribueras genom ungdomens egna organisationer. Försvaret är och skall vara hela folkets angelägenhet.

Vid förfrågningar bland de jungmän, som anställdes hösten 1947, hava en del uppgivit, att de blivit tilldelade broschyrer från föregående år. De förbättrade ekonomiska förmåner, som fr. o. m. den 1 juli i år kommit krigsmakten och särskilt manskapet tillgodo, hava sålunda varit okända för det stora flertalet av dem, som denna höst förfrågat sig angående anställning vid försvaret. För året gällande broschyrer bör utdelas minst 3 månader före rekryteringstidens utgång. Detta bör tydligt klargöras för Försvarets Anställningsbyrå, hos vilken försvaret för denna viktiga detalj ligger.

För närvarande skrivs kontrakten till viss yrkesavdelning (för sjukvårdare direkt till yrkesgren). Det har ofta visat sig, att jungmännen vid uttagningen till yrkesgrenar vid Flottans Sjömansskola deklarerat, att de av misstag skrivit kontrakt till fel yrkesavdelning, vilket omöjliggör eller åtminstone försvårar för dem, att välja den yrkesgren, de helst önska. Den unge mannen är nämligen ej tillräckligt orienterad i flottans organisation för att redan under antagningsproceduren kunna välja bland yrkesgrenarna. Det vore därför bättre, om ett första kontrakt skrevs för anställning vid vederbörande örlogsstation och det slutgiltiga först efter det att ytterligare upplysningar meddelats och prövning vid Flottans sjömansskola ägt rum. Naturligtvis måste härvid stationschefernas direktiv och önskemål angående den procentuella fördelningen till yrkesavdelningar iakttagas i största möjliga utsträckning.

F. n. utlovas den stamanställde, att han under sin utbildning vid Flottan skall erhålla kompetens motsvarande en viss utbildning (styrmansexamen, övermaskinistexamen). Det lär dock nu ifrågasättas, om ej denna förmån skall försvinna. Vid årets rekrytering har det uppstått en märkbar svårighet att erhålla personal till yrkesgrenen elektriker på grund av att denna kategori i motsats till övrig personal vid maskinavdel-

ningen ej kommer att erhålla övermaskinistkompetens. Detta visar synbarligen åt vilket håll det lutar. Om denna kompetens avskaffas bör i stället något annat givas i gengäld, exempelvis ingenjörsexamen från tekniskt läroverk.

Trots allt vad som på senare tid gjorts för vårt manskaps trevnad och trivsel såväl i arbetet som under fritiden finns det dock en rätt stor procent, som ej trivs med sin tjänst. Detta har i många fall sin orsak däri, att det på tjänstgöringsplatser och inom förläggningar råder förhållanden och finnas föreskrifter, ofta av detaljnatur, som verka irriterande. Dessa förhållanden resultera ofta i missnöjesyttringar, vilka spridas ut till olika delar av landet till stort förfång för rekryteringen. Ofta torde mindre missnöjesanledningar bero på rena missförstånd från manskapets egen sida. Detta pekar på nödvändigheten av förbättrad *inre* upplysning bland vår egen personal — ett nog så försummat kapitel. Vänd på opinionen inom flottan så sprider sig detta snart nog ut i landet med bättre rekrytering som följd.

*Sven S. Hermelin.*

(Chef för Flottans sjömansskola.)

### ***Vi-andan kontra Jag-andan.***

Rekryteringen av det fast anställda manskapet vid försvaret har under de senaste åren icke givit tillfredsställande resultat. Även om det i detta sammanhang bör konstateras, att denna rekrytering alltid fått dragas med betydande svårigheter och endast under svår arbetslöshet på den fria arbetsmarknaden kunnat locka ett tillräckligt antal sökande för att medgiva ett önskvärt urval, har dock den aktuella rekryteringssituationen mörkare sidor än vad som borde kunna betraktas såsom »normalt». Man spørjer efter orsakerna — i det lofvärda syftet att finna ett botemedel, ty »sjukdomen» betraktas såsom allvarlig. Det är sannolikt att någon entydig »diagnos» icke är att vänta såsom resultat av den diskussion, för vilken denna tidskrift öppnat sina spalter.

Efter det första världskriget var situationen ganska lik den dåvarande, men den förbättrades relativt snabbt. En bidragande orsak härtill har utan tvekan dels varit 1921 års löne-reglering, som mätt med dåvarande måttstock kunde sägas ha medfört ganska väsentliga förbättringar av de ekonomiska förhållandena, dels också försämringarna på arbetsmarknaden, sett ur arbetstagarnas synpunkt. Innan dessa förhållanden satte in och verkade befrämjande på rekryteringen, var fanflykten från försvaret lika om inte ännu mer omfattande än i nuläget, och orsakerna härtill torde till väsentlig del få tillskrivas då rådande krigströtthet och otillfredsställande löner.

Beredskapsleda och krigströtthet torde också i nuläget ha påverkat utvecklingen, vartill kommer ur arbetstagarnas synpunkt synnerligen tillfredsställande förhållanden på den fria arbetsmarknaden, vilka ger den uppväxande ungdomen möjlighet att fritt välja ur högen av lönande arbetstillfällen.

Hur djupt beredskapsledan sitter är inte möjligt bedöma. Verkningarna till tiden av denna torde också i viss mån bli beroende av utvecklingen på arbetsmarknaden. Sker en omsvängning innebärande brist på arbete får beredskapsledan sannolikt inte samma följd som nu är fallet.

Löneställningen intill den 1 juli i år har utan tvekan haft en avgörande betydelse för det dåliga utfallet av rekryteringen under de senare åren. Obestriddigt är emellertid att försvaret genom löneregleringen blivit väsentligt gynnsammare ställt, då det gäller att konkurrera om den ungdomliga arbetskraften och om den bättre delen av denna — sett ur mera snäv ekonomisk synpunkt. Det färdigutbildade manskapets löneställning är nu likvärdig med den, som ett betydande antal andra statstjänare ha och anställningsformen har ändrats från kontraktsanställning till extra-ordinarie anställning. För de blandavlönade — de under utbildning varande — har också aktningsvärda förbättringar genomförts. Utan att fälla något värdeomdöme om löneregleringen som sådan kan alltså konstateras, att manskapsanställningen rent försörjningsmässigt kan vara likvärdig med

anställning vid t. ex. järnväg, tull, post och vissa kommunala inrättningar.

Och ändå blir försvaret utan folk i större utsträckning än de flesta andra verksamhetsområden inom det svenska samhället. Inga nya eller i vart fall mycket få komma till, och de gamla — de som varit med några år — flyr jobbet så snart tillfälle uppkommer. Orsakerna härtill måste så vitt jag kan bedöma ligga hos försvaret själv — sjukdomen är en invärtes sjukdom.

Om vi granskar rekryteringsrapporten från Försvarets socialbyrå per den 7 oktober 1947, den sist utkomna alltså, finner vi inte bara nedslående resultat. Det finns ljuspunkter, om man bortser från signaltrupperna och flyget, och den ljuspunkten utgöres av ett armétruppförband, förlagt till en av våra största garnisonsstäder, med 45 sökande på 30 ledigförklarade platser, medan övriga förband på samma plats har det skäligen dåligt ställt. Rapporterna från tidigare år utvisa samma företeelse. Enligt uppgift av en i den provinsens förhållande väl initierad rekryteringsofficer är orsaken till denna markerade undantagsställning i rekryteringshänseende att tillskriva det goda anseende förbandet åtnjuter milsvitt omkring. Dit anser man sig kunna tillråda pojkarna gå — där blir de väl omhändertagna och där råder förhållanden, som gör det möjligt för folk att stanna kvar.

Det finns utan tvekan anledning draga den slutsatsen, att uppfattningen och inställningen hos förbandets förutvarande och nuvarande personal är den egentliga orsaken till det goda anseende förbandet åtnjuter. Den egna personalen har ansett sig och synes fortfarande anse sig kunna rekommendera volontäranställning vid regementet. Här finns inga symptom på den invärtes sjukdom, jag åsyftar, och här har man inget behov av krystad och överdriven och delvis också föga sanningsenlig propaganda. Förbandet och där rådande förhållanden är rekryteringspropaganda nog.

För den, som under ett par tre årtionden levt sig in i försvaret och efteråt försöker bedöma eller söka efter orsakerna

till här föreliggande svårigheter, är det kanske lättare att vara objektiv — allt ligger nu bakom. För mig framstår avsaknaden av »Vi-andan» såsom grundorsaken till den nuvarande situationen. Jag vågar påstå, att man knappast någon annanstans, inom något annat verksamhetsområde är så beroende av »Vi-andan» som inom försvaret, och jag vågar också påstå, att knappast någon annanstans är »Jag-andan» så utpräglat förekommande som inom försvarets hank och stör. Och sjöförsvaret utgör därvidlag intet undantag till det bättre. Jag vet, att det är ett mycket hårt omdöme, men jag vågar tro, att den som vill sätta sig ned och fundera på förhållandena sådana de te sig i vardagslivet ändå är villig att åtminstone delvis ge mig rätt.

Med rätta kan man säga att de militära gradernas antal äro flera än pinnarna i Jacobs stege — stegen som räckte ända upp till himmelen. Det är inte bara fråga om det relativa fåtal, som finns upptagna i rekrytundervisningen. Till dessa komma också alla de, som följer av tjänsteställningen inom de olika graderna. Och det är nu en gång så — tyvärr — att högre grad och tjänsteställning anses predestinera till privilegier och förmåner utöver de i avlöningsreglementet medgivna framför de i grad och tjänsteställning underställda. Här ligger grunden till »Jag-andan», som automatiskt skapar floran av avundsjuka, oginhet, misstroende och självupptagelse. De som kommit en bit upp på stegen, slår i kraft av sin grad och tjänsteställning vakt om sin privilegierade ställning och vakar noga över att någon relationsförskjutning inte äger rum till en skenbar försämring. Och vart tar det då vägen med den grupp av »medarbetare», som står på de lägsta pinnarna på stegen, sedan privilegierna blivit i vedertagen ordning utdelade. Det är den gruppen, som försvaret nu utan framgång söker rekrytera.

Den förkastliga »Jag-andan» medför också en starkt utpräglad känsla av den egna personens betydelse. Den där betydelsen tar sig oftast uttryck i myndighet. Därav kommer det ständiga rytandet, den ofta förekommande ovänlig-

heten och oginheten, den bristande toleransen mot dem på pinnarna nedanför. Så gestaltar det sig hela vägen utför stegen — kanske dock minst framträdande på de högst upp belägna pinnarna.

Det finns ingen »Vi-anda» i försvaret och därmed ingen trivsel. Anställningen som fast anställt manskap är inte längre ur ekonomiska synpunkter en anställning av »sämre sort». Inte heller ur andra synpunkter behöver den vara sämre än många andra. Men ändå torde det vara få, som anse sig kunna rekommendera den till sina närstående unga anhöriga och vänner, trots att försvarets nuvarande och förutvarande fast anställda personal sammanlagt torde uppgå till c:a 100,000. »Jagandan» är förhärskande. Däri ligger roten till det mesta av i detta sammanhang aktuella problemet.

*T. Hellenius.*

(Förbundssekreterare i Försvarsväsendets  
Underbefälsförbund.)

### **Ökad upplysning.**

Den militära rekryteringen har alltid rönt ett avgörande inflytande av förhållandena å den civila arbetsmarknaden. Vid högkonjunktur med därav följande god arbetstillgång och goda löner har tillströmningen till försvaret avtagit och vice versa. Att det nuvarande synnerligen ogynnsamma läget med avseende å rekryteringen inom försvaret i avsevärd grad är beroende av den nu rådande högkonjunkturen, därom torde icke råda något tvivel. Det befolkningsskikt, varur försvaret tidigare främst sökt och funnit sin rekrytering, har varit jordbrukarbefolkningen. Detta skikt torde emellertid genom »flykten» från landsbygden och jordbruket till städerna och till industrien icke oväsentligt hava minskats. Jordbrukarbefolkningens allmänna levnadsstandard, löner m m har vidare rätt avsevärt stigit, vilket gör att försvarets konkurrenskraft å arbetsmarknaden i vad avser jordbrukarungdomen i motsvarande

grad sjunkit. Det åldersskikt, varur rekryteringen sker (17—20 år), har slutligen minskat högst betydligt och torde väl ännu ej hava nått botten. Samtliga nu nämnda faktorer samverka till att försvåra rekryteringen inom försvaret.

För att försvaret skall få anställningssökande kräves först och främst att konkurrenskraftiga löner kunna erbjudas och detta numera icke endast gentemot lönerna inom jordbruksnäringslivet utan även inom industrien. En avsevärd förbättring härutinnan har innevarande år genomförts. Huruvida denna löneökning är tillräcklig är ännu för tidigt att yttra sig om. Det dåliga utfallet av årets rekrytering kan synas ge ett negativt svar, men årets resultat kan också bero på att de förbättrade löneförhållandena ännu icke blivit kända för den stora allmänheten. Ökad upplysningsverksamhet torde vara oundgängligen nödvändig.

Anställningsförhållandena för manskapet vid krigsmakten har under senare tid — förutom genom ökade löneförmåner — även förbättrats i andra avseenden. Särskilt torde därvid den med civil verksamhet mera överensstämmande friare anställningsformen för furirer — med rätt till uppsägning av anställningen när vederbörande så finner lämpligt — böra framhållas, liksom också furirernas rätt att söka sig bostad utom kasern o s v. Genom dessa åtgärder hava avsevärda framsteg gjorts i strävandena att få anställning vid krigsmakten att icke mera än vad som är oundgängligt skilja sig från civil anställning. Nu angivna förhållanden torde emellertid — liksom vad gäller lönerna — ännu icke vara tillräckligt kända för att kunna påverka rekryteringen innevarande år.

För att göra anställningen vid krigsmakten konkurrenskraftig gentemot civil anställning kräves vidare, att anställningen kan givas en sådan grad av trygghet för framtiden att den kan locka till inträde på den militära banan. Det är f. n. endast ett begränsat antal, som kan vinna anställning såsom underofficerare eller överfurirer och därigenom få sin framtid tryggad. En förbättring synes kunna vinnas genom att öka

antalet av de nämnda beställningarna med en motsvarande minskning av antalet underbefäl.

Den förlängda första anställningstiden från tidigare 3 till 4 1/2 år torde utan tvivel i avsevärd grad vara anledning till det dåliga resultatet av rekryteringen under dessa högkonjunktrens år. En minskning till 3 1/2 år synes böra prövas. Det torde to m tagas under diskussion huruvida icke en sänkning skulle kunna ske till t. ex. 2 1/2 år. Det torde icke vara utslutet — om alla åtgärder vidtagas för att stimulera rekapitulation — att bland det därigenom ökade antalet anställda ett större antal skulle vara villiga rekapitulera för ytterligare 2 års tjänst, än de som under nuvarande förhållanden anställas med en 4 1/2-årig anställningstid och sålunda eljest skulle kvarstå i tjänst samma tid.

Det har härovan framhållits att ökad upplysningsverksamhet om anställningsförhållandena vid krigsmakten är av nöden och frågan är om icke detta f. n. är en av de viktigaste åtgärder, som böra vidtagas för att söka bot för de nu rådande rekryteringssvårigheterna. Härför kräves emellertid att ökade anslag för rekryteringsverksamheten ställas till förfogande, icke blott till de centrala rekryteringsorganen utan även till truppförbandscheferna.

Spridande av upplysning kan ske på flera sätt, t. ex.:

inspelning av kortfilmer, behandlade de olika försvarsgrenarna och truppslagen, som visas å biografer runt om i landet, affischering,

regelbundet tillställande till pressen (TT) av uppgifter och artiklar rörande den fasta anställningen,

anordnande i radio av intervjuer med representanter för de olika försvarsgrenarna och truppslagen,

anordnande — av länsarbetsnämnderna i samarbete med rekryteringsofficerarna — av upplysningssammankomster och möten å arbetsförmedlingskontoren i större utsträckning än som nu är fallet,

en intensivare annonsering,

knyttande av intimare kontakt med ungdomsorganisationer, klubbar etc. samt med pressen,

inbjudan av representanter för pressen av medlemmar i Länsarbetsnämnderna och dessas ombud ute i länen att närvara vid truppförbandsdagar, examensavslutningar, större tävlingar, skarpskjutningar eller andra större övningar ävensom till besök å förbandet under »vanliga dagar»,

ett systematiskt förläggande av övningar till olika delar av respektive »rekryteringsområden», varvid i samband härmed böra anordnas samkväm, »kompaniaftnar», filmförevisningar m m till vilka befolkningen äger tillträde, o s v,

inbjudan till inom »rekryteringsområdena» befintliga företags och fabrikers personal att besöka förbanden eller bese vissa övningar o. dyl. samt att i gengäld överenskomma om studiebesök för förbandets egen personal å respektive företag etc.,

inspelning av filmer behandlande de lokala förhållandena vid förbandet avsedda att visas vid ovannämnda samkväm, studiebesök, pressvisningar etc.,

utarbetande av broschyrer behandlande de lokala förhållandena vid förbanden att kostnadsfritt utdelas till pressen, värnpliktiga och även till allmänheten i samband med ovannämnda pressvisningar, värnpliktsuttryckning, samkväm, »vanliga dagar» o s v.

För att kunna genomföra denna upplysningsverksamhet kräves som redan nämnts att erforderliga medel ställas till förfogande. Det kräves emellertid också att kvalificerad personal vid förbanden kan få disponeras för den synnerligen viktiga rekryteringsverksamheten och detta icke endast som en bisyssla vid sidan av all annan tjänst utan helt och fullt.

H. Callerström.

(Chef för Kungl. Älvsborgs Kustartilleriregemente.)

### Upplysning om nödvändigheten av ett försvar.

Den närmast till hands liggande orsaken till de nuvarande rekryteringssvårigheterna är utan tvivel att söka i det f. n. rådande gynnsamma läget på den civila arbetsmarknaden. Årskullarna äro små och konkurrensen mellan företagarna, då det gäller att efter slutad skolgång omhändertaga ungdomarna, är stor. Detta resulterar i höga löner, vilka ofta väsentligt överstiga de avtalsenliga. I denna konkurrens har försvaret mycket svårt att göra sig gällande. Visserligen har det f. o. m. den 1 juli 1947 avsevärt förbättrade löneläget medfört en ljusning, vars återverkning på rekryteringen det ännu är för tidigt att yttra sig om, men den långa kontraktstiden om 4 1/2 år avskräcker de flesta ungdomarna ävensom deras målsmän. Även ungdomarna ha i stor utsträckning gripits av den »oro», som på senare tid synes förmärkas hos de äldre arbetarna. Under den rådande konkurrensen om arbetskraften flytta arbetarna från arbetsplats till arbetsplats, vid vissa företag är årsomsättningen nära nog 100-%-ig. Under sådana förhållanden är det ej så egendomligt, att en 17-åring ej vill binda sig vid försvaret på 4 1/2 år, under vilken tid kanske hans skolkamrater åtnjuta en dubbelt så hög lön och ha sin »frihet» att söka annan arbetsplats om något skulle gå dem emot, och en eventuell nedskärning av kontraktstiden till 4 år, som är på förslag, kan säkerligen icke förväntas medföra någon ändring beträffande denna inställning.

Endast de ynglingar, som sikta längre än till nuet, inse att de nuvarande förhållandena ej kunna förväntas bliva bestående, utan förstå, att de i tid måste besluta sig för att ägna sig åt ett visst yrke och grundligt utbilda sig däri. Flera av dessa ungdomar, och de äro givetvis de för försvaret värdefullaste, söka sig till krigsmakten för vinnande av fast anställning sedan de genom ungdomsförmedlingarnas yrkesvägledning eller på annat sätt erhållit vederbörliga upplysningar. De ha därefter kommit i kontakt med rekryteringsofficerarna, och det har därvid visat sig, såväl vid Göteborgs örlogsstation som an-

norstådes, att flera av dessa ynglingar varit mycket intresserade av fast anställning, men att deras föräldrar och målsmän hyst tacksägelse och avrått dem från detta steg. I den mån dessa tacksägelse gällt den sökandes utsikter att efter kontraktstidens slut vinna anställning på den civila arbetsmarknaden, så äro de vad beträffar vissa yrkesgrenar icke utan berättigande. Detta gäller i synnerhet inom däcksavdelningen, där exempelvis en artillerimatros eller eldledningsmatros må ha varit aldrig så skicklig, hans yrkeskunskap kvalificerar honom dock icke för någon speciell uppgift i civil verksamhet, vilket för övrigt utgör en av svårigheterna till just däcksavdelningens rekrytering.

Den avoga inställning gentemot försvaret, som inte blott då det gäller rekrytering, utan även i andra sammanhang ofta gör sig gällande inom den äldre generationen utgör kanske en av de viktigaste orsakerna till att ungdomen ej söker sig till försvaret, då pojkar givetvis påverkas av sina målsmäns inställning, även om de från början ej delat densamma. Orsakerna till en faders tvekan inför sonens önskan att taga fast anställning kunna vara av olika slag: reminiscenser från anti-förvarspropagandan i början av 30-talet, ogynnsamma erfarenheter från de egna beredskapsåren, pressens ofta nog försvarsfientliga inställning, försvarsgrenarnas egen inbördes rivalitet, som tager sig uttryck i olika insinuanta tidningsartiklar, pacifism, samt först och sist den omständigheten att försvaret f. n. befinner sig i stöpsleven, varför ingen med bestämdhet kan yttra sig om anställningens framtidsutsikter då det gäller vissa vapenslag, regementen eller örlogsstationer.

Lägges härtill den okunnighet beträffande vårt försvar, och då i synnerhet flottan, som trots beredskapsår och andra erfarenheter alltjämt är tillfinnandes i stora delar av vårt land, så tror jag, att jag i stora drag klart åskådliggjort de förnämsta orsakerna till att rekryteringen nu slår fel.

Såsom förnämsta medel att stimulera rekryteringen vill jag främst sätta *upplysning*. Dock ej s. k. »rekryteringsföredrag» med film, musik och propaganda direkt åsyftande själva re-

kryteringen, vilka i allmänhet »slå fel» och i stället uppväcka en viss misstänksamhet genom att indirekt framhålla ett nödläge. I stället bör »propagandan» läggas på upplysning om nödvändigheten av ett effektivt försvar till vars förverkligande våra förnämsta och bästa krafter måste samverka. I denna upplysning kan rekryteringspropagandan mer eller mindre »försåttligt» inläggas på sätt som från fall till fall bedömes lämpligt, varvid de med fast anställning förenade förmånerna givetvis böra framhållas. Upplysningen bör ske genom förmedling av press, radio och film, men först och främst genom föredrag av *vederhäftiga* och *för uppgiften lämpade* föredragshållare. Vid flottans (marinens) upplysningsverksamhet bör särskilt de mellansvenska tätorterna ihågkommas, kunskapen om marina förhållandena är därstädes i många fall obefintlig.

Pressens inställning är ofta nog beroende av partipolitiska och andra synpunkter, och det gäller att även i fortsättningen söka ytterligare förbättra det ömsesidiga förhållandet mellan denna och försvaret. Framför allt böra vissa kverulanter inom de olika officerskårerna i lojalitetens namn försöka hibringas förståelse för nödvändigheten av att vädra sitt missnöje inom försvarets ram i stället för att inför offentligheten, i pressen och på annat sätt, misstänkliggöra vissa försvarsgrenar eller andra funktioner inom försvaret.

Anskaffningen av rekryter bör i huvudsak ske genom de offentliga arbetsförmedlingarna, samt i viss mån genom s. k. direktpropaganda. Rekryteringsombuden böra icke återinföras, då det alltid medfört stora svårigheter att finna därför lämpade personer. För Göteborgs örlogsstations vidkommande har den övervägande delen av rekryterna erhållits genom arbetsförmedlingarna på olika platser i riket, och erfarenheterna från samarbetet ha uteslutande varit goda. Ett fortsatt utbyggande av detta samarbete förordas.

Slutligen må anföras en del erfarenheter, som framkommit under rekryteringsarbetet vid Göteborgs örlogsstation. Det som mest avskräcker hågade ynglingar, att söka fast anställning, är givetvis den långa kontraktstiden om 4½ år. Denna har

ju nyligen varit föremål för omprövning, varvid dess bibehållande beslutats. — Flera ynglingar, som varit intresserade av att söka anställning vid Göteborgs örlogsstation ha ånkrat sig då de fått veta, att de först skulle skickas till Flottans sjömansskola i Karlskrona och där under ett halvår sitta på skolbänken. Karlskrona avskräcker därvid lika mycket som det förhållandet att de skola vara iland och gå i skola, då deras håg står till sjön, och de därför sökt sig till flottan. Denna synpunkt är förståelig och bör inte lämnas helt utan beaktande. Det skulle säkerligen vara till fördel för utbildningen i sin helhet om en viss del av densamma under överstatsanställningshalvåret kunde förläggas till sjögående fartyg. Detta borde i så fall ske under de första tre till fyra månaderna efter en kortare kurs om c:a tre veckor i land. — Ävenledes förekommer önskemål om mera sjötjänst och praktisk utbildning, och många anställningsintresserade med övervägande praktisk läggning frukta att de inte skola klara alla skolorna, varför de inte våga sig på försöket. — Bland övriga faktorer, speciellt gällande Göteborgs örlogsstation, som ogynnsamt påverka rekryteringen må nämnas gammalmodiga och otrivsamma förlägnings- och utspisningsförhållanden samt otidsenliga och otillräckliga fritidslokaler, förhållanden som dock avses tillrättaläggas i den mån medel därför bliva disponibla.

En synpunkt som f. n. faller utom ramen för vad detta inlägg avser, men som jag dock fruktar kommer att så småningom inverka ogynnsamt på rekryteringen gäller uniformsfrågan. De planerade gradbeteckningarna för manskapet där skillnaden mellan stam och värnpliktiga blir obetydlig, synes redan nu på försöksstadiet upptagas ogynnsamt av stamansskapet. De värnpliktiga, bland vilka de nuvarande blå gradbeteckningarna börjat åtnjuta en märkbar popularitet, förefaller ävenledes ställa sig avvisande inför detta ändringsförslag.

För att åstadkomma ett ökat förtroende och intresse för försvaret hos vårt folk, vilket enligt min åsikt utgör den viktigaste vägen till ökad rekrytering, kräves förutom en avsevärt intensifierad upplysningsverksamhet, att försvarets talesmän

allvarligt söka undanröja alla verkliga eller inbillade motsättningar gentemot samhället i övrigt. Från pressens och övriga samhällsfunktioners sida måste jämväl fordras en positiv och lojal inställning till försvaret.

*Gösta Benedictsson.*

(Chef för Göteborgs örlogsstation.)

\* \*

\*

Det är redaktionens förhoppning att de framförda synpunkterna, som helt stå för inledarnas egen räkning, skola lämna uppslag till nya inlägg, för vilka plats skall beredas. Det är dock angeläget, att inläggen göras så korta som möjligt. Kan till sist den förda diskussionen utmynna i uppslag till nya utvägar ur ett svårt läge i en viktig fråga, är mycket vunnet.

## **Svenska Flottans reservofficersförbunds yttrande över 1943 års sjöbefälssakkunnigas utbildningsförslag.**

Svenska Flottans reservofficersförbund har den 7 oktober 1947 avgivit yttrande över förslaget till utbildning av handelsflottans befäl. Yttrandet, som utarbetats av kommendörkaptenerna Sundblad och Rosencrantz samt kaptenerna Malmberg, Andreason, Permén, Wahman och Bråkenhielm, är av intresse även ur örlogsflottans synpunkt, varför det här nedan återges in extenso.

»Genom skrivelse av den 24 maj 1947 från Kungl. Kommanderskollegium har Svenska Flottans Reservofficersförbund beretts tillfälle avgiva utlåtande över 1943 års sjöbefälssakkunnigas betänkande och förslag angående utbildning av befäl för handelsflottan. Då de sakkunnigas synpunkter i stort sett sammanfalla med förbundets åsikter, hava blott några erinringar gjorts mot de framlagda förslagen. Förbundet har ansett det vara utom dess verksamhetsområde att yttra sig om de sakkunnigas förslag angående utbildning av maskinbefäl.

### **Praktisk utbildning av högre fartygsbefäl.**

De sakkunniga hava föreslagit, att 12 månader av sjöpraktiken för erhållande av styrmansbrev skola förläggas efter sjökaptensexamen och benämnas tjänstgöring såsom styrmansassistent (sid. 57). Det är mycket möjligt, att denna tjänstgöring är värdefullare än den som är förlagd till tiden före inträdet i navigationsskola, men så länge nuvarande befälsbrist förefinnes — enligt uppgift från Sveriges Fartygsbefälsförening c:a 200 man — komma dessa styrmansassistenter sannolikt att tagas i anspråk som styrmän. På vissa fartyg, där det ansetts vara av behovet påkallat att anställa flera styrmän än befälsförordningen föreskriver, kommer troligen en styrmansassistent



med sjökaptensexamen att få mönstra styrman »på bristen». Han bör då i fråga om praktisk utbildning åtminstone vara jämställd med en lättmatros. Förutom att sjösäkerheten äventyras kommer det att förorsaka en prestigeförlust för befälskåren.

Om 30 månaders sjöpraktik uppställs som minimifordran för inträde i navigationsskola, kan en examinerad styrman erhålla tillräcklig sjötid för styrmansbrevets erhållande, innan han börjar som befäl i handelsflottan, om han efter avlagd sjökaptensexamen fullgör sin värnplikt och genomgår reserv-officersutbildning. I detta sammanhang bör även framhållas, att 12 månaders minskad sjöpraktik ej torde sänka genomsnittsåldern vid navigationsskolan med samma tal, som de sakkunniga velat göra gällande, emedan många elevers studie-ålder snarare bestämmes av hur snart de lyckats finansiera sina studier. Förutsättningarna för en utökad statlig studie-låneverksamhet för studerande vid navigationsskolorna böra därför undersökas.

Förslag: Den praktiska utbildningen för inträde i navigationsskola bör utgöras av minst 30 månader.

### Segelfartyg med hjälpmaskin.

De sakkunniga hava varit ense om att tjänstgöring å segelfartyg är så värdefull, att den bör räknas som dubbel tid (sid. 78). Tidigare har tjänst å segelfartyg med hjälpmaskin av viss begränsad styrka räknats som tjänstgöring å segelfartyg för erhållande av styrmansbrev. Enligt förbundets mening får besättningen på ett segelfartyg med svag hjälpmaskin lika god övning i segelföring och därmed förknippade sjömansarbeten som på ett segelfartyg. Befäl och besättning äro i regel fåtaliga och äro ofta från samma trakt. Detta har till följd, att besättningsmannen får en mera personlig ledning i tjänsten och dessutom beredes tillfälle erhålla större erfarenhet i skärgårds- och kustnavigeringen samt lasters stuvning. Tjänst å segelfartyg med hjälpmaskin bör därför få samma tidspremie-

ring som tjänst å segelfartyg. Detta skulle troligen även stimplera rekryteringen av kustbor till befälskadra.

Förslag: Tjänst å segelfartyg med hjälpmaskin må för erhållande av styrmansbrev räknas som tjänst å segelfartyg. Hjälpmaskinens styrka bör ej överstiga det hästkraftsantal, som tilläts för att tjänstgöringen enligt tidigare förordningar skulle få räknas som segelfartygstjänst.

### Sjövärnskåren.

Förbundet vill kraftigt understryka de sakkunnigas uttalande (sid. 71), att Sjövärnskåren har stor betydelse för väckandet av intresset för sjömanslivet. Däremot torde de sakkunnigas uppfattning vara felaktig, att tjänstgöring å Sjövärnskårens båtar ej skulle kunna ha något egentligt värde för utbildningen av handelsflottans befäl.

För pojkar i åldern 13—16 år torde övningar med segelfakter och mindre båtar vara en god grund att bygga på före tjänstgöringen å större fartyg.

Förslag: I likhet med förslaget, att genomgången sjömansskola skall få räknas som sjötid, bör även genomgången kurs vid Sjövärnskårens förläggningar få räknas som sjötid, dock högst 5 månader, för erhållande av styrmansbrev. Ur rekryteringssynpunkt bör dessutom all maritim ungdomsverksamhet ekonomiskt stödjas.

### Nautisk utbildning vid örlogsflottan. Kap. XIII sid. 89.

I statsrådsprotokollet av den 30 juni 1943 har anförts, att »Dyrbar tid och värdefulla studieresultat skulle troligen stå att vinna genom en samordning av det civila kunskapstillägnandet med den militärteoretiska utbildningen», — — — och med hänsyftning på den praktiska utbildningen — — — »Liksom beträffande den teoretiska utbildningen bör även här samordning med värnpliktstjänsten eftersträvas». Någon sådan samordning, som statsrådet givit direktiv om, har ej skett, utan i stället har ett särskiljande framkonstruerats.

Otvivelaktigt föreligger, som de sakkunniga framhålla, stor skiljaktighet mellan det civila och militära befälets arbetsuppgifter. Sådan skiljaktighet kommer också givetvis alltid att finnas, då handelsflottans och örlogsflottans uppgifter alltid komma att vara olika. Det är däremot felaktigt, som de sakkunniga utan motivering påstå, att dessa skiljaktigheter under senare års utveckling blivit allt större. Å ena sidan hava nu många handelsfartyg erhållit en instrumentutrustning och ett brandskydd, som är likvärdigt med ett modernt örlogsfartygs, samt hög fart och stor maskinstyrka, vilket förorsakar likartade manövreringsförhållanden som på ett örlogsfartyg, och å andra sidan hava de disciplinära metoderna vid örlogsflottan omlagts till mera civila former, en naturlig följd av att handelsflottans befäl under beredskapen var i majoritet å örlogsfartygen och genom att en stor del av detta befäl kvarstannat i örlogsflottan. Skiljaktigheterna hava alltså i stället blivit något mindre. Då det dessutom är av mycket stort värde inte bara för handelsflottan utan även för örlogsflottan, d. v. s. för landets beredskap, att utbildningen är så likformig som möjligt, får förbundet föreslå, att hela kap. XIII omarbetas i enlighet med statsrådets direktiv. Förbundet vill dock förorda de sakkunnigas förslag å sid. 92, att tjänst som värnpliktig officer skall få räknas som tjänst som reservofficer för erhållande av sjökaptensbrev.

De sakkunniga anse (sid. 29), att en högre befälhavareutbildning vore önskvärd bl a på grund av att det ställes ökade krav på sjöbefälets förmåga att representera redarna gentemot myndigheter, befraktare, leverantörer och passagerare. I en navigationsskola lägges ingen vikt vid det yttre uppträdandet, vilket däremot är ett moment i reservofficerens utbildning. Han får en god träning i handhavande av moderna instrument, vilket är mer värdefullt nu än tidigare, då handelsflottans fartyg ju, som ovan framhållits, i allt större utsträckning får modern instrumentutrustning. För erhållande av sjökaptensbrev bör därför officer, reservofficer eller värnpliktig officer få tillgodoräkna sig 12 månaders sjötjänst i officers befattning i

stället för nu gällande 6. Av dessa 12 månader bör dock 6 hava varit i egenskap av fartygschef.

### Den teoretiska utbildningen.

Förbundet vill i detta sammanhang instämman med en av reservanterna, kommerserådet Böös (sid. 195): »att de nuvarande fem navigationsskolorna bibehållas; att elevantalet i varje klass begränsas till normalt 16, undantagsvis högst 20; att antalet klasser tillsvidare bestämmas till 10 styrmansklasser och 8 sjökaptensklasser; samt att samtliga adjunktstjänster vid navigationsskolorna förvandlas till lektorat, så snart någon sökande med lektorskompetens utnämnes å en ledig tjänst eller så snart innehavaren av någon adjunktstjänst förvärvat lektorskompetens.»

Förbundet vill i det sammanhanget framhålla, att i Stockholm goda tillfällen torde kunna beredas eleverna till övning i skärgårds- och kustnavigering på något av de statliga fartyg, som har sin station där, t. ex. ett örlogsfartyg eller ett sjömättningsfartyg. Sjömättningsfartyget »Gustav af Klint» är försett med gyrokompass, två olika slag av ekolod, radar och nästa år troligen även en deccamottagare. I Kalmar hava eleverna vid navigationsskolan haft övningar å örlogsfartyg under gång.

Av betänkandet framgår ej, om det verkställts en undersökning av det praktiska berättigandet i varje undervisningsmoment. Om ej så har skett, vill förbundet, utan att framställa någon kritik mot navigationsundervisningen, föreslå, att detta gives i uppdrag åt en kommitté, bestående av såväl navigationslärare som erfarna sjökaptener. Som exempel vill förbundet ifrågasätta, om ej språklära och instrumentkännedom samt författningskunskap borde utvidgas något på bekostnad av t. ex. en del matematiska härledning och bevis.

Förbundet vill även påpeka, att den elev, som nedlagt tid och kostnader för att erhålla skepparexamen, borde under en tid av tre år efter avlagd skepparexamen, hava rättighet att utan prövning vinna inträde i styrmansklass.»

## Flottans första certifikatkurs för värnpliktiga vid Radioskolan.

I september 1946 avgav Inspektören för Marinens Förbindelseväsende i en skrivelse till Chefen för Marinen ett betänkande med i huvudsak följande innehåll:

Bristen på radiotelegrafister inom landet är för närvarande mycket kännbar. Den främsta orsaken härtill är civilflygets snabba utveckling efter kriget och dess omedelbara behov av ett mycket stort antal skickliga telegrafister med radiotelegrafistcertifikat. Genom att erbjuda förmånliga anställningsvillkor har civilflyget med framgång kunnat intressera militär radiopersonal att söka sig över till sådana civila telegrafistbefattningar. Denna värvning av personal har resulterat i att flottans radiomatrosor icke rekapitulera vid den första kontraktstidens utgång, med en onormalt stor avgång från stamkaderen som följd. Detta förhållande kan förmodas bli stående ett flertal år framåt.

Den allmänna bristen på radiotelegrafister inverkar även menligt på möjligheten att fylla flottans mobiliseringsbehov, enär många f d radiomatrosor vid flottan kunna beräknas innehålla ur försvarssynpunkt viktiga befattningar, att de icke bliva disponibla för inkallelse vid mobilisering.

För att så vitt möjligt begränsa de svåra följderna för marinens krigsberedskap, som den här påtalade utvecklingen medfört, äro snabba motåtgärder nödvändiga. Härvid synes en viss omläggning av radioutbildningen för värnpliktiga radiomatrosor vara en framkomlig väg i detta syfte.

Den nuvarande utbildningen av värnpliktiga radiomän bedrivs under två eller tre månader i värnpliktsskola och fem månader vid yrkeskurs; summa åtta månader. Härunder uppnå de värnpliktiga en viss färdighet, men ej tillräckligt för att erhålla radiocertifikat. Följden torde i allmänhet bliva den,

att dessa radiomatrosor efter avslutad värnplikt lämna radiotjänsten för att övergå till andra yrken. Flottan måste alltså för närvarande räkna med att de, som utbildas till radiomän under sin värnpliktstid vid flottan vid mobilisering sakna färdighet i radiotelegrafering. Om de till radiomän uttagna värnpliktiga däremot utbildas till telegrafister med certifikat, skulle med största sannolikhet en stor del av dem efter värnpliktstiden söka anställning som radiotelegrafister, varjämte de övriga kunna bli intresserade radioamatörer varigenom förvärvad färdighet i radiosignalering underhålles. Visserligen kunna även de värnpliktiga radiomatrosorna få sådana civilanställningar att de erhålla uppskov vid mobilisering men de hjälpa därvid till att fylla landets totala behov av telegrafister. På så sätt skulle flottan få större möjligheter att behålla sin stampersonal utöver den första kontraktstiden och därigenom kan stamkaderen lättare fyllas.

Ovannämnda skrivelse resulterade i två marinorder; den ena föreskrev att värnpliktiga, som inkallats den 25 september 1946 och uttagits till radiomatrosor, omedelbart efter en tre månaders värnpliktsskola, på försök skulle utbildas till radiotelegrafister med certifikat, den andra bestämde att även de värnpliktiga radiomatrosor, som inkallats den 25 september 1945 skulle få genomgå certifikatkurs. De sistnämnda dock med det förbehållet, att de toge anställning som 2. klass sjömän under en tid av minst ett år.

Certifikatkursen beräknades pågå sju månader och för att spara instruktionspersonal beslöts det att eleverna från de olika örlogsstationerna skulle sammanföras till en kurs vid örlogsstationens radioskola i Karlskrona.

Efter certifikatkursens slut avsågs en »kompletterande militär yrkeskurs» anordnas, för att eleverna skulle bibringas de nödvändiga kunskaperna i militär radiosignaltjänst.

Den 8 januari 1947 påbörjades den första certifikatkursen för värnpliktiga.

Efter en viss gallring (ofrånkomlig på grund av att vissa elever icke kunde följa med den synnerligen krävande utbild-

ningen) omfattade kursen 12 överstatsanställda 2. klass och 13 3. klass värnpliktiga sjömän.

Eleverna företrädde högst olika civila yrken: nio sjömän, fyra radiotekniker, tre kontorister, en konditor o s v. Ungefär hälften hade realskolekompetens eller därutöver, övriga vanlig folkskolekompetens.

Ingen av eleverna hade tidigare haft för avsikt att ägna sig åt telegrafistyrket efter värnpliktstiden.

De elever, som skildes från certifikatkursen på grund av oförmåga att tillgodogöra sig utbildningen, sammanfördes till en radiotelefonistkurs och utbildades under tre veckor. Dessa telefonister ha efter avslutad kurs med framgång använts på småfartyg, där radiotrafiken i första hand sker per telefoni.

Den 14—23 augusti i år förrättades prov för erhållande av certifikat inför Kungl. Telegrafverkets representant, Byrådirektör E. Malmgren. Av de 25 eleverna erhöles 13 2. klass certifikat, nio 1. klass certifikat och tre underkändes i telegrafering. De tre i telegrafering underkända voro godkända i övriga ämnen, varför de enligt gällande bestämmelser kunna göra förnyat prov i telegrafering tidigast en månad efter det att underkännandet skett.<sup>1)</sup>

Samtliga elever godkändes i den korta »kompletterande militära yrkeskursen» som följde omedelbart efter certifikatkursen.

De 25 eleverna förordnades efter genomgången yrkeskurs till värnpliktiga korpraler och furirer.

Erfarenheterna av den anordnade utbildningen ge vid handen, att försöket utfallit synnerligen väl och fördelarna kunna sammanfattas enligt följande:

Flottan tillföres ett antal värnpliktiga telegrafister med certifikat, som således kunna besätta viktiga förhandsposter på flottans fartyg.

Tack vare att de enligt ovan utbildade telegrafisterna erhållit certifikat (behörighets-bevis) komma de att i mycket stor

<sup>1)</sup> Dessa ha sedermera avlagt kompletteringsprov och fått certifikat av 2. klass.

utsträckning ägna sig åt telegrafistyrket efter fullgjord värnplikt och fylla därigenom ett icke oväsentligt mobiliseringsbehov. Belysande för detta förhållande är, att 21 av de 25 eleverna förklarade sig skola fortsätta som telegrafister i det civila. Sjömannen, kontoristen och konditorn lämna sina gamla civila yrken och övergå till telegrafistyrket!

Sett från de värnpliktigas synpunkt har utbildningen skänkt fördelar av ytterst förmånlig natur. Eleverna ha sålunda under sin värnpliktstid fått en fullgod civil yrkesutbildning, som skulle kosta ungefär 2,500 kronor (kursavgifter, uppehälle och böcker) om den ägt rum vid någon av Kungl. Telegrafverket anordnade kurser.

Ett exempel kan belysa den ekonomiska och sociala vinst som t ex den värnpliktige sjömannen erhållit genom att han under sin värnpliktstid utbildats till telegrafist med certifikat. Före sin inryckning hade han anställning som matros på ett handelsfartyg med en hyra av ungefär 300 kr/månad. Efter fullgjord värnplikt kan han mönstra som telegrafist med en hyra av minst 550 kr/månad. Dessutom har han tagit steget från »för om masten» till befäl!

Nackdelen med här berörd utbildning är att den måste göras minst två månader längre än förutvarande militära yrkeskurs. Den tid som de värnpliktiga således kan göra tjänst på flottans fartyg minskas med två månader. Denna nackdel måste emellertid väl anses uppvägas av fördelarna.

Med stöd av vunna erfarenheter planeras de värnpliktiga radiomatrosernas utbildning i framtiden enligt följande:

*Värnpliktsskola* bedrivs under två månader. Under de två första veckorna sker en noggrann testning och gallring för att så säkert som möjligt uttaga dem som äro lämpade för vidareutbildning. Återstående en och en halv månad ägnas åt allmän militär utbildning och undervisning i »radio-ämnen».

*Certifikatkurs* bedrivs i minst sex månader, omfattande kommersiella signaleringsföreskrifter och kommersiell radio-signalering.

*Radiosignalskola* bedrivs en månad varvid utbildning i militära radiosignaltjänstbestämmelser äger rum.

Här skisserat förslag innehåller en skoltid av minst nio månader. Detta kan synas mycket jämfört med den utbildningstid, som avses för övriga värnpliktiga, men det är icke möjligt att på kortare tid utbilda en värnpliktig både till telegrafist med certifikat och till militär telegrafist. Dessutom måste det anses vara bättre, att utbilda den värnpliktige till fullgod telegrafist och därmed förmå honom att ägna sig åt telegrafistyrket i det civila livet, än att endast bibringa honom sådana kunskaper, att han nödortfigt kan klara sin tjänst som radioman under värnpliktstiden. En ofullständigt utbildad värnpliktig radioman återgår i regel till sitt civila yrke och glömmer snart vad han lärt sig i kronans kläder.

*B. Bergman.*

## Dansk kedja av navigeringsstationer enligt Decca-systemet.

Efter en omsorgsfull utredning angående alla kända hjälpmedel för navigering till sjöss har danska regeringen beslutat att utnyttja Decca-systemet som navigatoriskt hjälpmedel i danska och kringliggande farvatten. Med anledning härav har danska marinministeriet på uppdrag av regeringen gjort en överenskommelse med Decca Navigator Company, varigenom den brittiska firman får fullmakt att anlägga och driva en kedja av stationer i Danmark.

Stationernas utplacering har av danska marinministeriet i samband med Decca-bolaget planlagts på sådant sätt, att man räknar med att få största möjliga noggrannhet över hela Danmark och de omgivande farvattnen. Den danska kedjan kommer faktiskt att erbjuda möjlighet till säkra punkter i Kattegatt med 20 meters noggrannhet och med en noggrannhet av 100 meter över en avsevärd del av Nordsjön, Skagerack och södra Östersjön. Den nya kedjan kommer sålunda att erbjuda en synnerligen god hjälp för navigeringen på sjöfartsvägarna mellan Nordsjön och Östersjön och kommer att vara särskilt värdefull i dessa svårnavigabla vatten.

Inga inskränkningar komma att sparas för att systemet skall fungera tillfredsställande före 1947 års slut.

Placeringen av det danska systemet har omsorgsfullt samordnats med redan färdigställda engelska stationer och med den föreslagna skotska. Detaljerade planer för den senare utarbetas nu för att underställas brittiska transportministeriet.

Av figuren, som visar placeringen av den danska, den engelska (utnyttjas f. n.) och den föreslagna skotska kedjan, framgår det, att dessa tre kedjor komma att täcka en avsevärd yta, som sträcker sig från södra Östersjön i öster till Kap Ushant i väster och till Shetlandsöarna i norr. Detta är sär-

skilt betydelsefullt med hänsyn till att många brittiska redier efter transportministeriets nyligen tillkännagivna godkännande av Decca-systemet omedelbart beslutat utnyttja systemets möjligheter, varför de äro särskilt intresserade av en utvidgning av det användbara området.

