



SJÖSTRIDSSKOLAN

PYO 360 Krigsvetenskap, självständigt arbete

<i>Författare</i>	<i>Program</i>
Flkd Ludvig Adielsson	YOP 06-09
<i>Handledare</i>	<i>Beteckning</i>
Kk Magnus Jansson	
<p>Grundutbildning för rekrytering till marina insatsstyrkan.</p> <p>Denna uppsats undersöker om det kan finnas behov att ändra något i grundutbildningen för att de värnpliktiga i svenska flottan skall vara bättre förberedda för att rekryteras till de marina insatsstyrkorna. Det undersöks också huruvida det finns behov att förändra sättet att rekrytera personal till de marina insatsstyrkorna. För att belysa hur väl systemet fungerar som det ser ut idag har en fallstudie på den svenska marina missionen ML i Libanon år 2006-2007 gjorts. Där presenteras erfarenheter från missionen som sedan analyseras med hjälp av delar av det undervisningsmaterial som används under grundutbildningen, GU.</p> <p>Av undersökningen har det framkommit att förändringar kan göras i grundutbildningen för att förbereda de värnpliktiga bättre. Ett exempel på förslag som kommit fram är att i större utsträckning implementera internationella reglementen och tillvägagångssätt under grundutbildningen. Förslag på förändringar som kan göras i sättet att rekrytera har också framkommit. Ett exempel på ett sådant förslag är att vid rekrytering testa individens fysiologiska lämplighet likt det sätt som flygvapnet testat sina blivande flygförare.</p> <p>Nyckelord: Marina insatsstyrkorna, grundutbildning, missionsutbildning, rekrytering, ML.</p>	

ABSTRACT

Basic training to be recruited to the naval rapid reaction forces.

This paper examines if there might be a need of change in the basic training so that the conscripts in the Swedish navy will be better prepared to be recruited to the naval rapid reaction forces. It also examines if the way to recruit personnel to the naval rapid reaction forces needs to be changed. To show how well the system, as it is today, works, a case study have been made on the Swedish naval mission, ML, in Lebanon during 2006-2007. It presents experiences from the mission that later has been analyzed with the help of parts of the educational material that is used in the basic training.

By this research it has emerged that changes could be made in the basic training to better prepare the conscripts. One example of the suggestions that has evolved is that to a greater extent involve international regulations and procedures in the basic training. Suggestions to change the way of recruiting personnel has also evolved and one example of such a suggestion is that the recruiting process could include a test where the person's physiological suitability is being tested. A test similar to the one the Air force let's you do before becoming a pilot.

Key words: Naval rapid reaction forces, basic training, mission specific training, recruiting, ML.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ABSTRACT	1
1 INLEDNING	3
1.1 BAKGRUND	3
1.2 PROBLEMFÖRMULERING	4
1.3 SYFTE.....	4
1.4 FRÅGESTÄLLNINGAR.....	4
1.5 AVGRÄNSNINGAR	6
1.6 TIDIGARE FORSKNING OCH LITTERATUR	6
1.7 CENTRALA BEGREPP.....	7
1.8 DISPOSITION	8
2 METOD OCH KÄLLOR.....	9
2.1 METOD	9
2.2 KÄLLOR	10
4 EMPIRI	11
4.1 FALLSTUDIE ML -01 & ML-02	11
5 DISKUSSION	21
5.1 GRUPP 1: ERFARENHETER FRÅN ML RÖRANDE UTBILDNING.	21
5.2 GRUPP 2: ERFARENHETER FRÅN ML RÖRANDE REKRYTERING.	28
6 SLUTSATSER.....	32
7 REFLEKTIONER ÖVER DET EGNA ARBETET.....	35
8 LISTA ÖVER FÖRKORTNINGAR OCH AKRONYMER	36
KÄLL OCH LITTERATURFÖRTECKNING.....	38

1 INLEDNING

1.1 Bakgrund

Då Försvarsmakten övergått från ett invasionsförsvar till ett insatsförsvar har dess uppgifter förändrats i olika grad. Inte minst för den enskilde soldaten och sjömannen. Försvarsmakten har även mindre finansiella resurser nu än tidigare vilket medför att resurserna måste förvaltas väl och att det som kräver resurser är relevant och viktigt. Detta för att Försvarsmakten skall kunna lösa sina uppgifter på ett effektivt sätt. För att en värnpliktsutbildning idag skall vara ekonomiskt försvarbar bör det krävas att utbildningen leder till att sjömannen/soldaten får den utbildning som tjänst i insatsförsvaret kräver. Frågan är om utbildningen som den värnpliktige genomgår också har förändrats i takt med att uppgifterna har förändrats? Får den värnpliktige den utbildning han behöver för att lösa sin uppgift i ett eventuellt missionsområde?

De uppgifter som Försvarsmakten förväntas lösa i det nya insatsförsvaret är betydligt mer varierande och oftast mer komplexa än tidigare. Ett exempel är det svenska ytstridssystemet som idag bygger på korvetter av olika slag där den grundläggande taktiken till stor del förutsätter att motståndet till havs har motsvarande tekniska kompetens som de svenska enheterna. Där högteknologiska signalspaningssystem och signaturanpassade fartyg möjliggör en modern katt- och råttalek till havs där det gäller att upptäcka motståndaren innan den upptäcker en själv. I de två nutida missionerna som flottan varit ute på, ML-01¹ och ML-02, i Libanon har uppgifterna inte det närmaste liknat det arbetssätt som den tidigare nämnda taktiken talar för. Här bestod uppgifterna mest av att kontrollera civila fartyg i området och därmed förhindra illegal verksamhet som smuggling. I denna typ av verksamhet hjälper det inte att inte synas på radar eller ha sjömålsrobotar som kan bekämpa motståndaren på avstånd som sträcker sig över horisonten.

Detta medför att de som arbetar inom Försvarsmakten har högre krav ställda på sig att kunna lösa komplexa problem vilket kanske kräver betydligt mer utbildning. Går det att förbereda någon för allt? Vad hinns med under en värnpliktsutbildning och räcker det?

¹ ML står för Marin insats i Libanon. 01 är ett löpnummer som anger vilken rotation det är.

1.2 Problemformulering

Internationella insatser är fortfarande något relativt nytt för svenska flottan då den hittills endast har genomfört en mission. Detta kan, i kombination med omsvängningen från invasionsförsvar till insatsförsvar, bidra till att grundutbildningen, GU, ännu inte är optimerad för att ge den värnpliktige en god grund att stå på för att tjänstgöra i de marina insatsstyrkorna. Om individen behöver utbildas mer efter GU för att uppnå den kompetens som efterfrågas under insatsen krävs tid och resurser, något som det inför en snabb insats kan vara brist på. Alltså är det viktigt att, i möjligaste mån, ge den värnpliktige den utbildning som behövs redan under GU för att minimera det efterliggande utbildningsbehovet. Finns det några utbildningar som skulle kunna genomföras redan under GU, detta för att bättre förbereda den värnpliktige för att rekryteras till de marina insatsstyrkorna och skulle de utbildningar som nu genomförs under GU, kunna förändras på något sätt?

Flottans begränsade erfarenheter av internationella insatser kan också påverka sättet att rekrytera personal och välja de befattningar som skall ingå i förbandet. En besvärlig rekryteringsprocess, med dålig uppfattning om vilka kompetenser olika individer innehar, kan orsaka onödiga tidsförluster och i värsta fall att individer hamnar på fel tjänster. Kan något göras för att underlätta rekryteringen till de marina insatsstyrkorna och finns det något som kan vara bra att ha i åtanke när man bestämmer vilka tjänster som skall ingå i förbandet?

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är i första hand att undersöka huruvida grundutbildningen för värnpliktiga lämpar sig för rekrytering till marina insatsstyrkorna, och om den annars kan förändras på något sätt. I andra hand syftar uppsatsen till att undersöka ifall rekryteringsprocessen och sättet att bemanna de svenska, marina insatsförbanden skulle kunna förändras positivt på något sätt.

1.4 Frågeställningar

Ur problemformuleringen kan det urskiljas två olika problem för Flottan, utbildningsproblem och rekryteringsproblem. Därav har det valts att dela upp frågeställningarna i två grupper. Grupp 1 är frågeställningar som rör utbildning innan och under insatsen. Grupp 2 är frågeställningar som rör rekrytering till insatsstyrkan.

Antalet frågeställningar är många till antalet för att bättre nyansera de två grundproblemen och skapa en rödare tråd.

GRUPP 1

Prövar det svenska marina grundutbildningssystemet personalen i sådan grad att man kan bedöma om dessa är lämpliga för utlandstjänst? Då grundutbildningsverksamheten i huvudsak syftar till att skapa individer lämpliga att rekryteras till insatsstyrkorna bör det även eftersträvas att grundutbildningen i möjligaste mån underlättar arbetet med att rekrytera individer till insatsstyrkorna.

Anpassas utbildningen inför missionen till den förväntade uppgiften under den kommande insatsen? Då förberedelsetiden kan vara begränsad inför en insats är det viktigt att utbildningen som genomförs är relevant.

Genomfördes det under missionen utbildningar som borde kunde ha genomförts tidigare? Då samtliga som genomför värnplikt är tänkta att kunna rekryteras till insatsstyrkorna bör det vara av intresse att den utbildning de får under sin värnplikt, grundutbildningen, är anpassad så att de värnpliktiga efter att ha genomfört den kan rekryteras direkt till insatsstyrkorna.

Använder sig Flottan av internationella reglementen under GU i proportion till hur mycket de nyttjas under missionerna? En sak som skiljer sig mellan verksamheten som Flottan bedriver i Sverige och den som äger rum under en utlandsmission är vilka reglementen förbandet använder.

GRUPP 2

Finns det brister i uppföljningen av individens kompetens och genomförda utbildningar? Om det är så att de värnpliktiga inte får all den utbildning de behöver under grundutbildningen för att kunna tjänstgöra direkt i en utlandsmission är det viktigt att verkligen veta vad som behöver kompletteras och vad som inte behöver åtgärdas.

Skall personalen som ingår i insatsförbandet anpassas efter den uppgift som är avsedd att lösas? Om besättningen på fartyget är den samma i beredskapsförbandet som i grundorganisationen är besättningen som åker på en eventuell mission mer

sammansvetsad men risken finns att förmågor som i vanliga fall finns ombord inte behövs för att lösa uppgiften.

Vad kan det innebära att inte säkerhetsklassa alla som skall genomföra GU?

Kraven som måste uppfyllas för att rekryteras till insatsstyrkan är inte de samma som för att genomföra värnplikten. Med detta i åtanke bör det kanske ses över vad dessa skillnader innebär.

1.5 Avgränsningar

Då svenska flottan endast genomfört en internationell insats i modern tid har jag valt att begränsa uppsatsen i tid från det att de sjömän som var anställda ombord under insatsen, genomförde sin grundutbildning fram till idag, 2009. Detta innebär att uppsatsen kommer att behandla den utbildning som värnpliktiga i svenska flottan genomgick från 2004 och fram till idag. Genom att behandla detta tidsspann kan också förändringar i utbildningen lättare kännas igen. Jag ser det också som mest intressant att undersöka den utbildningssituation som råder i nutid och anser mig varken ha tid eller plats i uppsatsen för att undersöka hur det sett ut tidigare. Uppsatsen behandlar enbart den svenska flottan, detta för att skapa tid och utrymme att djupare gå in på den situation som råder och har förevarit här i Sverige. Detta medför att utbudet av missioner att analysera blir kraftigt begränsat.

1.6 Tidigare forskning och litteratur

Det har inte skrivits så mycket inom detta ämne som specifikt berör det som inom ramen för avgränsningarna valts att undersökas. Följande litteratur och forskning kommer att användas som underlag för uppsatsen.

– Internationaliseringen av förbandsutbildningen

Engman, Mikael (2006), FHS², Stockholm, Förvarshögskolan Bet: 681/6:1

C-uppsats skriven på chefsprogrammet som beskriver organisationsproblematiken i att internationalisera förbandsutbildningen. Uppsatsen berör uteslutande markarenan och har därför använts som idébank samt för att få tips om andra källor till uppsatsen.

– Pedagogiska Grunder

² FHS är förkortning för Förvarshögskolan.

Försvarsmakten, 2006, Fälth & Hässler, Värnamo, M7749-288001

Denna publikation har använts i arbetet då den för närvarande är Försvarsmaktens grundbok i pedagogik. Den fungerar både som handbok och lärobok i hur att lära ut och leda inom Försvarsmakten. På grund av detta har den bedömts som relevant till uppsatsen för att skapa en bild av vad som lärs ut under GU.

– **Försvarspsykiatri**

Försvarsmakten, 1999, Lärobok, Berlings Skogs, Trelleborg, M7752-708021

Lärobok i försvarspsykiatri som anses relevant då den används i grundutbildningen och bland annat behandlar psykiska reaktioner på omständigheter som kan kopplas till konfliktområden.

– **Svensk soldat**

Försvarsmakten, 2005, Fälth & Hässler, Värnamo, M7742-722012

Publikation som anses relevant då den delas ut till samtliga värnpliktiga. Beskriver Försvarsmaktens organisation och uppgifter. Den förklarar även hur värnplikten fungerar, vilka rättigheter och skyldigheter man har som värnpliktig samt hur man skall bete sig.

– **SoldF, Soldatreglemente för Soldaten i fält**

Försvarsmakten, 2001, AB Boktryck, Helsingborg, M7742-100002

Lärobok som också anses relevant då den delas ut till alla värnpliktiga och beskriver hur soldaten skall agera i fält. Boken behandlar bland annat stressfyllda situationer i konfliktområden.

1.7 Centrala begrepp

GU, Grundutbildning.

Den utbildningstid som den värnpliktige genomför under plikt. Skall eftersträvas att vara 11 månader lång, två terminer.³ De utbildningsmål som samtliga värnpliktiga skall uppnå fastställs i FSS^{4,5}

³ Försvarsmakten, 2005, Beskrivning nytt förbandsutbildningssystem, 2005-06-09, missiv, HKV 19 100:68870

⁴ Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän

⁵ Försvarsmakten, 2008, Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän, 2008-05-22, HKV 19 200:650 19, s.2

GSU, Grundläggande sjömansutbildning.

En applikation av FSS för flottans förband och Amfibiekårens bevakningsbåtskompanier som beskriver hur FSS skall tolkas och appliceras. Stod tidigare för Grundläggande soldatutbildning för Försvarmakten, GSU FM som nu bytt namn och omarbetats till FSS. Detta av att begreppet ”grundläggande” ofta har tolkats som att detta måste genomföras innan något annat kan ske i utbildningen, vilket är fel.⁶

1.8 Disposition

Uppsatsen är tänkt att delas in i fyra delar. Detta för att läsaren enkelt skall få en överblick över vilka sidor som innefattar vad.

Del 1 s.3-10

Kommer att innefatta bakgrunden till uppsatsen, vilken metod som använts och varför samt centrala begrepp och källor.

Del 2 s.10-32

För att skapa en bra bild av den situation som rådde under ML-01 och -02 kommer en kvalitativ textanalys genomföras på slutrapporterna från missionen och intervjuer genomförs med sjömän som var anställda under missionen. Med kvalitativ textanalys menas här att studera hela slutrapporterna för att sedan ta ut de delar som mest gynnar uppsatsens syfte. Intervjuerna kommer att fokusera på de anställda sjömännen som under missionen tjänstgjorde i befattningar som ej krävde mer förkunskap än fullgjord värnplikt. Detta för att tydligare belysa hur situationen uppfattades av sjömännen ombord då slutrapporterna från missionen är sammanställda av officerare. Intervjuerna grundar sig på ett gemensamt intervjuunderlag⁷ för att så gott som möjligt skapa homogena intervjuförutsättningar.⁸ Respondenterna representerar de tre huvudtjänstdelar som fanns ombord under missionen: maskin, strid och samband/ledning. Slutrapporterna från missionen analyseras i kombination med intervjuresultaten och jämförs med delar av det utbildningsmaterial som nu används under GU.

⁶ Försvarmakten, 2008, Försvarmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän, s.7

Del 3 s.32-38

Kommer att innefatta slutsats, eventuella reflektioner över det egna arbetet, lista över förkortningar och akronymer samt källförteckning.

2 METOD OCH KÄLLOR

2.1 Metod

En fallstudie kommer att göras på de två missioner som svenska flottan genomfört i Libanon för att belysa hur väl grundutbildningen, GU, ger den enskilde individen den kompetens han behöver för tjänstgöring som anställd sjöman i de svenska marina insatsstyrkorna. Den syftar även till att belysa om några förändringar kan göras för att underlätta rekryteringen till de marina insatsstyrkorna och om Flottan kan förändra sättet att välja vilka tjänster som skall ingå i förbandet för att göra det effektivare. Metoden fallstudie har valts för att med hjälp av ett enda fall kunna beskriva och tydliggöra hur situationen ser ut i Flottan idag. Genom att använda ett verkligt fall kan chanserna också öka att finna problem och nya tankesätt som ofta framkommer när något sätts på prov praktiskt som i det här fallet, då beredskapsförband som tidigare bara stått i beredskap och övat sätts in i en riktig mission. Metoden lämpar sig även bra då tidsrymden att genomföra forskningen på är begränsad.⁹ För att ge en överskådlig bild av alla de erfarenheter som finns från missionen ML så kommer en kvalitativ textanalys göras på de slutrapporter som intagits från HKV samt det svarsmaterial som blir ett resultat av de tänkta intervjuerna.

Då flottan ej genomfört tillräckligt många missioner för att kunna bygga givande empiri på för att dra statistiska slutsatser lämpar det sig bättre att genomföra en fallstudie på flottans internationella verksamhet i Libanon. Med de få missioner som finns att studera skulle det vara svårt att skapa en rättvisande bild av alla tänkbara situationer och beskriva det samspel som i stället belyses i fallstudien i denna

⁷ Bilaga 1, Intervjuunderlag för anställda sjömän under ML.

⁸ Ejvegård, R., Vetenskaplig metod, Studentlitteratur, Lund 2003, s.53

⁹ Bell, J., 2000, Introduktion till forskningsmetodik, Studentlitteratur, Lund, tredje upplagan ISBN 91-44-01395-7, s. 16

uppsats. Ett fall handlar i princip om samspelet mellan olika faktorer i en viss situation.¹⁰

Genom att ta en enda händelse eller ett enda fall i observation och intervju kan vi få en fullständig bild av detta samspel.¹¹

Formerna för fallstudien är inte i första hand tänkta för att underlätta en jämförelse med andra fall, detta dels för att det inte finns fler fall i nutid från den svenska flottan och dels för att tidsrymden är begränsad. Fallstudie som metod ger också, till skillnad från den statistiska analysen, mer inlevelse och bjuder på fler upplevelser.¹²

För att bibehålla objektivitet i arbetet eftersträvas att i möjligaste mån finna källor som skapar balans.¹³ Med anledning av detta har intervjuer genomförts med individer från den yrkesgrupp som efter missionen haft minst påverkan på slutrapporterna, de anställda sjömännen. För att intervjuerna ska ge en så god bild som möjligt från fartygets alla sjömän har respondenter valts som representerar de tre olika huvudtjänstställena ombord: Maskin, strid och samband/ledning.

2.2 Källor

De källor som kommer att användas i uppsatsen är samtliga antingen utgivna av Försvarmakten eller skrivna av personer anställda i Försvarmakten varför dess tillförlitlighet kan anses som hög för att användas i detta arbete. De som är utgivna av Försvarmakten används även i utbildningssyfte för värnpliktiga, kadetter och officerare vilket gör att de kan anses som tillförlitliga.

Slutrapporterna är skrivna av personal som var inblandad i missionen, deras erfarenheter bör alltså vara den mest korrekta bild av hur det gick till under missionen. Slutrapporterna har även varit ute på remiss vilket borde ha korrigerat eventuella felaktigheter. På fartygsnivå finns bara erfarenheter redovisade specifikt ifrån HMS Sundsvall, då deras erfarenheter var de enda som lämnats ut av HKV. Erfarenheterna från HMS Gävle har dock tagits med i de erfarenheterna från ML som sammanställts av högre chefer.

¹⁰ Ibid, s.16

¹¹ Nisbet & Watt, 1980, Case Study, University of Nottingham, School of education, s. 5

¹² Ejvegård, R, Vetenskaplig metod, 2003, s.32

¹³ Ibid, s.20

Motiven för att de personerna som skall intervjuas inte skulle ge objektiva svar ses som ytterst få vilket medför att svaren bör kunna ses som relativt sanningsenliga.

4 EMPIRI

Inom detta kapitel redovisas insamlad fakta. Inledningsvis är en fallstudie på de marina missionerna i Libanon, ML-01 och ML-02. Fallstudien består av en kort beskrivning av de uppgifter den svenska kontingenten var tänkt att lösa följt av de erfarenheter rörande utbildning och rekrytering till insatsstyrkorna som samlats in till slutrapporterna.

4.1 Fallstudie ML -01 & ML-02

4.1.1 Missionerna i korthet.

Uppgifterna för MTF 448, där det svenska förbandet ingick, var att:

- förhindra smuggelverksamhet sjövägen
- säkerställa att Israel eller annan stat inte blockerade Libanons hamnar
- skapa stabilitet i området genom sin närvaro
- höja Libanons förmåga att övervaka eget område bl.a. genom utbildning

Det är svårt att avgöra om ML var en normal mission för svenska flottan eftersom det är den enda som genomförts av Sverige i nutid men om den jämförs med missioner som andra länder genomfört så var inte uppgiften särskilt extrem utan kan anses som normal och inte så komplex.

4.1.2 Hur missionsdeltagarnas erfarenheter samlats in.

Efter missionerna skrevs erfarenhetsrapporter av alla inblandade avdelningar. Dessa finns samlade i de slutrapporter som delar av innehållet i detta arbete är hämtat från. Slutrapporterna från ML är skrivna av individer med befattningar i olika nivåer från

C MTS tillika MI¹⁴, ned till FC¹⁵ på respektive korvett som sammanställt besättningens erfarenheter och åsikter.

Inför uppsatsen har det också genomförts intervjuer med individer som under missionen var anställda sjömän ombord. Resultatet av dessa intervjuer kommer att presenteras under kapitel 5 Diskussion.

4.1.3 Dessa erfarenheter drogs av de bägge missionerna rörande personalens utbildning.

Erfarenheter från C MTS

Enligt slutrapport ML från C MTS har missionen varit mycket lärorik för Marinen och många erfarenheter har dragits. Marinen kan nu ytterligare utveckla och förbättra hur att hantera förband i insats. Detta gäller allt från utbildning under GU till nationell ledning.¹⁶ Personalens sätt att lösa ställda uppgifter har visat att de är väl övade och helt familjära med den internationella miljön.¹⁷ Korvett typ Göteborg uppskattas särskilt för besättningarnas vana att agera i en internationell kontext.¹⁸

Bemanningen av förbanden tas också upp i C MTS slutrapport. Förbanden måste under sådana här missioner uppgiftsanpassas. Enligt RMS¹⁹ måste vissa befattningar finnas men i övrigt måste man överväga inför varje övning vilka befattningar utöver besättning, lag och av RMS angivna som måste finnas. Vidare måste individerna som ingår i förbandet breddutbildas på flertalet utrustningar som kan komma att behövas. Det är av central betydelse att kunna modifiera personalsammansättningen i förbandet allt efter vilka behov den specifika missionen har. Detta är tydligt inom lednings- och logistikområdet. C MTS påpekar här dock att personalsammansättningen ombord på fartyget inte bör förändras då besättningsmedlemmarna löser flera uppgifter/har ytterligare ansvarsområden. Däremot bör utbildningen inför missionen anpassas till förväntade uppgifter under den kommande insatsen. C MTS skriver också att MTS avser att ta ett fastare grepp

¹⁴ Marininspektör

¹⁵ Fartygschef

¹⁶ Försvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, 2007-11-05, slutrapport HKV 01 800:76638, s.5

¹⁷ Ibid, s.2

¹⁸ Ibid, s.5

¹⁹ Regler för militär sjöfart

om detta och tydligare ange hur de Marina registerförbandens modularitet skall utvecklas.²⁰

Det svenska marina grundutbildningssystemet prövar inte personalen i en sådan grad att man kan bedöma om dessa är lämpliga för utlandstjänst. Den enskildes möjlighet att hantera kumulativ stress prövas sällan under ett utbildningsår där övningarna är alltför korta och belastningen för den enskilde därmed är tämligen begränsad. Det finns en risk att individer först under missionen upplever långvarig stress och detta kan resultera i icke önskvärda reaktioner. Att i grunden förändra det nuvarande övningsmönstret till att likna en mission i syfte att pröva den enskilde torde inte vara genomförbart och därför bör en större vikt läggas vid framtagning av urvalskriterier och själva urvalsarbetet.²¹

Marinen har, enligt C MTS, med de nya erfarenheterna möjlighet att på allvar ändra i de utbildningar som finns. Under vidareutbildning och upprättande av beredskapsförband måste breddutbildning på en mängd vitt skilda saker genomföras vilka inte utbildas på under GU (fordon, elverk, kylcontainrar osv.).²²

Utbildningskontroller bör genomföras innan dess att förbandet lämnar Sverige i syfte att ge besättningen tid att bättre förbereda sig på det som komma skall.²³

De övningar som gjorts inom ramen för FOST²⁴ och JMC²⁵ har påverkat personalens kompetens positivt högst avsevärt. Erfarenheter från Storbritannien har också implementeras ombord samt haft påverkan på GU. Det finns dock ett fortsatt behov att modifiera GU i syfte att i än högre grad förbereda inför en insats. Exempel härvid är att under längre perioder öva med personliga vapen och skyddsutrustning, vidare att öva med högre insatsberedskap på fartygets vapensystem som en naturlig del av övningar.²⁶ Kontingenterna genomförde en stor mängd utbildningar av skiftande karaktär för att uppnå vissa minimikrav. En del av dessa utbildningar genomfördes innan avfärd till missionsområdet medan andra fick genomföras på plats. Detta bekräftar att icke missionsspecifik utbildning bör ingå som en naturlig del i GU för

²⁰ Försvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, s.6

²¹ Försvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, s.6

²² Ibid, s.6

²³ Ibid, s.6

²⁴ Flag officers sea training

²⁵ Joint maritime course

såväl sjömän som officerare för att förkorta förberedelseperioden innan insats finns, så att beredskapstid (30 dygn vid denna förbandstyp) för missionsspecifik utbildning finns. MTS bör tillsammans med PROD MARIN²⁷ framta styrdokument i syfte att kvalitetssäkra utbildningen både under GU och under registerförbandsövningar. Utbildning på skolor och förband bör justeras så att Marinen i högre utsträckning än idag använder internationella reglementen.²⁸

Vid ML-01 nedrotation till Cypern var inte alla krisplaner utklarade. Förbandets egen krishanteringsplan fanns nedtecknad men ingen utbildning i krisledning-krisstöd genomfördes på hemmaplan. J1/PersE US genomförde övergripande utbildning i krishantering under uppstartsskedet av beredskapsperioden för registerförbanden, men eftersom förbandet ML inte enbart rekryterades från registerförbanden var utbildningsnivån minst sagt varierande. Utbildning fick påbörjas först när förbandet etablerat sig på plats. Detta är något som måste förbättras då nedrotation och etablering i nytt område kan innebära viss utsatthet.²⁹

I syfte att uppnå säkerhetstjänstens krav (Försvarets interna bestämmelser, Försvarets författningssamling m.m.) samt ett anpassat säkerhetsmedvetande är det av största betydelse att säkerhetsutbildning genomförs med alla inför en mission. För ML-01 del genomfördes aldrig en säkerhetsutbildning med all personal och för ML-02 del genomfördes den efter hand under missionens inledning. En av orsakerna var att enheterna i ML-01 och 02 förberedes både på Muskö och i Karlskrona varför en gemensam samling inte var möjlig.³⁰ Med mer tid för förberedelser och därmed utbildning i säkerhetstjänst inför missionen bedömer MTS att fler brister hade kunnat förekommas. Säkerhetshändelserna under ML-01 och 02 var dock av liten omfattning.³¹

Inga avgångar har skett men C MTK har under missionen en omplacering av personal ur ML-01 till Sverige. Vissa tydliga erfarenheter är dock dragna. Djupintervjuer måste genomföras före kontraktering. Det ställs betydligt högre krav på individen om man skall verka under ett upplevt konstant hot under längre tid. Den

²⁶ Försvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, s.7

²⁷ Marinens förbandsproduktionsenhet

²⁸ Försvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, s.7

²⁹ Försvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, s.28

³⁰ Ibid, s.13

sökande måste få insikt om detta i samband med rekrytering. Dessutom måste de rekryterande förbanden vara ärliga/tydliga mot både den sökande och organisationen och inte rekrytera personer som ej bedöms ha de kvalitéer som krävs för en utlandsmission.³²

Erfarenheter från COS³³ ML-02

COS ML-02 har enligt sin slutrapport dragit följande erfarenheter som han betraktar som värdefulla för utbildningsarbetet av insatsförband. För mycket tid gick åt till att utbilda under ”missionsförberedelsen”. Utbildningar som behövs för de befattningar och tillkatjänster som kan komma ifråga under insats bör så långt det är möjligt genomföras innan förbandet ställs i beredskap (under GU). Detta skulle innebära att de faktiska missionsförberedelserna kan minimeras och fokuseras på uppdateringar och lokala förhållanden. Uppföljning av individens genomförda utbildningar/kompetenser bör förbättras och tydliggöras.³⁴

Ett förslag som COS ger är att utbildningen på skolor och förband bör ske enligt internationella reglementen istället för svenska som sedan inte används under missionerna. COS menar att det är att föredra att den på plats genomförda utbildningskontrollen, istället genomförs i så god tid att eventuellt kompletterande utbildning hinner genomföras innan insatsen påbörjas. Sammanfattningsvis menar COS att den entydiga erfarenheten är att utbildningar av alla de slag bör vara genomförda innan avfärd till mission.³⁵

Erfarenheter från HMS Sundsvall

De erfarenheter som nu följer är de generella erfarenheterna för fartyget så som de presenterats av fartygschefen, Ewa Skoog-Haslum. Självfallet förekommer avvikande åsikter och upplevelser kan uppfattas individuellt olika.

³¹ Ibid, s.15

³² Ibid, s.24

³³ Chief of staff

³⁴ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, 2007-09-21, HKV 02 700:27627, s.4

Besättningen bör anpassas och rekryteras till aktuell insats för att få större redundans och utbytbarhet i funktioner som är primära istället för att som i ML-02 var fallet, rekrytera ur en förutbestämd personalram. Under t.ex. ML-02 hade extra eldledar-, SIS³⁶- och ytstridspersonal varit lämplig. SIS och ytstrid kan till stor del använda sig av sjömän. Att rekrytera sjömän direkt utan vidare utbildning, gör att besättningen får en spridd utbildningsnivå då olika värnpliktsbakgrund (fartygstyp) och utbildningsår starkt påverkar färdigheter.³⁷

HMS Sundsvall menar att den utbildningskontroll som genomfördes på plats i missionsområdet borde skett på hemmaplan före avfärd så tid kunde ha medgetts att förändra utbildningsstatus som då rådde. Generellt sett är besättningen välutbildad med rätt kompetens, men i vissa fall överutbildade med utbildning över sin egen nivå. ”Lägre” utbildningar såsom formell taktik (NATO), voice procedures³⁸, bogsering etc. saknas till stor del och varierar stort från individ till individ. Bredare utbildning för tjänstegrenschefer bör eftersträvas så att dessa kan ”fylla fler stolar” istället för att behöva utbilda dessa efterhand under pågående insats. Likaså är vissa grundläggande färdigheter ej erhållna under den militära utbildningen. Exempel på dessa utbildningar omfattar men begränsas ej till:

- Regelrätt soldatutbildning för att komplettera GSU i syfte att kunna ingå i närförsvarsorganisationen ombord. Detta tycker HMS Sundsvall borde vara grundläggande utbildning med tanke på att Marinen uttalat velat nischa sig i ”extreme littoral” arenan.
- Formell taktik NATO
- Optisk signalering NATO
- Telekrig (motmedel, SIS, störning) för luftförsvaret
- Radiotelefoni i NATO för samtliga
- Logistikrapportering NATO för tekniker

³⁵ Ibid, s.8

³⁶ Signalspaning

³⁷ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 2, s.2

³⁸ Radioterminologi för militärt radiosamband.

-
- NATO sjömanövrar ex. koppling, bogsering, RAS³⁹

HMS Sundsvall föreslår att skolor och förband planerar in utbildningar enligt internationella reglementen istället för att använda svenska som senare inte brukas under mission.⁴⁰

En anpassning av det tidigare ställda kravet på en fullbemannad ubåtsjaksorganisation borde ha övervägts vid rekrytering då uppgiften för ML-02 redan var känd.⁴¹

Det som HMS Sundsvall kommit fram till är värdefullt för utbildningsarbetet av marinens insatsförband är följande: Samtlig personal som söker befattning inom SLC⁴² eller manöverorganisationen måste behärska god engelska, ha goda kunskaper i radiotelefoni på engelska samt PFP⁴³/NATO formell taktik. Förvarsmakten måste sätta ned foten och bestämma sig huruvida vi ska ha unika svenska reglementen eller om vi ska följa internationella (läs NATO). Detta är ej att blanda ihop med svensk kontra NATO taktik.⁴⁴

För utvecklingen av marinens insatsförband är följande viktigt enligt HMS Sundsvall.

Att obligatorisk utbildning i formell taktik NATO, radiotelefoni (NATO/engelska), optisk signalering (NATO/ISB⁴⁵) m.m. införs och genomförs av personalen innan den mönstrar ombord på fartygen. Denna utbildning torde rymmas inom de 3 år som ingår i yrkesofficersprogrammet men även till viss del under en värnpliktigs grundutbildning. Utvecklingen av reglementen och rutiner ombord på fartygen måste framarbetas parallellt, ske integrerat och kontinuerligt. De svenska taktikreglementen som idag finns täcker väldigt få av de situationer som är möjliga i modern krigföring. Detta gäller särskilt konfliktskalan innan kriget, t.ex. asymmetrisk krigföring. Standardprocedurer bör införas på bred front inom ett antal områden för att fartygen skall ensas och snabbt inöva ett ryggmärgsbeteende. Vidare bör medvetenheten ökas

³⁹ Replenishment at sea = ombordtagning av förnödenheter till sjöss.

⁴⁰ Förvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 2, s.3

⁴¹ Förvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 2, s.4

⁴² Stridsledningscentral

⁴³ Partnership for peace

⁴⁴ Förvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 2, s.5

⁴⁵ Internationell signalbok

gällande de begränsningar som Säkl⁴⁶ lägger på operatörs- och handhavandeträning. Beteenden som borde vara reflexmässiga tenderar att bli så fingerade att de ej fungerar skarpt. Exempel: lasersändning, blockering av pjäser m.m..⁴⁷

HMS Sundsvalls slutsats angående insats inom ramen för ML-02 är att fartygen har väl utbildad personal med mycket hög kapacitet.⁴⁸

Erfarenheter från CSE⁴⁹ (Contingent Support Element)ML-02

Erfarenheter från enskild rotation, Kungsängen 1 vecka.

Enligt N1 (personal) gav veckan en bra mental förberedelse för hur livet på en mission kommer att vara. Kursplanen innehöll sjukvårdstjänst, brand, skjutning, tillpassning, hälsokontroll, ROE⁵⁰-genomgång, missionsbakgrund och uthämtning av materiel. Kursplanen uppfattades som genomtänkt och nyttig. Något tillfälle för repetition av specifika kunskaper angående tjänsten gavs inte, resurser verkade saknas.⁵¹

Ett av kriterierna för uttagningen av personalen var att så många som möjligt skulle kunna fylla mer än en befattning. Med detta erhöles en dynamisk personalkader med möjlighet till en ökad nyttjandegrad ombord och i stabsbefattningar.⁵²

Allmänna erfarenheter från PIO⁵³

POC⁵⁴ höll en dags mycket komprimerad utbildning som förvisso visade sig vara tillfyllest, men detta endast på grund av att ML-02 kom att bli en mission utan större medietryck. Särskilt intervjuträningen var mycket bra. Att utbildningen blev så komprimerad berodde uteslutande på det sena beslutet om insats.⁵⁵

Allmänna erfarenheter från N2 (underrättelse)

Vid sena tillsättningar av personal omintetgörs möjligheten till en väl anpassad missionsutbildning. Detta gäller framför allt befattningar som behöver centralt

⁴⁶ Säkerhetsinstruktion för FM

⁴⁷ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 2, s.5

⁴⁸ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 2, s.6

⁴⁹ Contingent support element

⁵⁰ Rules of engagement

⁵¹ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 3, s.3

⁵² Ibid, s.3

⁵³ Press och informationsofficer

⁵⁴ Point of contact. I detta fall från högkvarterets infoavdelning.

anordnad utbildning. Säkerhetschefen bör vara tillräckligt utbildad och uppdaterad för att kunna genomföra utbildning av förbandet innan avresa. Säkerhetsklassning bör genomföras i så god tid att man inte riskerar att behöva skicka hem personal från missionsområdet.⁵⁶

Med kunskap om att det kan bli snäva tidsförhållanden som i fallet med ML-02, så är det viktigt att kunna ge personalen uttagen i registerförband all adekvat utbildning i så tidigt skede som möjligt eftersom mycket av den utbildning som behövs genomförs på fasta tider över året. Utbildning under mission bör vara utbildning för att vidmakthålla färdigheter och givetvis utbildning om det införs nya materielsystem m.m.. All annan utbildning skall i möjligaste mån genomföras innan nedrotation.

Personliga färdighetskrav på personlig militär utrustning måste vara en grundförutsättning men är idag ingen självklarhet eftersom fredsbestämmelser ofta gör det svårt att upprätthålla t.ex. färdigheter på förekommande eldhandvapen. Alldeles för mycket tid går idag åt att hantera alla de administrativa rutiner som vi tydligen anser nödvändiga för att ha en fungerande försvarsmakt.⁵⁷

Erfarenheter rörande utbildning från N3/5/7 (operativ/planering/övning)

Betydligt mer av det som gjordes under IKS-07 flagga bör göras under GU. Det blev i vissa stycken ett återtagande. Det måste mer tidskritiskt analyseras fram vilken utbildning som bär mot rekryterbarhet inför mission. De sedan tidigare planerade ”30-dagarna” till kompletterande förberedelser införlivades inte till ML-01, ej heller till ML-02, här måste marinen tänka om. Den personal som beredskapssätts måste vara klara med samtliga utbildningar (AK5, pistol 88, ev. fordonsutbildning, FRB⁵⁸) samt övriga krav (hälsoundersökning för internationell tjänst, tillpassning skyddsmask). De IKS-övningar som genomförs är ofta korta ur ett stabsperspektiv. Under missionen var det framförallt utbildning på nymonterad materiel som planerades in.⁵⁹

Erfarenheter från CN4 (logistik)

⁵⁵ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 3, s.7

⁵⁶ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil. 3, s.9

⁵⁷ Ibid, s. 9

⁵⁸ Fast rescue boat

⁵⁹ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil 3, s.10

En grundstock av utbildning måste tas fram för samtliga ingående i styrkan där bland annat körtillstånd för de fordon som skall användas ingår, skytteutbildning på de vapen som finns på plats, skyddsutbildning för CBRN⁶⁰, sjukvårdsutbildning, säkerhetsgenomgång, skyddstjänst, kompletterande fartygsutbildning för de som ej gjort GU ombord på fartygssystemet. Utöver det behöver enskilda befattningshavare ha utbildning för att kunna genomföra sitt jobb. Allt detta utbildningsbehov måste identifieras och genomföras innan styrkan lämnar Sverige då det på plats är svårt att bedriva utbildning både beroende på utbildningsmateriel och tidsåtgång.⁶¹

Erfarenheter från N6 (samband)

Ett antal utbildningar genomfördes innan missionsstart. Tidsbristen när beredskapsförband sätts in gör att det är svårt att komma runt detta problem när personalen inte har all erforderlig utbildning.⁶² Innan missionsstart måste en kunskapsinventering av rekryterad personal göras. Utbildning i signalskyddstjänst, samband och signalhantering vid förbandet bör genomföras innan, alternativt vid missionsstart, för personal som kommer att handha signaler och meddelanden till och från förbandet.⁶³

Andra tjänster som krävde utbildning som borde ha genomförts innan mission är STEX⁶⁴ och IdrO^{65 66}.

C N5 (planering) tillika COS för CTG 448.03 framhäver avslutningsvis följande erfarenheter: I syfte att vara så förberedda som möjligt bör marinens officerare generellt sett vara klara med operationsgemensam utbildning. För de två sjögående rotationer Marinen har sänt ut har en gemensam erfarenhet varit att tiden varit mer pressad än ursprungligen planerat för 30-dagarsförbandet IKS. Med detta som grund är det lätt att argumentera för att alla officerare som kan tänkas delta i internationella operationer bör vara ständigt uppdaterade på aktuella personliga vapen, kryptosystem, säkerhetspolitisk uppdatering i fokusområden etc.. Det ger i sin tur tid till specifika förberedelser för aktuellt område och läge där vi hittills inte nått i mål.

⁶⁰ Chemical, biological, radiological and nuclear warfare

⁶¹ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil 3, s.15

⁶² Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil 3 s.36

⁶³ Ibid, s.37

⁶⁴ Stabsexpedition

⁶⁵ Idrottsofficer

Inom ramen för utbildningspaketet bör dessutom inriktning på informationsinhämtning och delgivning, likt möjliga kontaktytor klarläggas på ett tydligt sett.⁶⁷

5 DISKUSSION

Av de erfarenheter som dragits från olika delar av ML som redovisas i kapitel tre har jag valt att sammanställa erfarenheterna kopplat till de två grupperna med frågeställningarna. Respektive frågeställning kommer i sin tur att diskuteras separat och då kopplas till de böcker som används under GU rörande ämnet gruppen behandlar. Sedan sammanfattas det som sagts rörande ämnet under genomförda intervjuer, detta för att tydligare belysa vad sjömännen anser om ämnet.

Respondent A tjänstgjorde som maskintekniker ombord.

Respondent B tjänstgjorde som skeppare ombord men var i grunden utbildad ubåtsjaktmatros. En skeppare på flottans fartyg har hand om fartygsmaterielen ombord.

Respondent C tjänstgjorde som signalmatros ombord.

Avslutningsvis så redovisas egna reflektioner till respektive erfarenhet med hänsyn taget till redovisat materiel och egna erfarenheter av GU och internationella övningar.

5.1 Grupp 1: Erfarenheter från ML rörande utbildning.

- ***Prövar det svenska marina grundutbildningssystemet personalen i en sådan grad att man kan bedöma om dessa är lämpliga för utlandstjänst?*** Erfarenheter kring detta diskuteras i bägge grupperna då frågeställningen kan uttryckas både som något som rör utbildningen och något som rör rekryteringen till insatsstyrkan.

Det som här åsyftas är framförallt individens förmåga att hantera kumulativ stress. C MTS menar att det inte finns möjlighet att med så korta övningar som bedrivs under utbildningsåret pröva individens förmåga att hantera stress och

⁶⁶ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil 3, s.44-45

därför bör större vikt läggas vid framtagning av urvalskriterier och själva urvalsarbetet.

Om man under en längre tid utsätts för även mindre stressorer – och inte har möjlighet att hantera dessa – leder det inte sällan till att man utvecklar en så kallad kumulativ stress. De stressorer som framkallar denna typ av stress kan man finna i ett stridsområde i krig, men även i samband med tjänstgöring utomlands i fredsbevarande operationer.⁶⁸ Denna stress är en följd av att man befinner sig i en ovanlig och farlig arbetsmiljö med hög nivå av bakgrundsstress.⁶⁹ Den psykologiska stressen som ligger på besättningen under en skarp insats bör vara väldigt svår att uppnå under övning i fredstid.

Läroboken i Försvarpsykiatri utgiven av Försvarsmakten menar att ansvaret för att öka kunskapen om kumulativ stress samt för att lära ut bemästringsstrategier ligger hos organisationen och i ledarskapet. Den föreslår att hanteringen bör ske fokuserat i tre steg: före, under och efter tjänstgöringen. Före tjänstgöringen bör ett avfärdsprogram genomföras som omfattar en generell utbildning om stress och stressreaktioner. Vidare bör utbildning ske om hur man kan hantera den kumulativa stressen.⁷⁰ Under tjänstgöringen är det åter chefernas ansvar att se till att möjlighet ges att bemästra den kumulativa stressen genom de tekniker som lärts ut. Efter tjänstgöringen bör ett hemkomstprogram genomföras där man i gruppsamtal kan diskutera det som hänt samt övergången till det normala livet. Utbildning bör ske om sena stressreaktioner och hur man hanterat dessa.⁷¹

Enligt *Pedagogiska grunder*, utgiven av Försvarsmakten 2006, bör psykisk träning vara vanlig i den militära utbildningen. Motivet är förbättrad självkontroll bland annat med minskad risk för prestationsstörande stress.⁷²

Boken *Svensk Soldat* från 2005 menar att i fred öva arbete under stress är att tära på hälsan, vilket minskar möjligheterna att klara en skarp stressituation. Dock kan många negativa effekter sannolikt minskas om alla får större förståelse för

⁶⁷ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil 4, s.7

⁶⁸ Försvarsmakten, 1999, Lärobok Försvarpsykiatri, Berlings Skogs, Trelleborg, M7752-708021, s.24

⁶⁹ Ibid, s.31

⁷⁰ Ibid, s.34

⁷¹ Ibid, s.35

⁷² Försvarsmakten, 2006, Pedagogiska Grunder, Fälth & Hässler, Värnamo, M7749-288001, s.212

hur man själv och andra reagerar under stress.⁷³ Beskrivning av nytt förbandsutbildningssystem redogör för Försvarmaktgemensamma riktlinjer och där i övergripande mål och innehåll i termer. Under termin 2 skall den värnpliktige ha en god förståelse för hur förband agerar i internationella insatser.⁷⁴

Analys av genomförda intervjuer: Intervjuszvaren antyder att sjömännen inte var förberedda på livet ombord under en mission, med allt vad det innebär. Att vara borta längre perioder med dålig kontakt med familj och vänner, samt den gruppdynamik som råder ombord under sådana omständigheter. De menar också att detta är svårt om inte omöjligt att öva på hemma under GU. Ett förslag som nämns är att ha längre övningar där det inte händer så mycket. På så vis övas individen i att hålla sig alert en längre tid och får mer förståelse för svårigheten i det. Samtliga ser övningarna under FOST som positiva för förberedelsen inför internationell tjänst.

Egna reflektioner: Övningar genomförda under FOST och JMC anses vara så bra och givande att de skall tillämpas mer under GU. Det föreslås alltså övningsförändringar för att öka personalens kompetens, med dessa förändringar borde man också bättre öva och förbereda individen på den stress som en insats innebär med långa perioder av hög stridsberedskap. Andra anledningar till att man inte har längre och mer ”verklighetstroga” övningar med mer tid i höjd beredskap kan eventuellt vara:

1. Ekonomiska begränsningar för att ha personal ute på övningar längre tid.
2. Personalpolitik, att det är obekvämt för personalen att vara ute längre övningar.
3. Personalpolitik, att besättningen blir avskräckt och uttråkade under längre övningar då det kan vara svårt att se dess syfte och känna att det man utträttar är meningsfullt.

Med tanke på att det i beskrivningen av det nya förbandsutbildningssystemet står skrivet att alla som genomför GU skall få utbildning i *hur förband agerar i*

⁷³ Försvarmakten, 2005, Svensk soldat, Fälth & Hässler, Värnamo, M7742-722012, s.44

⁷⁴ Försvarmakten, 2005, Beskrivning nytt förbandsutbildningssystem s.15

internationella insatser, bör de värnpliktiga till viss del få insikt i hur det är att vara ute på internationell insats.

- ***Anpassas utbildningen under förberedelseperioden inför missionen optimalt till förväntade uppgifter under den kommande insatsen?***

Analys av genomförda intervjuer: Den gemensamma åsikten synes vara att utbildningen var för kort och inte helt fokuserad på rätt saker. En anledning till detta kan, enligt en respondent, vara att Flottan inte är så van vid att åka på missioner. En annan anledning tros kunna ha varit att det inte stod helt klart huruvida ML-02 skulle sättas in eller inte. En respondent menar att tiden ej användes till rätt saker och uttrycker sig så här:

Det var inte så mycket utbildning utan handlade mer om att få båten färdig och mycket av det arbetet borde kunna göras kontinuerligt under normal verksamhet i Sverige.⁷⁵

Det fanns kanaler från ML-01 som bidrog med indikationer på vad som skulle fokuseras på under förberedelseutbildningen för att bättre klara av de uppgifter som löstes i Libanon.

Samtliga respondenter tyckte att det var bra med repetitionsutbildning i skyddstjänst, och sjukvård. Intervjuerna pekar mot att det övades för lite närskydd av fartyget med personliga vapen. Inte heller under GU övades detta tillräckligt.

Utbildningen rörande situationen i Libanon upplevdes också för kort, vilket ansågs negativt då bättre utbildning lett till ökad förståelse för invånarnas situation och kultur och på så vis förbättrat relationerna mellan de svenska deltagarna och den libanesiska befolkningen.

Egna reflektioner: Att utbildningarna måste anpassas efter missionen känns relativt självklart, vad som måste eftersträvas för att uppnå detta är dock att tiden avsatt för missionsanpassad utbildning inte tas upp av missionsgemensam utbildning. Utbildning som skulle kunna ha genomförts i ett tidigare stadium även innan missionens uppgifter är kända. De fartyg som står i beredskap borde

⁷⁵ Respondent C vid intervju 2009-04-15

kontinuerligt kontrollera vad som finns ombord så att det inte behövs lägga tid på att lasta av onödig materiel vid en eventuell insats.

- ***Genomfördes det under missionen utbildningar som borde kunde ha genomförts tidigare?***

Säkerhetsutbildning genomfördes inte ens med alla som var med på missionerna. En anledning som anges är tidsbristen och det faktum att förbandet förberedde sig på olika platser innan avfärd. I FSS står ingenting om att säkerhetsutbildning skall genomföras under GU.

Enligt erfarenheterna i slutrapporterna fanns brister i tidigare utbildning på personlig utrustning t.ex. vapen och skyddsväst. Enligt FSS är ett av målen följande:

Sjömannen ska som enskild eller i stridspar kunna strida, inom ramen för bevakningsstyrkas (grupps) förflyttning och försvar av skyddsobjekt (bevakningsobjekt).⁷⁶

I det ingår bl.a. strid och vapentjänst.

Utbildningen i mediehantering blev på grund av det sena beslutet om insats väldigt komprimerad. Det FSS nämner som rör ämnet är att sjömannen skall kunna lösa sina uppgifter med en god förståelse om Sveriges säkerhetspolitik och Försvarsmaktens uppdrag, uppgifter och organisation.⁷⁷

Utbildning i krisledning och krisstöd fick genomföras på plats för delar av kontingenten då dess utbredning var varierande. Enligt FSS skall sjömannen bl.a. erhålla information om psykosocialt omhändertagande.⁷⁸ *Svensk Soldat* beskriver i kapitel 10 vikten av krisstöd och hur det går till i korta ordalag.⁷⁹

Analys av genomförda intervjuer: Rörande säkerhetsutbildningen går åsikterna isär huruvida den skall och behövs genomföras under GU eller inte. Merparten menar att utbildningen kan vara bra att ha redan under GU för att få in rutin och på så vis skapa en bättre förståelse hos hela besättningen för hur man handhar

⁷⁶ Försvarsmakten, 2008, Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän, s. 16

⁷⁷ Ibid, s. 15

⁷⁸ Ibid, s. 14

⁷⁹ Försvarsmakten, 2005, Svensk soldat, s.112-113

hemlig information. Åsikten att de som inte direkt handskas med hemlig information inte heller behöver utbildningen, finns också.

Närskydd övades i huvudsak under de större övningarna SAMMARIN⁸⁰ och FOST. Samtliga respondenter anser att detta skulle kunna övas mer under GU då det fortfarande är ett ganska nytt hot och rutin inom området saknas. Ett förslag som nämns är att ta hjälp av Amfibiekåren då de har mer erfarenhet av vapenhantering och taktiskt uppträdande.

Medieutbildningen under GU var begränsad enligt respondenterna. Ombord på HMS Sundsvall som, i och med att HMS Gävle åkte ner till Libanon, också fick en del medieuppvaktningsdelar av de värnpliktiga en kort genomgång i konsten att hantera pressen. Åsikterna går isär huruvida medieutbildning behövs under GU. Majoriteten anser att det är bra med utbildningen även under GU då även värnpliktiga kan få höra/se känslig information. Det är också bra att veta hur man ska bete sig när människor ställer frågor ute i samhället.

Ingen av respondenterna upplever att de fått utbildning i krishantering/krisstöd, varken under GU eller under missionen. Det fanns en tanke om att det skulle finnas mindre grupper som skulle fungera som avlastningssamtalsgrupper på schemalagd tid under missionen men den föll inte väl ut bland deltagarna och användes inte i någon större omfattning. Den gemensamma åsikten är att det mycket väl skulle kunna vara utbildning i krisstöd under GU eftersom det kan uppstå situationer då individer mår psykiskt dåligt även där.

Egna reflektioner: Avseende säkerhetsutbildningen kan jag själv inte förstå varför utbildningen inte kunde genomföras även om de som skulle åka iväg befann sig på två skilda platser. Utbildningen i sig ter sig som en typisk missionsgemensam utbildning och skulle därför också kunna ha genomförts även innan beslutet om insats hade tagits.

Rörande färdigheter på personlig utrustning framgår det i FSS att detta skall kunnas av varje soldat och sjöman. För att inte glömma kunskaperna krävs, precis som med andra kompetenser, regelbunden träning. Detta bör alltså tas i beaktande vid planering av övningar under GU. Genom att regelbundet öva med

personlig utrustning ombord bibehålls kompetensen hos den anställda besättningen samtidigt som den utvecklas för de värnpliktiga. Här finns nog mycket att vinna från ett samarbete och erfarenhetsutbyte med Amfibiekåren och dess bordningsstyrka.

Mediehantering känns, i likhet med säkerhetsutbildning, som en missionsgemensam utbildning. Det är naturligtvis bra med utbildning om särskilt ställningstagande eller regler för den specifika missionen. Under yrkesofficersprogrammet 06/09 har utbildning getts i mediehantering.

Krisledning/krisstöd är något som definitivt bör ses som missionsgemensam utbildning. I yrkesofficersprogrammet ingår det en kurs i detta med praktiska övningar i kamratstöd och avlastningssamtal.

- ***Använder sig Flottan av internationella reglementen under GU i proportion till hur mycket de nyttjas under missionerna?***

HMS Sundsvall med flera påpekar att det vore önskvärt att utbilda på internationella reglementen redan under GU. I FSS finns inga utbildningar som stöds på internationella reglementen. Där finns inte heller något som förespråkar vidare utbildning i engelska, vilket också efterfrågas av HMS Sundsvall.

Analys av genomförda intervjuer: Mängden användande av internationella reglementen skiljer sig mellan respondenterna främst på grund av deras skilda tjänstegrenar. Respondent C som var signalmatros använde sig mycket av internationella reglementen både under GU och under missionen men anser ändå att man under GU bör lägga större vikt på de internationella under GU eftersom de används mer än de svenska. Respondent A från maskinavdelningen använde internationella reglementen ytterst lite och det användande som skedde behövde inte föregås av utbildning i någon större omfattning. Något som enligt en respondent borde övas mer enligt internationella reglementen är samarbete mellan olika enheter som t.ex. RAS. Under missionen genomfördes just RAS med klart utrymme för förbättringar. Åter igen nämns FOST som ett bra tillfälle då internationella reglementen övades.

⁸⁰ En maringemensam övning

Egna reflektioner: En sak som troligtvis hindrar FM från att implementera de internationella reglementena som används under insatser mer under GU är att det i första hand rör sig om NATO-reglementen. Eftersom Sverige inte är ett NATO-land vill vi inte utbilda på deras reglementen utan använder oss bara av dessa när vi blir tvungna då våra inte passar sig när vi ska samverka med andra nationer. Något som verkligen borde finnas i GU med tanke på internationaliseringen av FM uppgifter är en försvarsgemensam utbildning i engelska. Egna erfarenheter från yrkesofficersprogrammet är att engelskkunskaperna hos eleverna är synnerligen varierande och så ser situationen med all sannolikhet ut även hos de värnpliktiga. De som genomför GU i FM bör i första hand uppnå en viss lägstanivå i fråga om att kunna uttrycka sig på engelska i tal och skrift samt läs- och hörförståelse för språket. Grundläggande militär fackengelska bör också ingå i utbildningen.

5.2 Grupp 2: Erfarenheter från ML rörande rekrytering.

- **Prövar det svenska marina grundutbildningssystemet personalen i en sådan grad att man kan bedöma om dessa är lämpliga för utlandstjänst?** Erfarenheter kring detta diskuteras i bägge grupperna då frågeställningen kan uttryckas både som något som rör utbildningen och något som rör rekryteringen till insatsstyrkan.

C MTS menar i sina erfarenheter från ML att det svenska marina grundutbildningssystemet inte prövar de värnpliktiga tillräckligt och därför bör djupintervjuer genomföras på dem som skall rekryteras. Alla människor kan dock drabbas av stressreaktioner, de är automatiska och kan inte tränas eller tämjäs.⁸¹ Djupintervjuer får stöd i boken Försvarpsykiatri som bland annat belyser att många har sökt utlandstjänst för att fly problem hemma. Detta har visat sig vara en dålig lösning då problemen tenderar att förvärras med det geografiska avståndet.⁸² Bristande emotionell grundtrygghet innebär att man kontinuerligt befinner sig en bit ned i stresskonen⁸³. Den visar sig i psykiska försvarsmekanismer som bland annat belastar den psykiska uthålligheten. Sedan

⁸¹ Försvarsmakten, 2005, Svensk soldat, s.44

⁸² Försvarsmakten, 1999, Lärobok Försvarpsykiatri, s.32

länge antas inga till militär flygförarutbildning som har för hög grad av dessa försvarsmekanismer.⁸⁴

Egna reflektioner: Ett test som visar på den fysiologiska lämpligheten likt det som används av flygvapnet kanske kan implementeras i rekryteringsprocessen. Om GU skall anpassas så att det blir lättare att genomföra urvalsarbetet till insatsförbanden måste nog utbildningen och övningarna förändras. Framförallt bör nog spårbarheten i individens färdigheter förbättras avsevärt.

- ***Finns det brister i uppföljningen av individens kompetens och genomförda utbildningar?***

Detta är ett problem som i klartext framkommer i slutrapporterna.⁸⁵ Något som efterfrågas av flera parter är ett slags system som bokför varje individs genomförda utbildningar och kompetenser. Ett register som är lätt att använda vid uppsättandet av ett insatsförband. HKV har tagit fram ett digitalt verktyg i syfte att möjliggöra en enklare och försvarsmaktsgemensam uppföljning av utbildningsresultaten vid förbanden; Match IT FSS. Problem som dock fortfarande kan kvarstå är t.ex. att samma utbildning genomförts på olika sätt vid olika tillfällen med varierande resultat och färdigheter hos individen som följd. Detta problem nämns bland annat av HMS Sundsvalls besättning.⁸⁶ Det är angeläget att säkerställa en minsta gemensam förmåga hos alla som genomfört grundutbildning. Utöver målkatalogen som redovisar mål för förbandstypernas grundutbildning, finns därför FSS som ytterligare som styr utbildningsplaneringen. Målkatalogen är en nedbrytning av TOEM och anger bland annat vilka uppgifter förbandet skall kunna lösa.⁸⁷ Eftersom resultatet av utbildningen bör se likadant ut oberoende plats, tid och utbildare samt stämma överens med målen, kan det vara önskvärt att använda målformuleringar för att kunna följa upp och utvärdera utbildningen och utbildningsresultatet. Det är dock viktigare att i planeringsarbetet diskutera hur man skall veta att målen är nådda än att målen är formulerade för detta ändamål. Slutmålen för flertalet av

⁸³ Överbefälhavaren, 1986, Chefen och ledarskapet, Stockholm

⁸⁴ Sandahl, 1988, Orientering om Defense Mechanism Test, DMT, artikel i KrVA Handlingar och Tidskrift 4/88 Kungliga Vetenskapsakademien, Karlskrona

⁸⁵ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, s.4

⁸⁶ Försvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, bil 2, s. 2

utbildningarna inom FM, visar sig dels består av så komplicerade situationer, dels så kvalificerade handlingar, att slutmålet kan bli ganska omfattande.⁸⁸ Väl formulerade mål skall motsvara situationens krav på kompetens.⁸⁹

Analys av genomförda intervjuer: Ingen av respondenterna behövde genomföra fullständiga utbildningar som de tidigare genomfört. Däremot förekom repetitionsutbildning i framförallt skyddstjänst, rökdykning och TLS⁹⁰ vilket ansågs positivt då dessa kompetenser är viktiga att upprätthålla. De respondenter som under GU i huvudsak tjänstgjorde på HMS Sundsvall ansåg att ledningen var medveten om vilka utbildningar de hade genomfört och vilka inte. Respondenten som i huvudsak inte tjänstgjorde ombord på HMS Sundsvall under sin GU ansåg att viss förvirring, rörande vilka utbildningar som olika individer behövde, rådde under förberedelsestiden. Det förekom skillnader i utbildningsnivå eftersom vissa inte tjänstgjort på korvettsystemet tidigare och haft ett längre uppehåll från det att de genomförde sin GU till det att de rekryterades men dessa skillnader togs igen utan större bekymmer.

Egna reflektioner: För att undvika problemet med att individer har olika kompetens efter att på pappret genomfört samma utbildning måste kanske utbildningarna ses över vad gäller hur utbildningskontroll genomförs samt att målen för utbildningarna är tydliga nog så att utrymme för individuella tolkningar inte finns. Det digitala verktyg som nu finns, Match IT FSS, fyller uppenbarligen inte sitt syfte på ett tillfredsställande sätt då problemet med dålig uppföljning kvarstår. Ett fungerande register med individer som stod beredda att med kort varsel kunna delta i en eventuell insats, skulle kunna bli ett väldigt användbart redskap men tyvärr är antalet individer som står i registret en viktig faktor. Som det är nu så anmäler sig individen personligen till ett registerförband och får ersättning för att denne står i beredskap. Att utöka registret för att kunna ”handplocka” de bäst lämpade individerna inför varje insats skulle kanske innebära att många fler individer måste stå i beredskap vilket medför en högre kostnad för Försvarsmakten.

⁸⁷ Försvarsmakten, 2008, Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän, s.7

⁸⁸ Försvarsmakten, 2006, Pedagogiska Grunder, s.291

⁸⁹ Ibid, s. 289

⁹⁰ Tätning, läckning, stötning

-
- ***Skall personalen som ingår i insatsförbandet anpassas efter den uppgift som är avsedd att lösas?***

Rörande denna fråga går åsikterna från missionen isär. C MTS menar att det är av central betydelse att kunna modifiera personalsammansättningen i förbandet allt efter vilka behov den specifika missionen har, dock bör personalsammansättningen ombord på fartyget inte förändras då besättningsmedlemmarna löser flera uppgifter/har ytterligare ansvarsområden. Besättningen på HMS Sundsvall menar istället att organisationen ombord borde ha övervägts vid rekrytering då uppgiften för ML-02 redan var känd. Arbetslag med skilda kompetenser förordas i *Pedagogiska grunder* där det påstås att mycket positivt kan komma ur ett ”rollkompletterande arbetslag”.⁹¹ Att som besättningen föreslår och istället ha mer personal med samma kompetens för att avlasta viktiga befattningar ombord får stöd i det som skrivits om stresshantering i *Pedagogiska grunder*. Där nämns *avspänning* som en av tre viktiga delar nödvändiga för människans välbefinnande. De andra två är *motion* och *varierad kost*.⁹² Detta får också stöd i *SoldF*.⁹³

Analys av genomförda intervjuer: Samtliga respondenter anser att personalsammansättningen ombord kunde ha anpassats bättre till uppgifterna som fanns under missionen.

Ubåtsjaktförmågan hade egentligen inte behövt existera ombord under just den här missionen.⁹⁴

På landsidan fanns det också utrymme för anställd personal på lägre nivå, likt sjömännen ombord, då många uppgifter där löstes av officerare som kunde anses som överkvalificerade. Om dessa tjänster fyllts upp med sjömän hade man också skapat en buffert iland för sjömännen ombord. Trots fördelen med att ha samma personal ombord hela tiden och på så sätt ha bättre inövade rutiner anser

⁹¹ Försvarsmakten, 2006, *Pedagogiska Grunder*, s. 175

⁹² *Ibid*, s.204

⁹³ Försvarsmakten, 2001, *SoldF*, Soldatreglemente för Soldaten i fält, AB Boktryck, Helsingborg, M7742-100002, s.395

⁹⁴ Respondent B, intervju 2009-04-14

respondent B att detta bör vara rörligt på ett fartyg så att man tillfullo kan utnyttja fartygets förmåga.⁹⁵

Egna reflektioner: Kan det inte vara bra byta ut personal som inte kommer att utföra sin huvudtjänst under den tänkta missionen, t.ex. ubåtsjaktpersonal i detta fall, mot fler ytstridsbefäl så att de kan avlastas mer under insatsen? Genom att ”lyfta av” personer med huvudtjänster som ej ingår i insatsen spar man också in tid som annars behöver läggas på övningar för att upprätthålla den kompetens som inte brukas under insatsen.

- ***Vad kan det innebära att inte säkerhetsklassa alla som skall genomföra GU?***

Erfarenheter från bl.a. N2⁹⁶ poängterar att en sen säkerhetsklassning av personalen som skall ingå i insatsförbandet kan resultera i vakanser om individer ej uppnår säkerhetsklass 3 och måste utgå från förbandet i ett sent skede. I beskrivning av nytt förbandsutbildningssystem påtalas problemet att individer genomför värnplikten med goda vitsord men nekas anställning vid insatsförbandet då de ej uppfyller säkerhetsklassen.⁹⁷

Egna reflektioner: Kostnaden för att säkerhetsklassa alla som genomför GU borde vara försumbar om man jämför med hur mycket det kostar att utbilda soldater som inte kan rekryteras till insatsstyrkan.

6 SLUTSATSER

Min slutsats av undersökningen är att det går att förändra grundutbildningen för att bättre förbereda de värnpliktiga för internationell tjänstgöring i de marina insatsstyrkorna. Det går även att genomföra förändringar så att rekryteringsprocessen förenklas.

Prövar det svenska marina grundutbildningssystemet personalen i en sådan grad att man kan bedöma om dessa är lämpliga för utlandstjänst?

⁹⁵ Respondent B, intervju 2009-04-14

⁹⁶ N2 är personalfunktionen i en marin stab

⁹⁷ Försvarsmakten, 2005, Beskrivning nytt förbandsutbildningssystem s.14

Studien pekar mot att det kan vara en bra lösning att utbilda de värnpliktiga mer i hur det är att vara på mission med hjälp av mer ”verklighetstrogna” övningar, denna typ av övningar förespråkas mycket i slutrapporterna och intervjuerna med hänvisning till erfarenheter från FOST och JMC. Både i litteraturen och i de erfarenheter som insamlats finns dock faktorer som talar mot att det går att genomföra riktigt verklighetstrogna övningar, då främst det faktum att det är svårt att skapa en riktig känsla av ett överliggande hot hos individen som övas. Övningarnas längd och innehåll, som begränsas av Försvarsmaktens ekonomiska tillgångar, är också en viktig faktor för att skapa en verklighetstrogen känsla hos den som övas.

För att kunna avgöra huruvida individen passar för utlandstjänstgöring föreslås av C MTS att djupintervjuer genomförs före kontraktering då det ställs betydligt högre psykiska krav på en individ som skall verka under ett upplevt konstant hot under längre tid. Jag anser att det också kan kontrolleras huruvida ett test som visar individens fysiologiska lämplighet kan användas som ett komplement i bedömningen av individens lämplighet. T.ex. att testa nivån av fysiologiska försvarsmekanismer i kroppen.

Anpassas utbildningen under förberedelseperioden inför missionen optimalt till förväntade uppgifter under den kommande insatsen?

Mycket av tiden som skulle användas till förberedande utbildning inför ML, användes till att förbereda båten samt gick åt till att genomföra utbildningar som skulle kunna ha genomförts tidigare. Det är alltså viktigt att de fartyg som står i beredskap även hålles så klara som möjligt för att åka iväg under normal verksamhet i Sverige. Alla utbildningar som kan ses som missionsgemensamma bör ha genomförts innan förberedelseperioden för att inte ta upp tid som behövs läggas på missionsspecifik utbildning.

Genomfördes det under missionen utbildningar som kunde ha genomförts tidigare?

Det är ett flertal utbildningar som jag tycker kan anses som missionsgemensamma och därför borde kunna ha genomförts i ett tidigare skede än det de i fallstudien gjorde. Dessa utbildningar skulle i det flesta fall kunna vara en del av GU. Exempel

på sådan utbildning är säkerhetsutbildning, krisledning/krisstöd, mediehantering och hur att handskas med personlig utrustning för att skydda sig själv och sitt fartyg.

Att ge individen missionsgemensam utbildning i ett så tidigt skede som möjligt, helst under GU, är att föredra. Har individen nödvändig missionsgemensam utbildning redan innan han/hon rekryteras till insatsstyrkan kan större del av förberedelse tiden viga till missionsspecifik utbildning. Det är svårt att veta vilka utbildningar som är relevanta att ha i en situation innan situationen uppstår. Den missionsanpassade utbildningen är därför viktig med tanke på det stora antal olika situationer som en mission ute i världen kan innebära idag. Detta är framförallt värdefullt vid sena tillsättningar av personal och möjliggör detta på ett bättre sätt.

Använder sig Flottan av internationella reglementen under GU i proportion till hur mycket de nyttjas under missionerna?

Det skulle vara högst önskvärt om det under GU kan implementeras internationella reglementen i större utsträckning då detta är en nödvändig kompetens för att kunna interagera med andra nationer på ett tillfredsställande sätt. Genom att vara mer familjära med internationella reglementen tror jag att vi, bland andra nationer, skapar ett större förtroende för Sverige som aktör i internationella insatser och övningar.

Finns det brister i uppföljningen av individens kompetens och genomförda utbildningar?

Vikt bör läggas på att ensa upp Försvarmaktens utbildningar i avseende att uppnå samma lägsta nivå efter utbildningen oavsett vem som hållit i utbildningen eller vart den hållits. Med detta följer också att möjligheten ökar för att kunna sammanställa ett register över vilka utbildningar varje individ har, vilket skulle underlätta urvalsprocessen inför uppsättandet av ett insatsförband.

Skall personalen som ingår i insatsförbandet anpassas efter den uppgift som är avsedd att lösas?

För att skapa utrymme för vila, avlastning och stresshantering under missionen är det lämpligt att bemanna fartygen specifikt för den uppgift som missionen syftar till att lösa. Flera personer med samma kompetens ombord kan skapa avlastning. Samtidigt behövs inte lika mycket tid läggas på övningar för att vidmakthålla andra kompetenser.

Vad kan det innebära att inte säkerhetsklassa alla som skall genomföra GU?

Något som verkligen bör tas i beaktande är risken med att inte genomföra säkerhetsprovning på dem som genomför GU då personal som skall ingå i insatsstyrkan måste klara säkerhetsklass 3. Kostnaden för att genomföra provningen bör vara ringa i komparation med att utbilda värnpliktiga som inte kan ingå i insatsförbanden.

7 FÖRSLAG PÅ FORTSATT FORSKNING

Hur har andra nationer löst uppgiften att öva sina anställda på hur det är att vara på mission?

Studera hur andra nationer förbereder sin personal för liknande uppgifter som Sverige är tänkt att kunna lösa i det nya insatsförsvaret.

Kan man komplettera rekryteringstesterna till insatsförbanden med ett DMT-test som prövar individens fysiologiska lämplighet?

Studera vad det skulle ha för konsekvenser att införa ett sådant test.

8 REFLEKTIONER ÖVER DET EGNA ARBETET

Fallstudien belyser endast en typ av mission och därmed bara en av de många uppgifter som den svenska flottan är tänkt att kunna lösa. Med detta i åtanke kan relevansen av fallstudien självklart ifrågasättas, därför bör det poängteras att fallstudien syftar till att beskriva hur det har gått till i ett scenario som varit och inte att beskriva den absoluta sanningen i alla tänkbara situationer som svenska flottan kan hamna i. Med tanke på det näst intill oändliga antal olika situationer som svenska flottan kan ställas inför i världen idag, med den irreguljära krigföring som just nu blir allt vanligare, är uppgiften att beskriva alla scenarion i det närmaste omöjlig. Det är sällan eller aldrig som det går att fullständigt förutse framtida situationers krav på kompetens.⁹⁸

⁹⁸ Försvarsmakten, 2006, Pedagogiska Grunder s.289

9 LISTA ÖVER FÖRKORTNINGAR OCH AKRONYMER

AMO	Area of Maritime Operations
C *	Chef, följs av den avdelning motsv. som personen är chef för
CBRN	Chemical, Biological, Radiological and Nuclear warfare (sv. kemisk, biologisk, radiologisk och nukleär krigföring)
CSE	Contingent Support Element
CTF	Commander Task Force
COS	Chief Of Staff
DMT	Defense Mechanism Test
FC	Fartygschef
FHS	Försvarshögskolan
FM	Försvarsmakten
FNSU	Forward Naval Support Unit
FOST	Flag Officers Sea Training
FRB	Fast Rescue Boat
FSS	Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän.
FÖRBPROD	Förbandsproduktionen
GSU	Grundläggande sjömansutbildning.
GU	Grundutbildning
JMC	Joint Maritime Course
IdrO	Idrottsofficer
IKS	Internationella korvettstyrkan
ISB	Internationell signalbok
MI	Marininspektör
MIO	Maritime Interdiction Operation
ML	Marin insats i Libanon
MTF	Maritime Task Force
MTK	Marintaktiska kommandot (heter numera MTS)
NOC	Naval Operation Center
PFP	Partnership For Peace (sv. Partnerskap för fred)
PIO	Press- och Informationsofficer
PLO	Palestinian liberation organization

POC	Point Of Contact
PROD MARIN	Marinens förbandsproduktionsenhet
RAS	Replenishment At Sea
RMS	Regler för Militär Sjöfart
ROE	Rules Of Engagement
SAMMARIN	Namn för en årlig maringemensam övning
SIS	Signalspaning
SLC	Stridsledningscentral
SoldF	Soldaten i fält, lärobok
STEX	Stabsexpedition
Säki	Säkerhetsinstruktioner för FM
TLS	Tätning, länsning, stöttning
TOEM	Taktisk Organisatorisk Ekonomisk Målsättning
UNIFIL	United Nations interim force in Lebanon

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Bell, Judith, (2000) Introduktion till forskningsmetodik, Studentlitteratur, Lund, tredje upplagan ISBN 91-44-01395-7

Ejvegård, Rolf (1996) Vetenskaplig metod, Studentlitteratur, Lund, andra upplagan ISBN 91-44-36612-4

Engman, Mikael (2006) Internationaliseringen av förbandsutbildningen, FHS, Stockholm, Förvarshögskolan Bet: 681/6:1

Förvarsmakten, 2007, MTS slutrapport ML, 2007-11-05, slutrapport HKV 01 800:76638

Förvarsmakten, 2007, ML-02 slutrapport, 2007-09-21, HKV 02 700:27627

Förvarsmakten, 1999, Lärobok Förvarspsykiatri, Berlings Skogs, Trelleborg, M7752-708021

Förvarsmakten, 2005, Svensk soldat, Fälth & Hässler, Värnamo, M7742-722012

Förvarsmakten, 2006, Pedagogiska Grunder, Fälth & Hässler, Värnamo, M7749-288001

Förvarsmakten, 2001, SoldF, Soldatreglemente för Soldaten i fält, AB Boktryck, Helsingborg, M7742-100002

Förvarsmakten, 2005, Beskrivning nytt förbandsutbildningssystem, 2005-06-09, missiv, HKV 19 100:68870

Förvarsmakten, 2008, Förvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän, 2008-05-22, HKV 19 200:650 19

Nisbet, J.D. & Watt, J., (1980) Case Study, University of Nottingham, School of education.

Sandahl F.P., 1988, Orientering om Defence Mechanism Test DMT. Artikel i KrVA Handlingar och Tidskrift 4/88 Kungliga Vetenskapsakademien, Karlskrona.

Thurén, Torsten, (1991) Vetenskapsteori för nybörjare, Liber förlag, Stockholm, första upplagan ISBN 91-47-04807-7

Överbefälhavaren, 1986, Chefen och ledarskapet, Stockholm

Intervjuer

Respondent A, Alexander Malmgren, maskinist ML-02, 2009-04-15

Respondent B, Philip Lagerdahl, skeppare ML-02, 2009-04-14

Respondent C, Linnéa Holmlund, signalmatros ML-02, 2009-04-15

BILAGA 1

INTERVJUUNDERLAG FÖR ANSTÄLLDA SJÖMÄN UNDER ML.

- *I hur stor grad prövar det svenska marina grundutbildningssystemet om personalen är lämplig för utlandstjänst.*

1a) Anser du att din GU förberedde dig för hur det skulle vara att vara på en mission?

1b) På vilket sätt kunde det ha skett annorlunda?

- *Hur anpassad var utbildningen inför missionen till de förväntade uppgifterna under den kommande insatsen?*

2a) Kändes utbildningen inför missionen relevant med tanke på de uppgifter som ni hade under insatsen?

2b) Kunde den ha förändrats på något sätt enligt dig?

- *Utbildningar som genomfördes i ett sent skede.*

3a) Enligt slutrapporterna var det individer som inte fick någon säkerhetsutbildning (hur att hantera hemlig information bl.a.). Var du en av dem?

3b) Fick du under GU någon utbildning rörande detta?

3c) Ser du något hinder i att genomföra utbildning i detta under GU?

4a) Under GU, hur mycket övades det i närskydd ombord på fartyget med personliga vapen mot mindre, närgångna hot?

4b) Kan detta övas mer eller bättre under GU och i så fall hur?

5a) Hade du under GU utbildning i krisledning/krisstöd? D.v.s. hur att hantera individer som mår psykiskt dåligt av den stressande miljö som en mission innebär.

5b) Om så var fallet, i vilken omfattning?

5c) Kan detta övas mer eller bättre under GU och i så fall hur?

6a) Övades du någonting i hur att hantera media under GU?

6b) Kan detta övas mer eller bättre under GU och i så fall hur?

- *Hur använder sig marinen av de internationella reglementen, som ofta nyttjas under missionerna, under GU?*

7a) Nyttjade du dig av reglementen under missionen som du inte använt eller utbildats på under GU? Exempelvis NATO-signalering.

7b) Utbildades du på andra internationella reglementen under GU som inte användes under missionen?

- *Uppföljning av individens genomförda utbildningar/kompetenser*

8a) Behövde du göra om utbildning som du tidigare genomfört under GU?

8b) Behövde du komplettera den utbildning du fått under GU, för att klara de krav som kunde ställas på dig under missionen? Här frågas om det fanns några kunskapsluckor som tidigare utbildning egentligen skulle ha fyllt.

8c) Anser du att ledningen hade grepp om vilka utbildningar du genomfört och vilka kompetenser du hade sedan tidigare, innan du rekryterades till insatsstyrkan?

- *Hur personalen ingående i insatsen skall anpassas.*

9a) Anser du att personalsammansättningen och de befattningar som fanns ombord var väl anpassade till de uppgifter som skulle lösas under missionen?

