



Luftvärnets Stridsskola Självständigt arbete, 15 Hp

<i>Författare</i>	<i>Förband</i>	<i>Kurs</i>
Kenny Persson	Lv6	YOP 06/09
<i>LvSS handledare</i>		
Övlt Catarina Niklasson Schöön		
<i>Uppdragsgivare</i>	<i>Beteckning</i>	<i>Examinator</i>
Luftvärnets Stridsskola	PYO360	Fil.dr. Peter Mattsson
<p>Erfarenheter och ledarskapsutbildning ur perspektivet av upplevelsebaserat lärande</p> <p>Syftet med denna uppsats är att genom granskning av ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09, samt händelser och upplevelser kopplat till utlandsstyrkan, undersöka huruvida utbildningsmetodiken inom ramen för ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09 kan anses som relevant.</p> <p>Frågeställningarna i detta arbete är:</p> <ul style="list-style-type: none">- Tillämpas upplevelsebaserat lärande inom utlandsstyrkan?- Tillämpas upplevelsebaserat lärande inom ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09? <p>Tillvägagångssättet för att nå ett svar på dessa frågor är en deskriptiv avhandling beträffande UBL, utbildningsmetoder vid YOP06/09. Dessutom granskas både delar ur ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09 samt upplevelser och erfarenheter från utlandsstyrkan utifrån ett UBL perspektiv.</p> <p>Resultatet som framkommer av diskussionen visar att UBL tillämpas i utlandsstyrkan inom ramen för detta arbetes avgränsningar. Tillämpningen av UBL inom ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09 är dock att se som begränsad. Det framkommer däremot alternativa sätt att tolka tillämpningen vilket leder till att utbildningsmetoderna i högre omfattning kan ses som relevanta i ett större tidsperspektiv.</p> <p>Nyckelord: Upplevelsebaserat lärande, erfarenhet, utbildning, ledarskap</p>		



Abstract

Title:

Leadership education and experience in a experiential learning perspective.

During the basic officers training of class YOP 06/09 there has been discussions about however the education is far to theoretically orientated in order to be able of providing the Swedish Armed Forces (SAF) with officers who's capable to serve and control the different situations the profession might put the officer through.

The scientific problem that this thesis originates from is that in spite of the fact that the profession is practically oriented, the basic training has become more academically. Apprehensions with this are that the education might not be suitable for all the different cadets who most likely have different types of learning styles.

The purpose with this thesis is through comparison with experiences from units deployed abroad examining the relevance of the leadership education during the basic officers training.

- Is experiential learning applied in units of the Swedish Armed Forces deployed abroad?
- Is experiential learning applied in the leadership education during the basic officers training, class 06/09?

The result shows that experiential learning is applied in SAF deployed abroad. It also shows that experiential learning has a limited presence in the basic officers training. But depending on witch time perspective that is used the presence can be adjusted. The method that is used during the education is relevant in terms of preparation in the long term but in the short term it might seem that the education is a bit ineffective.

The author of this thesis is a third year, senior, student at the Military Academy in Halmstad.

Keywords: Experiential learning, experience, education, leadership



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Abstract.....	3
1. INLEDNING	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Problemformulering/syfte	8
1.3 Frågeställningar	8
1.4 Centrala begrepp.....	9
1.5 Avgränsningar	9
1.6 Metodval	10
1.7 Disposition	13
1.8 Tidigare forskning.....	14
1.9 Material/litteratur	14
2. UPPLEVELSEBASERAT LÄRANDE	15
2.1 Bakgrund	15
2.2 Grundläggande faktorer.....	16
2.2.1 Konkret upplevelse/uppleva	16
2.2.2 Reflektion/observera	16
2.2.3 Insikt/dra slutsatser.....	16
2.2.4 Handling/planera	17
2.3 Applicering	18
3. ERFARENHETER UR UBL PERSPEKTIV	19
3.1 Inledning	19
3.2 Upplevelser och erfarenheter	19
3.2.1 Fall 1 – Förberedelse inför Liberia.....	19
3.2.2 Fall 2 – På plats i Liberia	21
3.2.3 Fall 3 – Ombytta roller.....	22
3.2.4 Fall 4 Personalfördelning	23
3.3 Arbetet framåt.....	24
3.4 Slutsatser.....	26
4. UTBILDNINGEN VID YOP 06/09.....	27
4.1 Inledning	27
4.2 Grundläggande förutsättningar.....	27
4.3 Utbildningsmetoder.....	28
4.3.1 Föreläsningar.....	28
4.3.2 Seminarier	28
4.3.3 Grupparbeten.....	29
4.3.4 Casemetodik och Problembaserat lärande (PBL).....	29
4.3.5 Reflektion.....	30
4.5 Analys av utbildningen	31
4.5.1 Tema döden.....	31
4.5.2 Strapatsövning.....	32
4.5.3 Enskilt arbete.....	33
4.5.4 Föreläsningar och gruppuppgift	34
4.6 Slutsatser	35
5. DISKUSSION.....	36
5.1 Tillämpning.....	36
5.2 Giltighet	41
6. RESULTAT/SLUTSATS.....	41
7. FÖRSLAG PÅ FORTSATT FORSKNING.....	44
8. SAMMANFATTNING	44
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING.....	47
Bilaga 1 Kursmålen.....	48
4.4.1 Ledarskap 1	49
4.4.2 Ledarskap 2	49
4.4.3 Ledarskap 3	50
4.4.4 Ledarskap 4.....	51



1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

För dagens officerare är idag tjänstgöring i utlandsstyrkan en reell verklighet. En operativ tjänst i utlandsstyrkan kommer sannolikt bl.a. innebära att officeren kommer att ställas inför tillämpade situationer som kan vara svåra att föreställa sig under fredsmässiga förhållanden på hemmaplan. I en yrkesofficers vardagliga arbetsuppgifter är ledarskapet en central del, under förutsättning att officeren arbetar med de operativa delarna av verksamheten. En traditionell syn på officeren är att denne skall vara initiativtagande och handlingskraftig. Det är även på officerens ansvar att sunda beslut tas vid rätt tillfälle.

Parallellt med detta har den grundläggande officersutbildningen antagit en i allt större utsträckning akademisk karaktär. När kadetterna ur årskull YOP 06/09 tar examen och träder in i yrkeslivet förväntas de i samband med anställning även godkänna det faktum att de kan komma att tjänstgöra utomlands. Utbildningen skall således förbereda kadetten för en tjänst inom Försvarsmakten som sannolikt kommer att innebära en dynamisk arbetssituation präglad av praktiska inslag över ett brett arbetsområde. Då kadetten dessutom skall bedömas som lämplig för tjänstgöring utomlands som ett krav i samband med anställning påtalas vikten av att utbildningen som bedrivits vid YOP 06/09 uppnår sitt syfte.

Som student vid YOP 06/09 kan jag dessutom konstatera att de studerande har olika bakgrund, förutsättningar och lärtilar. Utbildningen under YOP 06/09 har till huvudsak varit av akademisk karaktär och de praktiska inslagen har varit färre till antalet. Därtill skall nämnas att utbildningens bredd och ingående kursmål ger intrycket av att praktisk eller konkret upplevelse är nödvändig för att måluppfyllelse skall möjliggöras. Det faktum att kursmålen till del går att tolka som praktiskt orienterade samt att utbildningen till största del bedrivits på ett teoretiskt sätt upplevs som ett motsatsförhållande bland kadetter såväl som officerare.

1.2 Problemformulering/syfte

Problemet som detta arbete kommer att utgå ifrån är att utbildningen i viss mån inte upplevs som relevant av varken kadetter eller officerare. Detta tydliggörs främst genom tveksamheter avseende huruvida de metoder som används vid utbildningen genererar väl förberedda officerare. Dessa påståenden har till stor del sin grund i det faktum att utbildningen blivit alltmer akademisk i sin karaktär och att yrket för de blivande officerarna, åtminstone inledningsvis, i huvudsak är av praktisk karaktär. Genom den ökade akademiseringen och större andelen teoretisk utbildning förekommer det även farhågor över att utbildningen inte når ut till den bredd av studerande kadetter vid skolan.

Ett av argumenten till problemet är att utbildningen intar ett motsatsförhållande till den arbetssituation som väntar kadetterna. Därigenom finns ett behov av att granska arbetssituationen och utbildningen utifrån ett enat synsätt. Då det rör sig om områden som täcker in både praktiska och teoretiska aspekter behöver detta synsätt ha flexibilitet nog att göra detta.

Eftersom det handlar om ett problem som berör både praktiska och teoretiska aspekter och som dessutom berör olika människors förutsättningar att ta till sig utbildning så krävs ett relativt vidsträckt analysverktyg som i sin uppbyggnad kan ta alla dessa aspekter i beaktande.



Syftet med denna uppsats är att genom granskning av ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09 samt händelser och upplevelser kopplat till utlandsstyrkan undersöka huruvida utbildningsmetodiken inom ramen för ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09 kan anses vara relevant.

1.3 Frågeställningar

Tillämpas upplevelsebaserat lärande inom utlandsstyrkan?

Tillämpas upplevelsebaserat lärande inom ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09?

1.4 Centrala begrepp

– Ledarskap

Med begreppet ledarskap avses den roll som en militär chef, eller ledare, axlar i sin yrkesutövning. Detta kan ske i olika kontexter, fredsmässiga som i oklara, hotfulla eller på annat sätt extrema förhållanden. Grunden i Försvarsmaktens ledarskapsfilosofi är att agera utefter det s.k. utvecklande ledarskapet¹ med allt vad det innebär.

– YOP 06/09

Med YOP 06/09² avses de kadetter som tillhört denna kull. Kullen var den första att åter antas till officersutbildningen efter tre års utbildningsstopp. Kadetterna har inför antagning genomgått en uttagningsprocess som behandlat både fysiska och psykiska färdigheter och med detta som bakgrund skall lägsta nivån på kadetternas kunskap och färdigheter vara kontrollerade.

– Internationella insatser

Begreppet internationella insatser³ kommer i denna uppsats att benämnas på olika sätt (utlandstjänst, mission, insats m.m.). Innebörden i dessa begrepp är dock den samma d.v.s. att det genomförts verksamhet utomlands, av Försvarsmakten godkänd karaktär, i observerande, fredsbevarande eller fredsframtvingande syfte.

1.5 Avgränsningar

YOP 06/09

Detta arbete avgränsar sig till utbildningen vid YOP 06/09. Framst därför att det är dagens, inte gårdagens eller framtidens, utbildning som ska avhandlas och diskuteras. Alla kadetter har haft samma kursmål avseende ledarskapskurserna som lästs vid skolan och därav ses det faktum att kadetterna tillhört olika funktionsskolor i detta avseende inte som en begränsning.

Ledarskapsutbildningen

Arbetet avgränsar sig dessutom till området ledarskap och de kurser som erbjudits inom detta. Syftet med detta är dels att samtliga kadetter bedrivit denna utbildning på liknande sätt, och i de fall det förekommit skillnader så har kursmålen ändå varit desamma. Vidare syfte är att området ledarskap är ett vitt spännande ämne som är svårt att utbilda i med antingen rent praktiska eller teoretiska former. Dessutom är ledarskap en central del av officerens vardag och kan således spåras i såväl fredstjänst som insatstjänst. Att förhålla sig till ämnet ledarskap ökar även validiteten på arbetet ledarskap är arbetets huvudsakliga ämnesområde.

¹ Larsson Gerry, Kallenberg Kjell, Direkt ledarskap, s. 45

² Försvarshögskolan, Utbildningsplan yrkesofficersprogrammet 06/09 120p, 2006-05-23,

<http://www.fhs.se/upload/Utbildning/Program-utbildningar/YOP0609ovrigt/utbplan-yop0609-2-bilagor.pdf>

³ http://www.mil.se/sv/i-varlden/Internationellt_arbete/



Detta arbete kommer att lyfta fram ett antal delar ur utbildningen som kommer att granskas ur UBL perspektiv. Dessa delar är utvalda pga. att de representerar olika sätt att bedriva utbildning. De är av både praktisk och teoretisk karaktär. Syftet med detta är att möjliggöra analys av utbildningen sett till både bredden av utbildningsmetoderna samt det skiftande innehållet.

1.6 Metodval

Detta arbete kommer att utnyttja ett antal olika tillvägagångssätt.

Inledningsvis kommer en redogörelse för teorin om upplevelsebaserat lärande att presenteras. Syftet med att använda denna deskriptiva⁴ metod är det som behandlas är framställande och återgivning av grundläggande, tidigare kända, fakta och teorier. Denna teori kommer senare att användas som analysverktyg för såväl de erfarenheter från utlandsstyrkan som kommer att presenteras som för utbildningen vid YOP 06/09.

För att kunna göra en jämförelse mellan yrkesliv och utbildning så kommer det i arbetet avhandlas ett antal typfall hämtade från utlandsstyrkan samt redogöra för hur utbildningssituationen vid YOP 06/09 har varit inom ramen för ledarskapsutbildningen. De typfall som presenteras kommer att granskas utifrån ett UBL perspektiv. För att fullgöra kopplingen mellan yrke och utbildning så kommer även ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09 att avhandlas. Först genom redogörelse för utbildningsmetodik och sedan med hjälp av UBL analysera ett antal utvalda delar ur utbildningen.

De resultat och slutsatser som framkommer av detta granskningsarbete kommer att bearbetas och diskuteras. Utifrån den fakta som presenterats, de slutsatser som dragits vid analysen av granskningarna och det resonemang som förs så kommer framställandet av resultatet ske genom deduktiv⁵ metod.

I vissa avseenden kommer även komparativ⁶ metod att nyttjas. Detta gäller främst delarna analys av utbildning och typfall samt diskussion. Anledningen till detta är att de fakta, premisser, som presenteras kommer att behandlas, vägas mot varandra och analyseras för att därefter möjliggöra ett logiskt resonemang fram till slutsatser dragna av detta resonemang.

I problemformuleringen nämndes behovet av ett analysverktyg som möjliggjorde en koppling mellan yrkeslivet och utbildningen. För att kunna hantera alla de aspekter som ämnesområdet innefattar så var några av kraven på verktyget att det bl.a. skulle vara kapabelt att hantera teoretiska och praktiska aspekter. Eftersom just ledarskapsutbildningen som bedrivits vid YOP 06/09, en utbildning som har en stor bredd bland de studerande, är det centrala i detta arbete så krävs det även att analysverktyget har lärandet som en naturlig del i sin uppbyggnad.

Ytterligare problem är att olika människor tar åt sig utbildning på olika sätt. I och med detta behövs ett analysverktyg som kan ta alla dessa människor i beaktande och således inte avgränsar sig till att behandla en viss kategori studenter.

⁴ Ejvegård Rolf, Vetenskaplig metod, s. 32

⁵ Thurén Torsten, Vetenskapsteori för nybörjare, s. 23.

⁶ Ejvegård Rolf, Vetenskaplig metod, s. 41



En modell som upplevs uppfylla dessa krav är det upplevelsebaserade lärandet (UBL). Modellen är en teori kring vuxnas lärande som lägger vikt vid det praktiska inslaget i utbildningen. Modellen tar dock hänsyn till både de teoretiska och praktiska aspekterna i en läroprocess. Detta borde tala för såväl ett större hänsynstagande till olika människors behov i lärosituationer och dessutom som ett precisare instrument att använda med tanke på att jämförelser och kopplingar mellan yrkesliv och utbildning kommer att beröras i detta arbete.

För att skapa en utgångspunkt i resonemanget kring yrkesliv och utbildning så kommer ett antal typfall hämtade från utlandsstyrkan att användas. Dessa typfall kommer att representera de blivande officerarnas kommande yrkesliv. Anledningen till detta är att dagens officerare sannolikt kommer att tjänstgöra utomlands i större utsträckning än innan. Att använda typfall hämtade från de blivande officerarnas kommande arbetsplatser blir således en naturlig koppling till yrket. Därigenom erhålls således en koppling mellan detta arbetes två huvudsakliga avhandlingsområden. Med hänsyn till arbetets begränsning i omfattning kommer dock endast ett begränsat antal typfall att granskas.

För att kunna undersöka relevansen, eller mätbarheten, mellan yrkesliv och utbildning så krävs även en utgångspunkt åt andra hållet, utbildningen. Denna skapas genom redogörelse för utbildningsmetodik och granskning ur UBL perspektiv av ett antal utvalda händelser. Dessutom kommer kopplingar mellan kursmål och yrkeslivet att undersökas. Med hänsyn till detta arbetes omfattning så kommer dock inte samtliga kursmål att kunna behandlas. Dock finns samtliga kursmål för ledarskapsutbildningen bifogade i arbetet för vidare beskådning.⁷

1.7 Disposition

Kapitel 1 har behandlat inledningen med bl.a. problemformulering, frågeställning, avgränsningar och den vetenskapliga metoden.

I kapitel 2 inleds avhandlingen med att redogöra för modeller och teorin kring det upplevelsebaserade lärandet. Detta kommer att göras genom presentation av grundläggande faktorer med tillhörande förklaring och grafisk presentation av modellen. Kapitlet avslutas med förslag på applicering av modellen.

Kapitel 3 syftar dels till att undersöka validiteten i analysverktyget och dels, genom att granska ett antal typfall samt arbetsprocesser inom Försvarsmakten med teorin som verktyg, undersöka om UBL tillämpas i utlandsstyrkan. Kapitlet innehåller utvalda delar av erfarenheter hämtade från personal som på något sätt ingått i internationell tjänst inom ramen för Försvarsmakten. I kapitlet kommer dessa erfarenheter att analyseras utifrån UBL. Slutligen sker en sammanfattning av dessa analyser för att tydliggöra om det finns spårbarhet av teorin kopplat tillbaka till reella situationer.

I kapitel 4 presenteras utbildningen vid YOP 06/09 lite närmare. Inledningsvis genom att redogöra för de grundläggande förutsättningarna vid skolan, därefter genom redogörelse av de huvudsakliga utlärningsmetoder som nyttjats. I kapitlet sker även en granskning av utvalda delar ur utbildningen utifrån UBL. Slutsatserna av denna granskning sammanfattas i slutet av kapitlet.

I kapitel 5 inleds diskussion av de slutsatser som framkommit från tidigare kapitel.

⁷ Se bilaga 1: Kursmålen, s. 27



Resultat och slutsatser av diskussionen presenteras i kapitel 6.

Presentation av förslag på ny forskning äger rum i kapitel 7 och arbetet avslutas med en sammanfattning i kapitel 8.

Som bilaga medföljer kursmålen för respektive ledarskapskurs.

1.8 Tidigare forskning

I arbetet med denna uppsats har det tagits del av den forskning och de projekt som rör ämnesområdet främst kopplat till Försvarsmakten. Det finns både forskning och ett flertal sammanställningar kring erfarenheter och tillvaratagande av dessa. Den forskning som varit mest aktuell för detta arbete har varit ett omfattande arbete om erfarenheter från internationell tjänst som syftar till utvecklande av ledarskapet.⁸ Personerna bakom detta arbete, Thomas Grevholm och Mikael Gudmundsson, är tjänstgörande vid Försvarsmaktens ledarskaps- och pedagogikenhet, FMLOPE, en enhet som svarar för utbildning och utveckling inom området ledarskap och pedagogik. Det finns även, förutom militärt arbete, civil forskning kring praktik, utbildning och arbetsliv.⁹ Dessutom pågår det idag fortgående forskning om tillvaratagande av erfarenheter från internationell tjänst.¹⁰

1.9 Material/litteratur

Då teorin kring upplevelsebaserat lärande finns i många olika tolkningar har det i arbetet med denna uppsats valts att inte enbart utgå från endast en av dessa. De tolkningar som gjorts av teorin har inte påverkat kärnan i teorin dvs. att lärandet är en aldrig stannande process där det konkreta och praktiska är det centrala för kunskap. Vidare så har bedömningen, efter granskning av använd litteratur som refererar till teorin, gjorts att de olikheter som förekommer inte är av avgörande art för detta arbete då det främst är just de grundläggande faktorerna i teorin kring upplevelsebaserat lärande som kommer att nyttjas.

För att nå en hög reliabilitet i återgivningen av kärnan av upplevelsebaserat lärande så har det i detta arbete eftersträvat ett brett material där några av de tolkningar och varianter som finns av teorin studerats. I och med detta har säkerställande skett att det är just de grundläggande faktorerna i teorin som presenteras.

Beträffande utbildningen vid YOP 06/09 så har främst de kursplaner som utarbetats av Försvarshögskolan (FHS) nyttjats. Gällande redogörelsen av utbildningssituation, utbildningsmetodik samt de utvalda delar ur utbildningen som kommer att presenteras så är detta av författaren till detta arbete upplevd empirisk karaktär.

För att nå kopplingen till Försvarsmaktens erfarenheter från internationella tjänst och de projekt som syftar till att ta tillvara dessa erfarenheter så används källorna för dessa projekt dvs. Thomas Grevholm och Mikael Gudmundsson vid FM LOPE samt ett liknande projektarbete sammanställt i boken "Människan i NBF" som till del bygger på samma källor dvs. personalen som genomfört utlandstjänst inom ramen för den svenska Försvarsmaktens mandat.

⁸ Grevholm Thomas, Gudmundsson Mikael (2009), Erfarenheter för att utveckla ledarskapet

⁹ Theliander Jan, Grundén Kerstin, Mårdén Björn, Thång Per-Olof, Arbetsintegrerat lärande. M.fl.

¹⁰ Berggren W Anders, Människan i NBF (2007), ¹⁰ Grevholm Thomas, Gudmundsson Mikael (2009), Erfarenheter för att utveckla ledarskapet



2. UPPLEVELSEBASERAT LÄRANDE

2.1 Bakgrund

Upphovsmannen till upplevelsebaserat lärande (UBL) var den tyskfödde forskaren Kurt Lewin (1890-1947) som menade att det bästa sättet att främja lärande är att verka för en process som startar med en individs erfarenhet, följt av insamlande av observationer kring denna erfarenhet. Dessa observationer analyseras och de efterföljande slutsatserna återkopplas till den eller de som gjorde observationen.¹¹ Teorin skapas alltså utifrån praktiken. Lewin och hans teori har ett flertal efterföljare (David Kolb, Chris Argyris m.fl.) som justerat eller förädlat Lewins ursprungliga teori. Kärnan i teorin är dock detsamma dvs. att erfarenheten och det praktiska inslaget är grunden för en gynnsam lärprocess.

Inom UBL ses lärprocessen som en aldrig avslutande spiral, eller loop, där upplevelse, reflektion, dragande av slutsatser och prövning är grundläggande faktorer. Beroende på vilken forskares teori man sedan väljer att granska så kan även variationer utöver dessa förekomma.

2.2 Grundläggande faktorer

Grundtanken med UBL är att lärandet ses som en loop eller spiral utan slut. Oavsett vilken geometrisk figur som väljs för att tydliggöra teorin så ingår ett antal grundläggande faktorer:

2.2.1 Konkret upplevelse/uppleva

I denna fas skapas förutsättningarna för att kunna föra processen framåt. Erfarenheterna som erhålls här ska i senare skede kunna omvandlas och ligga till grund för både kunskap och beteende.

2.2.2 Reflektion/observera

I denna fas läggs aspekter som reflektion och reaktion kring det upplevda in. Detta steg är en förutsättning för att kunna skapa förståelse och insikt samt slutsatser av upplevelsen.

2.2.3 Insikt/dra slutsatser

Denna fas kan ses som ett förberedande steg inför kommande handling där ev. teoribildningar sker, kopplingar mellan olika kända fakta sker, jämförelser sker och slutsatser dras.

2.2.4 Handling/planera

Skedet då handlingsplaner, nya beteenden tas fram beroende på vad resultatet av övriga faser blivit.

Återigen skall det nämnas att beroende på vilken källa som granskas så uttrycker sig dessa grundläggande faktorer olika men har samma innebörd.

En nyttjare av UBL är inte begränsad till att tvingas börja i ett specifikt skede, modellen tillåter insteg i vilken fas som helst då alla faser ständigt är återkommande.¹²

UBL är enligt Peter Honey och Alan Mumford, forskare inom området, anpassad för att tillmötesgå de olika lärstilar som en lärare kommer att möta i sin lärarroll. Dessa lärstilar kan

¹¹ Lindholm Mikael, Försvarmakten, Pedagogiska grunder, s. 164

¹² Honey Peter, Mumford Alan, Lärstilar; Handledarguide, s. 11

delas upp i fyra kategorier: den aktiva, den reflekterande, den teoretiska och den pragmatiska.¹³ Begreppet lärstil innebär enkelt uttryckt det sätt som individuellt passar en person bäst avseende tillvaratagande av kunskap. En person som har behov av att själv undersöka och experimentera kan sägas ha en aktiv lärstil osv. Honey och Mumford menar att genom tillämpning av UBL så kommer hela spannet av lärstilar att täckas in.¹⁴ Synas dessa lärstilar så kan sambandet med UBL-modellen relativt snart skönjas. Enkelt uttryckt så kan elever som möter UBL tillgodogöra sig kunskapen när denne befinner sig i fasen som motsvarar dennes lärstil i loop/spiralen.

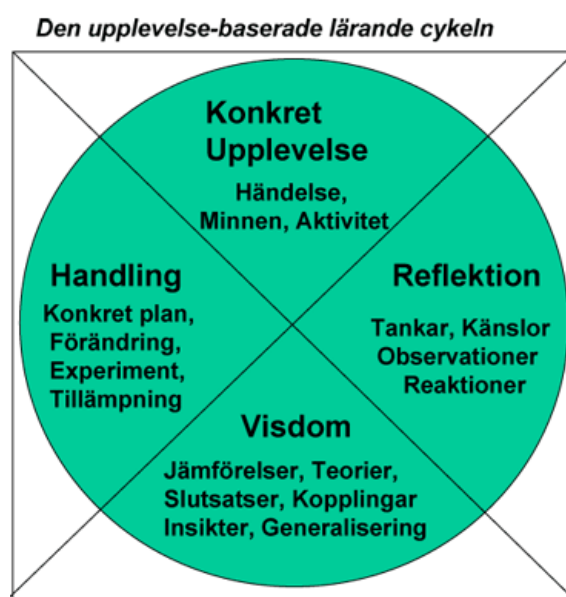


Bild 1: Ett varv i UBL loopen

David Kolb själv sammanfattar teorin kring UBL ganska träffande då han menar att kunskap nås först när individen ändrar sitt sätt att tänka.¹⁵

2.3 Applicering

Kolb ger några exempel på hur upplevelsebaserat lärande kan tillämpas¹⁶:

- Upplevelsebaserade aktiviteter
- Lärande genom olika former av samarbete
- Rollspel och liknande aktiviteter
- Praktik och lärande på arbetsplatser

¹³ Honey Peter, Mumford Alan, Lärstilar; Handledarguide, s. 11

¹⁴ Ibid. S. 14

¹⁵ Lindholm Mikael, Pedagogiska grunder, s. 165

¹⁶ Sven-Gunnar Furmark, Sammanställning av upplevelsebaserat lärande, s.20,
<http://www.lh.luth.se/sefu/uppl.pdf>,



3. ERFARENHETER UR UBL PERSPEKTIV

3.1 Inledning

Detta kapitel syftar i huvudsak till att, genom granskning av ett antal typfall baserade på konkreta händelser och upplevelser hämtade från personal som ingått i utlandsstyrkan, undersöka om UBL tillämpas i någon utsträckning. Vidare så kommer validiteten avseende UBL som analysverktyg att undersökas i och med att det prövas mot ämnesområdet. Genom att göra denna granskning undersöks även om det går att identifiera någon koppling mellan teori och praktik, främst med hjälp av att knyta de olika typfallen mot passande kursmål från ledarskapsutbildningen. För att undersöka om UBL fungerar i olika perspektiv så kommer även själva arbetsprocessen i tillvaratagandet av erfarenheter analyseras med hjälp av UBL.

3.2 Upplevelser och erfarenheter

3.2.1 Fall 1 – Förberedelse inför Liberia

Det första scenariot är hämtat från både missionsträning och ankomst till Liberia för styrkan LA02. Plutonchefen Johan Liljegren berättar att det under förberedelseskedet togs initiativ i syfte att förbättra kunskapen om det aktuella insatsområdet och det läge som rådde på platsen då personalen upplevde att utbildningen kring detta var bristande. Den information de fick tag på ledde till en känsla av att de var på väg till det värsta tänkbara stället på jorden. När de väl kom på plats och konfronterades med rådande läge tvingades de att ändra uppfattning eftersom verkligheten inte stämde med den förkunskap de skaffat sig, något som gick mer eller mindre snabbt bland personalen. I en efterföljande diskussion som ägde rum i samband med ett dialogseminarium framgick det att den enda kunskap som fanns av svensk trupp i Afrika var insatsen i Kongo, en insats som ägde rum för länge sedan. Vidare fördes diskussioner kring lugna och mer intensiva missioner och bristen på träning i tristess eller händelselöshet, något som faktiskt till stor del präglar insatserna.¹⁷

Analys av händelse:

I detta typfall konfronteras huvudpersonen för upplevelsen efter att han skapat sig förståelse och genom detta en handlingsplan och beredskap för det beteende han ska anta vid ankomsten till insatsområdet. Eftersom han ännu inte utsatts för provande av dessa så utgår han troligtvis ifrån att han har rätt förutsättningar för att åtminstone inledningsvis lösa uppgiften. Utifrån UBL har Liljegren gjort inträde i UBL loopen under fasen ”insikt” då processen inleds med en aktiv strävan efter kunskap för att stå rustade inför kommande upplevelser. Vid jämförelse av detta fall mot ledarskapskursmålen återfinns kopplingar mot flera av dessa, bl.a. kan följande utläsas som ett av målen för ledarskapskurs 3: ”den studerande skall efter genomförd utbildning kunna analysera och tolka en problemsituation och ta det initiativ som krävs för att påverka situationen i positiv riktning”.¹⁸ Det aktiva handlandet före, men kanske framförallt efter ankomst till missionsområdet syftar till att skapa en bättre situation för enheten och förbandet. Just det aktiva handlandet är i sammanhanget en positiv ledaregenskap som här återfinns både i verkligheten samt ingående i målsättningen för ledarskapsutbildningen.

¹⁷ Tillberg Peter, Svartheden Joakim, Engstedt Danuta Janina, Uppdrag utland; militära exempel från internationella uppdrag, s. 55, s. 122

¹⁸ Se bilaga 1: Kursmålen



Eftersom faserna ständigt återkommer och bygger mycket på att de erfarenheter som tidigare erhållits utvecklas och förfinas så torde dessa kunna utgöra ett slags förberedelse inför nästa varv i loopen. I det dialogseminarie som ägde rum efter insatsen i Liberia så talades det träffande nog om bristen på aktuell erfarenhet ifrån insatsområdet. Detta påvisar vikten av att verkligen sträva efter god överspridning av kunskap. Att arbeta utifrån ett UBL perspektiv skulle troligtvis innebära ett klimat som vurmär för ett kontinuerligt och naturligt tillvaratagande av erfarenheter samt högre grad av överspridning då dessa kommer att bearbetas på ett mer aktivt sätt med tanke på hur UBL processen är uppbyggd.

3.2.2 Fall 2 – På plats i Liberia

Det andra fallet är även det hämtat från Liberia med Johan Liljegren som sagesman. Här tydliggörs behovet av att vara beredd på att ändra beteende då detta ter sig nödvändigt. Liljegren ansåg sig ha goda färdigheter avseende truppföring på plutonsnivå inför missionen LA02. Hans filosofi var att det var viktigt med god detaljkunskap på den pluton han truppförde och detta resulterade i som han själv uttrycker det *”mycket detaljstyrande”*. Övningarna på hemmaplan var så pass korta att han mäktade med att i stort sett jobba dygnet runt. Väl på plats i missionsområdet med utlandsstyrkan märkte han skillnaderna. Detta visade sig bl.a. i form av betydligt äldre soldater med helt andra förutsättningar, både sociala och tjänstemässiga sådana. Han lyfter fram i sin återgivelse att problem av olika dignitet dök upp efter hand men med samma gemensamma faktor, de var tvungna att lösas snabbt, ofta med honom själv som förutsättning för detta lösande. Han nämner även att han i många fall inte utbildats för att möta de uppkomna problemen, vare sig i skola eller i samband med missionsträning. Han fortsätter sin berättelse med att nämna sin ställföreträdare som på platsen bedömdes vara direkt olämplig för vissa uppgifter vilket resulterade i att Liljeberg kände sig begränsad i det avseende att han inte hade någon att ventiler sina tankar med. Avslutningsvis konstateras att han vid nästa mission ska se till att ta med sig så bra folk som möjligt.¹⁹

Analys av händelse:

I det andra fallet så kan insteg i fasen ”upplevelse” anas. Huvudpersonen har genom slutsatser från sina upplevelser och konkreta handlingar en viss föreställning om hur saker och ting fungerar. Således sker ingen aktiv förändringsprocess innan uppgiften påbörjas. Personen upptäcker snart att de medel som varit fungerande, i detta fall på hemmaplan, inte fungerar optimalt i insatsområdet. Med hänsyn till de förutsättningar som vår huvudperson har att arbeta efter på platsen så krävs en förändring för att optimera effekten av dennes arbete. Så genom att betrakta arbetssituationen, upplevelsen, analysera orsaker och potentiella förbättringsalternativ förändrar han sitt beteende. Ett bra exempel på hur ett varv i UBL processen går till. Genom att väga denna händelse mot utbildningen så tydliggörs kopplingen till utbildningen genom jämförelse med målen: ”kunna anpassa sättet att kommunicera till situationens krav” och ”[...] kunna variera ledarstil efter situation [...]”, hämtade ur kursmålsättningen för ledarskapskurs 3 och 4.²⁰

3.2.3 Fall 3 – Ombytta roller

Det tredje fallet handlar om den rutinmässiga tjänsten på bataljonsstabens sambandscentral under missionen BA01. En av sambandsgruppcheferna vid tiden återberättar att när delar av

¹⁹ Tillberg Peter, Svartheden Joakim, Engstedt Danuta Janina, Uppdrag utland; militära exempel från internationella uppdrag, s. 75

²⁰ Se bilaga 1: Kursmålen



bataljonen hamnade under beskjutning så fylldes den ofta lösryckta kommunikationen ut med sambandsposternas egna tankar kring det inträffade. En grogrund för ryktesspridning var således skapad. Halvvägs inne i missionen infördes ett rotationssystem mellan plutonerna och de uppgifter de var satta att lösa som syftade till minskad tristess och stress. Det framkommer inte av fallet om denna förändring skedde medvetet av situationen eller inte. Förändringen resulterade dock i, förutom minskad stress och tristess, bättre kompanianda, ökad förståelse för varandra, samt den allmänna förmågan att lösa uppgifter ökade i och med att det nya systemet gynnade överspridning av kunskap. Även ryktesspridningen minskade och en aktiv strävan efter förstahandsinformation fanns bland personalen.²¹

Analys av händelse:

Det talande för denna situation är just förändring. Förbandet beslutar att pröva ett nytt beteende i syfte att förbättra situationen på plats. I och med detta påbörjas en arbetsprocess som genererar nya upplevelser, ny arbetsmiljö och ny kunskap. Insteget skedde alltså i fasen ”förändring”. Återigen finns kopplingar mot flertalet kursmål men det mest talande för denna händelse är ”[...] ta det initiativ och ansvar som krävs för att påverka situationen i positiv riktning”, hämtad ur ledarskapskurs 3.²² Initiativ och ansvar är ledorden ur detta kursmål. Sett till ovanstående situation så gör de aktuella beslutsfattarna ansats åt möte med detta kursmål.

3.2.4 Fall 4 Personalfördelning

Den sista erfarenheten handlar om ett tidigt skede i missionen FK01 i Kongo. Inför missionen fanns det många frågor av praktisk karaktär som skulle lösas. En av dessa var boendefrågan och uppdelningen av personalen. Individerna bakom denna återberättelse talar om att han i tidigt skede funderade över vilken fördelning som skulle passa förbandet bäst sett till åldersfördelning, kön och befattning. Han känner att en blandning av personalen hade varit att föredra med tanke på förbandets isolerade situation. Han viker sig dock och personalen inkvarteras genom rangordning. Detta fungerar i stort sett bra men med vissa incidenter. Med facit i hand så drar han slutsatsen att han vid nästa liknande tillfälle kommer att förespråka en blandning av personalen då detta i sin tur troligtvis kommer att generera struktur, lugn och ordning.²³

Analys av händelse:

Redan innan händelsen blir konkret för personen så inleds ett tankearbete inför det som komma skall, personen *reflekterar* över kommande situation. Denna reflektion resulterar i faktainsamling, i det fallet återspeglat av kön samt personal- och ålderskategorierna i förbandet kopplat till den sociala situation som förbandet kommer att ha i insatsområdet. Personen bakom berättelsen får dock bryta sin UBL process innan hans idéer tillämpas och således får han inte uppleva sin tänkta plan. Här kan kursmålet ”bidra till att gruppens effektivitet ökar genom att identifiera, hantera och balansera gruppdynamiska processer [...]” , hämtat ur kursmålen för ledarskapskurs 4, ses som relevant för ovanstående situation.²⁴

3.3 Arbetet framåt

Det kan vara av intresse att undersöka om UBL tillämpas i fler sammanhang med koppling mot utlandsstyrkan. Detta har gjorts genom att jämföra UBL mot det arbeten som syftar till att

²¹ Tillberg Peter, Svartheden Joakim, Engstedt Danuta Janina, Uppdrag utland; militära exempel från internationella uppdrag, s. 72

²² Se bilaga 1: Kursmålen

²³ Grevholm Thomas, Gudmundsson Mikael, Erfarenheter för att utveckla ledarskapet, s. 25

²⁴ Se bilaga 1: Kursmålen



samla upp erfarenheter, däribland de typfall som presenterats, som finns inom personal som ingått i utlandsstyrkan. Bl.a. förekommer s.k. dialogseminarier inom ramen för ett forskningsprojekt som föregick den svenska stridsgruppen *Nordic Battle Group*.²⁵ Syftet med detta projekt är att öka kunskapen och professionalismen genom erfarenheter från internationella insatser. Projektet handlar om att ta fram kunskaper som kan stärka förmågan till ett effektivt ledarskap och samtidigt utveckla nya metoder för utbyte av erfarenheter. Utgångspunkten i projektet är personal som genomfört internationell tjänst. Det är deras konkreta berättelser och handlingar från situationer då deras yrkeskunnande satts på prov som tagits omhand. De empiriska fakta som samlas in granskas kvalitativt och genom detta söks svar och förklaringar på diverse frågeställningar som utgår ifrån det aktuella handlandet.²⁶ Samma process som ett varv i UBL loopen med andra ord. Inom ramen för projektets seminariedel har deltagarna, med erfarenhet från bl.a. Kosovo, Bosnien, Angola, Liberia och Afghanistan, bidragit med ca 50 berättelser och exempel från deras upplevelser.²⁷ Vid källans tryckdatum fanns ännu inget slutdatum för när detta arbete skall vara klart, detta pga. att det hela tiden tillkommer nytt material att ta hänsyn till. Dock har viss spridning skett genom föreläsningar och seminarier inom vissa delar av Försvarsmakten.

Thomas Grevholm och Mikael Gudmundsson vid FM LOPE, har sedan 2006 även de genomfört en studie i syfte att samla erfarenheter från personal som har ingått i utlandsstyrkan.²⁸ Detta har resulterat i ett dokument fyllt med materiel baserat på konkreta händelser och upplevelser. Utifrån detta har ett material fyllt av typfall skapats. Detta material är förövrigt uppbyggt på ett sådant sätt att det skulle kunna sättas in i skol- eller utbildningssammanhang. I dokumentet finns utförliga instruktioner och råd för hur typfall kan användas i en utbildningssituation. Dessutom finns mallar och instruktioner för hur ett eget typfallsdokument skapas.²⁹ Detta skapar således förutsättningar för ökad kunskap för efterkommande personal

Två av arbetets syften har varit att tillmötesgå de upplevda behov som finns genom att bidra med relevanta och upplevda ledarskapssituationer som kan användas vid såväl förberedelser som under insats av förbandets personal. Dessutom vill Grevholm och Gudmundsson att arbetet skall bidra till att kunna träna förmågan att lösa problem, särskilt i komplexa situationer.³⁰ Grevholm och Gudmundsson berättar att det utifrån dessa insamlade erfarenheter skett viss forskning som främst syftat till att förbättra kunskapen men också att skapa och tillgängliggöra exempel att använda i utbildningssyfte.³¹ Det talas också om vikten av aktuella erfarenheter.

3.4 Slutsatser

UBL tillämpas på såväl lägre som högre nivå. Detta grundas på att teorin kunnat appliceras och bekräftats i någon mån på samtliga av de fyra exempel som lyfts fram. Dessutom finns spårbarhet av UBL i det forskningsarbete som presenterats då dessa projekt motsvarar ett eller flera steg i UBL processen. I det här fallet är processens syfte att underlätta och förbereda

²⁵ Tillberg Peter, Svartheden Joakim, Erfarenhetsutveckling i Nordic Battle Group (2007), här ref. i Berggren W Anders, Människan i NBF (2007), s. 295

²⁶ Berggren W Anders, Människan i NBF; att förbereda för internationella insatser, s. 314.

²⁷ Ibid, s. 315

²⁸ Grevholm Thomas, Gudmundsson Mikael, Erfarenheter för att utveckla ledarskapet (2009)

²⁹ Ibid, s. 9-19, s. 104

³⁰ Ibid, s. 4

³¹ Ibid, s. 4



inför kommande upplevelser. UBL kan alltså appliceras både på person- och systemnivå. Det som påvisas med detta är att UBL både kan och faktiskt tillämpas på olika nivåer. Detta innebär i sin tur att UBL kan ses som en strukturerad arbetsprocess både för den individuella soldaten och för det stora systemet som t.ex. utvärderingsprocesser. UBL verkar dessutom vara ett tillämpat verktyg som nyttjas då strukturering av diffusa eller "spretande" situationer ska genomföras. Troligtvis därför att modellen täcker in både konkreta och abstrakta faktorer.

Det finns tydliga kopplingar mellan flera av typfallen och kursmålen inom ledarskapsutbildningen. Med hänsyn till detta arbetes begränsade omfattning har fyra av dessa lyfts fram. Men genom att granska Grevholms och Gudmundssons materiel mot kursmålen för samtliga ledarskapskurser kan fler kopplingar göras.

Genom analys av typfallen ur ett UBL perspektiv så framkommer således vissa gemensamma nämnare avseende det erfarenhetsbaserade materialet och kursernas målsättningar. Som parantes kan nämnas att modellens lämplighet som analysverktyg kopplat till utlandsstyrkans verksamhet, inom ramen för de avgränsningar som detta arbete förhåller sig inom, är bekräftad samt att det finns tillräckligt med spårbarhet av UBL i den verksamhet som valts att granskas för att på ett trovärdigt sätt kunna gå vidare och analysera nästa steg dvs. ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09.

Utifrån de exempel som lyfts fram och analyserats så verkar dessutom faktumet att insteg i UBL kan ske oberoende av fas att stämma.

4. UTBILDNINGEN VID YOP 06/09

4.1 Inledning

I detta avsnitt kommer en redogörelse för hur utbildning bedrivits vid YOP 06/09 främst avseende val av utbildningsmetoder att presenteras. Dessutom kommer ett antal utvalda delar ur utbildningen att lyftas fram för granskning mot UBL i syfte att undersöka huruvida UBL har använts i läroprocessen under utbildningen. De slutsatser som dras ur denna granskning kommer att ligga till grund för diskussion i slutet på detta arbete.

4.2 Grundläggande förutsättningar

Under utbildningen har kadetterna varit indelade i s.k. basgrupper³². Det var inom dessa grupper som alla typfall diskuterades, gruppuppgifter löstes osv. Dessa basgrupper innehöll kadetter med olika bakgrund och var intakta under hela tredje terminen för att ändras till fjärde terminen pga s.k. arenaindelning³³ då bla ledarskap stod på schemat. Som en länk mellan lärare, ledning och övriga studiesociala behov fanns ett antal handledare med flera basgrupper under sitt ansvar. Tanken var att basgruppen var initiativtagande part om behov skulle uppstå.

Beträffande lärare så bestod dessa till största del av officerare vid Militärhögskolan Halmstad, dock skall här nämnas att även civil kompetens från Halmstad Högskola lånades in. Denna lärare hade dessutom militär erfarenhet i form av utlandstjänstgöring och kunde på så vis

³² Kjellgren Karin, Ahner Johan, Dahlgren Lars-Ove, Haglund Lena, Problembaserad inläring, s. 49

³³ Under fjärde terminen delades kadetterna upp i tåter som motsvarade deras vapenslagstyp; flygvapen, marinen och armén. Kadetterna ingående i basgrupperna tillhörde således samma vapenslag under fjärde terminen.



omsätta teori och praktisk erfarenhet till att möta våra behov. Gällande resurser i övrigt så hade respektive basgrupp tillgång till ett arbetsrum med närhet till såväl lärare som skrivare, bibliotek, datorer och andra hjälpmedel.

4.3 Utbildningsmetoder

Inom ramen för ledarskapsutbildningen har ett flertal olika metoder använts. I de allra flesta fall har dock den teoretiska förståelsen framför den praktiska upplevelsen varit den gemensamma nämnaren. För att ge insikt om de olika utbildningssätten så följer här en kort redogörelse för den pedagogiska grundtanken med respektive metod:

4.3.1 Föreläsningar

Föreläsning är att se som en lärarledd lektion där läraren på förhand skaffat sig kunskap om ämnesområdet.³⁴

4.3.2 Seminarier

Seminarier kan ses som ett slags redovisningsform som föregåtts av någon form av uppgift. Seminariet leds vanligt vis av lärare eller motsvarande och syftar till att genom diskussion öva deltagarna i vetenskaplig metodik. Seminarium genomförs i grupper.³⁵

4.3.3 Grupparbeten

Det finns inga fastslagna regler eller förhållningssätt för hur ett grupparbete skall vara uppbyggt. Syftet med att använda grupparbete motiveras dock med att kunskapsuppbyggnaden blir bättre i grupp samt att denna form av metodik främjar socialiseringsprocessen hos de lärande. Lärarens roll i arbetet varierar beroende på vilket sätt som grupparbetet genomförs på.³⁶

4.3.4 Casemetodik och Problembaserat lärande (PBL)

Båda koncepten är baserade på arbete med problem inom ett ämnes- eller verksamhetsområde. Uppgifterna är ofta tagna ur verkligheten. Lärandet är baserat på och uppbyggt kring problem som har med utbildningens syfte att göra. En förutsättning för att kunna nyttja metoderna är att det innefattas dialog mellan studiekamrater och lärare. Utbildningskoncepten vurnar för träning i systematisk hantering av problem och uppgifter. Lärarmedverkan sker i form av träning i att använda problem för de lärandes självständiga sökande efter kunskap. Dvs. läraren får i olika grad en handledande funktion.³⁷

Skillnader mellan dessa två koncept är i grova drag att:

I PBL är det aktuella problemet utgångspunkten i arbetsprocessen som förenklat innebär att man utifrån problemet identifierar och formar sina kunskapsbehov och handlingsalternativ. PBL kan bedrivas i mindre grupper till skillnad från case, eller typfall, då det förstnämnda förutsätter att enskild eller mindre grupper kan diskutera uppgiften i syfte att nå resultat. Skillnaden mellan de två koncepten är även att i typfallsutbildning upplevs en situation otillfredsställande och frågan här är vad den ansvarige kan och bör göra i ett val mellan olika handlingsalternativ. Arbetet ligger således till stor del i att ta fram och motivera dessa handlingsalternativ. Läraren fungerar som en katalysator i detta arbete. I PBL upplevs en situation som oklar eller gåtfull och arbetet handlar om att förklara och tydliggöra

³⁴ Långström Sture, Viklund Ulf, Praktisk lärarkunskap, s. 135

³⁵ Ibid, s. 213

³⁶ Ibid, s. 202

³⁷ Egidius Henry, PBL och casemetodik, s. 8



sammanhangen i denna situation. Arbetet utgår ifrån problemet och mynnar ut i hypoteser och förklaringar.³⁸ Läraren skall även i detta koncept ha en något mer passiv roll.³⁹

4.3.5 Reflektion

I Försvarsmaktens grundbok i pedagogik, *Pedagogiska Grunder*, beskrivs reflektion enligt följande:

*”För att vi ska kunna utvecklas kunskapsmässigt, i vårt handlande och i vår personliga utveckling krävs att vi reflekterar över och kritiskt granskar vår erfarenhet och hur vi tänker både i vad vi gör och hur vi gör det.”*⁴⁰

Med reflektion menas att återspegla, tänka efter och begrunda. Att ta ett steg tillbaka och få perspektiv på situationen. Detta kan ske både under eller efter handling, s.k. on-line reflection respektive off-line reflection.⁴¹ Under ledarskapskurserna, framförallt i den senare delen, arbetades det aktivt med reflektionen som ett kunskapsverktyg. Kadetterna tilldelades en lathund, ett reflektionskort, som stöd för individuell reflektion. På detta kort fanns ett antal kärnfulla frågor samt en modell av det utvecklande ledarskapet⁴². Dessutom förekom schemalagd reflektionstid som kadetten under eget ansvar förfogade över.

4.5 Analys av utbildningen

För att kunna analysera utbildningen ur ett UBL perspektiv skall ett antal delar ur utbildningen belysas lite noggrannare. Det skall tryckas på att det här är händelserna som jag upplevde dem vid tidpunkten i egenskap av kadett vid skolan.

4.5.1 Tema döden

Under termin fyra genomfördes ett utbildningspaket kallat ”Tema döden”. Detta paket var bl.a. ett steg i att uppfylla kursmålet ”kunna genomföra avlastningssamtal”. Temadagen hade föregåtts av utbildning i avlastningssamtal och stressreaktioner. Dagen inleddes med bl.a. föreläsningar kring ämnet; Orsaker till, och de mänskliga faktorerna kring massakern i Song My, besök av pastorn vid Halmstad garnison som talade om döden kopplat till både yrkesutövningen och i vardagliga termer. Dagens andra del bestod i studiebesök på bårhuset vid Halmstad Länssjukhus. Besöket innefattade information om hur ett farväl av avliden fungerar, hur obduktionsrummet och dess personal fungerar samt besök i kylrummet där de avlidna förvarades där kadetterna fick möjlighet att fysiskt beröra ett av liken. Dagen avslutades med att basgrupperna samlades för ett avlastningssamtal där en utsedd medlem i respektive basgrupp agerade samtalsledare.

Analys:

Denna utbildning tar sin start i visdoms/kunskapsfasen på ett tydligt sätt då temadagen föregås av utbildning. Under själva temadagen sker även föreläsningar som berör ämnet, både på Militärhögskolan och vid bårhuset i samband med informationen inför den konkreta upplevelsen. Detta tillsammans bidrog till en känsla av att vara förberedd samt väckte tankar inför det stundande besöket. Den konkreta upplevelsen tydliggjordes i och med besök på både obduktionsavdelningen och konfrontationen med liken. För egen del reflekterade jag både

³⁸ Egidius Henry, PBL och casemetodik, s. 10

³⁹ Långström Sture, Viklund Ulf, Praktisk lärarkunskap, s. 248

⁴⁰ Lindholm Mikael, Pedagogiska grunder, Försvarsmakten, s. 110

⁴¹ Ibid, s. 192

⁴² Larsson, Kallenberg, Direkt Ledarskap, s. 45



före, under och efter det efterföljande avlastningssamtalet, som jag förövrigt var samtalsledare för och således försökte hålla en överblickande syn på. Denna upplevelse har gett mig erfarenhet och funderingar kring mitt beteende i samband med liknande händelser men då det endast var ett besök som genomfördes går det inte att mäta någon skillnad i agerande. Temadagen bidrog således till ett varv i UBL loopen. Denna utbildningsmetod kan motiveras som relevant för yrket genom att den studerande konfronteras med sin reaktion över en udda händelse. Dessutom ställde utbildningsdagen krav på ansvar och förmågan att både vara beredd på, och faktiskt kunna hantera de eventuella känslor och tankar som uppkom inom basgruppen.

4.5.2 Strapatsövning

Det genomfördes under termin 4 en övning under strapatsliknande former där kadetterna sattes ihop i grupper som under en veckas tid skulle lösa uppgifter, allt ifrån rent militära uppgifter till ledarskapsuppgifter och problemlösningsorienterade uppgifter. För att skynda på grupprocesserna och tydliggöra de yttre faktorerna⁴³ ytterligare så genomfördes övningen med begränsad tillgång till både mat och till viss del även sömn. Under övningen så utsattes kadetterna för både oväntade inslag som tvingade dem att agera snabbt t.ex. ett anfall i bebyggelse med bristfälligt underrättelseunderlag. Under övningen skedde också skarp röjning av 15,5 cm granat, en uppgift som i vanliga fall inte är särskilt svår att utföra rent praktiskt men som blir betydligt omständigare med sömn- och energibrist. Det genomfördes även ett patrulluppdrag genom en by där kadetterna konfronterades med illegala styrkor och tvingades medla, eller i vissa fall, handla med våld beroende på hur situationen utvecklade sig. Under övningen skedde även fortlöpande reflektion på uppmuntran från övningsledningen. Dessa erfarenheter och tankar redovisades kadetterna emellan.

Analys:

Detta var en övning uppbyggd på ett klassiskt vis dvs. den utfördes i en serie moment där konsekvenserna av agerandet sällan följde med till efterkommande moment. Detta leder till att övningen på detaljnivå inte upplevs kunskapsutvecklande enligt UBL där ett av kriterierna för utveckling är fortlöpande förflyttning i faserna. Det innebär dock inte att utbildningen är att ses som irrelevant. Sett ur ett större perspektiv kan de totala erfarenheter som erhöles vid övningen komma till användning för utveckling. Genom utvärdering av, låt säga, hur de yttre faktorerna hanterades kan förbättringspotential identifieras och förberedas till nästa övning av liknande karaktär. Att låta kadetten utsättas för moment som på något sätt prövar dennes förmåga, fysisk, teoretisk eller psykisk, är positivt då ett kvitto på faktisk kompetens erhålles.

4.5.3 Enskilt arbete

Under ledarskapsutbildningen genomfördes ett relativt omfattande enskilt arbete av typen paper. Uppgiften bestod i att utveckla innebörden av de kursmål som ingick i ledarskapskurs 3. Dessa kursmål täckte in såväl de individuella som de yttre aspekterna inom ämnesrådet. Arbetet ställde krav på både vetenskapligt kopplat innehåll samt stor del av egen reflektion och tankar kring ämnet. Arbetet genomfördes under en s.k. hemstudievecka och kunde därför utan störningar från andra ämnen genomföras i sin helhet.

⁴³ Försvarsmakten, Utbildningsreglemente idrott, s. 24



Analys:

Detta arbete ställde krav på både ämneskunskap och reflektion. Och i de fall då ämneskunskapen var bristfällig så var det upp till den enskilde att skaffa den. Således hade uppgiften i sig skapat ett behov av att söka kunskap och värdera denna mot uppgiften. Förmågan att lösa uppgifter och de problem som kan tänkas uppstå i samband med dessa är sannolikt något som kommer att vara återkommande under en officers yrkesverksamma liv. Dessutom innebar samtliga områden som skulle täckas in att individen tvingades reflektera vad uppgiften innebar för just honom/henne. För egen del ledde detta till en hel del tankar om egna värderingar och upplevda händelser. I vissa fall blev resultatet insikter som i sin tur innebar att jag skapade handlingsplaner för nytt beteende om jag skulle ställas inför samma situationer igen. Bristen, sett ur UBL perspektiv, med uppgiften var dock bristen på konkret upplevelse.

4.5.4 Föreläsningar och gruppuppgift

Under utbildningen så har basgruppernas samlade kunskaper och arbetssätt ofta varit avgörande för lösandet av tilldelade uppgifter. I ett av dessa fall så genomfördes ett flertal föreläsningar kopplade mot ledarskapet i yrkesrollen. Dessa föreläsningar täckte i stort in områdena självledarskap och motivation. Utifrån den kunskap basgruppen hade skaffat sig genom dessa föreläsningar samt tidigare erfarenheter de hade konkret kopplat mot den militära kontexten så skulle gruppen skapa ett dokument bestående av dessa erfarenheter, gruppens egna tankar och värderingar kring respektive erfarenhet samt en teoretisk koppling för att styrka dessa.

Arbetet genomfördes inom gruppen i ett slags seminarieform där alla fick komma till tals och ett antal av dessa erfarenheter valdes ut för presentation i grupparbetet. Genom detta arbetssätt erhöles en stor kunskapsöverspridning där många praktiska tips förmedlades.

Analys:

Ovanstående arbetssätt innebar för mig reflektion över ställd uppgift kopplad till de möjliga erfarenheter som jag skulle kunna knyta an till dem. I och med gruppens eget seminarium så erhöles även ett visst mått av ökad kunskap inom de områden som behandlades även om gruppmedlemmarna ofta hade liknande åsikter och tankar. Arbetet resulterade i en slags erfarenhetsbank i vilken funderingar och råd kring arbetets områden kan användas till nya eller liknande situationer. Huvudsakligen så faller uppgiften in under reflektions- och kunskapsfasen. Att kunna hantera situationer med mellanmänsklig interaktion är viktigt för en officer. Att hamna i lägen där en grupp måste lösa en uppgift tillsammans eller att skapa förtroende hos andra människor är heller inte orimliga situationer för en officer.

4.6 Slutsatser

I de fall som granskats så finns olika grader tillämpning av UBL. I vissa fall representerat som ett helt varv i loopen men huvudsakligen saknas antingen sambandet mellan faserna alternativt hela fasen för att UBL skall kunna ses som fullt utnyttjad i utbildningen. Utbildningen täcker dock, i det större perspektivet och ibland oberoende av varandra, in de olika faserna vilket talar för att utbildningen bör nå flertalet av de lärstilar som Honey och Mumford⁴⁴ talar om. Det finns dock, som exemplen visat, endast ett mindre antal delar i utbildningen som täcker in fasen konkret upplevelse och i viss mån även fasen handling.

⁴⁴ Honey Peter, Mumford Alan, Lärstilar; Handledarguide, s. 12



Reflektionen har varit ett återkommande verktyg i utbildningen. Det har funnits schemalagd tid då kadetterna har haft egen tid att fundera över utbildningsinnehållet, intryck och upplevelser. De mest påtagliga reflektionstillfällena har dock ägt rum i samband med de praktiska moment som förekom under utbildningen.

Vid granskning av kursmålen som framkommer av bilaga 1 så kan ledarskapsutbildningens bredd noteras. Genom analys av både utlandsstyrkan och utbildning så har kopplingar mellan dessa hittats. Således finns relevanta kopplingar mellan utbildning och officersyrket. Att uppnå dessa mål med helt teoretiska eller helt praktiska metoder är sannolikt inte genomförbart. Granskningen av utbildningen visar dels att det förekommit enstaka praktiska inslag samt reflektionerna kring detta. Tillämpade praktiska inslag torde kräva mer av den studerande då denne får nyttja en större del av sin kapacitet. Avseende ambitionsnivå i utbildningen kopplat till det kommande yrkesvalet, i detta arbete symboliserat av ett antal typfall, så kan det med hjälp av kursmålen bekräftas en vilja att tillmötesgå de krav som ställs på dagens officer. Ambitionsnivå och faktisk kompetens är dock att se som två skilda saker.

5. DISKUSSION

5.1 Tillämpning

Tillämpning i Utlandsstyrkan

Avseende det arbete Försvarsmakten har genomfört eller genomför för att ta tillvara erfarenheter så har det redan nämnts att insamling av upplevelser sker, att viss forskning på denna sker och att syftet med detta är att underlätta överspridning och i slutändan öka kunskapen. Detta innebär, om granskning med UBL som utgångspunkt sker, att utlandsstyrkan, eller åtminstone FM LOPE, redan medvetet eller omedvetet tillämpat UBL i sin arbetsprocess.

Genom granskningen som skett i detta arbete har det framkommit att UBL tillämpas inom de områden i utlandsstyrkan som arbetet berört. Då analys av både individuella och större övergripande typfall samt arbetsprocesser skett kan UBL ses som tillämpad både ur det lilla perspektivet som i det större perspektivet. Dock svarar inte detta på om UBL är en medvetet vald metod då detta faktiskt inte framkommer i klartext. Snarare är det så att spårbarhet av ingående faktorer ur UBL hittats i de olika fallen och därigenom resulterat i en bedömning huruvida det tillämpas eller inte. Det finns ambitioner inom verksamheten att driva kunskapsutvecklingen framåt avseende bl.a. erfarenheter från internationell tjänst. Kopplat till en utbildningssituation skulle detta kunna innebära att stor del av utbildningen skulle kunna ges en reell anknytning till det kommande yrket. Det har talats mycket om typfall i denna uppsats och det finns potential i dessa. Förutom det uppenbara, dvs. att de skulle kunna lyftas in i den grundläggande officersutbildningen i obehandlad form så skulle materialet med typfall som Grevholm och Gudmundsson står bakom även kunna utgöra en plattform för praktiska övningar. Detta pga. att typfallen behandlar både bakgrund och förutsättningar. I och med att sagesmännen bakom respektive typfall berättar hur de valde att hantera situationerna, erhålles även förslag på lösning av situationerna.

Av den analys som skett av typfall och arbetssätt som nyttjas för att ta tillvara och utveckla dessa erfarenheter står det tydligt att UBL dessutom kan ses som en tillämpad metod även i detta sammanhang. Att det sedan skulle vara en bättre metod än andra utifrån det arbete som



bedrivs är svårt att svara på. I en insatsmiljö är behovet av aktuell information och tillämpbara erfarenheter sannolikt mer påtagligt än i en skolmiljö. Därav arbetas det troligtvis mer aktivt med dessa frågor. En bättre överspridning leder till bättre effekt vilket även kan generera bättre säkerhet.

Tillämpning i utbildningen

Det är svårt att vetenskapligt förankra utbredningen av UBL i utbildningen med det material som detta arbete utgått ifrån. Samtliga faser har i någon mån ingått i utbildningen men ett tydligt efterföljande samband mellan dessa kan inte styrkas, en förutsättning för UBL. Tyngdpunkten har legat på teoretisk förståelse jämfört med UBL där processen kan ses som ett flöde. UBL är en process som sker i återkommande faser som efterföljer varandra. Insteget i vilken fas som helst är möjligt men som jag tolkar teorin så måste faserna ha den följd de beskrivs ha i modellen för UBL. Här återfinns en av den största svårigheten för att helt styrka UBL vid utbildningen då denna följd inte har kunnat identifieras genom utbildningen. Det har tydliggjorts en viss förskjutning åt faserna reflektion och teoribildning. Detta tyder på en större fokusering på de teoretiska aspekterna under utbildningen, vilket i så fall innebär goda förutsättningar för att den teoretiska förståelsen ska vara god. Detta i sig innebär att kadetten givits en god grund att utgå ifrån avseende ledarskaps- och stressteori. Detta gäller dock under förutsättning att kadetten har kunnat tillgodogöra sig utbildningen. God förståelse är en grundläggande förutsättning för att kunna utvecklas och stegra sin förmåga, oavsett om UBL eller någon annan modell nyttjas.

Baksidan med att ha denna förskjutning blir att utbildningen inte når samma bredd av kadetter då dessa sannolikt tar åt sig kunskap på olika sätt dvs. har olika lärostilar. Jag har förståelse för reaktionerna och tankarna på om en akademiserad utbildning som leder till ett praktiskt inriktat yrke är rätt väg att gå. Och sett ur UBL modellen i ett kort perspektiv så kan det vara svårt att försvara denna utveckling. Om utbildningen däremot ses ur ett större perspektiv så går det att hitta en relativt försvarbar syn på YOP 06/09 kopplat mot UBL.

UBL är, som jag tolkar det, en modell som måste sättas i system för att maximal effekt skall uppnås. En av anledningarna till att UBL varit svårt att styrka vid utbildningen är att utbildningen sällan behandlat samma område inom den tidsram jag som bedömare upplevt på skolan. Vid granskning av typfall och arbetsprocesser däremot kan modellen vara lättare att bekräfta i de fall som synas utifrån ett lite större perspektiv utan begränsning i form av tidsram. Att syna en isolerad händelse utifrån en människa i utlandsstyrkan hade troligtvis genererat i samma svårigheter att bekräfta modellen

Innebär dessa svårigheter att kadetterna inte upplever UBL?

Om UBL modellen skulle sättas tätt emot en tidslinjal så skulle det mycket väl kunna finnas svårigheter med att bedöma om UBL modellen tillämpas i utbildningen. Om modellen däremot lyfts bort från tidslinjalerna och hålls upp på en bits avstånd så blir förutsättningarna förändrade. Plötsligt syns det stora tidsperspektivet. Kontentan av detta är påståendet att kadetterna vid YOP 06/09 är inne i UBL processen, dock med tillägget att de inte kommer att kliva ur, eller påbörja en ny process, när de står uppställda för examen. Sett ur det stora perspektivet har kadetterna genomgått vissa av de faser som UBL behandlar. Förhoppningsvis har utbildningen banat väg för ny kunskap och handlingsberedskap inför kommande tjänst, appliceringen av denna kunskap kommer att ske i nästa upplevelsefas, i kadetternas fall när de inleder med att ta itu med sina yrkesuppgifter.



Faktorn upplevelse torde kunna ses som den stora stöttestenen när det kommer till utbildningen vid YOP 06/09 och UBL. Beroende på hur begreppet upplevelse väljs att tolkas så kan UBL passa in bättre eller sämre. Väljs upplevelse att tolkas som något som de lärande utsätts för i någon form så behöver detta inte innebära en konkret fysisk upplevelse utan snarare en konkret upplevelse. Och enligt mitt sätt att se detta i så fall så kan detta innebära den konkreta upplevelsen av ett typfall med god verklighetsförankring, ett uppmålat fiktivt scenario ingående i ett rollspel eller motsvarande.

En annan aspekt är att om upplevelse kan räknas som ett typfall eller motsvarande så medger detta att en upplevelse kan ske sekundärt dvs. genom konfrontation med någon annans upplevelse. Detta skulle innebära att den primära upplevelsen inte nödvändigtvis skulle behöva vara ens egen. Kontentan av detta är att genom att tänja lite på gränserna för vad som räknas som upplevelse så har man gått igenom en reell upplevelse utan att själv ha varit på plats.

Vid granskning av de typfall som Grevholm och Gudmundsson sammanställt så framkommer även ett flertal kopplingar mot de kursmål som funnits under ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09. Efter granskning av både erfarenheter och händelser kopplat till utlandsstyrkan samt kursmålen för ledarskapsutbildningen har det i många fall framkommit en koppling mellan dessa, identifierad genom jämförelse mellan kursmålen för ledarskapsutbildningen och de typfall som ingår i det samlade materialet. I dessa typfall finns berättelser kring behovet att kunna ta avgörande beslut, upplevelser från att vara utsatt för minexplosioner, vara beskjuten och uppleva stark stress. Alla de erfarenheter som tas upp kan på ett eller flera sätt knytas mot kursmålen inom ramen för ledarskapsutbildningen. Att redogöra för samtliga av dessa hade inte varit rimligt för detta arbete utan här måste hänvisning till Grevholm och Gudmundsson samt kursplanerna inom ramen för ledarskapsutbildningen ske. Det intressanta är dock att denna koppling mellan skola och verklighet finns. Detta tyder på viss medvetenhet från utbildningens sida.

FM LOPE har använt sig av andra människors upplevelser för att ge både sig själva och andra möjligheten att gå vidare i UBL processen. En slutsats av detta skulle kunna vara att om en upplevelse sätts in i kontexten arbetsprocess så behöver den nödvändigtvis inte vara själv upplevd. Tillfällena att utveckla insikt och teoretisk kunskap till praktiskt handlande har under ledarskapsutbildningen upplevts som tämligen begränsade. Praktiskt handlande torde dock kunna anta olika former även om det är den konkreta upplevelsen och det fysiska handlandet som ligger närmast till hands när begreppet uttalas. De grupparbeten och typfall som genomarbetats kan dock ses som en del av handlandet då nya influenser och tankar om ledarskapet framkommit, något som kan kopplas till både jämförelse och visdom som ingick i föregående fas. Handlingen som uppstår i ett grupparbete baserat på det arbete gruppen lagt ner på aktuell uppgift ses alltså som ett steg i UBL loopen. En förändring i detta sammanhang innebär att deltagaren i ett grupparbete eller motsvarande kommer därifrån med nya idéer och inputs som i ett senare skede kan appliceras i en ny situation.

De delar ur utbildningen som har granskats i detta arbete har alla ställt krav på olika former av engagemang hos kadetten. Det har handlat om psykisk beredskap, fysisk prestation, förmågan att självständigt lösa tilldelade uppgifter samt förmågan att kunna samarbeta med andra människor.



5.2 Giltighet

Detta arbete har endast behandlat utvalda delar ur utbildningen genom perspektivet av en specifik teori. En teori som dessutom framhåller det praktiska inslaget i läroprocessen. UBL är dessutom en relativt bred modell då den tar in ett flertal aspekter som kopplas mot lärande, lärstilar och läroprocesser, en övergripande modell med andra ord. Detta skulle kunna leda till att undersökningen även den blir just övergripande. Att endast en modell använts kan upplevas som tunt, särskilt i de fall där den inte kunnat styrkas i någon högre omfattning. Modellen är dock vald p.g.a. att den upplevs täcka in många av de problemfaktorer som detta arbete utgått ifrån.

Att enbart granska vissa delar av en utbildning svarar troligtvis inte på hur utbildningen som helhet förhåller sig till problemet. Här måste ett kritiskt förhållningssätt till undersökningen intas med medvetenhet om vilka delar som faktiskt undersöks och hur dessa delar förhåller sig till officersyrket som helhet. Det har dock varit nödvändigt att göra denna avgränsning med hänsyn till detta arbetes begränsade omfattning. För att möjliggöra en djupare analys inom samma område krävs bl.a. vidare omfattning på undersökningar, större resurser och möjlighet till ett större arbete. Detta arbete kan således inte ses som fullständigt utan snarare som ett insteg mot aktuellt område.

Resultatet av detta arbete kan inte ses som definitivt för hela utbildningen vid YOP 06/09. Arbetet behandlar vissa utvalda typfall och området ledarskap utifrån de grundläggande faktorerna ur UBL och giltigheten av resultatet måste ses därefter.

6. RESULTAT/SLUTSATS

Tillämpas UBL i utlandsstyrkan?

Resultatet av den analys som skett utifrån de presenterade typfallen visar att UBL medvetet eller omedvetet tillämpas inom utlandsstyrkan. Dessutom visar granskningen av Grevholms och Gudmundssons arbetsprocess inom ramen för deras arbete att UBL även tillämpas i det större perspektivet. Granskning visar även att teorins funktion, med ”instegsprincipen” i de olika faserna, går att tillämpa på olika nivåer. Det kan dock inte med säkerhet avgöras huruvida UBL är en medvetet vald metod att arbeta efter. Svaret på uppsatsens första fråga är således att se som resultatet av en yttre granskning av ämnesområdet där det avgörande för svaret har varit att identifiera spårbarheten av UBL i verksamheten.

Tillämpas UBL inom ledarskapsutbildningen vid YOP 06/09?

Vid en granskning av ledarskapsutbildningen så har det framkommit att det är svårt att helt identifiera UBL som helhet. De ingående faktorerna finns med men det har i detta arbetes omfattning och avgränsningar inte gått att helt styrka teorins existens. Det har dock framkommit att viss förskjutning finns mot den teoretiska och reflektiva delen av teorin. Detta tyder på en vilja att ge de studerande goda teoretiska förutsättningar för fortsatt utveckling.

Det kan heller inte sägas om de delar som faktiskt identifierats inom ramen för utbildningen har satts i system, vilket är en förutsättning för att både följa och uppnå maximal effekt av modellen. Detta beror troligtvis på att det under utbildningen sällan har övats snarlika moment och således har kadetterna inte kunnat överföra de erfarenheter de erhållit till prövning av nya beteenden och metoder.



En slutsats som dragits efter att ha analyserat olika fall med olika förutsättningar ur UBL perspektivet är att UBL kan ses med olika djup. För denna uppsats ämnesinnehåll innebär detta att beroende på vilken tidsram man placerar utbildningen vid YOP 06/09 i så kan faktiskt graden av UBL varieras. Det har varit svårt att helt applicera UBL på enbart ledarskapskurserna men om man zoomar ut och ser utbildningen från längre avstånd så kan denna motsvara ett eller ett par av faserna i en mer övergripande UBL process. Slutsatsen för detta blir således att beroende på vilket tidsperspektiv som utbildningen synas med erhålls olika mängd av UBL förankring.

För att återgå till problemet d.v.s. att utbildningsmetoderna inte anses relevanta av varken kadetter eller officerare kan sägas att allting kan sättas in i olika perspektiv. Och med rätt perspektiv (läs efter rätt tid) så kommer säkerligen utbildningen vid YOP 06/09 kunna ses som en välbalanserad grogrund för yrket som officer. Men på kortare sikt kan detta vara svårare att göra. Jag vill dock påstå att, med det som framkommit i denna uppsats i ryggen, kadetterna står relativt väl förberedda för att möta ledarskapssituationer inom rimliga gränser när de mönstrar på sina respektive hemmaförband. Men en avgörande förutsättning för detta är snarare den enskilda kadettens förmåga att själv kunna sätta ihop de delar som erhållits i utbildningen vid olika tillfällen till en helhet. Dock skall vi inte glömma att teori och praktik banar väg för varandra, och i och med detta måste en balans eller ett flöde hela tiden vara eftersträvansvärd.

Avseende farhågan att utbildningen inte tillmötesgår alla kadetter så är detta dessvärre en berättigad farhåga. Det går inte att blunda för att de praktiska inslagen i utbildningen varit färre till antalet och således bortprioriterat de kadetter som tar åt sig kunskap inom det mer konkreta området. Detta gäller dock om tidsramen endast är satt för tiden vid skolan. Vid kontakt med upplevelser så kommer troligtvis kunskapsstegring att ske då tiden vid skolan förberett kadetten i teoretisk mening.

Att skapa en god teoretisk grund är en förutsättning för att kunna utvecklas. Men det är igenom förståelse som utveckling sker. Det som utbildningen har skapat sett ur denna synvinkel är alltså en mycket gedigen teoretisk grund som med förståelse kommer att börja betala av sig i form av utveckling. Om man kombinerar denna slutsats med föregående, dvs. tidsperspektivet på UBL, så kommer troligtvis utvecklingen ske i snabbare stegrande takt vid kontakt med upplevelser.

Utbildningsmetoderna torde, med resultatet av detta arbete som utgångspunkt, kunna ses som relevant för yrket som officer. Att de däremot inte kunnat tillmötesgå alla kadetter på ett optimalt sätt är givetvis tråkigt då yrket faktiskt till del handlar om att stå rustad för att kunna hantera situationer av livsfarlig karaktär. Detta handlar dock mer om effektivitet. En utbildning kan givetvis vara olika effektiv beroende på hur snabbt den absorberas av de lärande. I det här fallet så borde den bli som mest effektiv efter det att den är genomförd och erfarenheter i samband med yrkesverksamhet träder in.

7. FÖRSLAG PÅ FORTSATT FORSKNING

Med tanke på detta arbetes problemformulering och det faktum att arbetet är avgränsat i såväl genomförande som resursmässigt så hade en intressant forskningsaspekt varit en utvärdering



av officersutbildningen satt i ett större perspektiv. Syftet med denna typ av arbete hade varit att ta reda på vilken typ av utbildning som anses passa bäst inom den verksamhet officeren är satt att verka i. Detta skulle kunna ske dels genom undersökning av olika officerskullar genom att ta reda på vad de olika officerarna anser vara relevant och irrelevant från utbildningen kopplat till yrkeslivet. Men även genom att ta del av andra länders lärdomar inom ämnesområdet. Denna forskning skulle kunna ligga till grund för en enad syn på ledarskapsutbildning och officersutbildning i framtiden.

8. SAMMANFATTNING

Detta arbete har utifrån problemet att utbildningen vid YOP 06/09 inte upplevs som relevant avseende de utbildningsmetoder som använts, att utbildningen blivit alltmer akademisk trots yrkets praktiska karaktär samt farhågan att detta leder till att utbildningen inte når ut till alla kadetter vid skolan, granskat utbildningen med hjälp av analysverktyget upplevelsebaserat lärande.

Arbetet inleddes med att redogöra för modellen och teorin upplevelsebaserat lärande (UBL). Därefter presenterades ett antal konkreta händelser och upplevelser hämtade från personal ingående i den svenska utlandsstyrkan vid olika tillfällen. Dessa upplevelser granskades med hjälp av UBL i syfte att dels undersöka spårbarheten av UBL samt om modellen kunde ses som tillämpbar i utlandsstyrkan, och dels verifiera själva modellen för ökad trovärdighet till övriga arbetet.

I nästa del redogjordes för hur utbildningssituationen vid YOP 06/09 varit. Detta genom att presentera grundläggande förutsättningar och resurser för kadetterna, vilka utbildningsmetoder som använts och vad grundtanken med dessa är. Dessutom granskades ett antal, av författaren, utvalda delar ur utbildningen utifrån UBL. Med hjälp av slutsatserna från dessa två kapitel vidtog en diskussion där de olika faktorerna belystes ur olika synvinklar i den mån författaren fann det möjligt.

Diskussionen utmynnade i ett resultat/slutsats där det kunde konstateras att UBL tillämpas i utlandsstyrkan men att modellens närvaro i utbildningen vid YOP 06/09 är att se som begränsad. Det framkom dock att beroende på vilket perspektiv som utbildningen synas med så kan närvaron av UBL vara olika påtaglig. Avseende farhågan med att utbildningen inte når ut till alla olika lärstilar så är detta troligtvis en berättigad farhåga. Åtminstone om tidsramen är skoltiden. Dock kommer troligtvis kunskapsutveckling att ske i samband med kontakt av upplevelser i yrkeslivet eftersom kadetterna har förberetts med en god teoretisk grund. En grund som kadetterna kan utgå ifrån när de träder in i yrkeslivet. De kopplingar som visats mellan utlandsstyrkan och utbildningen samt resonemanget kring tidsperspektiv leder till slutsatsen att utbildningsmetoderna kan ses som relevanta.



KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

Tryckta källor

Berggren W Anders (2007) red., *Människan i NBF; Att förbereda för internationella missioner*, Stockholm: Försvarshögskolan

Egidius Henry (1999), *PBL och casemetodik: Hur gör man och varför*, Lund: Studentlitteratur

Ejvegård Rolf (2003), *Vetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur

Försvarsmakten (2005), *Doktrin för markoperationer*, Stockholm: Försvarsmakten

Försvarsmakten (1997), *Utbildningsreglemente Idrott*, Stockholm: Försvarsmakten

Grevholm Thomas, Gudmundsson Mikael (2009) red., *Erfarenheter för att utveckla ledarskapet; Ett bidrag bestående av verkliga händelser för att omhänderta ledarskapserfarenheter före, under och efter insats*, Halmstad: (förlag saknas)

Honey Peter, Mumford Alan (2006), *Lärstilar; Handledarguide*, Lund: Studentlitteratur

Kjellgren Karin, Ahlner Johan, Dahlgren Lars Owe, Haglund Lena (1993) red., *Problembaserad inläring*, Lund: Studentlitteratur

Larsson Gerry, Kallenberg Kjell (2006) red., *Direkt ledarskap*, Stockholm: Försvarsmakten

Lindholm Mikael (2006) red., *Pedagogiska grunder*, Stockholm: Försvarsmakten

Långström Sture, Viklund Ulf (2006), *Praktisk lärarkunskap*, Lund: Studentlitteratur

Smedberg Marco (1994), *Om stridens grunder; Från Waterloo till kryssningsrobotar*, Stockholm: Page one publishing AB

Theliander Jan, Grundén Kerstin, Mårdén Björn, Thång Per-Olof (2004) red., *Arbetsintegrerat lärande*, Lund: Studentlitteratur

Thurén Torsten (1991), *Vetenskapsteori för nybörjare*, Stockholm: Liber AB

Tillberg Peter, Svarheden Joakim, Engstedt Danuta Janina (2007) red., *Uppdrag utland; Militära exempel från internationella uppdrag*, Stockholm: Försvarshögskolan

Otryckta källor

Försvarshögskolan, www.fhs.se

Försvarsmakten, www.mil.se

Furmark Sven-Gunnar, *Sammanställning av upplevelsebaserat lärande*,
www.lh.luth.se/sefu/uppl.pdf



Bilaga 1 Kursmålen

Inom ramen för YOP 06/09 har kadetterna läst fyra kurser inom ämnet ledarskap. I vissa av dessa kurser har ämnesområdet stress ingått som en del i kursinnehållet. Kurserna och dess medföljande kursmål har fastställts av Försvarshögskolan, (FHS)⁴⁵. För att påvisa bredden av det som kadetterna vid YOP 06/09 läst så följer nedan en presentation av innehållet ur respektive kurs.

4.4.1 Ledarskap 1

Ledarskapskurs 1⁴⁶ är en introduktionskurs som omfattar både ledarskap och pedagogik. Beträffande ledarskap så läggs stor vikt vid kadettens förhållningssätt till värdegrund, kultur, moral och etik. Kursen syftar dessutom till att den studerande skall förstå hur sitt eget handlande påverkar omgivningen. Sett till den pedagogiska aspekten i kursen introduceras kadetten till Försvarsmaktens pedagogiska grundsyn som skall genomsyra fortsatt verksamhet, anpassa sin utbildningsmetodik med hänsyn till vad det är som skall utbildas och slutligen skall kadetten kunna biträda vid övningar.

Målet med kursen är att den studerande i sin kommande yrkesutövning ska ha insikt om och kunna agera i enlighet med Försvarsmaktens värdegrund samt ha grundläggande förståelse för några av de individuella faktorer som påverkar ledarskapet.

4.4.2 Ledarskap 2

I utbildningspaketet ingående i ledarskap 2⁴⁷ läggs störst vikt vid ledarskapet på gruppnivå. Under kursen belyses aspekter som förståelse för vuxnas lärande och fortsatt arbete med FM pedagogiska grundsyn.

Målet med kursen är att den studerande i sin kommande yrkesutövning skall kunna verka som instruktör i utbildningssituationer där uppgiften ska kunna lösas i förband upp till grupps storlek och inom ramen för det innehåll som utgörs av Försvarsmaktsgemensamma krav på förmåga hos soldater och sjömän.

4.4.3 Ledarskap 3

Målet med ledarskap 3⁴⁸ är att kadetten skall kunna verka som chef på grupp eller troppnivå över hela konfliktskalan nationellt som internationellt.

Den studerande skall i sin kommande yrkesutövning kunna verka som chef och ledare för grupp/tropp (motsvarande) inom hela konfliktskalan såväl nationellt som internationellt.

Den studerande ska efter genomförd utbildning:

- ha insikt om olika ledarstilar och ha identifierat egna ledarstilar för att därefter kunna variera ledarstil efter situation och med utgångspunkt i det utvecklande ledarskapet.

- på individnivå kunna lösa uppgifter i en miljö som präglas av det okända samt i extrema situationer med hög komplexitet.

⁴⁵ Försvarshögskolan, www.fhs.se

⁴⁶ www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/YOP-06-09/kursplaner-YOP-06-09/PYO200

⁴⁷ www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/YOP-06-09/kursplaner-YOP-06-09/PYO201

⁴⁸ www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/YOP-06-09/kursplaner-YOP-06-09/PYO202



- självständigt kunna analysera och tolka en problemsituation och ta det initiativ och det ansvar som krävs för att påverka situationen i positiv riktning.
- förstå att omgivningsfaktorer påverkar det egna agerandet och min egen tolkning av ansvar och därmed kunna göra ett medvetet moral/etiskt ställningstagande.
- kunna bidra till lösning av mellanmänskliga konflikter där individen själv är inblandad
- att i chefs- och ledarrollen vara ett föredöme och vara medveten om föredömetts makt.
- ha grundläggande förmåga att representera Försvarsmakten i en intervjusituation.
- kunna identifiera egna stressreaktioner och vidta åtgärder för att hantera dem där detta är nödvändigt och förebygga dem där detta är möjligt.
- kunna utöva kamratstöd i samband med stressfyllda händelser.

4.4.4 Ledarskap 4

I Ledarskap 4⁴⁹ skall den studerande i sin kommande yrkesutövning kunna agera som chef och ledare för grupp/tropp (motsvarande) inom hela konfliktskalan såväl nationellt som internationellt.

Den studerande ska efter genomförd utbildning:

- utöva ett ledarskap som präglas av initiativkraft, föredöme, inspiration, motivation samt personlig omtanke.
- till vardags och vid insats kunna leda enligt principerna för uppdragstaktik.
- ha handlingsberedskap för att leda andra i okända och extrema påfrestande förhållanden situationer.
- bidra till att gruppens effektivitet ökar genom att identifiera, hantera och balansera gruppdynamiska processer t.ex. avseende makt, roller, normer, intressekonflikter och ömsesidig påverkan.
- kunna förebygga konflikter och vid behov kunna bidra till en konstruktiv konfliktlösning i gruppen.
- ha kunskap om lojalitetskonflikter mellan uppgiften, resurser, överordnad/sidoordnad chef och underställda.
- kunna anpassa sättet att kommunicera till situationens krav.
- i vardagen kunna bemöta och hantera yttringar av främlingsfientlighet, homofobi och sexism samt kunna diskutera vilka mekanismer och strukturella fenomen som kan ligga bakom dessa yttringar.

⁴⁹ www.fhs.se/sv/utbildning/officersprogrammet/YOP-06-09/kursplaner-YOP-06-09/PYO203



- kunna bidra till att skapa jämställda villkor för kvinnor och män i arbetssituationen.
- kunna identifiera andras stressreaktioner och vidta åtgärder för att hantera dem där detta är nödvändigt och förebygga dem där detta är möjligt.
- kunna genomföra avlastningssamtal.