

Självständigt arbete i krigsvetenskap, 15 hp

<i>Författare</i> Klas Boudrie		<i>Program</i> OP 07-10
<i>Handledare</i> Erik Hedlund		
	<i>Beteckning</i>	
<p>Ansvars- och säkerhetskultur i Flygvapnet</p> <p><i>Sammanfattning:</i></p> <p>Flygverksamhet är till sin karaktär krävande, komplex och förenad med stora risker. I och med detta följer ett stort ansvarstagande.</p> <p>Syftet med denna uppsats är att skapa en djupare förståelse för ansvars- och säkerhetskulturen i Flygvapnet. Delfrågor som författaren ställer för att besvara problemformuleringen är: Hur ser ansvars- och säkerhetskulturen ut i Flygvapnet? Hur manifesteras den skriftligt i regler och policys? Hur upprätthålls och reproduceras den av medlemmarna?</p> <p>Det teoretiska ansatsen i uppsatsen utgörs av institutionell teori och ett sociokulturellt perspektiv. Den empiriska delen består av intervjuer, den flygoperationella manualen samt utbildningsreglemente grundläggande flygutbildning. För att besvara frågeställningarna används en kvalitativ metod och den empiriska delen analyseras med hjälp av det teoretiska perspektivet.</p> <p>Studien visar att ansvars- och säkerhetskulturen i Flygvapnet är väl rotad. Ansvarskulturen bygger på ett väl utvecklat formellt regelverk, starka traditioner formade under en lång tid och inflytelserik utbildning och pedagogik. En viktig del av ansvarskulturen utgörs av hur man tar hand om erfarenheter genom ett system för driftstörningsanmälningarna, vilket bygger på öppenhet varför sanktioner inte förekommer. Utmärkande för medlemmarna är: en god självkänsla, hög motivation, seriositet och en väl utvecklad etik.</p>		

Nyckelord: Ansvar, kultur, Flygvapnet, institution, organisation

Responsibility and safety culture in the Swedish Air Force

Abstract:

Flight operations are by nature challenging, complex and full of risks. With this comes large responsibility.

The purpose of this study is to create a deeper understanding of responsibility and safety culture of the Swedish Air Force. For the issue to be analysed the author sets the following questions: What is the responsibility and safety culture like in the Swedish Air Force? What is manifested in the written rules and policies? How is it maintained and reproduced by the members?

The theoretical approach in this paper is the institutional theory and a socio-cultural perspective. The empirical part consists of interviews, the air operation manual and the training syllabus for basic flying training. To answer the questions a qualitative method is used and the empirical part is analysed using the theoretical perspective.

The study shows that responsibility and safety culture in the Swedish Air Force is well rooted. Responsibility culture is based on well-developed formal regulations, strong traditions formed during long time and influential education and pedagogy. An important part of the responsibility culture is how to take care of experiences through a system of disruption notifications. This is based on transparency which is why sanctions do not appear. The attributes of the members are: self-esteem, high motivation, seriousness and a well-developed ethics.

Key words: Responsibility, culture, Air Force, institution, organization

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Problemformulering.....	1
1.3 Syfte.....	2
1.4 Frågeställningar.....	2
1.5 Avgränsning.....	2
1.6 Disposition.....	2
2. Teori och tidigare forskning.....	3
2.1 Teori.....	3
2.1.1 Teoretisk referensram.....	3
2.1.2 Ansvarskultur.....	3
2.1.3 Yrkespraktik och yrkeskunnande.....	4
2.1.4 Organisationer och institutioner.....	5
2.1.5 Institutioner.....	5
2.1.6 Lärande.....	6
2.1.7 Sammanfattning av de teoretiska begreppen.....	6
2.2 Tidigare forskning.....	7
3. Metod inkl. källkritik.....	9
3.1 Kvalitativ metod.....	9
3.2 Datainsamling.....	9
3.3 Urval.....	9
3.4 Analysmetod.....	10
3.5 Källkritik.....	10
3.6 Etik.....	11
4. Empiri.....	12
4.1 Flygoperationell manual.....	12
4.1.1 Allmänt.....	12
4.1.2 Ansvarsförhållanden.....	12
4.1.3 Beslut om flygning.....	13
4.1.4 Behörighet.....	13
4.1.5 Flygsäkerhet.....	14
4.2 Utbildningsreglemente Grundläggande flygutbildning.....	15
4.2.1 Den idealiske divisionsmedlemmen.....	15
4.2.2 Den väl fungerande divisionen och dess förutsättningar.....	15
4.2.3 Attitydmål.....	16
4.2.4 Etisk grundsyn.....	16
4.2.5 Utbildningssyn.....	17
4.3 Intervjuer.....	18
4.3.1 Utbildningsperspektiv.....	18
4.3.2 Divisionsledningsperspektiv.....	21
4.3.3 Högre chefsperspektiv.....	23
5. Analys och slutsatser.....	25
5.1 Flygvapnet som organisation och institution.....	25
5.1 Den regulativa pelaren.....	25
5.2 Den normativa pelaren.....	26
5.3 Den kognitiva pelaren.....	26
5.4 Diskussion.....	27
5.5 Förslag till ny forskning.....	28
Referenser.....	29

Litteratur och uppsatser	29
Digitala dokument	29
Internet-referenser	29
Övriga referenser	29

1. Inledning

1.1 Bakgrund

I Flygvapnet genomförs det dagligen skarp verksamhet. Oavsett om man organisationsmässigt ser på det som produktion eller insats är flygverksamheten att förstå som just skarp verksamhet. Flygverksamheten är på många sätt komplex och till sin karaktär förenad med såväl risker som stort ansvarstagande. Med anledning av detta följer också många krav. Det gäller alltifrån fysiska och psykiska krav på personalen, vilka säkerställs bland annat genom en rigorös uttagningsprocess, till krav på materiel och utrustning, från flygsstridsdräkt till flygplan innehållande ett otal avancerade system. Dessa krav kan ses ur flera perspektiv och därmed med olika innebörd och aspekter, exempelvis psykologiska eller ekonomiska. En verksamhet och organisation som ställer höga krav på både personal och materiel föranleder också en särskild ansvarskultur. Ansvarsfrågor i den här typen av verksamhet är ett i allra högsta grad aktuellt ämne med flera synvinklar och subfrågor, däribland etiska och politiska. För att kunna nå upp till och upprätthålla de krav som verksamheten ställer behövs en struktur för fördelning av ansvar, där det förefaller ganska naturligt att varje enskild pilot åläggs ett stort individuellt ansvar. Lika självklart som det kan tyckas att Försvarsmakten, Flygvapnet, en division eller en grupp består av ett samarbete mot ett gemensamt mål, lika självklart kan det tyckas att i slutändan handlar det om varje enskild individ och dennes individuella ansvarstagande för uppgiften, med allt vad det innebär, och därmed för verksamheten i stort.

Ur ett chefsperspektiv handlar det om att lösa ställda uppgifter, leverera effekt och på så sätt bidra till Försvarsmaktens mål. Detta skulle kunna rymmas under verksamhetsansvar. Det handlar om vad som brukar benämnas med *att ta, ge och utkräva ansvar*. Detta gäller till viss del alla olika chefsnivåer men givetvis med olika betydelse och omfattning. För en enskild individ och personalmedlem innebär detta att yrkesrollen och befattningen medför en viss form av ansvar. Samtidigt ska hållas i minnet vad som nästan kan upplevas som en klyscha, nämligen att *det inte går att delegera ansvar*; ansvaret måste tilldelas. På detta sätt skulle ansvarstagande kunna ses som en del av ett yrkeskunnande. Inte helt onaturligt kanske, blir ansvaret hos piloterna på en division eller motsvarande i viss mån en självklarhet, då personalen blir hemmablind i det uppdrag och den tjänst som bedrivs. Men hur sker egentligen detta och vad finns det för faktorer som påverkar?

1.2 Problemformulering

Under min utbildning hittills, inom Försvarsmakten i allmänhet och Flygvapnet i synnerhet, har jag kunnat observera och iaktta organisationen och fått en uppfattning om hur den fungerar. Min syn på de delar av Flygvapnet som jag i huvudsak kommit i kontakt med, det vill säga försvarsmakts-gemensam officersutbildning, flygutbildning och flygtjänst i mer allmän mening, är att detta är en säregen verksamhet och ett speciellt yrkeskunnande med många utmärkande drag. Verksamhetens och då främst flygtjänstens karaktär erbjuder många funderingar utifrån olika aspekter, såsom höga risker, påfrestande uppgifter och en komplex miljö. Att det råder en särskild kultur inom Flygvapnet känns inte som ett så kontroversiellt uttalande men det leder emellertid till flera intressanta frågor och perspektiv. Det finns enligt min mening många sidor som karaktäriserar denna organisation eller grupp. En stor professionalism råder med starkt motiverade medlemmar med hög ambitionsnivå och riklig kreativitet. Gruppgemenskapen är stark men likväl finns många starka individer med egna viljor och mål. Särskilt uttagna individer med personliga egenskaper som fungerar tillsammans i grupp i en komplex och speciell verksamhet ger god grund för både djupa och intressanta reflektioner. Jag har valt att intressera mig för ansvarskulturen i Flygvapnet och

ansvaret i det yrkeskunnande som piloter i Flygvapnet besitter. Hur det utvecklas och formas inom, och kanske utanför, organisationens ramar. Hur distributionen av ansvar ser ut och hur den kan förklaras utifrån teoretiska perspektiv. Vad finns det för faktorer som påverkar ansvarstagande hos medlemmarna och varför gör de det?

1.3 Syfte

Syftet med denna uppsats är att skapa en djupare förståelse för ansvarskulturen i Flygvapnet, varför den ser ut som den gör och vad som bidrar till att forma den. Avsikten är härvid att förtydliga faktorer som påverkar eller kan påverka ansvarskulturen och ansvarstagande. Finns det kanske saker att ta lärdom av eller saker att sträva efter en förändring kring?

1.4 Frågeställningar

Följande frågeställningar väljs för att bryta ner problemformuleringen i möjliga angreppspunkter:

1. Hur ser ansvars- och säkerhetskulturen ut i Flygvapnet?
2. Hur manifesteras den skriftligt i regler och policys?
3. Hur upprätthålls och reproduceras den av medlemmarna?

1.5 Avgränsning

I delfråga ett åsyftas det Svenska Flygvapnet. En avgränsning sker här till stridsflygdivisionerna och utbildningsgången dit, det vill säga Flygskolan med Grundläggande flygutbildning (GFU) och Grundläggande taktisk utbildning (GTU) samt fortsatt flygutbildning med Typinflygningsskede (TIS), Grundläggande flygslagsutbildning (GFSU) och Fortsatt flygtjänst (FFT).¹ Fokus läggs vidare till divisionsnivån, där den faktiska flygtjänsten bedrivs. Anledningen till detta är att det som anses mest intressant och även relevant för uppsatsens problemformulering är just flygtjänsten, det som påverkar den och de möten och den socialisering som främst antas ske på just divisionsnivån.

1.6 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i fem delar. Inledningsvis presenteras en bakgrund samt en problemformulering med syfte och frågeställningar där läsaren leds in i valet av ämnesområde och upphovet till detta. Här görs också nödvändiga avgränsningar. Därefter följer en redovisning av teorin och det perspektiv som valts för analysen av empirin och kopplingen mellan denna och problemformuleringen. Dessutom redovisas kortfattat tidigare forskning på området. I den tredje delen redogörs för metodvalet och tillhörande källkritik och etik som anses relevant för detta. Sedan läggs empiridelen med dess ingående delar fram. Denna följs av analys, slutsatser och diskussion där teorin används som förklaringsmodell för empirin varpå slutsatser dras. Avslutningsvis förs en diskussion kring slutsatser, metoden och resultaten där undertecknads överväganden och reflektioner i olika delar av arbetet och dess slutsatser tas upp.

¹ Numera också under benämningarna: Basic Flying Training, Basic Combat Training, Conversion Training, Combat Readiness Training och Operational Combat Training.

2. Teori och tidigare forskning

2.1 Teori

I det teoretiska kapitlet kommer huvudsakligen sekundärkällor att användas eftersom den teoretiska referensramen inbegriper ett så omfattande inläsningsområde att det skulle bli för stort för denna uppsats tidsramar. Sekundärkällorna utgörs av Per Källgarns, 2010, C-uppsats: *Implementering av helhetsbaserat lärande i Försvarsmakten* och Erik Hedlunds, 2004, doktorsavhandling *Yrkesofficersutbildning, yrkeskunnande och legitimitet*. Referenserna i texten utgörs av primärkällorna med referens till sekundärkällorna i fotnoten.

2.1.1 Teoretisk referensram

För uppsatsens teoretiska del har valts ett sociokulturellt perspektiv och institutionsteori², vilka huvudsakligen ska fungera som ett analysverktyg vid tolkning av empirin så att denna kan kopplas till problemformuleringen och frågeställningarna på ett relevant och förståeligt sätt. Detta perspektiv har valts därför att det uppfattas som adekvat för den typ av organisation och grupp som studeras med dess karaktäristiska drag och speciella egenskaper. Teorin anses också ändamålsenlig för de frågor som i sammanhanget ligger till grund för uppsatsen.

Institutionell teori uttrycker legitimering av ett agerande som en social konstruktion utvecklad medelst kontinuerlig interaktion mellan medlemmarna i en organisation och med de erkända normerna i det omgivande samhället. Genom sociala processer delar, bär och utvecklar medlemmar ständigt en organisations struktur.³

”En organisations medlemmar konstruerar sin verklighet socialt genom arbete organiserat utefter regler, normer och genom gemensamma kognitiva föreställningar om denna verklighet.”⁴

Centrala begrepp i uppsatsen är *ansvarskultur, organisation, institution, yrkespraktik och yrkeskunnande*. Eftersom uppsatsen behandlar en levande organisation samt konkret faktiskt också utbildning inom denna, det som i tredje frågeställningen betecknas som upprättande och reproduktion, tas även *lärande* upp som begrepp.

2.1.2 Ansvarskultur

Det för uppsatsen kanske mest centrala begreppet är ansvarskultur eftersom detta utgör grunden i problemformulering och därtill hörande frågeställningar. För att detta begrepp klart ska kunna förstås i uppsatsens sammanhang och kunna förenas med dess teoretiska del är det lämpligt att börja med att nämna något om begreppen ansvar och ansvarskultur. Nationalencyklopedin ger följande beskrivning av ansvar:

”[...] moralfilosofiskt, juridiskt och statsvetenskapligt begrepp. Inom moralfilosofin är begreppet relaterat till problemen kring determinism och viljans frihet och har varit föremål för diskussion från Aristoteles till våra dagar. Inom juridik avses skyldighet att stå till svars för bl.a. sina handlingar.”⁵

² Hedlund, Erik, *Yrkesofficersutbildning, yrkeskunnande och legitimitet*, 2004; Weibull, Alise, *Yrkeskunnande i beredskap*, 2003; Källgarn, Per, *Implementering av helhetsbaserat lärande i Försvarsmakten*, 2010.

³ Berger & Luckman; Barley & Tolbert i Källgarn, Per, 2010.

⁴ Källgarn, Per. som refererar DiMaggio & Powell; Selznick, 2010, s.9-10.

⁵ <http://www.ne.se/ansvar>, hämtad 2010-05-19, kl. 11:25

Inom mer populärvetenskaplig litteratur är det vanligt att begreppet ansvar beskrivs som att *svara an* mot något. Ansvar kan alltså anses vandra på en skala mellan en uppfattning om moraliska förpliktelser och bemötanden, att agera och att göra detta i överensstämmelse med en föreställning om hur detta ska ske, och en rent juridisk skyldighet utan kompromisser.

Kultur är ett vitt omfattande begrepp som behöver brytas ner för denna uppsats frågeställningar. Nationalencyklopedin ger bland annat följande förklaring av kultur:

”[...] *I vid mening avser kultur resultatet av all mänsklig verksamhet. Kulturanalysen inom antropologi och etnologi lägger numera oftast tyngdpunkten på kulturens karaktär av meningssystem.* [---]”⁶

Socialantropologen Thomas Hylland Eriksen ger följande syn på kultur i allmänna termer:

”*Kultur är de förmågor, föreställningar och beteenden som människor tillägnat sig som medlemmar av ett samhälle.*”⁷

Kultur beskriver alltså något som sker i ett yttre sammanhang, vilket kan vara ett samhälle eller en organisation, där människor i ett samspel har utvecklat en gemensam verklighetssyn och uppträdande. En syn på kultur är: kulturens DNA som beskriver kultur som: delad och kommunicerad; ett system; en lärd process; varierar, förändras och anpassas; organiserad och relativt etnocentrisk.⁸ I denna uppsats är det framförallt intressant att se på kultur i ett socialt sammanhang. Det som här kan anses mest relevant är kultur som beteenden, förhållningssätt och synen på sitt eget deltagande eller icke-deltagande i en yrkeskultur, en form av gemensamt synsätt och medvetande i en grupp eller organisation. Inom en yrkesgrupp eller organisation antar kulturen specifika egenskaper för det sammanhang det rör sig om.

Sammanfattningsvis förs de två begreppen samman till ansvarskultur. Med ansvarskultur kan härmed sägas ett riktat fokus på ansvarsfrågor inom en särskild kultur eller ett antagande av ett kulturellt perspektiv på ansvar inom en organisation eller grupp; i detta fall ansvarsfrågor inom kulturen i Flygvapnet.

2.1.3 Yrkespraktik och yrkeskunnande

Hedlund väljer att förena begreppen institution, från institutionsteorin, och *community of practice*, från ett sociokulturellt perspektiv, i begreppet yrkespraktik vilket han menar är en social och kulturell konstruktion.⁹ Ett begrepp som också bör tas upp i det teoretiska sammanhanget med institutioner och organisationer är yrkeskunnande. Begreppet förklaras som en blandning av kompetens och ”know how”. ”Know how” beskrivs som att uppfatta och följa det som benämns som de institutionella reglerna som är förknippade med en yrkespraktik. Yrkeskunnande blir härvid en intelligent tolkning av en av de institutionella reglerna och sedan handlande därefter. Kompetensdelen beskrivs därtill som förmågan att kritiskt reflektera över ”know how” och de institutionella reglerna inom den aktuella yrkespraktiken.¹⁰ Ansvarskultur utgör en del av den

⁶ <http://www.ne.se/kultur/1191561>, hämtad 2010-05-19, kl 12:00.

⁷ Hylland Eriksen, Thomas, *Små platser – stora frågor, en introduktion till socialantropologi*, 2000, s.20.

⁸ Edman, Niclas, 2009, Föreläsning av Råberg, Patrik, 2009-09-29.

⁹ Lave & Wenger, Powell & DiMaggio, Selznick et. al. i Hedlund, Erik, 2004.

¹⁰ Rolf i Hedlund, Erik, 2004.

yrkespraktik och det yrkeskunnande inom Flygvapnet som studeras i denna uppsats.

2.1.4 Organisationer och institutioner

Inom institutionsteorin kallas dessa sociala och kulturella föreställningar som återfinns inom en yrkespraktik för institutioner.¹¹ Åtskillnad görs inom institutionsteorin mellan begreppen institution och organisation, där det går att förklara:

*"[...] begreppet organisation som yrkespraktikens medvetet planerade, designade, yttre, formella synliga strukturer och funktioner."*¹²

Organisationer kan karaktäriseras som målrationala och eftersträvar att uppnå verksamhetens mål så effektivt som möjligt. En institution beskrivs i motsats till en organisation som värderationell. Därmed agerar en institution även efter egna värderingar och intressen och inte enbart efter yttre viljor eller styrningar.¹³ Hedlund låter också förstå att:

*"[...] institutioner avser någon form av kollektiva, sociala och kulturella regler eller regelverk inom organisationer, dvs. inom organisationer finns institutioner."*¹⁴

Flygvapnet kan med andra ord ses som både organisation och institution, där dess yttre skulle vara organisationen och dess inre institutionen. Ansvarskulturen inom Flygvapnet blir således framförallt en institutionell fråga där institutionens olika element inverkar.

2.1.5 Institutioner

När det gäller denna uppsats begreppsflora hamnar begreppet institution i en central roll. En institution kan ses som en modell bestående av tre pelare, den *regulativa*, den *normativa* och den *kognitiva pelaren*. De tre pelarna finns alltid representerade i en organisation men gör sig gällande i olika omfattning och i en institution interagerar de med varandra.¹⁵

Den *regulativa pelaren* bygger på uppfattningen att institutioner styrs av ett system av lagar och regler samt den syn som organisationen har på dessa. Därmed reglerar den regulativa pelaren agerandet i organisationen, vilket grundar sig på incitamentet att regelverket som finns ska följas. Styrning och vidmakthållande av lagar och regler sker här med tvång och vid behov straff. En förändring i organisationen sker uppifrån genom ändrade regelverk som effektueras med tvång.¹⁶

Den *normativa pelaren* behandlar i sin tur mindre uttalade sidor hos en institution som baseras på beteenden och förhållanden som är mer eller mindre underförstådda. Här uttrycker normerna vilka skyldigheter som föreligger och det är ömsesidiga förpliktelser mellan medlemmarna, snarare än hot om sanktioner, som styr beteenden. Vad som anses som lämpligt beteende bedöms i förhållande till andra i organisationen och de normer som där skapats. Dessa utgörs av moraliska och etiska skyldigheter baserade på, inom professionen, utvecklade procedurer och tillvägagångssätt något som också skapar legitimitet. Den normativa pelaren bygger således på ett socialt samtycke till

¹¹ Lave & Wenger, Powell & DiMaggio, Selznick et. al. i Hedlund, Erik, 2004.

¹² Selznick i Hedlund, Erik, 2004, s.65.

¹³ Powell & DiMaggio, Rolf, Selznick et. al. i Hedlund, Erik, 2004.

¹⁴ Hedlund, Erik, 2004, s.65.

¹⁵ Scott & Davis i Källgarn, Per, 2010.

¹⁶ Scott & Davis; DiMaggio & Powell i Källgarn, Per, 2010.

gällande normer vilka styr beteenden inom organisationen och ett tecken på dess förekomst är vad som benämns som officiellt erkännande eller godkännande.¹⁷ Eller som Källgarn uttrycker det:

*”Den normativa pelaren består av traditioner och normer som guidar agerande.”*¹⁸

Den *kognitiva pelaren* beskrivs som den minst explicita och svårast att få grepp om. Här är kärnpunkten medlemmarnas tolkningar och föreställningar. Inom en organisation bildas vad som benämns som ett homogent tankesätt där vad och hur medlemmarna gör saker tas för givet eftersom det sker i linje med de referensramar man har. Imitation är viktigt då medlemmarna härigenom kan reproducera de handlingssätt och beteenden som anses legitima inom organisationen. Brukandet av en viss form av pedagogik kan vara ett tecken på att den kognitiva pelaren är stark med klara tankar om hur utbildning ska genomföras.¹⁹

Med Flygvapnet som institution kommer ansvarskulturen att beröras i olika utsträckning av samtliga tre pelare. Pelarnas olika innebörder har betydelse för hur ansvarsfrågor hanteras inom institutionen och alltså hur ansvarskulturen ser ut.

2.1.6 Lärande

I denna uppsats är lärande intressant i den aspekten att yrkespraktiken som sådan i någon mån innehåller ett ständigt lärande, att med upprättande och reproduktion uppfattas ett visst mått av lärande samt att det är i och med lärande som en stor grund till ansvars- och säkerhetskulturen läggs. Den intressanta delen av lärandebegreppet är därför den sociala sidan och hur det på så vis utgör en del av vardagen.

*”I ett sociokulturellt perspektiv ska lärandet förstås som sociala, kulturella och kommunikativa processer i ett historiskt sammanhang.”*²⁰

Lärande är en relation mellan individer i ett socialt och historiskt sammanhang, en yrkespraktik, där institutionens förekomst och egenskaper blir en del av uppfattningar, beteenden och handlande hos medlemmarna.²¹ Ansvarskulturen inom institutionen, det vill säga Flygvapnet, förmedlas, upprättas och reproduceras i en form av lärande.

2.1.7 Sammanfattning av de teoretiska begreppen

Den teori och det perspektiv som beskrivs i detta kapitel ska ses som en helhet där dess ingående delar, både enskilt och i kombination med varandra, kan skapa förståelse kring uppsatsens problemområde. På detta sätt blir det naturligt att *ansvarskultur* utgör ett centralt begrepp vilket har sin plats i en *yrkespraktik*. Yrkespraktiken och därmed också ansvarskulturens del inom denna byggs upp av en struktur, det som benämns *organisation* och *institution*. Nyckelbegrepp för denna struktur utgörs av grundpelarna i en *institution*; den regulativa, den normativa och den kognitiva pelaren; och *yrkeskunnande* inom professionen. Det finns alltså ett samband mellan alla begrepp och här bildar de tre pelarna som institutionen kan sägas bestå av en kärnpunkt för att kunna skärskåda ansvarskulturen inom vald organisation och yrkespraktik, vilka kan sägas utgöra den yttre

¹⁷ Scott & Davis; DiMaggio & Powell i Källgarn, Per, 2010.

¹⁸ Källgarn, Per, 2010, s.11.

¹⁹ DiMaggio & Powell; Abrahamsson i Källgarn, Per, 2010.

²⁰ Hedlund, Erik, som refererar Lave & Wenger, Säljö et. al., 2004, s.73.

²¹ Säljö i Hedlund, Erik, 2004.

ramen i sammanhanget. Den lärande delen handlar om att det inom en institution, i detta fall Flygvapnet, sker en form av lärande av institutionen och dess ansvarskultur. Det vill säga att grundpelarna i institutionen, och närmare bestämt ansvarskulturen, uppfattas och förstås genom lärande i ett sociokulturellt sammanhang.

2.2 Tidigare forskning

Inom ämnesområdet är några tidigare publicerade avhandlingar och arbeten intressanta att omnämna. Dessa behandlar delar i ämnesområdet såsom: yrkeskunnande och yrkespraktik, kunskap och kompetens, utbildning, lärande och legitimitet i Försvarsmakten ur bland annat ett kulturellt perspektiv och institutionell teori. Erik Hedlunds doktorsavhandling *Yrkesofficersutbildning, yrkeskunnande och legitimitet*, Alise Weibulls *Yrkeskunnande i beredskap* och Per Källgarns C-uppsats *Implementering av helhetsbaserat lärande i Försvarsmakten* är de i huvudsak intressanta arbetena vilka också ligger till grund för min teoridel i denna uppsats.

Hedlunds arbete har fokus på den grundläggande officersutbildningen, om huruvida nyutexaminerade fänrikars yrkeskunnande är legitimt inom yrkespraktiker i Försvarsmakten och hur denna legitimitet ser ut. Han utgår bland annat från förändringarna i omvärlden och förändringar som skett inom yrkesutbildningar, däribland officersutbildningen, samt omställningen i Försvarsmakten, från invasionsförsvar till insatsförsvar. Centrala begrepp i avhandlingen är yrkespraktik, institutionella regler, yrkeskunnande, lärande och legitimitet.²² Hedlunds arbete är intressant med anledning av att det tar upp frågor i yrkesofficersutbildningen vilket ligger delvis inom denna uppsats intresseområde med anledning av att forandet av en ansvarskultur börjar redan under utbildningen inom en yrkespraktik vilket är en del av officersutbildningen. Yrkesocialisering är också en del av hans arbete som har likheter med forande och reproduktion av ansvarskultur.

Weibulls avhandling bygger på studier av fyra yrkesgrupper inom det svenska Flygvapnet. Ur ett handlingsteoretiskt och sociokulturellt perspektiv behandlas hur ett kvalificerat yrkeskunnande formas i en miljö som är både högteknologisk och riskfylld, vilka skillnader som finns mellan de studerade grupperna med deras specifika krav och yrkeskunnande samt vilka kulturella skillnader som finns mellan och inom yrkesgrupperna kopplade till deras strukturella olikheter.²³ Weibulls bok tar upp kulturbegreppet i mer generella termer inom bland annat samma yrkespraktik som denna uppsats behandlar. Dessutom tas forande av ett yrkeskunnande i denna upp vilket även det är i likhet med detta arbete om än i mer allmänna former.

Källgarns arbete är en fallstudie i officersutbildningen som studerar i viken utsträckning helhetsbaserat lärande har implementerats i Försvarsmakten. Med utgångspunkt i institutionell teori redogör han för utfallet av implementering av helhetsbaserat lärande i officersutbildningen, hur institutionella krafter i en organisation påverkar denna samt vad utfallet beror på.²⁴ Källgarns arbete är intressant i huvudsak av två anledningar, dels är det till stor del hans teoretiska perspektiv som valts för denna uppsats, dels behandlar den helhetsbaserat lärande (HBL) vilket utgör en grund i Flygskolans pedagogiska syn.

Vidare har Claes Evebring skrivit *Att prestera bra resultat i komplicerade arbetsmiljöer – En C-uppsats om yrkeskunnandets former och uppkomst*. Där behandlar han, utifrån ett förståelsebaserat

²² Hedlund, Erik, 2004.

²³ Weibull, Alise, 2003.

²⁴ Källgarn, Per, 2010.

perspektiv kring kompetens och yrkeskunnande, utvecklingen av kvalificerade verksamheter i sammansatta förband inom en miljö jämförbar med grundtankarna i nätverksbaserat försvar, med en studie på Flygvapnets incidentberedskap.²⁵ Det här arbetet belyser bland annat samma yrkeskunnande som är aktuellt i denna uppsats och dess karakteristika. Arbetet är intressant just därför att det ger en djupare förståelse för denna yrkespraktik.

Ytterligare ett intressant arbete, om än i ämnesområdets ytterkant, är Marcus Börjessons *Risk, riskkommunikation och militärt ledarskap*. Han behandlar i en litteraturstudie riskperception, risktagande och riskbenägenhet samt riskkommunikation. I arbetet tas frågor kring uppfattning, bedömning och attityd till risk, i grupper och i militära sammanhang samt ledarskapets roll i detta. Här har särskilt Börjessons identifierade frågeställningar för fortsatt forskning varit intressanta, nämligen hur föreställningar och normer kring risk ser ut, betydelsen av gruppen och vilka individ- och situationsfaktorer som inverkar på risktagande.²⁶ Hans uppsats kan vara en bra referens till detta arbete emedan det tar upp frågor kring risk vilket är en naturlig och obestridlig del av den yrkespraktik som utgör fokus för undertecknads frågeställningar.

²⁵ Evebring, Claes, *Att prestera bra resultat i komplicerade arbetsmiljöer – En C-uppsats om yrkeskunnandets former och uppkomst*, 2005.

²⁶ Börjesson, Marcus, *Risk, riskkommunikation och militärt ledarskap*, 2007.

3. Metod inkl. källkritik

3.1 Kvalitativ metod

För uppsatsen väljs en kvalitativ metod då syftet främst är att skapa en djupare förståelse för ansvarskulturen i Flygvapnet och hur denna formas och reproduceras. Den kvalitativa metoden ger också en större flexibilitet vid analysen av data.²⁷ Det innebär att beroende på vilket råmaterial datainsamlingen faktiskt ger kan arbetet och analysen anpassas efter detta.

3.2 Datainsamling

Datainsamlingen består av intervjuer och studier av dokument i form av manualer och reglementen. Intervjuerna har varit semi-strukturerade. De har haft utgångspunkt i fasta frågeställningar, dock med relativt öppna och vida frågor, men har delvis skett som en vägledad konversation.²⁸ Denna intervjuform har valts eftersom frågorna berör ett för undertecknad utforskat ämnesområde och avsikten varit att bland annat skaffa en bild av hur personerna själva uppfattar den aktuella frågan. Med en vägledad konversation blir det också möjligt att på ett flexibelt sätt leda intervjun mot de mål och syften som finns med frågeställningarna och att ställa precisa kompletteringsfrågor utan att för den delen hämma den intervjuade genom en alltför hårt ledande struktur.

Förutom intervjuerna har dokumenten *Flygoperationell manual* (FOM) och *Utbildningsreglemente Grundläggande Flygutbildning* (UGFU) använts. FOM utgör Forsvarsmaktens styrdokument för flygverksamheten och bygger på *Regler för militär luftfart* (RML). FOM består av flera dokument, ett övergripande och gemensamt (FOM-A Gemensam) som reglerar flygverksamhet i allmänhet och andra kompletterande dokument som reglerar mer specifika delar av flygverksamheten. UGFU är som beteckningen gör gällande det första dokumentet i form av utbildningsreglemente som en flygelev kommer i kontakt med i sin flygutbildning. Det innehåller grunderna för flygning och saker relaterade till flygtjänsten bland annat en form av allmän målbild för en blivande pilot, det som benämns som den idealiske divisionsmedlemmen.

3.3 Urval

Intervjupersonerna har valts med de kriterierrelaterade urvalen kvoturval och urval baserat på personlig kännedom med anledning av att personer med särskilda kunskaper eller befattningar varit önskade.²⁹ Detta för att ge möjlighet till djup i materialet men samtidigt viss bredd med hjälp av olika befattnings- och erfarenhetsperspektiv.

För denna uppsats är det avseende FOM väsentligen FOM-A Gemensam och FOM-A Stridsflyg som är intressanta, bland annat med anledning av den avgränsning som gjorts i uppsatsen.

*”Forsvarsmaktens FOM är styrningar, anvisningar och råd till besättnings- medlemmar och flygtjänstledande befattningshavare samt till övrig personal som påverkar eller påverkas av Forsvarsmaktens flygtjänst.”*³⁰

²⁷ Hallberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén, Birgitta, Åselius, Gunnar, *Om konsten att tänka, granska och skriva på ett vetenskapligt sätt – En introduktion i metodlära*, 2006.

²⁸ Ibid.

²⁹ Ibid.

³⁰ Forsvarsmakten, *Flygoperationell Manual för Forsvarsmakten Gemensam, FOM-A Gemensam Februari – Maj 2010*, s.31.

Den övervägande anledningen till att FOM finns är för att förenkla enskild individs förhållande till och efterlevande av RML.

”FOM är utformad så att den enskilde besättningsmedlemmen eller befattningshavaren normalt inte skall behöva använda RML i sin dagliga gärning. Detta innebär att FOM innehåller upprepningar av föreskrifter ur RML men med fokus på hur dessa krav tas om hand i [Försvarmakten].”³¹

Med anledning av ovanstående uppfattas FOM som essentiell för besvarandet av denna uppsats problemområde.

UGFU ses som viktigt dokument eftersom det är en av de första pusselbitarna i utbildningen som tar upp elementära värderingar, attityder och en pedagogisk grundsyn.³² Dessutom är det huvudsakligen här sociala och kulturella frågor gällande flygtjänst tas upp i skriftlig form. Utöver UGFU tas relevanta delar i andra utbildningsreglementen eller anvisningar i beaktande.

3.4 Analysmetod

Med hjälp av det teoretiska perspektivet är tanken att skapa en god bas för analys och bearbetning av empirins olika ingående delar. Teorin ska på detta sätt fungera som en förklaringsmodell till den data som samlats in och ligger till grund för uppsatsens resultat. Därmed utgör teorin ett analysinstrument för att kunna beskriva, förklara och förstå det ämne och problemområde som uppsatsen fokuserar på.³³ Fakta, förhållanden och fenomen utifrån insamlad data sätts in i den institutionella teorin, närmare bestämt modellen med tre pelare. Yrkespraktiken och organisationen skapar de yttre gränserna och de tre pelarna ligger till grund för att placera in och förklara olika faktorerers påverkan och betydelse.

Naturligtvis blir ansvarskultur centralt i den senare analysen, då det är detta begrepp som är utgångspunkten i problemområdet. Det är med andra ord kring detta begrepp analysen kommer att kretsa. Analysen tar avstamp i en allmän syn på Flygvapnet som organisation och institution innan en analys uppdelad efter de tre pelarna tar vid. För de två första delfrågorna kommer institutionen med dess ingående tre pelare; den regulativa, den normativa och den kognitiva pelaren; vara ledande. Respektive pelares kännetecken används i analysen genom att kopplas till det empiriska materialet. Härvid lyfts faktorer och förhållanden där teorin och empirin överensstämmer med varandra såväl som när så inte är fallet. Teorin blir ett verktyg för att förklara empirin men empirin blir likafullt en bekräftelse till teorin, i de fall denna gör sig giltig. Den sista delfrågan besvaras med stöd av de tre pelarna tillsammans med lärandebegreppet. Lärandebegreppet används också som ett perspektiv till delfråga ett. Till sist dras slutsatser och resultat direkt kopplade till problemformuleringen och frågeställningarna.

3.5 Källkritik

I den teoretiska delen används i stort sett endast sekundärkällor. Huvudanledningen till detta är att primärkällorna varit alltför omfattande att kunna läsas in inom denna uppsats tidsramar. Sekundärkällorna bedömts som tillförlitliga med hänsyn till att det handlar om godkända och

³¹ Försvarmakten, *FOM-A Gemensam*, s.31.

³² Försvarmakten; Flygskolan, *Utbildningsreglemente Grundläggande Flygutbildning*, 2009.

³³ Hallberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén, Birgitta, Åselius, Gunnar, 2006.

publicerade vetenskapliga verk som har gedigna referenslistor som därtill i stor omfattning överlappar varandra.

Intervjuerna som används i uppsatsen har begränsats till antalet med tanke på uppsatsens omfattning vilket även medfört att dessa källor bättre kunnat både väljas och bedömas. Urvalet av intervjupersoner har skett med hänsyn tagen i första hand till det material som önskas men likväl har hänsyn tagits till deras trovärdighet och pålitlighet inom sakområdet. I och med den yrkesroll och den utbildning de intervjuade besitter samt den erfarenhet som därmed följer har dessa personer uppfattats som fullt tillförlitliga rent generellt. Det ska dock betonas att olika sakfrågor i intervjuerna här måste bedömas enskilt. Två saker som dessutom bör lyftas vad gäller intervjuerna är beroendekriteriet samt subjektiviteten. De intervjuade är samtliga i stor utsträckning socialiserade i den miljö som uppsatsen berör och vid detta kan det naturligtvis finnas personliga tolkningar och åsikter som kanske inte stämmer överens med organisationens objektiva eller officiella syn.

FOM är en manual som baseras på RML varför det på flera nivåer är ett mycket noga kontrollerat och bedömt dokument. Det är även i detta som Försvarmakten godkänns som flygoperatör. FOM är ett så kallat levande dokument och uppdateras flera gånger per år, just för att kunna ge så korrekta och tillämpliga anvisningar som möjligt.

Utbildningsanvisningar och reglementen är relativt knapphändiga och tunna när det gäller de aktuella frågorna. De saknar i stor utsträckning också vetenskapliga referenser. Det bör dock betonas att UGFU inte är något nytt dokument som inte prövats tidigare under utbildningen inom Flygvapnet, utan tvärt om är väl genomarbetat, beprövat och utvecklat.

3.6 Etik

Vad gäller intervjudelen av min uppsats har beaktats de intervjuade personernas frivillighet och samtycke till att ställa upp att intervjuas likväl som deras möjlighet att i arbetet vara anonyma, något som samtliga intervjuade särskilt informerats om. Dessutom har de intervjuade införstås med att materialet endast kommer att användas i forskningssyfte och i denna uppsats. På detta sätt kan uppsatsen anses leva upp till det *Vetenskapsrådets Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, det vill säga informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitetskrav och nyttjandekrav.³⁴ Vidare har särskild hänsyn tagits avseende på vilket sätt och i vilket sammanhang intervjumaterialet nyttjats och därtill vilka slutsatser som dragits direkt av det.

Övriga källor, UGFU och FOM är öppna och officiella dokument varför de också bedöms som prövade och fullt användbara ur etisk synvinkel. Innehållet i dessa är ej heller av sådan art att de skulle kunna tänkas hamna i konflikt med frågor ur etisk synvinkel. Användandet av dessa källor kräver snarare reflektion över upphovsman och aktualitet än över etisk betydelse.

³⁴ Gustafsson, Bengt, Hermerén, Göran, Petersson, Bo, *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel*, 2005.

4. Empiri

För att förenkla och tydliggöra för läsaren vilket dokument och var i detta olika delar av materialet är hämtat görs i empiridelen, bortsett från intervjuerna, utförligare fotnoter än i övriga uppsatsen.

4.1 Flygoperationell manual

Den flygoperationella manualen särskiljs här i olika delområden för att det ska vara lättare att hänföra informationen till rätt del av uppsatsens frågeställning och på detta sätt senare följa resonemangen i analysen. Delområdena delas således upp efter vilken typ av ansvarsfrågor de berör. Under respektive rubrik redovisas utdrag ur de olika dokumenten.

4.1.1 Allmänt

”Denna FOM gäller all flygtjänst inom Försvarmakten.

Denna FOM är framtagen gemensamt för Försvarmakten och gäller som styrdokument för flygchefen hos flygoperatören Försvarmakten.

Vid insatser kan FOM komma att justeras av flygchef. Avsteg från FOM kan göras av insatsledare i [Flygtaktiska staben] enligt i FOM beskriven rutin.

Under kritiska situationer åligger det envar som omfattas av FOM att tillgripa de åtgärder som krävs för att minimera oavsiktlig skada på personal eller materiel även om dessa åtgärder innebär avsteg från FOM.

Försvarmaktens FOM är styrningar, anvisningar och råd till besättningsmedlemmar och flygtjänstledande befattningshavare samt till övrig personal som påverkar eller påverkas av Försvarmaktens flygtjänst.”³⁵

4.1.2 Ansvarsförhållanden

Chefen för Flygvapnets flygbefälskola ansvarar under Flygchefen för: innehållet i flygtjänstutbildningen, planering för tillsättande av lokala flygchefer och divisionschefer samt uppföljning av flygtjänstledningens bedrivande. Flygchef tillsätter divisionschef vilken även ska vara accepterad av Flygsäkerhetsinspektören och samtidigt endast kan vara divisionschef för en division.

Divisionschef ansvarar för all verksamhet vid divisionen, inbegripande att verksamheten: bedrivs med hög flygsäkerhet, enligt gällande bestämmelser och på effektivt sätt når uppsatta mål. Divisionschef ansvarar under lokal flygchef för att verksamheten bedrivs inom ramen för FOM och svarar därmed för att den flygande personalens flygtrim följs upp. Divisionschef ska kontrollera att personalen har giltigt behörighetsbevis samt anmäla till lokal flygchef om obalans råder mellan uppgifter och resurser. Divisionschef fattar beslut om flygning och har därmed flygsäkerhetsansvaret för flygningen.³⁶

Ordinarie divisionschef ansvarar för att tjänsteförrättande divisionschef har erforderliga förutsättningar för att kunna överta utpekat ansvar.³⁷

³⁵ Försvarmakten, *FOM-A Gemensam*, s.31.

³⁶ *Ibid.*, s.51.

³⁷ *Ibid.*, s.52-53.

”Flygchef leder och övervakar flygtjänsten inom Försvarmakten genom att:

- tillsammans med lokala flygchefer och chefpiloter tillse att flygtjänsten genomförs med hög flygsäkerhet och professionell inställning*
- utarbeta flygtjänstorder*
- följa verksamheten vid förbanden och delta i flygningar*
- genomföra periodiska möten med lokala flygchefer minst en gång per kvartal*
- genomföra periodiska möten med divisionschefer en gång per halvår*
- ha ett nära samarbete med flygsäkerhetsfunktionen inom [Försvarmaktens flygoperatör]*
- ha uppföljning av den flygande personalens tjänstbarhet.”³⁸*

”[Lokal flygchef] genomför och övervakar flygtjänsten inom tilldelat ansvarsområde genom att:

- tillse att denna genomförs med hög flygsäkerhet och professionell inställning*
 - följa flygverksamheten och delta i flygningar*
 - ha ett nära samarbete med underställda [divisionschefer]*
 - ha ett nära samarbete med [Försvarmaktens flygoperatör]/Flygsäk genom [flygsäkerhetsofficer]*
- Flyg*
- ha uppföljning av den flygande personalens tjänstbarhet.*

[Lokal flygchef] skall vara väl insatt i förhållandena på underställda divisioner och har ett ansvar att begränsa eller avbryta verksamhet då flygsäkerhetsläget så kräver, exempelvis vid obalans mellan uppgifter och resurser.”³⁹

4.1.3 Beslut om flygning

Med beslut om flygning godkänner divisionschefen flygningens genomförande. Det är viktigt att divisionschefen tar sitt ansvar för att ställa in eller avbryta flygning om tveksamhet råder beträffande flygsäkerheten. Flygtjänstledare utses av divisionschef och ansvarar för att av denne beordrad verksamhet ryms inom divisionschefens beslut om flygning samt detaljutformning av detta beslut inklusive avdömmingar. Divisionschef eller flygtjänstledare utser vid behov programledare vilken stöder dessa vid planering av flygverksamhet, kontakter kopplade till denna, färdplanering och delgivning av väderförändringar.⁴⁰

Alla flygningar ska auktoriseras genom beslut om flygning, vilket fattas av flygchef, lokal flygchef, divisionschef eller respektive tjänsteförrättande sådan. Rätten att fatta beslut om flygning får inte delegeras till annan befattningshavare och beslutande chef åläggs flygsäkerhetsansvaret för flygningen. Beslut om flygning omfattar bland annat klarläggande av befäls- och ansvarsförhållanden för flygningen.⁴¹

4.1.4 Behörighet

Varje individ i flygtjänst ska ha behörighetsbevis för denna och finnas med i en flygtjänstorder. Lokal flygchef ansvarar för hantering av behörighetsbeviset; detta kan också delegeras till divisionschef. Att behörighetsbeviset hålls aktuellt ansvarar den enskilde för. Vidare ansvarar den

³⁸ Försvarmakten, *FOM-A Gemensam*, s.68-69.

³⁹ *Ibid.*, s.69.

⁴⁰ *Ibid.*, s.52-53.

⁴¹ *Ibid.*, s.72.

enskilde för att uppfylla de kvalifikationskrav som erfordras.⁴²

”Divisionschef ansvarar för genomförande och uppföljning på individnivå.”⁴³

4.1.5 Flygsäkerhet

Flygsäkerhetsofficeren svarar för flygsäkerhetsarbete inom utpekad enhet och stöder därmed lokal flygchef och divisionschef med arbete kring driftstörningar och genomför vid behov utredningar rörande flygsäkerheten.⁴⁴

Flygchef eller vakthavande i Högkvarteret för flygsäkerhetsärenden utger flygsäkerhetsinformation. Utgivaren ansvarar för distribution till respektive lokal flygchef och till chefen produktion i Flygvapnet. Lokal flygchef ansvarar för distribution av flygsäkerhetsinformationen inom egen organisationsenhet.⁴⁵

”Såväl chefer som enskilda ansvarar för att ledning och förberedelser sker med fullt hänsynstagande till verksamhetens krav och dess säkra genomförande.”⁴⁶

Flygsäkerhetsarbetet syftar till utreda och förebygga felfunktioner inom den militära luftfarten.

”Den enskildes intresse för att rapportera egen felfunktion är avgörande för detta. Villighet är endast möjligt att uppnå när individen känner trygghet i användandet och följderna av rapporten. Bestraffning är därför inte en metod för att öka flygsäkerheten.”⁴⁷

Flygsäkerhetsarbetet utgår från policyn att bland annat:

- övningar ska styras av individuella förutsättningar, genom öppenhet och ömsesidigt förtroende, anpassad svårighetsgrad i övningar och utbildningstakt inom ramen för utbildningsmålen.
- stimulera öppenhet, motivera den enskilde att rapportera förhållanden med eventuell påverkan på flygsäkerheten och stimulera förslag till förbättringar och lösningar.

Vid flygning i formation ansvarar formationschef för att klarering utverkas för samtliga i formationen ingående enheter. Flygstridsledare ansvarar för att hjälpa pilot med områdeshållning under flygning och piloten ansvarar för höjdhållning.⁴⁸

Ansvar för att innan flygning inhämta och under flygning följa upp väderinformation åläggs befälhavaren. För att detta ska kunna ske finns särskilda rutiner vilka regleras av divisionschef.⁴⁹

Formationschef ansvarar för erforderliga förberedelser för flygning och ger order för flygningens genomförande. Vidare har formationschefen ansvar för formationens klareringar, vilket bibehålls även om denne inte leder formationen.⁵⁰

⁴² Försvarmakten, *FOM-A Gemensam*, s.74-77.

⁴³ *Ibid.*, s.77.

⁴⁴ *Ibid.*, s.52-53.

⁴⁵ *Ibid.*, s.80.

⁴⁶ *Ibid.*, s.82.

⁴⁷ *Ibid.*, s.82.

⁴⁸ Försvarmakten, *FOM-A Stridsflyg*, s.205-207.

⁴⁹ *Ibid.*, s.26.

⁵⁰ *Ibid.*, s.73.

”Ansvar för flygsäkerhet och operativ säkerhet åligger alltid [Befälhavare] och Formationschef.”⁵¹

”Formationschefen ansvarar för hinderfriheten för hela formationen.”⁵²

4.2 Utbildningsreglemente Grundläggande flygutbildning

För uppsatsen intressanta delar av UGFU är: målbilden den idealiske divisionsmedlemmen, kännetecknen för en väl fungerande division och förutsättningar för detta, attitydmål, etisk grundsyn, samt utbildningssynen på Flygskolan. Här följer ett utdrag ur dessa delar av UGFU.

4.2.1 Den idealiske divisionsmedlemmen

”Att beskriva en person på ett objektivt sätt endast med några få punkter är synnerligen orättvist. En person som uppfyller nedanstående torde dock ha goda förutsättningar, både kompetensmässigt och attitydmässigt, att verka inom en division i Flygvapnet.

Givetvis är det en idealiserad bild och skall ses som eftersträvansvärda egenskaper som är utvecklingsbara.

- [---]
- *Har gott självförtroende och god självinsikt.*
- *Känner väl till divisionens uppgifter.*
- *Har en vilja att divisionen alltid ska fungera och är van att ta egna initiativ och ansvar.*
- *Är van att hantera okända situationer.*
- *Känner alla divisionsmedlemmar väl och är vid behov beredd att uppmuntra, stötta och hjälpa dem.*
- *Har full tillit till alla divisionsmedlemmar.*
- *Respekterar även divisionsmedlemmar som inte alltid delar egna åsikter.*
- *Är en god lyssnare, medveten om att erfarenhetsutbyte och samarbete inom divisionen är ett måste för att divisionen hela tiden skall utvecklas.*
- *Inser nödvändigheten av ett väl fungerande samarbete med andra enheter, i synnerhet de som divisionen är direkt beroende av, exempelvis klargöringspersonal, flygledare, meteorologer och andra divisioner.*
- *Är van att fatta snabba beslut när omständigheterna så kräver, men är också medveten om att när omständigheterna så medger, blir det bäst kvalitet på beslut fattade i samråd med alla divisionsmedlemmar.*
- [---]⁵³

4.2.2 Den väl fungerande divisionen och dess förutsättningar

”Kännetecknas av:

- *Flygtjänsten i centrum*

⁵¹ Försvarsmakten, FOM-A Stridsflyg, s.75.

⁵² Ibid.,s.81.

⁵³ Försvarsmakten; Flygskolan, 2009, kap. 1.2.

- Flygsäkerhetsmedvetenhet
- Tydliga målsättningar
- Hög kompetens
- Engagemang
- Arbetsglädje
- Kamratskap
- Samarbete
- Nyttänkande/utveckling

Förutsätter bl a:

- [---]
- Hög grad av målstyrning
- Delegering
- Minimum av regler och centrala bestämmelser som är klara, tydliga och motiverade, vilket ger divisionen optimala handlingsmöjligheter
- Minimum av stress både i och utanför tjänsten
- Kompetensutnyttjande
- Ödmjukhet mot misslyckande
- Rätt tempo
- Idévänligt klimat
- [---]”⁵⁴

4.2.3 Attitydmål

”Attityder har med inställningen mot omgivningen att göra. Värderingar och normer är grunden för detta ställningstagandet. Attityder är svåra att målformulera men skall bibringas dig under utbildningen i riktning mot visionen av ”Den idealiske divisionsmedlemmen”. ”⁵⁵

4.2.4 Etisk grundsyn

”På flygskolan skall en humanistisk människosyn uppmuntras, en syn enligt vilken människan är en fri, ansvarskännande, skapande och social varelse. Dessutom utgår skolan från följande antagande:

- En förutsättning för att människor skall visa sina bästa sidor är att de inte känner sig hotade
- Människan är oändligt mera komplicerad än att varje individ låter sig klassificeras i något enkelt facksystem
- Människan tenderar att motsvara andras förväntningar om hur han/hon är

Dessa antaganden och den humanistiska människosynen innebär att relationerna mellan all skolans personal bör präglas av ett ömsesidigt förtroende.

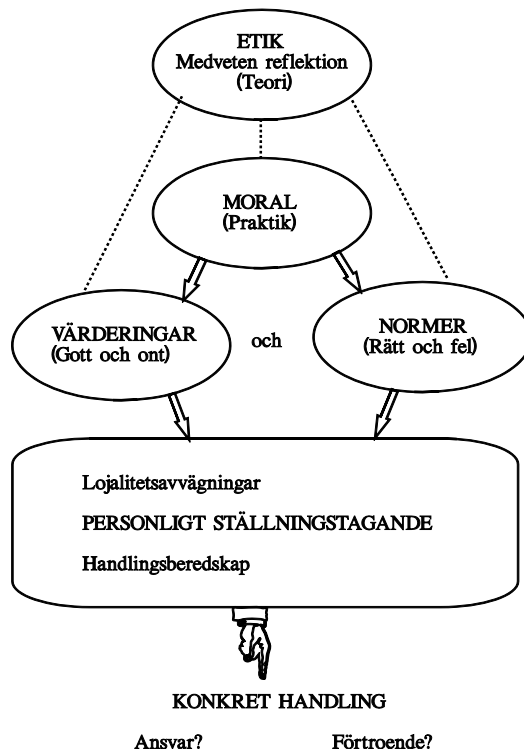
Exempel på vad som bör värderas högt hos personalen är:

- Respekt för människovärde, utan undantag

⁵⁴ Försvarsmakten; Flygskolan, 2009, kap. 1.3.

⁵⁵ Ibid., kap. 2.1.

- Ödmjukhet
- Vilja att ta ansvar
- Kunskap
- Tolerans
- Gott föredöme⁵⁶

Figur 4.1⁵⁷

4.2.5 Utbildningssyn

”Det är flygskolans uppgift att i ett första steg utbilda våra blivande stridsflygare. För att bli en duglig divisionsmedlem är det nödvändigt att utbildningen skapar förutsättningar för en utveckling i önskvärd riktning av eleverna både vilje-, tanke- och känslomässigt. Detta innebär i sin tur att det är lika viktigt hur eleven lär, som vad han lär sig.”⁵⁸

”Utbildningen bygger på en humanistisk människosyn, vilket innebär en tro på alla människors inneboende vilja att förstå, lära och göra saker, det vill säga en inre motivation. Detta förutsätter att människan upplever en grundtrygghet och en meningsfullhet i uppgiften. Kunskapsinhämtningen och färdighetsträningen kräver en aktiv bearbetning som endast eleven själv kan svara för, lärarens roll blir med detta synsätt att skapa så gynnsamma inlärningssituationer som möjligt, genom att visa, handleda och formulera problem.”⁵⁹

”Eleven har en vilja att utvecklas med och bli accepterad av kamrater och lärare. Den utveckling

⁵⁶ Försvarsmakten; Flygskolan, 2009, kap. 3.1.

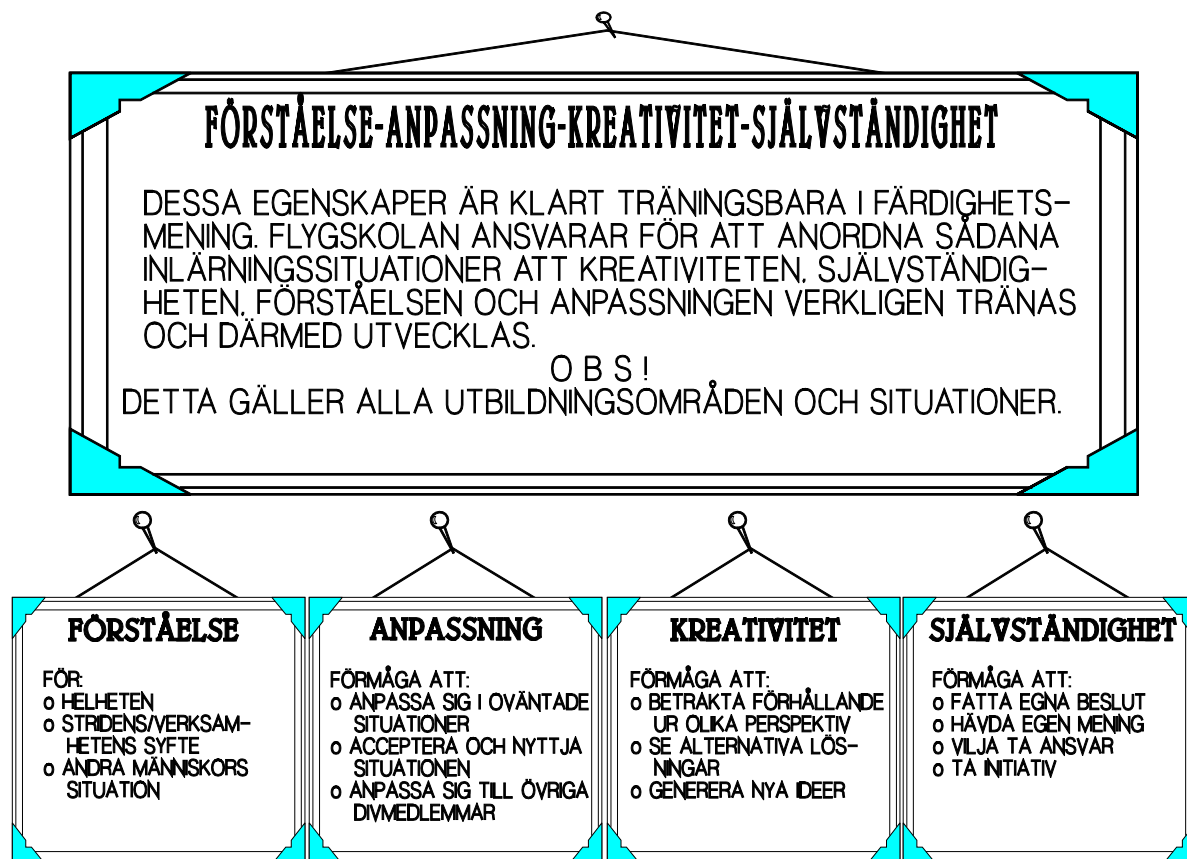
⁵⁷ Ibid., kap. 3.1.

⁵⁸ Ibid., kap. 4.1.

⁵⁹ Ibid., kap. 4.1.

och acceptens krävs för ett ömsesidigt förtroende och respekt.”⁶⁰

”Hur han skall lära sig avgörs främst av de egenskaper han behöver utveckla mot rollen som stridspilot, nämligen:”⁶¹



Figur 4.2⁶²

4.3 Intervjuer

4.3.1 Utbildningsperspektiv

Björn Persson, psykolog och chef för utbildningsenheten på Flygskolan, intervjuas ur ett utbildningsperspektiv tillsammans med sin kollega på vikariat, psykolog Jenny Teurnell. Intervjun riktar främst till Björn och i de fall Jenny kommenterar noteras detta tydligt.

Ansvarsfrågor på Flygskolan

Björn Persson berättar att ansvarsfrågor är väl genomdiskuterade på skolan, rörande hur mycket ansvar som ska överlämnas till eleverna och betonar vikten av att eleven förstår vems utbildningen

⁶⁰ Försvarsmakten; Flygskolan, 2009, kap. 4.1.

⁶¹ Ibid., kap. 4.1.

⁶² Ibid., kap. 4.1.

är och att det därmed är studenten själv som ansvar för utbildningen. Han menar vidare att det sedan länge finns en kultur där ett stort ansvars överlämnas till studenten. Skolan står för lärandemiljön så att eleven kan förstå vilken ansvar som krävs.

Ansvar förs in i utbildningen genom att relationer till studenterna byggs så att de alltid förstår detta, det finns en nära kommunikation mellan lärare och student. Det kan sägas sitta i väggarna på skolan att allting är gemensamt för lärare och elever, såsom omklädningsrum och fikarum. Det är dock ingen slump utan något som noga eftersträvas med att åstadkomma. På detta sätt finns en konstant kommunikation. Att eleverna har ansvar för sin utbildning är inget som tas upp under en särskild lektion utan det tillhör kulturen där förståelse skapas genom att utbildningen bygger på relationer mellan studenter och lärare.

Varför ser ansvarskulturen ut som den gör?

”Det gör den egentligen därför att vi försöker stå mer på vetenskaplig grund än på sunt förnuft kan man säga. För sunt förnuft fungerar inte alltid i flygutbildning, utan vi försöker se allting utifrån inlärningsperspektivet. Och om man tittar på enbart inlärningsperspektivet och man bryr sig inte om att det just är en flygutbildning, då blir det på ett sätt, och tittar man på det ur ett erfarenhetsperspektiv enbart med flygningen då blir det på ett annat sätt, då blir det ett mindre ansvar hos studenten eftersom det är farligt att flyga.”

Björn menar att det talas mycket om stress på skolan eftersom det är en stor fiende till inläring. Med anledning av detta tittar man också på det vetenskapligt; hur får man eleven att ha full tillgång till sitt intellekt i alla situationer istället för att pröva elever genom att stressa dem. Att lärarna genom utbildning förstår hur stresshantering fungerar på alla nivåer och hur man hanterar stress är viktigt eftersom det vid flygning alltid, hur man än ser på det, förekommer stress. Inlärningsperspektivet är viktigt och att stressen här minimeras. Björn betonar att på skolan tänks hela tiden på den praktiska delen av den vetenskapliga grunden, såsom att man har ett gemensamt fikarum och inte delar upp sig elever och lärare.

Formande och upprätthållande av ansvarskulturen

På skolan är det en pedagogisk diskussion som är ständigt pågående.

”Jag tror det är så att eftersom det är så mycket risker inblandade i det här med flygning, så om du släpper den pedagogiska diskussionen då återgår det till ett mindre ansvar hos studenten av sig självt, därför att då börjar flygläraren tänka på riskerna och då ser man till att man kontrollerar hårdare.”

Björn förklarar att om den pedagogiska diskussionen upphör återgår man till en äldre form av pedagogik med mindre vetenskap och mer ”sunt förnuft”. Han menar vidare att detta tankesätt följer med ut på divisionerna där man vet hur man ska behandla varandra för att stressen ska kunna hanteras och inläringen kan fortsätta. På Flygskolan menar han är detta väldigt medvetet medan det ute på divisionerna är mindre medvetet, men ändå finns där.

Jenny påpekar att eleverna lärs vilka faktorer som påverkar dem, exempelvis sömn, och att de uppmanas till att ta ansvar och meddela när problem kring dessa faktorer uppstår utan att det följer några konsekvenser. Sådant ansvarstagande uppmuntras och miljön är sådan att tar man ansvar blir

det något positivt.

Björn talar om att det finns ett system för ansvarskulturen, nämligen DA-systemet⁶³.

”Man talar om vad man gjort för fel, och om man gjort något fel så finns det ingen rädsla för att tala om det, det är grundtanken. Det är som man kallar non-blame organisation.”

”[...] man letar inte fel för att ta bort en pilot ur flygtjänst.”

”Vi tror att flygsäkerheten höjs om vi ger ansvaret till piloten att tala om vad du gör för fel så blir det ingen bestraffning utan vi tittar efter vad vi kan göra åt det här för att du ska fungera i systemet som pilot.”

Skriftlig dokumentation av implementering av ansvarstagande i utbildningen

Björn förklarar att detta är mycket dåligt dokumenterat och istället sitter i folks huvuden. Det finns exempelvis ingen dokumentation som säger att student och lärare ska vara i samma fikarum. Jenny och Björn diskuterar sedan problematiken kring att det inte finns någon formell dokumentation över detta utan att det snarare bygger på erfarenhet och ledarskapsutbildning hos lärare på skolan.

Gruppen och medlemmarna i Flygvapnet kopplat till ansvarskulturen

Björn drar paralleller till ledarskapsutbildningen i Försvarmakten och Flygvapnet och menar att det handlar om fokus på professionalismen i det specifika och praktiska yrket snarare än den på det allmänna militära. Jenny ser en bra självkänsla som en utmärkande egenskap hos medlemmarna i Flygvapnet och ett kännetecken för pilotutbildningen. Hon menar att med en bra självkänsla upplevs exempelvis inget märkvärdigt med att tillfälligt, under ett flygpass, vara underställd någon trots en högre grad. Formuleringen att på samma sätt som organisationen formar individen formas individerna av organisationen lyfts och får bifall av Björn.

Jenny menar att på skolan skapas en god självkänsla hos eleverna, bland annat genom att uttalat göra allt som går för att en elev ska ta sig igenom utbildningen. Hon förklarar att med den mentaliteten skapas en god självkänsla och ett bra ledarskap hos individerna som blir öppna och positiva, utan behov av att hävda sig.

”Det tror jag också gör att då vågar man ju ta ansvar och säga att: ja men jag gjorde det här och det var inte så bra och jag var inte så duktig på detta men ja, jag ska lära mig.”

Björn bifaller här dessa tankar och säger att det är stor skillnad mellan att kontrollera förmågan hos de antagna mot att veta om att du har rätt person som faktiskt ska utbildas och inte kontrolleras.

Ansvarstagande hos Flygvapnets medlemmar

”Jag skulle vilja säga att det finns ju en levande moral- och etikediskussion här, som jag inte vet hur

⁶³ Ett system för driftstörningsanmälan där begångna fel tas upp för att bli delade erfarenheter, vilka heller inte på något sätt bestraffas.

den är i övrigt.”

Björn förklarar att en av de stora fördelarna idag är att nya medlemmar är tänkande och kritiska personer. Han menar att detta skulle kunna vara utmärkande men att han inte vet om så är fallet.

”Det är ju egentligen en av de stora fördelarna här, att man har folk som tar på sig ansvar, de har fått ansvar från början och då tar de på sig ansvar i sådana här situationer också och fattar beslut. Och om beslutet inte är i enlighet med den order man fått så, så gör man som man själv tycker är lämpligt i den situationen. Och det här det är ju egentligen en etisk historia.”

Jenny skjuter in och menar att det även här handlar mycket om DA-systemet och gör jämförelsen med sjukvården där någon form av bestraffning är vanligt förekommande. Björn fyller på med att det är *högt i tak*, att det under beslutsprocessen öppet går att ifrågasätta men när beslutet är fattat ställer man sig bakom det. Organisationen präglas av en levande diskussion där folk har olika uppfattningar om allting. Jenny tillägger att det även råder en stor kreativitet, vilket skapar en miljö av öppenhet och *högt i tak*.

Att ta ansvar

Björn anser att det är svårt att besvara just frågan varför man tar ansvar men att han skiljer på inre och yttre motivation. Olika saker påverkar motivationen och att denna kan ta sig uttryck på varierande sätt. Det som troligen har störst inverkan på viljan att ta ansvar skulle där vara en inre motivation och ambition att utvecklas.

Gällande kopplingen mellan ansvars- och säkerhetskulturen menar Björn att frågorna kring ansvar och vem som ska ha det är starkt förknippade med flygsäkerhet, vilket kan ses som säkerhetskulturen i Flygvapnet, varpå han anser att flygsäkerheten främjas av ansvaret som ges och att för hårda förhållningsregler verkar i motsatt riktning. Han menar att det finns en tradition av att det är normerna och inte reglerna som ska styra i första hand, men att detta håller på att förändras i och med att man rör sig mer och mer i en civil och internationell miljö.

4.3.2 Divisionsledningsperspektiv

Peter Jacobsson, major och lärare på flygskolan, intervjuas utifrån ett divisionsledningsperspektiv med de befattningar som finns och det arbete som sker på denna ledningsnivå.

Ansvarskultur

Peter börjar med att förklara att det finns tydliga regelverk som styr vilket ansvar och vilka befogenheter alla har, varpå han menar att det blivit mer och mer tydligt de senaste åren. Han ger det hela ett historiskt perspektiv och menar att det tidigare var mer enkelt, det var försvar av Sverige och det var krig och reglerna var inte lika hårda medan det idag handlar om fredsoperationer där allting är uppstyrt med bland annat insatsregler. Peter för också upp samhällsklimatet, det ska gå att hänga ut någon och acceptansen för snedsteg är mindre.

”Reglerna är egentligen desamma, men det här som satt i väggarna är också nerskrivet. Så det finns värden för allting, mer eller mindre.”

I och med att allt är skriftligt dokumenterat föreligger ett mindre behov av att en chef dömer av olika frågor.

"[---] egentligen är det kanske mer av ett ledarskap/föregångsmannaskap då som, att man verkligen visar att man, det står såhär och vi gör såhär också."

Formande och upprätthållande av ansvarskulturen

Peter förklarar att det dels handlar om att organisationen är mer exponerad.

"Allting synas i sömmarna, alltifrån ekonomi, vad gör vi, varför gör vi saker, då gäller det att kunna svara upp till det."

Det handlar också om att medlemmarna är formade i ett system och att det man är uppfostrad i det tycker man är bra.

Ansvarsfördelning och ansvarstagande

På divisionsnivån som är direkt kopplad till flygverksamheten tycker Peter att ansvarsfördelningen och systemet för detta, med samspelet mellan divisionschef, flygtjänstledare och programledare, fungerar bra. Han upplever inga konstigheter i detta eller att man inte skulle ta sitt ansvar som enskild pilot och befälhavare. Peter framhåller sedan DA-systemet som något unikt, vilket skapar en öppen kultur och driver säkerhetstänkandet framåt.

"Det är tillåtet att vara klantig men inte att uppsåtligt göra fel, om man ska spetsa till det lite grann."

Som divisionschef är man ytterst ansvarig för flygsäkerheten och Peter menar att det arbetet inte kan göras utan att man litar på sina underställda. Han upplever det som divisionschefen som är en nyckelperson för ansvaret kopplat till flygverksamheten.

"Ja, och det är ju tydligt då eftersom det är, ja det blir en individ där allt ansvar hänger på egentligen, och resten är på samma nivå om man säger ansvarsmässigt."

Här upplever Peter det svåra i ansvaret att kunna sätta stopp och avbryta verksamheten när det samtidigt finns en stark vilja, mentalitet och kreativitet att lösa problem. För att flygning ska få genomföras krävs att lokal flygchef och divisionschef är i tjänst och anträffbara.

Flygsäkerhetsofficeren förklarar Peter följer upp verksamheten och försöker se trender eller tendenser. Denne har en dialog med divisionschef och lokal flygchef och blir en form av skyddsombud.

Förhållningssätt till ansvarsfrågor

Peter förklarar att ett förhållande till ansvar hela tiden finns även om man inte sitter ner och pratar om det. Kommunikation kring ansvarsfrågor kan många gånger ske på ett subtilt sätt där många faktorer spelar in och saker ofta inte är helt självklara. Exempelvis kan divisionschefen döma av en flygrelaterad fråga åt flygtjänstledaren genom en gest från de bakre raderna i ordersalen. Dessutom

menar Peter att det utifrån och i dokumentation kan upplevas som en väldigt strukturerat medan man som en del av verksamheten uppfattar mycket som självklarheter utan att egentligen kanske reflektera så mycket över varför, detta trots att regler och föreskrifter faktiskt följs.

”När man skriver ner någonting, skriver ner ett värde, så blir det väldigt svart och vitt. Det är inte alltid så enkelt i flygverksamhet.”

4.3.3 Högre chefsperspektiv

Lars Jäderblom, överste och före detta förbandschef i Flygvapnet intervjuas utifrån ett högre chefsperspektiv på ansvar.

Ansvarskultur

Lars beskriver säkerhetsfrågor i allmänhet och hur man tar hand om erfarenheter som utmärkande för kulturen i Flygvapnet. En öppen och ärlig attityd kring fel och brister där man kan prata om misstag gör att han anser ansvarskulturen vara på en hög nivå. Här refereras också till driftstörningssystemet. Man har respekt för risker och i kulturen finns en påtagligt hög seriositet. Lars tror att balansen och dynamiken mellan professionalism och seriositet respektive en lättsammare stämning med vad som kan uppfattas som slappare och mindre seriöst är både påtaglig och viktig.

Vad beror ansvarskulturen på?

Lars tror att man har sett konsekvenserna med riskerna tydligt i sina erfarenheter. Han ger ett exempel från sin egen utbildning där han påpekar hur tydliga konsekvenserna utav riskerna blev då en av hans kollegor i en äldre kull omkom under flygning. Riskerna och konsekvenserna finns alltid i åtanke, det är ingenting som behöver påtalas eftersom alla inser det och det ligger väl etablerat i verksamheten. Lars gör en jämförelse med insatsen i Afghanistan där han ser likheter med seriositeten som finns i flygtjänsten, och tror anledningen är att det handlar om skarp verksamhet.

Lars berättar att komplexitet i verksamheten idag ligger i planering och att genomföra komplexa uppdrag i en internationell miljö tillsammans med andra. Han menar att tidigare har flygtjänsten drivits hårdare och riskerna med flygningen var mer konkreta i de övningar som genomfördes och den uppgift det tränades för.

Egenskaper hos Flygvapnets medlemmar

Lars anser att medlemmarna i Flygvapnet definitivt har speciella egenskaper och hänför detta till den uttagningsprocess som används i Sverige, vilken han tycker är ett viktigt instrument. Han tror att de som tas ut till piloter är väldigt lämpade för flygverksamheten och har de förutsättningarna som behövs för att skapa den ansvarskultur som finns.

Ansvar som Förbandschef

Lars berättar att som förbandschef har man det övergripande verksamhetsansvaret vilket innefattar att skapa förutsättningar för underställda chefer, bland annat den som har det flygoperationella ansvaret. Han anser att det finns en koppling mellan förbandschefens ansvar för de grundläggande behoven och förutsättningarna och den lokale flygchefens ansvar för flygtjänstens bedrivande. För det övergripande ansvaret anser Lars kontakten och närheten med divisionen som väldigt viktig för förståelse för verksamheten och kunna balansera mellan uppgifter och resurser. Balansen är viktig på alla nivåer och den förutsätter ett förtroende.

Hur upplever du att ansvarstagande i Flygvapnet fungerar?

Vad gäller kopplingen mellan verksamhetsansvaret och flygverksamhetsansvaret anser Lars att fördelningen och samarbetet mellan olika chefer är viktigt och att det sedan finns en person som har ett övergripande ansvar och kan balansera mellan olika frågor. Därtill tycker han att det är viktigt med en djup förståelse för flygtjänsten. Lars ser betydelsen av att högre chefer är ute i verksamheten och att divisionschefen, som är en nyckelperson i fördelandet av ansvar i daglig flygverksamhet, deltar i verksamheten.

Särskilt utmärkande i ansvarstagande

Det som Lars upplever som utmärkande för flygtjänsten och ansvarstagande kopplat till denna är att det handlar om skarp verksamhet. Skillnaden jämfört med andra förband är att i Flygvapnet är detta aktuellt över tiden, då all flygverksamhet är att beteckna som skarp.

”Verksamheten måste vara skarp för att den ska bli riktigt seriös.”

”Det är seriöst hela tiden och det vet alla. Men så är det också ute i ett missionsområde, det går inte att slappna av då, utan då är det skarp verksamhet. Det tycker jag att vi är duktiga på i Försvarmakten rent generellt, skillnaden är att vi gör det nog över tiden mycket mycket mer [i Flygvapnet].”

Lars förklarar det som helt logiskt att en tydlig och viktig uppgift är avgörande för motivation och ansvarstagande. Han tycker att hela utbildningsmetodiken för flygtjänst formar individer relativt fort. Han uppfattar det som är utmärkande för flygverksamhet är betydande för ansvarstagandet.

”Jag tror att pressen, eller utmaningen, som är fantastiskt stimulerande, det är att du ska lösa den här uppgiften och sen om flygplanet kostar flera hundra miljoner det spelar inte så stor roll men det finns ingen annan än du som kan lösa det. Och det formar nog människorna väldigt fort.”

Vidare tror Lars att sammanhållningen på division och stöttningen inom organisationen är viktig för kulturen. Han fortsätter att beskriva medlemmarna som lagspelare och att det är gruppens resultat som är det viktiga, något om han också tror bidrar till seriositeten.

5. Analys och slutsatser

5.1 Flygvapnet som organisation och institution

Flygvapnet och dess yrkespraktik kan med teorin delas i organisation och institution innehållande ett yrkeskunnande och med detta följande en ansvars- och säkerhetskultur. Organisationen utgörs av den synliga yttre, medvetet planerade och formella, struktur, funktion och mål. Flygvapnet har, vilket bland annat byggs av de befattningar och ansvarsförhållanden som finns inom denna. Här utgör naturligtvis FOM en stomme för den formella strukturen av kulturen. Både Lars och Peter beskriver denna struktur och dess ansvarsförhållanden i bland annat olika chefs- och befattningsförhållanden. Den institutionella delen finns i de sociala och kulturella regler som återfinns inom organisationen, vilka förutom det formella regelverket byggs av värderingar och normer. Värderingar och normer lärs som en del av yrkeskunnandet i yrkespraktiken. I UGFU tydliggörs detta uttryckligen med utpräglad vikt vid en etisk grundsyn, förståelse och anpassning. Björn beskriver en ständig levande etikfråga och deltagandet i yrkespraktiken där medlemmarna formas och uppfattar gällande normer och värderingar. Samtliga intervjuade ger också en bild av att öppenhet, sammanhållning och DA-systemet är viktigt för kulturen och dess reproduktion. Ansvars- och säkerhetskulturen är tätt sammanbundna i Flygvapnet, vilket framgår i samtliga delar av empirin. I UGFU beskrivs bland annat förutsättningar för en väl fungerande division och egenskaper önskvärda hos en pilot och divisionsmedlem. Där framgår premisser som är av betydelse för både ansvar och säkerhet. Alla intervjuade har på olika sätt förklarat sammanhanget mellan ansvar och säkerhet, där DA-systemet varit en gemensam punkt. Björn och Jenny talar mycket utifrån elev- och lärandeperspektivet, där förståelse, ett minimum av stress och en god självbild är kärnpunkter för medlemmarna. Peter betonar vikten av att divisionschefen som direkt ansvarig för flygverksamheten, måste kunna sätta stopp med hänsyn till flygsäkerheten och ser tillit till underställda som viktigt i ansvarstagandet hos chefen. Lars ger en beskrivning utifrån en högre ledningsnivå, där förbandschefen har ett verksamhetsansvar och måste skapa balans och förutsättningar för det flygoperationella ansvaret. Även i FOM uttrycks ansvaret för flygsäkerheten och vem som ansvarar för vad tydligt.

5.1 Den regulativa pelaren

Den regulativa pelaren gör sig allra tydligast gällande med den flygoperationella manualen, som utgör det främsta skriftliga styrande dokumentet avseende ansvar och inom Flygvapnet. FOM kan därför sägas bilda stommen för den regulativa pelaren. I denna framgår tydligt vilka ansvarsförhållanden som råder mellan olika ledningsnivåer, ansvar hos enskild befälhavare och pilot, behörighet och flygsäkerhetsansvar; det vill säga såväl regler som organisationens syn på dessa finns här dokumenterade. FOM reglerar därmed agerandet i ansvarsfrågor inom Flygvapnet vilket även styrks av Peters förklaring av ansvarskulturen och Lars beskrivning av ansvaret hos en förbandschef. Teorin kring den regulativa pelaren i en institution, där regler vidmakthålls genom tvång och straff, kan anses något motsägelsefull inom Flygvapnet. Samtliga intervjuade tar upp systemet för driftstörningsanmälan som unikt för Flygvapnet, där fel och misstag inte bestraffas. Det bör dock betonas, vilket framgår av Peters uttalande om DA-systemet, att det inte är tillåtet att uppsåtligt göra fel. Regler kring ansvar är i FOM egentligen inte särskilt omfattande och uttrycks oftast i relativt koncisa ordalag, något som tyder på att den regulativa pelaren inte är så stark i Flygvapnet. Det framgår också delvis i UGFU:s förutsättningar för en väl fungerande division, där ett minimum av regler och centrala bestämmelser som är klara, tydliga och motiverade utgör en punkt. Samtidigt är det svårt att se några uppenbara brister i regelverket. Peters beskrivning av ansvarskultur tyder dock på att reglerna blivit fler och mer omfattande de senaste åren då mer och

mer kommit att bli nedskrivet. Likväl kan Peters beskrivning av förhållningssättet till ansvarsfrågor anses tyda på att reglerna behandlas ganska implicit i den dagliga verksamheten. Detta styrks också av Björns beskrivning av hur ansvar implementeras i utbildningen och hur ansvarstagande i yrkeskunnandet skapas hos elever samt det som i UGFU tas upp kring självständighet och vilja att ta ansvar. Ansvarstagande och efterföljande av regler bygger mer på vad som skulle kunna benämnas *mjuka frågor* inom yrkespraktiken än på tvång och straff vilket framgår av den etikdiskussion som både Björn för och som framgår i UGFU. Att förändringar av regler sker uppifrån är dels tydligt i och med att det handlar om en militär ledningshierarki och dels med hänvisning till den centrala roll som FOM har gällande ansvarsfrågor. Dessutom tyder det Peter beskriver som att verksamheten är mer exponerad och att acceptansen från samhället blivit mindre på att det regulativa pelaren har betydelse för formanget av ansvars- och säkerhetskulturen.

5.2 Den normativa pelaren

Den normativa pelaren är att anse som det starkaste eller viktigaste institutionella delen i Flygvapnet. Trots att FOM är det styrande regelverket för flygverksamheten inom Flygvapnet kan den uppfattas som delvis utvecklad efter procedurer och tillvägagångssätt inom professionen, det vill säga yrkeskunnandet inom Flygvapnet. Det Lars beskriver kring seriositeten inom yrkespraktiken, där man ser konsekvenserna av riskerna förknippade med den skarpa verksamheten samt de speciella egenskaper som finns hos personalen underbygger att det skulle vara ömsesidiga förpliktelser och socialt samtycke till gällande normer som styr beteenden och agerande i Flygvapnet snarare än hot om sanktioner. Han ser det som att flygtjänsten är skarp verksamhet med stora risker vilket ger en stark koppling mellan ansvar och säkerhet. Högre chefers nära kontakt med flygverksamheten, som han talar om, tyder på att detta också genomsyrar hela organisationen. Kontakt med flygverksamheten är också något som bestäms i FOM. Det Peter förklarar som en fråga om föregångsmannaskap, att medlemmarna formas och uppfostras inom systemet, och förhållningssättet till ansvarsfrågor stöder också detta. Björn beskriver hur ansvar förs in i utbildningen och yrkeskunnandet genom sociala processer i relationer mellan lärare och elever samt den levande moral- och etikdiskussion som finns på Flygskolan vilket förklarar hur normer skapas inom organisationen. Lärande av ansvarskulturen sker genom kommunikativa processer, vilket överensstämmer med teorin kring lärande ur ett sociokulturellt perspektiv. Detta styrks också av UGFU:s beskrivning av den "idealiske" divisionsmedlemmen, den väl fungerande divisionen och etiska grundsynen. Samtliga intervjuade för upp DA-systemet, vilket är ett utmärkande exempel på den normativa pelaren inom institutionen Flygvapnet, där erfarenheter gemensamt tas tillvara från begångna misstag utan att för den skull sanktioneras. Detta kan också ses som det officiella erkännandet och godkännandet av normer och beteenden inom organisationen eftersom driftstörningsanmälningarna förmedlas inom hela Flygvapnet, från högsta till lägsta nivå. Flygsäkerhetsofficerens viktiga roll gör sig här gällande, vilket framgår såväl i intervjun med Peter som i FOM. Ytterligare ett tecken på den normativa pelarens tyngd är det som framgår i intervjun med Björn; att individerna formas av organisationen men att organisationen också formas av individerna. Dessutom menar Björn att det för ansvarstagande finns en tradition av att det är normerna snarare än regler som ska vara styrande, något han dock menar håller på att förändras.

5.3 Den kognitiva pelaren

Den kognitiva pelarens förekommande i Flygvapnet är inte självklar. Alla de intervjuade tar upp vad som kan ses som samhörigheten inom yrkespraktiken och dess bidrag till ansvarskulturen, vilket stöder att ett homogent tankesätt inom organisationen. Lars sätter fokus till motivation, de uppgifter man åläggs och seriositeten kopplad till detta. Peter ser det subtila yttre i ansvarstagandet och hur mycket i flygverksamheten uppfattas som självklarheter och sällan blir explicit. Det han förklarar

med att man tycker det system man uppfostrats i är bra återfinns också i pelarens kärnpunkt som medlemmarnas tolkningar och föreställningar. Björn beskriver att mycket enbart sitter i huvudet hos medlemmarna och inte är nedskrivet, att ansvar inte tas upp under en särskild lektion utan är något som implementeras i utbildningen i sociala relationer och att saker sitter mycket i väggarna. Sammantaget kan sägas att tolkningar och föreställningar blir mer eller mindre självklara och undermedvetna, allt inom de referensramar som skapats och finns inom yrkespraktiken. Det som i UGFU beskrivs med bland annat förmedlande av attitydmål och den utbildningsmetodik och kontext som råder där elever formas inom yrkespraktikens ramar ger också stöd för den kognitiva pelarens relevans. Det är en speciell pedagogik som används på Flygskolan vilket återspeglar sig i både UGFU och intervjun med Björn och Jenny. I intervjun framgår att en grund för hela pedagogiken är lärandemiljön med ett minimum av stress, skapande av en god självkänsla och att ansvarstagande uppmuntras. Det finns alltså tydliga tankar kring hur utbildning ska genomföras och vilken pedagogik som ska användas, vilket överensstämmer med den kognitiva pelarens karaktär. Lärandet sker i en social relation mellan alla lärare och elever, där elevens eget ansvar för sin utbildning är väsentligt. I både UGFU och intervjun med Björn och Jenny tydliggörs dock vikten av kreativitet och kritiskt tänkande hos medlemmarna. Detta skulle kunna tyda på en motsättning till den kognitiva pelarens styrka, eftersom det homogena tankesättet härmed hotas, något som ytterligare styrks av den öppenhet som råder för nytänkande.

5.4 Diskussion

Ansvars- och säkerhetskulturen i Flygvapnet är starkt rotad. Den bygger på: ett väl utvecklat formellt regelverk, starka traditioner formade under en lång tid samt en inflytelserik utbildning och pedagogik. Ansvar är fördelat på olika nivåer, från enskild pilot och befälhavare upp till högsta chefsnivå. Det formella regelverket kring ansvarsfrågor är noggrant dokumenterat i den flygoperationella manualen. Den regulativa pelaren i institutionsteorin tydliggörs därmed i det regelverk som finns i form av FOM och att regler i allt större utsträckning blir nedskrivna. Utmärkande för organisationens ansvars- och säkerhetskultur är dock att sanktioner inte tillämpas i större omfattning utan i och med systemet för driftstörningsanmälan uppmuntras öppenhet kring begångna fel och misstag. Utveckling sker med andra ord inte genom hot om straff. Istället bygger ansvarstagande och följande av regelverket på andra omständigheter. Många faktorer är av betydelse för ansvarstagandet och ansvarskulturen. Inom Flygvapnet jobbas mycket medvetet med sina institutioner för att få en utpräglad yrkes- och ansvarskultur. Viktiga egenskaper hos organisationen och dess medlemmar är: öppenhet och förmåga att ta hand om erfarenheter med hjälp av DA-systemet, ett nedskrivet och beprövat regelverk som har erkännande hos medlemmarna, under lång tid utvecklade värderingar och normer, en professionell inställning samt en grundligt utvecklad uttagningsprocess och utbildning. Särskilt utmärkande för medlemmarna är: god självkänedom, öppenhet, hög motivation, seriositet och en väl utvecklad etik. Detta tyder på att den normativa pelaren har en stark roll inom Flygvapnet som institution. Den normativa pelaren visar på hur normer och förpliktelser formas genom ett socialt samtycke till det gällande regelverket och hur man ska förhålla sig till ansvarsfrågor i detta. Ansvarstagande och godtagbara beteenden inom yrkeskunnandet skapas till stor del genom traditioner och normer förmedlade i sociala processer mellan medlemmarna där en levande etikediskussion är viktig. Samhörigheten är stark inom Flygvapnet och ansvarskulturen upprätthålls och reproduceras genom lärande i kommunikativa processer inom yrkespraktikens ramar, där både regelverket som sådant och synen och förhållningssättet till detta har betydelse, vilket kan tydas med såväl den normativa som den kognitiva pelaren.

Valet av en kvalitativ metod uppfattas av författaren som både adekvat och relevant. Oaktat detta

skulle det vara intressant att genomföra en motsvarande undersökning av mer kvantitativ karaktär, vilket skulle kunna ge en bredare bild av ansvarskulturen och uppfattningar därom. Det bör betonas att med anledning av att endast tre personer intervjuats föreligger en felkälla avseende hur den personliga tolkningen kan skilja sig från den allmänna gemensamma synen. Däremot finns en styrka i att det empiriska materialet är ganska omfattande med tre skilda delar. Framförallt ger intervjuerna en bättre och mera tillämpad förståelse för den flygoperationella manualens betydelse. Undertecknad anser det ha varit en stor fördel med den intervjuform som användes. Tack vare en grundstruktur säkerställdes att inga frågor glömdes bort samtidigt som det fria förhållningssättet till denna struktur möjliggjorde en dynamik i intervjun där behovet av att styra och eventuellt hämma den intervjuade minskades. Detta uppfattas ha gett ett fylligare material från intervjuerna. Det ska emellertid sägas att det troligen skulle varit en fördel om frågorna i grundstrukturen varit mer precist formulerade i syfte att på ett bättre och mindre tidskrävande sätt ge önskade svar. Eftersom FOM är ett relativt koncist litet regelverk har det inte upplevts vara några bekymmer med att ta del av alla dess för uppsatsen betydelsefulla delar. En upplevd avsaknad är en intervju med någon färdigutbildad och aktiv pilot på en insatsdivision, och synen på ansvarskulturen ur dennes perspektiv.

De slutsatser och resultat som kommit fram i uppsatsen har kanske för författaren inte varit uppseendeväckande i någon större mening men har framförallt genom det teoretiska perspektivet tillsammans med kvalitativa intervjuer skapat en djupare förståelse för ansvars- och säkerhetskulturen i Flygvapnet, vilket faktiskt var syftet. Framförallt har relationen mellan olika i ansvarskulturen ingående delar och faktorer blivit belysta. Med detta har en bättre uppfattning om hur de sidor hos ansvarskulturen i Flygvapnet som de tre pelarna representerar bättre kunnat förstås och sättas både i jämförelse med varandra och i ett större sammanhang. Det som undertecknad delvis saknar i resultaten är en tydligare bild av de faktorer som påverkar ansvarstagandet på individnivå samt hur ansvarstagandet formas och reproduceras efter genomförd utbildning i aktiv tjänstgöring.

5.5 Förslag till ny forskning

Ett intressant spår för fortsatt forskning skulle vara hur synen på ansvar ser ut i en framtida organisation av Flygvapnet eller med flygande plattformar i Försvarmakten i övrigt. Här åsyftas särskilt införande av obemannade farkoster, så kallade UAV:er (Unmanned Aerial Vehicle). Här skulle kanske också en blandning av bemannade och obemannade farkoster kunna skapa ytterligare komplexitet.

Som nämnts i metoddiskussionen skulle även ett annat grepp om frågeställningarna kring ansvarskulturen i Flygvapnet, med en kvantitativ metod, vara en intressant i jämförelse med denna uppsats. Vidare skulle ansvarskulturen i övriga delar av Försvarmakten eller Flygvapnet kunna studeras enskilt eller i jämförelse med de som behandlas i denna uppsats.

Referenser

Litteratur och uppsatser

Börjesson, Marcus, *Risk, riskkommunikation och militärt ledarskap*, 2007, Stockholm: Försvarshögskolan.

Evebring, Claes, *Att prestera bra resultat i komplicerade arbetsmiljöer – En C-uppsats om yrkeskunnandets former och uppkomst*, 2005, Stockholm: Försvarshögskolan.

Hedlund, Erik, *Yrkesofficersutbildning, yrkeskunnande och legitimitet*, 2004, Stockholm: Lärarhögskolan.

Hylland Eriksen, Thomas, *Små platser – stora frågor, en introduktion till socialantropologi*, 2000, Nora: Nya Doxa.

Källgarn, Per, *Implementering av helhetsbaserat lärande i Försvarsmakten*, 2010, Stockholm: Försvarshögskolan.

Weibull, Alise, *Yrkeskunnande i beredskap*, 2003, Stockholm: Försvarshögskolan.

Digitala dokument

Försvarsmakten, *Flygoperationell Manual för Försvarsmakten Gemensam, FOM-A Gemensam Februari – Maj 2010*, Stockholm: Försvarsmakten.

Försvarsmakten; Flygskolan, *Utbildningsreglemente Grundläggande Flygutbildning*, 2009, Linköping: Flygskolan.

Gustafsson, Bengt, Hermerén, Göran, Petersson, Bo, *Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel*, 2005, Vetenskapsrådets rapportserie, Rapport 2005:1, Stockholm: Vetenskapsrådet.

Hallberg, Jan, Ring, Stefan, Rydén, Birgitta, Åselius, Gunnar, *Om konsten att tänka, granska och skriva på ett vetenskapligt sätt – En introduktion i metodlära*, 2006, Bokmanus ChP 06-09, Stockholm: Försvarshögskolan.

Internet-referenser

<http://www.ne.se/ansvar>, hämtad 2010-05-19, kl. 11:25

<http://www.ne.se/kultur/1191561>, hämtad 2010-05-19, kl 12:00.

Övriga referenser

Edman, Niclas, 2009, Föreläsning av Råberg, Patrik, 2009-09-29.