Vad är det som händer?

av Martin Schüler

Résumé

In this article the author identifies an educational problem. Officers lack the education to perform normal everyday work and to learn from large field exercises. By using previously collected quantitative data from a different study a mean value of seven days of education is currently allocated to handle the normal work routines. Qualitative data have also been collected from observations from military exercises. The article presents a brief presentation of the history of activity theory as a theoretical framework. Yrjö Engeströms third generation activity theory is then used to analyze and design a new system for the military education for Swedish officer. The design focuses on four documents officers create in their profession: battle plans, risk analysis, educational plans and directives. The proposed new design for the education ties the military academic education together with work experience and military inhouse courses seeing the military education as a whole.

DET ÄR NÖDVÄNDIGT med diskussion och argumentation rörande officersutbildningen. Utifrån insamlade data anser författaren att diskussionen om vad officerare ska kunna är något haltande. Nu kretsar diskussionen endast om vilka kunskaper en officer ska ha för att klara av att prestera på stridsfältet. Problematiken är mycket mer omfattande och innefattar flera områden utöver stridsfältet. Det här inlägget kommer främst att beröra de ”faktiska” problem som finns i verksamheten.

Problemområde

Officerare idag är inte tillräckligt rustade för att hantera vardagen vid ett regemente eller en flottilj. Vi saknar även kompetens för att genomföra större förbandsövningar. Påståendena kan provocera, men de är fakta.

Utbildningen vid Försvarshögskolan skapar inte experter på att hantera vardagen eller förbandsövningen. Frågan om när en anställd blir expert skulle säkert kunna diskuteras i oändlighet på grund av att kunskaperna bedöms av omgivningen.[1] Vi kan säkert enas om att det krävs mer utbildning än en vecka för att bli expert. Men en vecka är ungefär den mängd utbildning som personalen har för att hantera vardagens komplexitet utifrån medelvärdet författaren fått fram från nästan 1 000 anställda i min studie. Genom att tillämpa Hoffman, Shadbolt, Burton och Kleins definitioner av olika kunskapsnivåer från okunnig till mästare[2] framställer man en bild där kollektivet pendlar mellan dessa olika kunskapstillstånd beroende på vilket kompetensområde som avses. När det gäller kunskap om vardagen är novis eller ovetande rättvisande termer för kollektivet.

Det saknas också pedagogisk utbildning och kunskap för att omhänderta förbandsövningen som fenomen. Lärandet negligeras, och förbanden fokuserar på att vinna istället för att använda sina inövade rutiner och reglementen. Övningen är viktig men nu fokuserar den på tävlingen mellan förbanden, inte på att bygga förmåga. Övningen

används som ett verktyg för att positionera sig som individ och/eller förband i den interna tävlingen om resurser eller platser på en utbildning vilket resulterar i att prestige och anseende hindrar lärandet.

Det vi har skapat är en tyst organisation som inte vågar prata om problemen i vardagen, där chefer på olika nivåer har lärt sig att säga ”rätt” saker vilket förmedlar ett engagemang, ”det är viktigt med arbetsmiljö, elsäkerhet, skjutregler, trafiksäkerhet m m”. Vidare följs inte engagemanget upp i form av att resurser tillsätts utan faller platt till marken, vilket vi identifierar i vår artikel om det militära säkerhetsklimatet.[3]

Det författaren pekar på i sin forskning är att vi tror att vi är bäst i klassen men i realiteten är vi långt ner på den listan. Det som räddar oss är att vi har lyckats rekrytera engagerade och lojala medarbetare som gör långt mycket mer än vad tjänsten kräver. De utbildar sig, söker kunskap och försöker fylla sina egna kunskapsluckor. Det saknas systematik och struktur för organisationens kunskapsbyggnad vilket medför att metoden inte sker på lika villkor i organisationen.

Teoretiskt ramverk

Vygotsky utvecklade teorin om medierande artefakter (föremål eller metoder som är skapade av, eller används av människor) som påverkar människor och skapar ett beteende.[4] Leont'ev tog den vidare och skapade den kulturhistoriska aktivitetsteorin som fokuserar på individen.[5] Leont'ev tillförde Rules (reglerna vi använder), Community (aktörer som deltar) och Division of labour (vår arbetsfördelning) som tillför en styrande struktur till Vygotsky ursprungliga teori vilket påverkar arbetet individen utför. Engeström tar den ytterligare ett steg längre och utvecklar aktivitetsteorin generation två[6] som riktar sig till gruppen samt generation tre,[7] där flera olika aktivitetssystem samverkar och skapar ett gemensamt eller delat objekt.

Gemensamt för de olika aktivitetsteorierna är att de utgår ifrån det konkreta objektet gruppen skapar och hur de påverkar mänskligt beteende.[8] Med konkret menar Engeström att det ska gå att fysiskt ta på objektet (produkten vi skapar tillsammans). En liknelse kan vara en arkitekt som under utbildningen lär sig en mängd saker, men alla dessa kunskaper syftar till att arkitekten tillsammans med andra ska ta fram en design av en byggnad som kan beskrivas i en ritning. Objektet för arkitekten är den fysiska ritningen.

Men vad är det konkreta objektet för dagens officersutbildning? Utifrån flera samtal och observationer verkar det vara gradbeteckningen som utgör objektet. Det hade varit önskvärt om officersutbildningen istället riktar sig mot något konkret som en officer skapar när vederbörande utövar sin profession. Objektet gradbeteckning skapar motsättningar mellan Tools (kunskap) och Rules, där viss kunskap är mindre värd och upplevs hindra objektet. Regler som svensk lagstiftning skapar också motsättningar till det motivladdade objektet då de upplevs hindrande. Samtidigt är det helt naturligt att dessa konflikter uppstår på grund av de mänskliga begär som är kopplat till objektet.[9] Detta begär skapar även organisatoriska risker och ett skadligt lärande som fusk under förbandsövningar där motståndarens position sprids till truppförande chefer. Genom att man skapar andra objekt kan motsättningar inom aktivitetssystemet undvikas eller förebyggas.[10]

Här vill säkert flera hävda att det är krigsförband eller operativ effekt eller andra mindre konkreta saker som en officer skapar. Utifrån ett aktivitetsteoretiskt perspektiv är dessa objekt inte konkreta. Dessa objekt går inte att ta på utan skulle klassificeras som

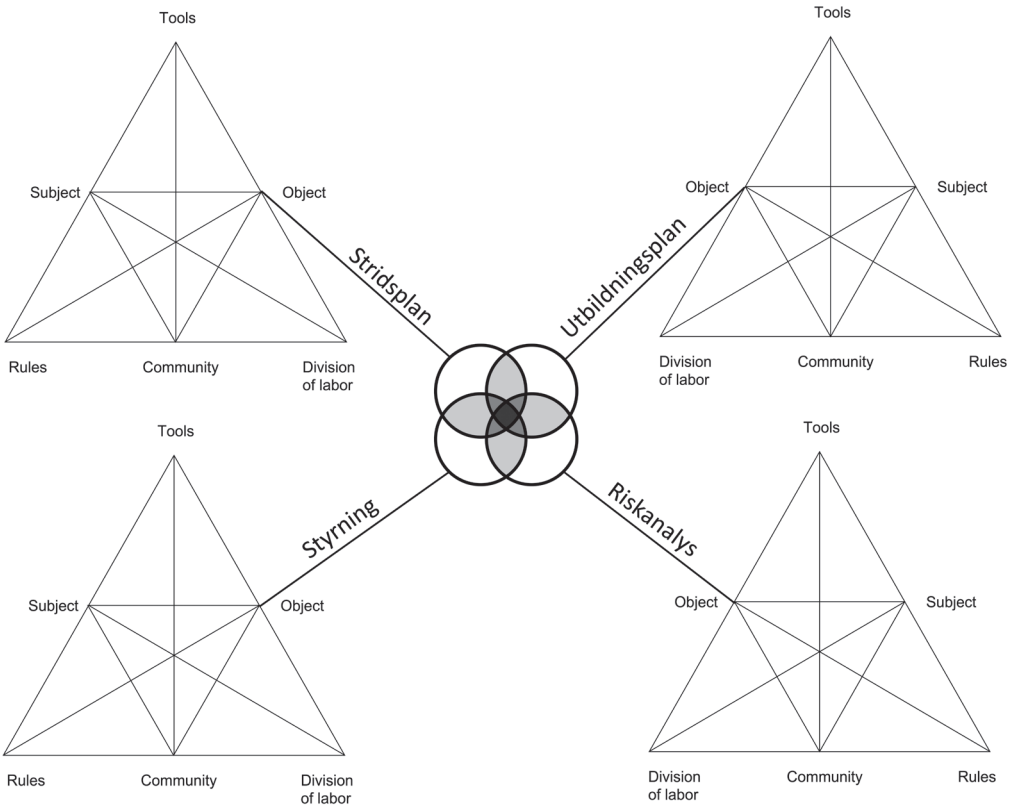
skenande objekt, där något annat bakomliggande utgör det faktiska objektet, troligen ett dokument.[11]

Designförslag

Det vore önskvärt om objektet kunde förändras till en produkt vi samskapar i vårt arbete som är mer kompetensberoende. I diskussioner om officersutbildningen vilket även uttrycks på sociala media finns det en förväntning på att alla officerare ska kunna skapa en stridsplan. En annan är att officerare ska producera en utbildningsplan för sin grupp, pluton, kompani m m. Slutligen förväntas att en officer kan ge styrningar i vardagen för att arbetsleda personal. Som arbetsgivarrepresentanter förväntas vi även kunna utföra en riskanalys.[12]

Det finns en samlad dokumentation som utbildningen kan vila på dessa är: stridsplan, utbildningsplan, styrning i vardagen och riskanalys. Naturligtvis kommer resultatet att variera med olika innehåll och komplexitet beroende på stridskraft, funktion och nivå.

Figuren illustrerar ett aktivitetssystem som skulle kunna ligga till grund för design av officersutbildningen. Subject är de individer som deltar i aktiviteten att skapa Object. Rules utgör styrande dokument, lagar, förordningar, reglementen m m som direkt eller



Figur 1. Design av officersutbildning

indirekt påverkar Object. Tools är teoretisk och praktisk kunskap, metoder samt den tekniska utrustning som krävs för att skapa Object. Community består av aktörer som indirekt eller direkt påverkar Object som stridskrafter, funktioner, företag, myndigheter m m. Division of labour är den arbetsfördelning som krävs för att skapa Object t ex stabsfunktioner, pedagogiskt upplägg, myndighetsorganisationen m m.

Officersutbildningen bör därför fokusera på att producera officerare som kan bidra eller leda arbetet med att skapa samtliga fyra dokument. För att dessa dokument ska bli kvalitativa krävs en mängd kunskaper och en systematisk plan som börjar på officersprogrammet och fortsätter genom hela karriären, där Försvarshögskolans utbildning måste passa in i de interna utbildningar som bedrivs i Försvarsmakten och tvärt om. Idag kan viss utbildning möjligen påverka det konkreta objektet stridsplanen men det finns inget sammanhängande system som omhändertar individens kunskapsluckor.

Engeströms teori kan vara en hjälp för att identifiera och hitta strategier för att lösa de frågor som påverkar vad en officer ska kunna, för det finns egentligen ingen motsättning mellan teoretisk och praktisk kunskap för en officer. Båda behövs, motsättningen är snarare konstruerad av människor med olika intressen som genom olika positioneringar får/förlorar personliga fördelar.

Det är lätt att skuldbelägga nya officerare och deras kunskapsbrister men om sanningen ska fram finns det väldigt många äldre officerare som inte har de nödvändiga kunskaperna för att hantera sin befattning, men det pratar vi inte om utan vi döljer det med ett säkert uppträdande och ett ”klartecken i guld” vilket utgör ett hinder för det individuella och organisatoriska lärandet.

Författaren är major och doktorand inom arbetsintegrerat lärande på Försvarshögskolan och Högskolan Väst med inriktning mot säkerhet i arbetslivet och hur vi kan påverka lärandet under övningar.

Noter

1. Hoffman, Rober; Shadbolt, Nigel; Burton, Mike och Klein, Gary: ”Eliciting knowledge from experts: A methodological analysis”, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62 1995, s 129-158, *https://doi.org/10.1006/obhd.1995.1039*.
2. Ibid.
3. Schüler, Martin och Vega Matuszczyk, Josefa: ”Safety Climate in Military Organizations: a Pilot Study of an Adjusted Multi-Domain Instrumen”, *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 2019 Annual Meeting*, 63, 2019, s 1373-1377, *https://doi.org/10.1177/1071181319631253*.
4. Vygotsky, Lev, Semenovich och Cole, Michael: *Mind in society : the development of higher psychological processes*, Harvard University Press, Massachusetts 1978, *https://books.google.se/books?id=RxjjUefze_0C*.
5. Leont'ev, Aleksei Nikolaevich: *Activity, consciousness, and personality*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N J 1978.
6. Engeström, Yrjö: ”Development as breaking away and opening up: A challenge to Vygotsky and Piaget”, *Swiss Journal of Psychology*, 55 (2-3) 1996, s 126-132.
7. Engeström, Yrjö: ”Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization”, *Journal of Education and Work*, 14 (1) 2003, s 133-156, *https://doi.org/10.1080/1363908012323 8*.
8. Engeström, Yrjö och Sannino, Annalisa: ”Studies of expansive learning: Foundations, findings and future challenges”, *Educational Research Review*, 5 2010, s 1-24, *https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.12.002;* Sannino, Annalisa och Engeström, Yrjö: ”Cultural-historical activity theory: founding insights and new challenges”, *Cultural-Historical Psychology*, 14 (3) 2018, s 43-56, *https://doi.org/10.17759/chp.2018140304*.
9. Nardi, Bonnie: ”Objects of desire: Power and passion in collaborative activity”, *Mind, Culture, and Activity*, 12 (1) 2005, s 37-51, *https://doi.org/10.1207/s15327884mca1201_4*.
10. Kaptelinin, Victor: ”The object of activity: Making sense of the sense-maker”, *Mind, Culture, and Activity*, 12 (1) 2005, s 4-18, *https://doi.org/10.1207/s15327884mca1201_2*.
11. Spinuzzi, Clay: ”Losing by expanding: Corralling the runaway object”, *Journal of Business and Technical Communication*, 25 (4) 2011, s 449-486, *https://doi.org/10.1177/1050651911411040*.
12. *Arbetsmiljölagen*, Arbetsmarknadsdepartementet, SFS 1977:1169, Stockholm.