Militärpsykologins historiska framväxt, utveckling och tillämpning

av Kristina Pollack

Abstract

This publication gives a review of the development of military psychology from the first world war up to now. In the very early days, there were many losses of military personnel, especially pilots, due to mental incapacity. For that reason it became obvious that special requirements, both mentally and psychological, had to be set up to reach the goals in safety and efficiency. Psychology was however at that time not even established as a science. The publication follows the scientific development and application of psychological methods within the selection process, within the accident investigation area and education in relation to the technical and operational development and improvements over the years. It gives example how military psychology are organized in different parts of the world due to culture and operational experiences. However the main focus is on the Swedish Airforce/Armed Forces and gives examples how military psychology can support the operational system to reach success.

I ALLA TIDER har militär verksamhet ställt extremt höga krav på människans fysiska och psykiska förmågor och egenskaper. De operativa målen har skiftat genom historiens gång liksom att den tekniska utvecklingen har givit människan förändrade förutsättningar, i synnerhet under de senaste femtio åren. Kraven på människans operativa förmåga har dock inte förminskats.

Av naturliga skäl, genom den generella tekniska utvecklingen under 1900 talet, kom fokus att inriktas mot teknikutveckling av materiel och är så i hög grad även idag. Däremot har medvetenheten om betydelsen av människans fysiska och psykiska egenskaper och förmågor, för att kunna nå de operativa målen, ökat avsevärt under de senaste decennierna.

Att människan kan komma att spela en avgörande roll, ger inte minst dagens krig i Ukraina belägg för, vad gäller uthållighet, motivation och försvarsvilja hos den enskilde individen liksom hos ett helt folk.

Att misslyckas med sin uppgift, att inte nå resultat oavsett vilken verksamhet som bedrivs, är kostsamt och konsekvenserna kan bli förödande. Förutom att människoliv och stora materiella tillgångar och därmed även ekonomiska värden kan gå förlorade, så kan konsekvenserna av en ”förlorad strid” även få ödesdigra politiska konsekvenser och för den enskilde individen innebära helt förändrade livsvillkor. Denna paradigm går sedan att översättas till vilken verksamhet som helst.

Mot denna bakgrund och med en växande insikt, att alla individer har olika fy-

siska och mentala förutsättningar, blev det främst försvarsmakter världen över, som tidigt kom att visa intresse för att utröna var gränserna för människans prestationsförmågor befinner sig vid olika typer av uppgifter. Försvarsmakter har därför under decennier satsat stora ekonomiska resurser på forskning inom dessa områden, med avsikt att kunna nå bästa möjliga resultat i krig som fred. Ju mer tekniken utvecklats och blivit alltmer avancerad har därmed även utvecklingskostnaderna ökat samtidigt har insikten och intresset för människans/utövarens roll i det avancerade tekniska systemet blivit allt mer påtagligt. Att till exempel lyckas med uppgiften att nå universum och beträda månen med hjälp av bemannade farkoster är ett gott exempel på där samspelet mellan människa och teknik, kommit att bli ett stort forskningsområde.

Den nyvunna kunskapen om ”människan”, har sedan kommit samhället i övrigt till gagn.

Framväxten av psykologisk forskning och tillämpling i militär verksamhet

Kunskapsområdet ”Psykologi”, är ett förhållandevis ungt vetenskapligt kompetensområde. Insikten om människans olikheter har dock funnits över tid, men så länge striden utövades ”man mot man” på ”fältet” blev den stupade soldaten snabbt ersatt med en annan, så länge det fanns tillgång till nya friska människokrafter.

Under första världskriget hade flyget kommit att spela en viss roll. Det kunde dock konstateras att förlusterna inom de egna leden var anmärkningsvärt stora, på grund av att alltför många flygförare blev ”inkapaciterade”, d v s de havererade, för att de rent psykiskt/mentalt inte klarade av sina uppgifter.

För att komma i fråga för militär verksamhet var vid denna tid fokus enbart inriktat mot att uppfylla de upprättade medicinska kraven, så även för blivande flygförare. Medicinska krav hade inrättats i Tyskland 1910, i Frankrike och USA 1912 och i Sverige 1915.

Mot bakgrund av de förödande förlusterna i de egna leden på flygsidan, kom man till den slutsatsen, att det som kunde avgöra stridens utgång inte enbart handlade om individens medicinska status såsom hälsa, fysisk styrka och uthållighet, utan att även den enskilde människans mentala/psykiska förmågor och egenskaper kunde ha spelat en avgörande roll.

Att människor har olika förutsättningar både fysiskt som psykiskt blev således uppenbart vid denna tid. Angelägenheten att finna metoder och instrument, för att kunna differentiera människors kognitiva och psykiska förutsättningar att klara av väl specificerade uppgifter växte därmed fram.

Det kom vid denna tid att utkristallisera sig två olika angreppsätt, så kallade ”skolor”. De ena ”skolan” utgick från de krav som uppgiften ställer och den andre ”skolan” utgick från den enskilde individens förutsättningar, fysiskt som psykiskt, att utföra väldefinierade specifika uppgifter.

Den ”skolan” som hade uppgiftens krav i fokus kom att få en kompositionell prägel, där såväl de olika uppgiftskraven är oberoende av varandra som den enskilde individens uppsättning av egenskaper. Med utgångspunkt från detta resonemang blev slutsatsen att en ”sämre” egenskap eller förmåga skulle kunna kompenseras mot en bättre.

Utgick man däremot från människans förmågor och egenskaper hade man den psykoanalytiska, dynamiska eller gestaltteoretiska personlighetsteorin som utgångspunkt. Bedömningen av individen styrdes av ett holistiskt synsätt, där den välutbildade

psykologen är det viktigaste instrumentet i en psykologisk urvalsprocess.

Av, professor emeritus, Leif Carlstedt, FOA rapport, C55024-H7, mars 1979 med rubriken ”Urval av flygförare med psykologiska metoder” framgår att den medicinska influensen var stark under såväl första världskriget, men även fortsättningsvis under stora delar av mellankrigstiden. Inriktningen hade således en mer fysiologisk som perceptuell karaktär. Kanske en självklarhet, då ännu inte ”Psykologin” som kompetensområde eller vetenskap var etablerad.

Det blev dock mellan de två världskrigen som viss forskning tog fart, om dock på en med i dagens mått mätt, förhållandevis primitiv nivå och fortfarande med en medicinsk utgångspunkt.

I rapporten, som refereras till ovan, ges exempel på just primitiva metoder, där försökspersoner försattes i verklighetsnära situationer. Avsikten var att kunna få en bild av till exempel en individs reaktionsförmåga.

En sådana situationer kunde vara att försökspersonen oväntat fick ett slag i huvudet. Om personen sedan återfick medvetandet efter 15 sekunder, ansågs personen lämplig som flygförare. Eller att en försöksperson med förbundna ögon fick hålla en nål mellan tummen och pekfingret. Därefter sköt man ett skott i luften. Om försökspersonen tryckte nålen genom huden blev personen inte antagen. Det framgår dock inte, skriver Leif Carlstedt i sin rapport, om dessa metoder kom att tillämpas i praktiken.

Allt större intresse och vikt lades dock ned under årens lopp att finna relevanta psykologiska metoder.

Den amerikanske forskaren Parson försökte, 1918, genom att intervjua flyglärare att fastställa den psykologiska kravprofilen för militära flygförare. Efter analys fick han fram ett antal bedömningsvariabler. Även amerikanarna Henmon , 1919, som Stratton, 1920, tog fram arbetsbetsbeskrivningar som sedan resulterade i en rad bedömningsvariabler med psykologisk innebörd. De var endimensionella till sin karaktär. Den amerikanska forskningen mynnade ut i kompensatoriska urvalsmodeller där den bristfälliga egenskapen eller förmågan kompenserades med en annan förmåga, som individen resultatmässigt var bättre på. Den administrativa verkligheten med enorma mängder av sökanden till den amerikanska försvarsmakten gjorde det dock inte möjligt att använda metoderna i en storskalig verklighet.

I USA blev det i stället det grundläggande utbildningsresultatet, som användes som ett urvalsinstrument, vilket så förblev under många år framöver. Genom att ta in ett stort antal individer till en viss typ av militär utbildning, behöll man de som utbildningsmässigt nått bästa utbildningsresultat och drog därmed slutsatsen att de även besitter bästa operativa förmåga. De som inte kvalificerade sig kunde erbjudas andra militära utbildningar eller uppgifter. Detta är en modell, som går att tillämpa och ha råd med i en mer storskalig försvarsmakt.

I Frankrike och Italien hade man redan under första världskriget försökt att definiera såväl de fysiska som psykiska egenskaperna hos den ”bra” och den ”dålige” flygföraren, för att med fysiologiska och perceptuella testinstrument, kunna göra ett urval. Urvalsprocessen vilade därmed på det medicinska kompetensområdet.

Detsamma var förhållandet i England, men med inriktning mer åt psykiatri.

I Tyskland däremot var intresset för människans psyke och psykologiska förutsättningar betydligt starkare. Kanske hade under 1910–20 talet, Sigmund Freuds psykoanalytiska forskning, rönt visst intresse och fått spridning, inte minst i Mellaneuropa. Det var ett kontextuellt synsätt som kom att tidigt

påverka den psykologiska urvalsprocessen i det tyska försvaret. Man gjorde psykologiska helhetsbeskrivningar av individen av mer klinisk karaktär.

Skillnaderna mellan USA och Tyskland, vad gällde de psykologiska urvalsmodellerna, kom således tidigt att skilja sig åt, både metodmässigt som i synsättet på människan. Dessa skillnader har levt vidare genom decennier och finns där än idag. Den tyska psykologiska urvalsmodellen utvecklades vidare utifrån det holistiska betraktelsesättet, vilket även de nordiska länderna kom att anamma.

Att ha kännedom om dessa skillnader är av största betydelse även idag, då många av de psykologiska urvalsinstrument och modeller som framför allt används av bemanningsföretag i vårt land ej sällan har sitt ursprung i den amerikanska kulturen. Det kräver således en god kännedom och professionell kunskap, för att kunna värdera olika tests relevans för ett visst användningsområde. Om ej kan resultatet vara förödande för dem som utsätts för dem.

Tyska flygvapnet ”LuftWaffe”, som bildade 1935, var det första land i världen som kom att använda sig av en psykologisk urvalsmodell. Den byggde på det holistiska synsättet. Det avvecklades dock i mitten av andra världskriget av generalen Göhring, då höga officerare inom nazistpartiet enligt sägen lär ha protesterat, då många av deras egna söner, ej hade lyckats att passera ”nålsögat” i den psykologiska urvalsprocessen och således ej blivit antagna till utbildning till flygofficerare.

I England infördes under krigets gång ett psykologiskt urvalssystem efter amerikanskt mönster.

I början av 1940 talet introducerades i Sverige psykologiska urvalsprövningar efter tysk modell.

Svenska Försvarsmaktens implementering av psykologiska lämplighetsprövningar

Organisatorisk uppbyggnad

Två statliga utredningar i början av 1940 talet; Lantförsvarets utbildningskommission, SOU 1941:335, samt Sjöförsvarets utbildningskommission, SOU 1943:44, banade väg för en förnyelse inom rekryterings och utbildningssektorn i Försvarsmakten.

1942 startade arméstaben upp en militärpsykologisk försöksverksamhet. Lunds Universitet fick då i uppdrag att utarbeta prov för kommande hösts kontingents värnpliktiga. Detta arbete anförtroddes dåvarande amanuensen Torsten Husén, senare professor i pedagogik.

Samma år, 1942, anställdes Torsten Husén vid arméledningen, där den militärpsykologiska tillämpningen startades upp inom Centrala Värnpliktsbyrån, CVB. Detta innebar att lednings och personalredovisningen nu blev försvarsmaktsgemensam, från att tidigare ha handlagts av varje försvarsgren var för sig. Från och med, 1944, tillämpades således i hela landet psykologiska urvalsprövningar, vid ”mönstring”, inför värnpliktstjänstgöring.

Verksamheten inom Personalprövningsdetaljen växte snabbt, varpå en statlig utredning förordade, att ett Militärpsykologiskt Institutet, (MPI), skulle inrättas, direkt underställt överbefälhavaren, ÖB. Så skedde, 1955. Därmed fick MPI ansvaret för den psykologiska prövningsverksamheten för försvarets räkning. Den administrativa inskrivningsverksamheten lyftes dock, 1968, över till en nyinrättad myndighet med namn Värnpliktsverket.

MPI var på sin tid lokaliserat i gamla Militärhögskolan, Valhallavägen, Stockholm, men mönstringsverksamheten som inklude-

rande den psykologiska prövningen genomfördes i de regionala inskrivningsområdena. MPI var den institution som utbildade de psykologer som sökt sig att arbeta som ”exploatörer”, vilket var titeln på de psykologer som genomförde den psykologiska delen i mönstringsverksamheten.

Den utbildningen omfattade såväl en välrenommerad och krävande utbildning i intervjumetodik som kunskap om psykologiska riktlinjer för olika befattningar. Dessutom innefattade utbildningen träning i psykologisk bedömningsmetodik, d v s analys av individen utifrån specifika variabler. Att psykologerna dessutom var kalibrerade i sina psykologiska bedömningar var givetvis av största vikt.

Flygvapnet (FV), var först av försvarsgrenarna att initiera psykologiska lämplighetsprövningar för sökande till fasta anställningar. 1944 inrättade FV en permanent uttagningskommission, Flygvapnets Uttagningskommission, senare benämnd bara Uttagningskommissionen (UTK).

Avsikten var främst att psykologiskt lämplighetspröva de unga män som sökte flygförarutbildning i FV. Med åren kom det dock även att bli andra sökande, som till yrkeskategorier som tekniker, flygledare, personal inom stridsledning m fl. Denna verksamhet bedrivs än idag. De psykologer som var knutna till verksamheten ovan var likaså anställda vid MPI och utbildats där för sina uppgifter i FV.

Militärpsykologen, Jan Agrell, var chef för MPI under hela dess existens, d v s fram till 1974. Institutet gick då upp i dåvarande Försvarets Forskningsanstalt (FOA).

MPI, bestod på sin tid av två sektioner, en för forskning och en för tillämpning. Den sistnämnda sektionen hade en militär chef medan den andra sektionen företrädde av en forskare. All militärpsykologisk verksamhet var därmed samlad i en gemensam organisation under denna period.

När MPI lades ner som organisation, kom dåvarande FOA 5 då lokaliserat i Karlstad, att ta över såväl forskningspersonalen som ansvaret för kvalitetssäkring och vetenskaplig utveckling av den psykologiska urvalsmetodiken till försvaret. De psykologer som tidigare varit anställda vid MPI men verksamma i FV, kom fortsättningsvis att verka i FV, om dock anställda vid FOA 5.

Den f d forskningssektionen vid MPI och därefter vid FOA 5, fördes sedan organisatoriskt över till Militärhögskolan (MHS) på 1990 talet och därefter till Försvarshögskolan (FHS) vid årsskiftet 2010–2011. Lokalmässigt blev de dock kvar i Karlstad. De ”utleasade” FOA 5 psykologerna, som tjänstgjorde vid FV/UTK, var emellertid ej tillfreds med sin organisatoriska tillhörighet och blev efter många turer till sist anställda av dåvarande Flygstaben, 1985.

Försvarsmakten tog därmed över ansvaret för den egna psykologiska verksamheten. Fortsättningsvis lades dock forskningsuppdrag ut till forskargruppen med sitt säte i Karlstad. Leif och Berit Carlstedt samt Alice Weibull, för att bara nämna några få, var de som under många år var involverade att utveckla den militärpsykologiska urvalsmetodiken i Flygvapnet. Ovan nämnda forskargrupp hade likaså ett nära samarbete med Värnpliktsverket senare benämnt Pliktverket, för utveckling och uppföljning av urvalsmetoderna vid mönstringsverksamheten.

När Värnpliktsverket, 1968, tog över inskrivningsverksamheten infördes tillika en ny psykologisk urvalsmodell vid mönstring av blivande värnpliktiga. 1995 ändrades myndighetens namn till, Pliktverket. 2009 tog Riksdagen beslut om att avskaffa den obligatoriska värnplikten och f o m 2010 blev den vilande. Detta medförde givetvis

att de psykologiska prövningarna reducerades i antal.

Pliktverket hade däremot under perioden utökat sin verksamhet genom att även lämplighetspröva sökande till myndigheter inom totalförsvaret såsom Polis, Tull och Kriminalvård. Bland dessa blev således Försvarsmakten endast en part bland flera och kunde inte behålla sitt huvudmannaskap. Därmed kunde ej heller myndigheten behålla sitt namn ”Pliktverket”, utan fick byta till ”Totalförsvarets Rekrytringsmyndighet”, men med samma uppgifter och ansvarsområden som tidigare. 2017 hade regeringen beslutat om obligatorisk skyldighet att mönstra, nu gällande såväl män som kvinnor. År 2021 byter ”Totalförsvarets Rekryteringsmyndighet” namn återigen och nu till ”Totalförsvarets Plikt och Prövningsverk”. Ett namn det har än idag.

Samarbetet mellan Försvarsmakten och ”mönstringsmyndigheten ” har givetvis varit nära genom åren, då Försvarsmakten är beställaren och är de som lägger kravprofilerna för de olika värnpliktsbefattningarna.

Antalet anställda psykologer i mönstrings/inskrivnings- verksamhet har givetvis genom åren skiftat beroende på politiska beslut. Dagens inriktning att åter bygga upp försvaret kommer dock med all säkerhet att kräva att allt fler psykologer kommer att anställas i verksamheten framöver.

1994 genomfördes en genomgripande organisationsförändring i försvaret, som kom att påverka den psykologiska verksamheten. Försvarsmakten med tre försvarsgrenar blev nu en gemensam försvarsmakt. I detta läge kunde UTK inte längre finnas som Flygvapnets egen resurs, utan blev nu försvarsmaktsgemensam och bytte namn till Rekryteringscentrum (RekryC). Verksamheten var dock i stort sett densamma med anställda psykologer. Därefter utökades verksamheten ytterligare och blev en del i det nyskapade Human Resourse Center (HRC), en administrativ stödfunktion gällande personalfrågor.

Lämplighetsprövningarna kom nu att omfatta, förutom de tidigare traditionella urvalsprövningarna, även urval till nivåhöjande officersbefattningar, vissa specifika chefsbefattningar samt befattningar till internationell tjänst, specialistförband och attachéer m m. Denna organisation finns än idag.

Svenska Flygvapnets Uttagningskommissions psykologiska lämplighetsprövningar

Flygvapnets Uttagningskommissions (UTK) verksamhet växte i omfång med åren i takt med antalet sökande. Under 1960-, 1970- och 1980-talet kunde antalet sökande till flygförarutbildningen vara mer än 1000 sökande per år. Därtill kom många ytterligare sökande till andra yrkeskategorier. Antalet psykologer under den perioden var runt 10 personer.

Under 1950- och 1960-talet togs ett relativt stort antal sökande in till flygutbildning vid Kungliga Krigsflygskolan i Ljungbyhed. Däremot var det en betydligt mindre del av dessa, som klarade av utbildningen. De flesta avskildes redan under grundutbildning. Gallringsprocenten kunde ligga upp mot 60–70 procent. Detta var givetvis en stor besvikelse för de som fick åka hem utan fullföljd utbildning och med krossade flygardrömmar. Dessutom innebar det stora ekonomiska förluster. Frågan var om det var försvarbart att på detta sätt indirekt använda grundutbildningen som ett ”urvalsinstrument”.

I takt med att kompetensområdet ”Psykologi” alltmer blev etablerad som vetenskap och därmed ökade kunskaper, blev metoder och instrument förfinade och framtagna på etablerad vetenskaplig grund.

Under 1970-talet kom den psykologiska urvalsmodellen att förändras efter det att Leif Carlstedt, FOA 5, år 1979 presenterat sin doktorsavhandling ”Effektivare flygförarutbildning genom modifieringar i urvalsprocessen och utbildningsklimatet”.

Den nya urvalsmodellen innebar att urvalsprocessen blev stegvis, d v s man satte resultatmässiga minimigränser på varje enskilt test som exempelvis mäter kognitiv förmåga, spatiala förmåga, simultankapacitet, stresstolerans. Den ”prövande” var nu tvungen att överskrida varje tests minimigräns, för att kunna gå vidare till nästa steg i urvalsprocessen. På det sättet lyckades man att få ner antalet prövande under urvalsprocessens gång.

Hade den prövande passerat minimigränserna på de olika testen, gick den prövande sedan vidare till psykologen för ca en timmes intervju och en lämplighetsbedömning. Intervjun kunde uppfattas som ett fritt samtal, men hade en bakomliggande strukturell karaktär, där vissa variabler skulle täckas av och värderas, analyseras och bedömas. Psykologens uppgift var och är därefter att göra en samlad ”holistisk” bedömning utifrån den prövandes skriftliga testresultat och sin egen professionella psykologiska bedömning gentemot den upprättade psykologiska kravprofilen, som i sin tur bygger på de aktuella operativa kraven. I den bedömningen väger de av psykologen bedömda personlighetsfaktorerna som psykisk stabilitet, självinsikt, självförtroende, liksom förmåga att kunna fatta beslut, inställning till uppgiften (motivation) m m, synnerligen tungt. Fyller man således måtten för vad gäller kognitiv förmåga och uppvisat en god simultankapacitet är det sedan avgörande vilken förmåga man har som individ att kunna nyttja sina resurser i starkt kritiska stressade situationer och där och då kunna fatta det mest relevanta beslutet. Det är det som skiljer ”vinnaren ”mot ”förloraren”. Avgörande faktorer för att lyckas med uppgiften i såväl fred som krig.

Denna ”holistiska bedömning” sammanställer psykologen i ett skriftligt utlåtande som mynnar ut i en skattning vad gäller lämplighet för sökt uppgift.

Hur psykologen kan bedöma detta efter en förhållandevis kort intervju bygger givetvis på en yrkesmässig professionalitet med en fördjupad psykologisk kunskap om ”människan”, kunskap om ”kriteriet” och inte minst en utbildning byggd för just den uppgiften.

Varje sökande föredrogs därefter i en kommission med operativa företrädare, varav en av dem likaså gjort en egen bedömning av den sökande efter ett samtal. De sökande rankades därefter i ”lämplighetsgrad” och de som ej gick vidare fick samma dag ett muntligt besked av ”sin” psykolog varför vederbörande ej ”gick vidare i konkurrensen”. Av denna stora mängd sökande, blev det till sist en liten skara som bedömdes som tänkbara. De skickades sedan vidare till Försvarsmaktens Medicinska Undersökningscentralen (FMU), men dessförinnan skulle de genomföra ett test vid namn Defence Mechanism Test (DMT)

I samband med införandet av ”den stegvisa urvalsmodellen” förändrades tillika utbildningsfilosofin vid den militära flygskolan i Ljungbyhed. Inställningen bland flyglärarna blev mer pedagogisk och utbildningen anpassades mer till elevens förutsättningar att lära. Var gränsen för detta bemötande skulle ligga blev omdiskuterat och väckte ej sällan debatt, då det fanns en oro för att eventuellt svagpresterande elev sköts vidare i utbildningskedjan för att tvingas avskiljas i ett relativt sent utbildningsskede eller systemet erhöll en ”stridspilot” med begränsad tveksam färdighet. En nackdel för såväl systemet

som för individen. Av den anledningen kom senare pendeln, vad gäller utbildningskraven, att svänga tillbaka något.

Defence Mechanism Test (DMT)

De akademiska lärosätena inom samma disciplin har ej sällan olika inriktningar forskningsmässigt. Intresset för att utforska betydelsen och innebörden av ”Subliminal perception” var stort på Psykologiska Institutionen vid Lunds universitet på 1960-talet. ”Subliminal perception” kan på ett mycket enkelt sätt beskrivas på så sätt att en försöksperson presenteras en bild i ett takistoskop, som användes som apparat att presentera bilden i, i dess begynnelse. Bilden exponerades till en början under en synnerligen kort exponeringstid, som varefter ökades. Frågeställningen var hur vårt undermedvetna uppfattade bildens innehåll. Detta var ett område som framför allt reklambranschen hade ett visst intresse av. Lägger man sedan därtill ett ”HOT” på den kort exponerade bilden var frågeställningen när och hur den ”korrekta” bilden kunde uppfattas korrekt av försökspersonen. Frågan var när detta skedde och i vilken mån försökspersonens försvarsmekanismer undermedvetet påverkat resultatet.

Upphovsmannen till testet ”Defence Mechanism Test” (DMT), Tomas Neuman, hade varit student på Psykologiska Institutionen i Lund på 1960-talet, där forskaren Ulf Kragh, senare professor i Bergen och forskaren Ruth Nisbel, hade tagit fram ett embryo till ett test, som senare Tomas Neuman kom att utveckla under sin tid som värnpliktig militärpsykolog vid FOA 5 i Karlstad.

Teorin bakom testet som skulle utvecklas, var att mäta individens försvarsmekanismer med avsikt att kunna användas vid psykologiska lämplighetsprövningar av blivande ”stridspiloter”. Testet normerades och byggdes upp under sin utvecklingsfas med flygförarelever under utbildning samt färdigutbildade flygförare som försökspersoner. Testet är ett projektivt test, d v s som efter en manual skall tolkas av en för ändamålet utbildad psykolog. Testet infördes först på försök vid UTK, för att sedan permanentas. Tomas Neuman var den person som själv utbildade UTK-psykologerna i att tolka och värdera DMT.

I urvalsprocessen fördes det in som ett sista steg i den psykologiska urvalsprocessen, d v s det var enbart de som bedömts lämpliga av kommissionen ”att gå vidare”, som fick tillfälle att genomföra testet. Anledningen till detta, var endast att det var oerhört tidsödande att genomföra och därmed kostsamt. Vissa perioder kunde upp mot 30% gallras bort ur den grupp som kommissionen bedömt ”lämpliga” för utbildning.

DMT har genom året varit ett oerhört omdiskuterat urvalsinstrument, prisat av några och förkastat av andra. Tomas Neuman kom att lägga fram sin doktorsavhandling 1978 i Lund med titeln; ”Dimensionering och validering av perceptgenesens försvarsmekanismer, en hierarkisk analys mot pilotens stressbeteende”. (FOA rapport C 55020-H 69).

Redan under själva disputationen riktades från forskarhåll djup kritik mot den bakomliggande teorins vetenskapliga bäring. En av kritikerna var professor Arne Trankell, som under många år var ansvarig för den psykologiska urvalsverksamheten för sökande till flygbolaget SAS. Även andra forskare som professor Lennart Sjöberg vid Handelshögskolan i Stockholm riktade senare kritik mot dess tillämpning och önskade få göra en vetenskaplig utvärdering av testets hållbarhet. Det kom dock aldrig till stånd. I Flygvapnet fanns en falang som satte stor tilltro till DMT som urvalsinstrument utan någon vetenskaplig grund och en av dess fö-

reträdare var före detta flygläraren ”Palle” Johansson /Folke Sandahl.

Den svenska psykologiska urvalsmodellen rönte ett visst intresse internationellt, med avseende på att gallringsprocenten från flygutbildningen hade sänkts avsevärt. De Internationella studiebesöken var otaliga vid dåvarande UTK. Likaså väckte DMT intresse internationellt och testets konstruktör, Dr Tomas Neuman, sålde det till ett antal internationella flygvapen.

Inom Nato finns forskargrupper som delar information inom olika vetenskapliga discipliner. En sådan grupp var vid denna tid ”Advisory Group for Airspace Research and Development” (AGARD). Då internationella utvärderingar av DMT skulle presenteras på en av dessa konferenser i Haag, Nederländerna, 1988, inbjöds svenska flygvapnet via dåvarande norske flygöverläkaren att deltaga. På konferensen deltog en av flygvapnets psykologer representerande Flygvapnet på mötet.

Rubriken för konferensen var ”Human Behavior in High Stress Situations”. Av brittiske forskaren G.j.Walker-Smith presentation framgick att DMT ej hade något prediktionsvärde som instrument vid urval av sökande som flygförare till Royal Air Force (RAF). Dr Harsveld från Royal Netherlands Air Force (RNLAF) redovisade ett likartat resultat under rubriken ”Defence Mechanism Test: An Evaluation for its usefulness as a predictor of success in flying training.”

Då ingen vetenskaplig utvärdering hade genomförts sedan implementeringen kunde inte någon presentation från svensk sida genomföras. Det bör däremot omnämnas att genom CFV skrivelse 120:63005 daterad 1987-10-28 hade FOA 59 fått i uppdrag att utvärdera DMTs prediktionsvärde i svenska flygvapnet. Professor Lennart Sjöberg, Handelshögskolan, Stockholm, blev utsedd att genomföra utvärderingen inom ramen för FOA 59. Professor Sjöberg lyckades dock inte erhålla tillräckligt med underlag för att kunna genomföra utvärderingen utan valde då att göra en sammanställning av de forskningsrapporter som då fanns tillgängliga. Lennart Sjöberg genomförde det arbetet med titeln ”Screening for pilot selection: The case of the DM-test” tillsammans med Håkan Källmén och Max Scharnberg, Handelshögskolan i Stockholm. Rapporten publicerade 1997 på Department of Economic Psychology and Center for Risk Research, Stockholm, School of Economics, Handelshögskolan, Stockholm.

Det kan även nämnas att professor Stoll and Ursula Meier-Civelli från Psykologiska Institutionen i Zurich presenterade ett likaså starkt ifrågasättande ”paper” gällande DMT:s prognostiska värde som urvalsinstrument. Deras utvärdning av DMT redovisades på det årliga symposiet ”International Applied Military Symposium” (IAMPS) som hölls 1988 i Toronto, Canada. Budskapet i den presentationen var enkelt uttryckt, att DMT på intet sätt bidrog till ett bättre utfall än innan det tillförts till urvalsprocessen.

Som kommentar till ovan redovisade internationella studier kan nämnas att det således kanske inte var DMT som bidrog till det goda resultatet att prognostisera blivande stridspiloter till det svenska flygvapnet, utan snarare urvalsmodellen i sin helhet och sättet flygutbildningen bedrevs.

DMT, ingick i den psykologiska urvalsmodellen fram till 2015, då det togs bort som urvalsinstrument för sökande till flygförarutbildning i FV. Flygbolaget SAS använde det aldrig som urvalsinstrument. Internationellt plockades DMT bort som urvalsinstrument långt före svenska flygvapnet.

Den psykologiska kravprofilen

För att kunna genomföra lämplighetsprövningar med framgång ställs höga krav på kunskap om aktuella ”kravprofiler”. Tidigt lät man exempelvis UTK-psykologer, som sysslade med uttagning av flygförare, deltaga i övningar och få möjlighet att flyga med instruktör. De deltog i flyglärarkollegier och generellt var det av stor betydelse att de gjorde sig bekanta med miljön.

Därtill gjorde UTK-psykologerna uppföljningar kategorivis under sina adepters utbildning, för att kunna analysera sina egna bedömningar mot de resultat individen hade visat upp under utbildningen. Blev någon elev avskild, fick den UTK-psykolog som ”tagit ut” vederbörande göra en ”avskedsintervju”, för att även där kunna dra lärdom. Det var helt enkelt en ständigt lärande process.

Även när det gällde vikten av att vara uppdaterad vad gäller den tekniska utvecklingen visade dåvarande Övi Åke Sjögren, Chef för Flygsäkerhetsinspektionen (C FlygI), prov på vikten av detta , då han inbjöd en av UTK-psykologerna att ingå i en arbetsgrupp benämnd ”Ag Systemflygförare” . Detta var i slutet på 1970-talet under utveckling av stridsflygplanet JAS GRIPEN. I arbetsgruppen deltog provflygare, teknisk expertis från Saab liksom FV/flygöverläkare och en psykolog från UTK. Frågeställningen att besvara var på vilket sätt den nya tekniken skulle kunna komma att påverka ”människan i systemet” och om i så fall förändra de medicinska och psykologiska kravprofilerna Gruppens gemensamma arbete kom att mynna ut i vissa modifieringar på ovan nämnda kravprofiler och därmed även på urvalsinstrument.

När den tekniska utvecklingen på materiel förändras och därmed den operativa verkligheten måste den psykologiska urvalsprocessen givetvis ”följa med ” i den utvecklingen. Detta är en ständig pågående process.

Karakteristiska för flygvapnets psykologiska lämplighetsprövningar

- Att det är en fast organisation inom myndigheten, med uppgift att dagligen genomföra psykologiska lämplighetsprövningar.
- Att organisationen innehar fast anställda psykologer, specifikt utbildade för uppgiften.
- Att psykologen i sig är ett tungt urvalsinstrument i urvalsprocessen
- Att ett holistiskt synsätt på människan tillämpas vid den psykologiska lämplighetsprövningen
- Att urvalsinstrumenten är vetenskapligt kvalitetssäkrade av forskare nära knutna till verksamheten
- Att urvalspsykologerna själva bedriver en ständig uppföljning av sin verksamhet. En lärande process
- Att de psykologiska lämplighetsbedömningarna följer de tekniska och de operativa förändringarna vad gäller kraven på operatören. Kravprofilen är således i ständig förändring.

Ovan är lika relevant idag som då.

Slutsats

Den psykologiska urvalsprocessen är därmed att betrakta som den första grundstenen inom den icke tekniska domänen i säkerhetsarbetet.

Genom ett gediget psykologiskt utvecklingsarbete från 1970 talet och framåt kom gallringsprocenten för elever under utbildning sänkas ner till i snitt 5 %.

Från ett internationellt och vetenskapligt perspektiv kom däremot tillämpningen av

DMT inte att leva upp till de förväntningar som förespeglats och kom att plockas bort som urvalsinstrument såväl internationellt som i svenska FV.

Psykologins inträde i det konkreta flygsäkerhetsarbetet

Begreppet ”Säkerhet” kan på svenska ha två olika innebörder. Det kan illustreras i skillnaderna mellan de engelska orden ”Safety” och ”Security”. Safety inbegriper den operativa verksamheten och ”Security” mer skyddsåtgärder mot intrång i en verksamhet.

Arbete inom begreppet ”Safety” skiljer sig dessutom från begreppet ”Arbetsmiljö” därvid lag, att arbetsmiljöarbete är kopplat till en lag, där någon efter utredning, skall ställas till svars. Det görs således en ansvarsutredning medan en säkerhetsutredning mynnar ut i rekommendationer för att förbättra säkerheten i ett verksamhetsutövande. Detta råder endast om det är uppenbart att det inträffade inte har åstadkommits p g a en medveten handling eller ett avsiktligt avsteg från givna regler och förutsättningar.

”Säkerhetsarbete” är således riktat mot en professionell, riskfylld verksamhet, som är beroende av utövarens professionella förmågor, egenskaper och kunskaper att utöva sin uppgift lika väl som organisationen har ett ansvar för de förutsättningar som ges utövaren att genomföra sitt arbete

Detta gäller i huvudsak professionell verksamhet, där en individ är anställd för att genomföra en specifik uppgift. Utövas en riskfylld aktivitet på egen hand, som att exempelvis klättra i berg eller amatördyka, bär individen själv ansvaret för det som kan inträffa.

”Säkerhetsarbete” kan sägas vara i dess djupaste mening ett ”överlevnadsbegrepp”. Människan har en inneboende drift att vilja leva. Så ock den unge flygeleven under sitt uppdrag utan att därmed göra avkall på sin flygoperativa prestation. Att efter avslutat pass stå upp och inför övriga elever och lärare ”bekänna” sina misstag och felgrepp under dagens pass, är en förutsättning för att skapa förtroende för varandra i en riskfylld verksamhet, där alla är beroende av varandra för att överleva. Detta sätt att förhålla sig till verksamheten och till varandra skapar en säkerhetskultur som tidigt kom att prägla det svenska flygvapnet framöver och gäller givetvis all militär verksamhet. Du måste kunna lita på din kamrat.

Av ovan sagda är begreppet inte enbart kopplat till individen utan således även kopplat till de förutsättningar organisationen ger individen för att uträtta sitt värv.

Målet för en krigsmakt är att ”försvara landet” d v s indirekt att ”vinna kriget”. Ett flygbolag som transporterar passagerare runt i världen har likaså som målsättning att lyckas med den uppgiften på ett så säkert sätt som möjligt och därmed få sin verksamhet att överleva. Ett haveri är förödande både vad gäller förlorade människoliv, men inte minst ur ett ekonomiskt perspektiv.

Människa – Teknik

Säkerhetsbegreppet var i flygets barndom till stor del liktydigt med ”airworthiness”, d v s ”luftvärdighet”. Luftvärdighet betyder preciserade tekniska mätdata, som talar om vad farkosten kan prestera och klara av i lufthavet. Vid framtagningen av dessa data och i valideringsprocesser blir ”människan” mer en statisk komponent.

Att utveckla teknik var och är en förutsättning för all verksamhet och i den processen har ”människan” således helt naturligt blivit underordnad. Människans förmågor som operatör i maskinen utelämnades i luftvärdighetsbegreppet. I förlängningen av detta, kan man givetvis i nästa led ställa

frågan, vem som bär luftvärdighetsansvaret för människan? Utan att utveckla svaret på den frågan närmare här, är det givet att ansvaret är delat.

I operativa sammanhang sågs ”människan” mer som den ”icke linjära komponenten” som kunde ställa till problem. ”Människan” sågs som den sårbara och oberäkneliga komponenten och bedömdes därmed som den gränssättande och bräckliga delen i systemet. Ett synsätt som ger uttryck för att man utgått från en naturvetenskaplig världsbild.

I själva verket kan man vända på myntet och betrakta människan med andra glasögon och då se att hon är den mest unika i det tekniska systemet. Människan har förmågan att vara mer flexibel än något tekniskt system. ”Människan” har en förmåga att uppfatta en situation ur ett helhetsperspektiv på ett sätt som överträffar all teknik. Det kanske är en av de anledningar till att hon därför fortfarande finns kvar i en väl utvecklad automatiserad teknisk miljö.

Professor David Woods, Columbus University, Ohio brukar tydligt framhävda att det vare sig är tekniken eller människan som är problemet utan snarare förmågan att integrera dem med varandra.

Förenklat uttryckt kan man säga att ”människan” i viss verksamhet finns kvar i systemet för att kunna rycka in när det tekniska systemet fallerar. Å andra sidan har man utvecklat det tekniska systemet och byggt säkerhetsbarriärer för att förhindra att människans fallerande skall leda till katastrof. Att hitta den ”rätta” balansen mellan ”människan och tekniken” har flygindustrin ägnat mycket kraft och forskning åt.

”Automationproblematiken” har stått på agendan även för den psykologiska forskningen, där ibland ovan nämnda professorn i psykologi, David Woods var en av de tidigaste forskarna. Komplexiteten i dagens avancerade teknisk ger således helt andra förutsättningar för människan vad gäller att ”förstå tekniken”. I de flygmaskiner som fanns i decennier tillbaka var människan som en ”del” av maskinen, hon kunde med sina alla sinnen uppleva rörelser, lukter, farter m m och utifrån den informationen fatta beslut. I dagens avancerade flygmaskiner, militära som civila, måste piloten i stället avläsa den informationen på displayer och mätare. Detta gäller givetvis många andra utövare i avancerade tekniska system, men där deras egen risk att förlora livet möjligtvis är mindre då tidsfaktorn kanske inte är lika avgörande. Detta kan ha en viss betydelse i sammanhanget.

En amerikansk F16 pilot uttryckte vid ett tillfälle med en ”glimt i ögat” att ”arbetsplatsen” var som att ”sitta hemma i soffan”, vilket kan innebära en falsk trygghet.

Dagens avancerade teknik ställer andra och ytterligare krav på människans kognitiva och psykiska/mentala förmågor. Det innebär därmed även att andra krav måste ställas på utbildningen, men som av ekonomiska skäl lätt kan bli en budgetregulator. En säkerhetsfråga att ge akt på.

Sammanfattningsvis kan konstateras att tekniken inte gjort det enklare för utövaren utan bara annorlunda.

Säkerhetsutredningar (Haveriutredningar)

Internationell utveckling

1956 grundades i USA ”Human Factor Sociaty”. Ursprunget var att fysiologer började intressera sig för hur tekniken utformades i ”det lilla rummet”. Det vill säga hur redskap och arbetsmiljön fysiskt var utformat för att vara anpassade till människans mer fysiologiska förutsättningar. Det var och är en förening gällande ”Ergonomi”.

På 1960-talet fick intresset för att utforska människas mentala förmågor och egenskaper helt andra förutsättningar. Simulatorerna hade skapats och nu fanns möjlighet at studera ”människan” i starkt stressade och kritiska situationer. Man ville hitta människans mentala och kognitiva gränser i specifika situationer. Den psykologiska/mentala kunskapen om människan ökade därmed och kom därmed även hela samhället till del. Man bör dock beakta att ”nobody will never ever die in a simulator”, d v s där finns en klar begränsning i forskningssammanhang även om simulatorn som hjälpmedel haft en stor betydelse.

Då säkerhetsbegreppet var starkt kopplat till tekniken, så var det i huvudsak en teknisk utredning som genomfördes vid incidenter eller haverier. Fann man inte någon teknisk orsak till ”olyckan” eller ”incidenten”, så drog man slutsatsen att ”människan i farkosten” var den felande länken. Här skapas nu begreppet ”human error”. I Sverige skapade vi begreppet ”mänskliga faktorn”, som tyvärr av okunskap fortfarande alltför ofta används i synnerhet i media.

Än idag kan denna typ av slutsats med ett straffbeläggande som påföljd förekomma. Inte minst inom många andra branscher än flyg, där den juridiska processen utifrån arbetsmiljölagen eller utifrån ”Lex Maria” i sjukvården, oftast tillämpas.

De professionella utövarna i flygets värld tröttnade emellertid på att bli behandlade på detta sätt, d v s att bli ”beskyllda för något utan utredning” och dessutom straffas. Deras internationella fackföreningar ”The International Air Transport Federations” (IATA) lyfta fram synpunkten, på den internationella konferens 1975, att en förändring måste till. De uttryckte då som författaren Frank Hawkins refererar från konferensen i en av sina böcker, ”there is an urgent need for the inclusion of human factor experts in all accident investigation teams”. The International Federation of Airline Pilots Association (IFALPA) uttryckte 1977 ”that human factor aspects of accident/incident investigation should be more deeply pursued” Detta är således återgivet i Frank H. Hawkins bok, utgiven 1987, *Human Factors in Flight,* Gower Technical Press Aldershot.

Det bör nämnas att fr o m 1960-talet noterades att orsaker till haverier alltmer förknippades till ”den mänskliga faktorn”, med alla säkerhet beroende på att tekniken alltmer hade förbättrats.

Professorn i psykologi vid Manchester University, James Reason, kom vid denna tidpunkt att ha intresserat sig för orsaken till ”mänskliga faktorn” och inte minst för de bakomliggande orsakerna till mänskliga felgrepp eller misstag. Han startade upp sin forskning inom oljeplattformbranschen, men blev sedan en ikon inom flyg, då han levererade en modell hur Human Factor utredningar skulle genomföras. Modellen innebar att förutom individens förutsättningar skulle även de förutsättningar som systemet (organisationen) ger individen utredas. Denna modell benämndes ”Swiss Cheese” och de psykologer som kom att bli utredare för denna sektor kom att kallas ”Human Factor utredare”, d v s utredare av ”Människa–Organisation” i en teknisk kontext. Därav begreppet ”Människa–Teknik-Organisation (MTO) innebärande att ”human factor” begreppet i detta sammanhang vidgades till att ”se människan i ett större rum”. Professor James Reason blev som nämnts en förgrundsfigur i ämnet, men fick därefter fler forskare som följare.

Professor Reasons modell är inskriven i *Internationell Civil Aviation Authories Guidlines* (ICAO), i vilken även tydliga riktlinjer är formulerade, hur en haveriutredning skall genomföras.

1979 havererade en DC- 8 tillhörande United Airlines vid Portland, Oregon inför landning. National Transportation Safety Board (NTSB), den amerikanska statliga civila Haverikommissionen, utredde olyckan.

Till utredningskommissionen inbjöds för första gången en psykolog för att utreda den ”mänskliga faktorn”. Denne amerikanske psykolog, Alan Diel, arbetade då i det amerikanska flygvapnet, US Air Force (USAF). Man ansåg att just psykologer som arbetade tillämpat ute i verkligheten var mer lämpade som utredare än forskare, som oftast har en snävare kunskapsnisch och större distans till den operativa miljön.

Orsaken till olyckan ovan var att besättningsmedlemmarna hade tappat fokus på sin uppgift under landning, då de försökt lösa ett påkommet tekniskt problem. De ”glömde” helt enkelt att övervaka bränslemängden och havererade på grund av bränslebrist. ”Run out of fuel”, står det i haverirapporten från NTSB.

Detta föranledde att den första icke tekniska rekommendationen skrevs i en statlig haverikommissions utredning. Den rekommendationen innebar att en specifik utbildning skulle initieras för flygande personal. Den kom att kallas ”Crew Resource Management” (CRM).

Utvecklingen i Sverige

I Sverige hade flygvapengeneralen Nordenskjöld 1942 initierat en oberoende grupp av individer utanför Flygvapnets linjeorganisation, att utreda militära flyghaverier. Generalens uppfattning var att svenska folket som skattebetalare hade rätt till insyn och intresse av flygvapnets haveriutredningar, varför en sådan inte skulle genomföras internt av flygvapnet själva. Detta var helt enkelt häpnadsväckande framsynt tänkt, om man dessutom jämför och blickar ut i världen idag och beaktar hur många flygvapen som fortfarande utreder sina olyckor internt liksom många andra branscher gör även i Sverige. Grunden till generalen Nordenskjölds inställning var enligt nedan.

Enligt generalen skulle utredningsgruppen ha en jurist som sekreterare, då jurister var vana att formulera sig i skrift och noggranna med hur ord kan tolkas. Denna grupp var embryot till den statliga myndighet vi har idag, Statens Haverikommission (SHK).

Military flying is a risky business. We (the State) must understand that qualified airmen we trust to defend our country cannot be so stupid that they consciously want to kill themselves during peacetime training. So, let them openly and without risk to be punished, tell what type of problems they encounter during flight or ground operation in their difficult task to train to be the best.

/Words by the Chief Public Prosecutor

Bild 1.

SHK blev en statlig myndighet 1978 och FV hade länge ett starkt fäste i myndigheten. Ett fåtal människor var fast anställda vid myndigheten, förutom juristen, företrädesvis en tidigare lagman eller domare. Juristerna fick senare lämna sekreterarrollen och förordnades i stället som ordförande i haverikommissionerna. Det uppfattades mycket egendomligt internationellt, då säkerhetsutredningar inte skall förknippas med juridik.

I säkerhetsutredningar vid SHK var ordförandens roll således inte att "skipa rättvisa" d v s döma, utan att hålla samman och balansera utredningen samt formulera resultatet skriftligen i en rapport som skulle vara tillgänglig för allmänheten. Den rapporten skulle samtliga deltagare i utredningen (kommissionen) ställa sig bakom. Om någon av deltagarna hade en avvikande uppfattning skulle detta separat redovisas.

I början av 1980- talet uttryckte Chefen för Flygsäkerhetsinspektionen (C FlygI) , att i de militära haverier framöver, som skulle utredas vid Statens haverikommission (SHK), skulle fortsättningsvis även en psykolog ingå i kommissionen, med uppgift att utreda den "mänskliga faktorn". Det bör nämnas att vid denna tidpunkt var det Flygvapnets Flygsäkerhetsinspektion, som utsåg de personer som skulle ingå i en specifik haverikommission. Psykologen skulle nu vara en självklar part i kommissionen och rapportera sina "findings" till de övriga kommissionsdeltagarna.

Psykologen som tilldelades uppgiften var den som organisatoriskt flyttats över från FV/Rekryteringscentrum till FlygI. Att komma med denna propå var givetvis likaså extremt framsynt av såväl Flygvapnet som C FlygI med tanke på att NTSB bara några år tidigare hade introducerat psykologer i sina utredningar.

Det kan även framhållas att det än idag finns statliga haverikommissioner internationellt som inte anlitar psykologer som utredare. Dessvärre måste framhållas att i enlighet med hur den amerikanska synen på tillämpning av psykologisk kunskap vartefter utvecklades i de anglosaxiska länderna så kunde HF- utredningar, enligt ICAO Guidlines, vila på information från långa frågeformulär, som dessutom kunde företrädas av en generalist och ej på en professionell psykologs kunskap. Återigen ett exempel på skillnader på hur psykologisk kunskap kom att utvecklas i praktiken i USA och Europa.

Inom discipliner som ingenjörs- eller den medicinska vetenskapen, liksom inom många andra discipliner, finns olika inriktningar. Detta gäller givetvis även den psykologiska disciplinen. Som haveriutredare med psykologisk kompetens bör inriktningen vara inom arbets- och organisationspsykologi efter den generella 5-åriga psykologutbildningen. Det innebär en masterutbildning med en kompletterande specialistutbildning. Inom ramen för legitimationen krävs dessutom praktiktjänstgöring under ett års tid inom ett specifikt valt område, för att bli legitimerad av Socialstyrelsen.

Det innebär att utbildningen är kvalitetssäkrad och psykologen skall ses som den främste företrädare för den psykologiska kunskapen inom sitt gebit. Utbildningen är i princip densamma idag men givetvis med modifieringar och uppdateringar vad gäller innehåll.

I Sverige är den 5-åriga teoretiska utbildningen generellt hållen. Den skiljer sig därmed från några andra länders utbildningar, där man betydligt tidigare i utbildningen väljer inriktning. Denna 5-åriga generella utbildning måste därför ses som en styrka och bör värnas om då den gör den färdigutbildade psykologen skickad inom många olika arbetsområden inom ramen för "psykologi".

Som haveriutredare har man att utreda såväl människans förutsättningar som de

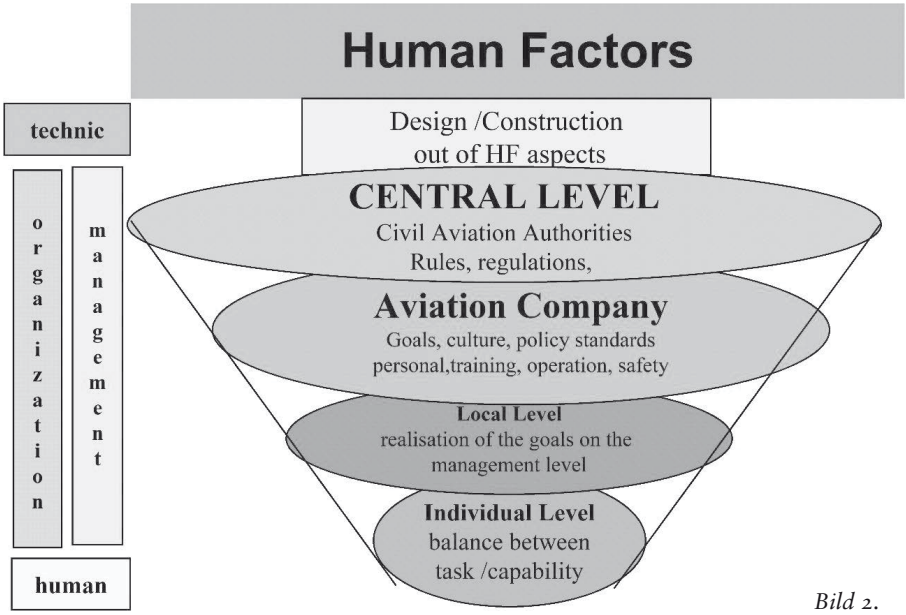

Bild 2.

förutsättningar organisation och teknik ger människan, varför en specialistutbildning som ovan nämnts är att önska efter den formella legitimationen.

Förutom den teoretiska bakgrunden krävs även erfarenhet av att ha arbetat tillämpat på ”fältet” d v s ha en allmän kännedom om den verksamhet som skall utredas, men helst inte vara ”en av dem ”, då det lätt kan föranleda bias och därmed inge mindre trovärdighet.

En kunskap i haveriutredarmetodik inom Human Factor området är dessutom nödvändigt, för att helt enkelt känna till metodiken och därmed veta hur en utredning skall genomföras.

Den modell som tillämpades i Sverige efter James Reasons modell under närmare 25 års tid var enligt nedan.

En ”human factor-utredning” omfattar således:

- Vilka förutsättningar berörd(a) individ(er) hade vad gäller egenskaper, förmågor, kunskaper och erfarenheter, för att genomföra den/de uppgift(er) hon/de var satt(a) att lösa. Dessa förutsättningar måste sättas in och analyseras i det specifika kontext som rådde vid tiden för olyckan.
- Därefter vänder man på myntet och utreder vilka förutsättningar hade givits människan utifrån organisationens ansvar för upprättade kravprofiler, utbildning, former av uppföljningssystem ända upp till och med aktuell tillsynsmyndighet, instruktioner, ledning, organisationsstruktur samt tekniska lösningar, såsom innebörden av automation, displayers utformning, flygledningssystem m m. Givetvis skall likaså även detta analyseras utifrån de förutsättningar som rådde vid tiden för den inträffade händelsen.

Sist men inte minst krävs specifika personlighetsegenskaper som utredare. Denne skall vara ödmjuk inför uppgiften och gentemot de människor det berör men även vara social och kunna nå fram till människor och

därmed inge ett seriöst och förtroendeingivande intryck. Förutom att kunna ställa relevanta frågor, som därmed stärker förtroendet då det visar att du är insatt och vet vad ”det handlar om” måste du vara en god lyssnare, förstå och kunna analysera relevansen i svaren.

Ett frågeformulär där fråga efter fråga kryssas för duger således ej.

Som utredare bör man även vara väl medveten om att det existerar många intressen och inte minst rykten kring en haveriutredning. Det gäller att hålla sig såväl opartisk som att ta fram ett gediget underlag innan man dra några slutsatser. Som ”human factor”-utredande psykolog innebär det att ta fram ett underlag via tillgänglig dokumentation samt genomföra intervjuer med ett stort och brett antal individer i organisationen och inblandade parter. Det kan nämnas att vid större olyckor som exempelvis ”Gottröra olyckan” genomfördes ett 50-tal HF relaterade intervjuer på alla nivåer i flygbolaget SAS och andra myndigheter.

Hur statliga haveriutredningar, som tidigare omnämnts, skall genomföras är väl dokumenterat i ”International Civil Aviation Organization” (ICAO) Annex 13,med titeln ”Aircraft Accident Incident Investigation”. ICAO, är det organ, där den samlade världens luftfartsmyndigheter enas om guidlines och rekommendationer för civil luftfart. I och med att militära haverier i Sverige utreds under denna ”hatt” följs även dessa regler för de militära haveriutredningarna.

Utredarna i kommissionen, representerar olika discipliner, som en operativ utredningschef, en teknisk utredningschef, en företrädare för medicin samt en human factor utredare (psykolog). De är alla likställda och autonoma. De tar självständigt fram sitt faktaunderlag var och en för sig. Detta underlag redovisas därefter för samtliga ledamöter i kommissionen för en gemensam analys.

Alla utredarna i de ”militära kommissionerna ” var således anställda i flygvapnet men utsågs av Flygsäkerhetsinspektionen vid varje enskilt tillfälle för att ingå i en specifik kommission vid SHK. Respektive utredare ”bytte därmed hatt” när de bildade en utredarkommission vid SHK med en ordförande, fast anställd vid SHK liksom en utredningschef tillika från flygvapnet men anställd under en kontraktsperiod vid SHK. De militära haverikommissionerna var förhållandevis stora till antal av inblandade utredare och experter. Anledningen till denna modell var att det ansågs, att de, genom att arbeta i aktuell verksamhet, var de som var bäst uppdaterade och kunniga inom sina kompetensområden.

Som ledamot i en kommission måste man vara en ”teamplayer”. Samtidigt som man med välmotiverade argument skall kunna försvara sin ståndpunkt inför de som har en annan uppfattning, måste man kunna lyssna in och kunna vara flexibel nog att ändra ståndpunkt om ny information och kunskap förändrar bilden.

Detta gäller således att som beställare välja ”rätt kompetens” hos den psykolog som skall arbeta som HF-utredare.

Sammanfattningsvis kan sägas att en utredning aldrig blir bättre än utredarens kompetens. En god fackman är inte självklart en god utredare, en missuppfattning som är vanlig. Som oerfaren utredare är många till en början relativt ”enögda”, men med större erfarenhet kommer man till insikt att ”världen kan ses med andra glasögon än med de egna”. En oerhört väsentlig lärdom. Detta multidisciplinära team, som en haveriutredarkommission utgör, borde vara en förebild för många andra verksamheter där just dess styrka ligger i att deltagarna mer eller mindre tvingas ta in kunskap från varandras kompetensområden under processens gång för att därefter komma fram

till en gemensam ståndpunkt. En fantastiskt givande och berikande arbetssätt, då man därigenom kommer till insikt om att vi alla har ett ”litet fönster” och att det är först då vi delar vår kunskap med andra professioners som vi kan få en mer nyanserad bild av ”verkligheten”.

Aktuell psykolog som i början av 1980-talet fick frågan att bli utredare vid SHK när ett militärt haveri inträffat, tog sin uppgift på största allvar och förstod att mer kunskap krävdes. Sökte stipendier och fick möjlighet att ge sig ut internationellt för att lära av kollegor med erfarenhet i ämnet.

1982 deltog psykologen ifråga i sin första haverikommission vid SHK och blev därefter den ständige HF- utredaren vid så gott som alla militära haverier samt större civila under 25 års tid, fram t o m 2007.

Det bör framhållas här att SHK har alltsedan dess förändrat sin organisatoriska struktur och har numera fast anställda utredare. Human Factor utredaren är ej heller självklart idag en psykolog.

Då utredningar vid SHK till en början enbart rörde flyghaverier kom det dock med åren att vidgas till olyckor inom andra transportmedel, som sjöfart, stridsbåt 90 olyckor m m. Principen var där den samma, men då olyckor inom armén var mer sällsynta för utredningar vid SHK, beslöts i början på 2000-talet att en intern utredningsgrupp i FM/HKV kopplat till FM/Säkerhetsinspektion, skulle skapas. Efter mönster från SHK-utredningar utreddes en handgranat–olycka i Kosovo. I den kommissionen ingick tillika psykolog med erfarenhet från SHK, som HF–utredare.

Utredningen togs väl emot på hög ledningsnivå i HKV, varför former togs fram för att effektuera en sådan stationär utredningsgrupp för utredning av olyckor utanför SHK mandat. Efter lämplighetsprövning av lämpliga kandidater till gruppen och därefter en viss utbildning effektuerades gruppen. Dess namn blev ”Försvarsmakten Utredningsgrupp” (FMUG). Aktuell psykolog var väl involverad i allt detta arbete. Huruvida FMUG ”lever” än idag är tveksamt.

SHK utredningar var väl kända för sin professionalitet och utomstående myndigheter som Huddinge Universitets Sjukhus kom från ledningsnivå med en propå till SHK om hjälp att skapa en likartad utredningsgrupp inom sjukhusets ram. Personal från SHK var behjälpliga även med att ”plocka fram” lämplig personal och dessutom utbilda personalen för ändamålet. Dessvärre fanns stora kulturella skillnader i mentalitet och organisationsstruktur som gjorde det svårt att komma till samma goda resultat som inom flyget. Även här var den erfarne HF-psykologen från SHK involverad.

Sammanfattningsvis bör framhållas att den psykologiska kunskapen, såväl forskningsmässigt som tillämpat sedan sent 1970-tal, kom att göra ett stort avtryck i statliga haveriutredningar och blev därmed den andra psykologiska grundstenen som lades i det förebyggande säkerhetsarbetet.

Internationell samverkan inom det militärpsykologiska kunskapsområdet

Under 1980- och 1990-talet kom psykologin genom det stora intresset för Human Factor frågor inom civil och militärt flyg att få ett stort uppsving. Myndigheter och organisationer fick ta till sig ”ny kunskap” inom ”the non technical skills”.

ICAO betydelse, som en enad kraft av världens luftfartsmyndigheter anordnade under 1980- och 1990 talet fyra stora världskongresser rörande ”Human Factors” betydelse i säkerhetsarbete. De hölls i Moskva, i New Zeeland, en i staden Washington och

en i Sydamerika. Psykologin och psykologer i civila som militära verksamheter blev nu synliga liksom forskningen inom området. Några inom industrin och myndigheter ansåg dock att pendeln nu ”slog för hårt” åt detta håll, men det innebar emellertid att de trots allt tagit del av viss kunskap inom området.

I Australien blev, Rob Lee PHD -psykolog, chef för den statliga Haverikommissionen. Detta skulle kunna ha betraktats som en omöjlighet i någon annan del av världen förutom just i Australien. Anledningen kan vara att den australiensiska kulturen inte upplevdes så förknippad med gamla hieraktiska strukturer i sina organisationer och myndigheter, som många andra kontinenter var och fortfarande är.

Haveriutredningar kan komma att få politiska inslag. Många ekonomiska intressen kan stå på spel, inte minst för industrin. Det gäller att utredningsarbetet och klimatet i den kultur den utförs i är opåverkad i alla led. För att motverka detta, förekommer det ibland att utländska haveriutredare bjuds in till andra länders kommissioner, för att motverka just att en utredning skulle kunna ha påverkats av inre politiska krafter. Den svenska HF-utredaren blev t ex inbjuden av irländska statliga haverikommission, för att deltaga i en olycka där en militär helikopter deltog i en civil räddningsoperation. Det hade tidigare föranletts av en strid mellan den civila och den militära sektorn huruvida vilken av dem som skulle få det civila ”resque-uppdraget” i landet. Det hade tillfallet den militära sektorn när aktuellt haveri inträffade.

I Sverige omkom en österrikisk elev under utbildning på J 35 Draken. Utredningen genomfördes av SHK som bjudit in österrikisk militär personal inom flyg att deltaga. Utredningen fastställde bland annat, att där fanns kulturella skillnader i kommunikationen mellan de svenska instruktörerna och de österrikiska flygeleverna. Därtill kan vidare kommenteras att vid försäljning av ett stridsflyplan som J35 är en teknisk specifikation och tekniska data det som redovisas. Vilka kriterier som skall ställas på ”föraren” är mindre uttalat eller underförstått. Ett konstaterande av intresse att beakta.

Som en följd av det svenska och österrikiska psykologiska deltagandet i samma haverikommission och som en följd av en av orsakerna till det inträffade haveriet, kom ett intensivt samarbete att utvecklas vad gäller den psykologiska urvalsprocessen. Den svenska företrädaren och de österrikiska psykologerna framför allt då, Dr Valter Bein, som själv bar uniform av generals grad, blev en nära samarbetspartner. Ett psykologiskt urvalssystem efter svenskt mönster kom att inrättas i Österrike.

Vid ett av många besök i Österrike skulle den svenska flygpsykologen göra en presentation för generalen Pabisch i österrikiska försvarsmakten. Vid åsynen av en yngre civil kvinnlig svensk psykolog som skulle göra denna presentation uttryckte generalen något förvånad. ”How is this possible ?” Svaret blev ”In Sweden it is possible.” Detta är återigen ett exempel på kulturskillnader mellan länder.

Inom organisationen som ”International Sociaty of Air Safety Investigation” (ISASI) möttes och samverkade de psykologer som tidigt var på arenan inom flygsäkerhetsområdet. ISASI är en organisation starkt influerat av den amerikanska kulturen. Organisationen består i stort sett av företrädare från industrin, luftfartsmyndigheten, NTSB, flygbolag och militär luftfart. Få men några psykologer var representerade på de gigantiska kongresserna under 1980- och 1990-talet. Inställningen bland en del operativa och tekniska företrädare från myndigheterna visade

upp en viss skepsis i vilket avseende psykologer skulle kunna bidra till ökad säkerhet. I USA var det vid denna tidpunkt relativt få psykologer som var direkt involverade i verksamheten, utan de var oftast forskare (PhD-psykologer) som tillfrågades vid behov. Beställarkompetensen var heller med all säkerhet inte den bästa, så ”matchningen” att hitta rätt kompetens för en specifik uppgift var med all säkerhet inte den bästa. Denna skepsis påverkade givetvis även inställningen till psykologer utanför USA.

Men inställningen, att som psykolog närma sig sina avnämare är dock av största vikt, för att förstå och skapa kunskap om den verksamhet som psykologen skall bistå, inte minst, för att förstå de stora kulturella skillnaderna som påverkar säkerhetsarbetets ”utfall”.

Väl förtrogen med ISASI som organisation presenterade dock den svenska psykologen ett ”paper” på en av kongresserna, för att illustrera den europeiska psykologiska synen på människan, d v s det holistiska synsättet. Presentationen togs väl emot och förde med sig att vederbörande psykolog inbjöds av Vice amiral Donald D. Engen, att deltaga i en amerikansk flygsäkerhetsdelegation i Kina år1988. Självklart vidgades därmed kunskaperna och erfarenheterna genom att under en månads tid, tillsammans med företrädare från tunga amerikanska myndigheter inom flyg och industri, få en inblick i dåvarande Kinas kompetens och verksamhet inom diverse sektorer inom flyg. Den svenska psykologen deltog några år senare 1991, med samma amerikanska grupp, till dåvarande USSR och Östeuropa. Denna kunskap kunde senare även komma svenska FV till gagn.

En internationell sammanslutning som haft stor betydelse för militärpsykologer är ”International Applied Militärary Psychology Symposium” (IAMPS). Det var the U.S. Office of Naval Research, som under ”kalla kriget” årligen bjöd in och sponsrade militärpsykologer från olika europeiska försvarsmakter, för utbyte av erfarenheter och kunskaper inom det militärpsykologiska fältet. Varje land fick till en början enbart sända två deltagare och med ett obligatorium att redovisa ”the state of the art” med utgångspunkt från den militärpsykologiska disciplinens forskning och tillämpning inom sina respektive försvarsmakter.

Sverige deltog redan från 1970-talet i dessa möten, som givetvis var mycket informativa och lärorika, då kretsen var liten och därmed alltmer informell. Med åren förändrades formerna, men länge stod U.S.Naval Research bakom arrangemanget med ekonomiskt stöd till det land som pekades ut som värdland när det årliga mötet skulle hållas hos något av de olika europeiska försvarsmakterna. Över lag kan nämnas att de militärpsykologer med erfarenhet av krig som på Balkan och senare från kriget i Irak, hade oerhört mycket att lära de psykologer som saknade den typen av erfarenhet.

Med åren kom dessa möten alltmer att utvecklas till ”vanliga” konferenser med inbjudningar till militärpsykologer från allt fler kontinenter. Dessa konferenser finns än idag. 2023 års konferens har ägt rum i Zurich med Schweiz som värdland.

En parallell organisation, ”International Military Test Association” (IMTA) ordnade tillika konferenser världen över för militärpsykologer. På dessa möten avhandlades i huvudsak test och testteorier. Den organisationen är även den verksam idag, med ca 60 år på nacken. 2023 års konferens hålls i Nederländerna.

1956 hade en organisation vid namn WEEAP skapats av 9 psykologer som arbetade inom flyg, militärt som civilt. Organisationen registrerades i Nederländerna. De 9 psy-

kologerna kände ett behov av att skapa en flygpsykologisk professionell intresseförening. Efter Berlinmurens falla bytte organisationen namn till European Association for Aviation Psychology (EAAP) och öppnade därmed upp den.

Detta blev ett forum för brukare, forskare och psykologer inom det tillämpade fältet att utbyta erfarenheter och kunskaper, framför allt på de konferenser som EAAP anordnade vart annat år runt om i Europa. I föreningens yngre år rörde det sig i huvudsak om utbyte av erfarenheter och kunskap inom "Selection", då det var inom det området som psykologer till en början i huvudsak verkade. På 1980 och 1990-talet förändrades detta.

Vartefter utvecklingen inom psykologisk forskning och tillämpning vidgades ökade intresset och organisationen växte i synnerhet under -80 och -90 talet, då det stora intresset för HF- frågorna kom i fokus. Idag uppgår medlemsantalet till närmare 500 medlemmar.

Det är och var inom ramen för detta forum som svenska psykologer kunde hämta hem internationella kunskaper och erfarenheter.

Mellan åren 1996–2002, tre mandatperioder, var tillika, tidigare omnämnd psykolog vid Flyg I, vald till president för organisationen. Det var under de år som dessutom det nya regelverket inom den civila luftfarten i Europa togs fram. I dessa förhandlingar deltog respektive lands luftfartsmyndigheter. I Sverige fanns vid denna tidpunkt inte en enda psykolog anställd vid luftfartsmyndigheten.

Psykologin och dess företrädare hade därmed svårt att få sina röster hörda trots vetskapen vid denna tidpunkt om att det fanns belägg för att deras egen domän hade en stor tyngd för att nå säkerhet, vilket ett otal haveriutredningar givit belägg för.

De flygmedicinare som fanns med i samtliga europeiska luftfartsmyndigheter höll emot, då några av dem bedömde att "psykologin" var underordnat deras eget kompetensområde. Det kan vara av intresse att känna till, att utbildningen till psykolog i Sverige, ligger under den samhällsvetenskapliga fakulteten och inte den medicinska.

EAAP som en oberoende intresseorganisation drev sina frågor dock på egen hand genom att söka påverka olika kommittéer inom "Joint Aviation Authorites" (JAA) under det pågående arbetet att formulera regelverket. Viss påverkan lyckades EAAP uppnå inom framför allt utbildningssektorn.

Under pågående svenskt presidentskap i EAAP drev organisationen även igenom att ta fram kriterier för att auktorisera "aviation psychologists" Alla europeiska medlemmar i EAAP tog gemensamt fram och ställde sig bakom ett antal kriterier. Bakgrunden till auktorisationsprocessen var att säkerställa en kvalitetssäkrad kvalité, för de som anlitade psykologer inom flygsektorn.

Vidare togs olika utbildningsprogram fram inom "selection", "accident investigation", "HF education" liksom "automation" fram, för att erbjuda "avation psychologists" vidare utbildningar. Allt detta genomfördes på ideell basis av medlemmar med speciell expertis inom EAAP organisation.

EAAP är än idag en stark röst inom flygbranschen och otaliga medlemmar och icke medlemmar har genomfört de olika utbildningarna, inte minst i ämnet "Hf in Flight Safety and Accident Investigation", med två erfarna australiensiska flygpsykologer, varav en tidigare Chef för den australiensiska statliga Haverikommissionen samt den svenska psykologen med 25 års erfarenhet som haveriutredare vid SHK. Dessa utbildningar bedrevs runt om i Europa under 13 års tid för såväl militära som civila utövare inom

flyg med piloter, safety managers, teknisk personal, statliga haveriutredare , psykologer o s v som deltagare. Utbildningarna i EAAP regi genomförs än idag.

Psykologiska utbildningar i det förebyggande säkerhetsarbetet

Om engelsmannen och professorn i Psykologi, James Reason, Manchester University är den forskare som forskningsmässigt genom sin modell, blev företrädaren för hur ”human factor-utredningar” skall bedrivas, så är det amerikanen och tillika psykologiprofessorn Robert Helmreich, som blev föregångsmannen för innehållet i ”human factor-utbildningar”.

Robert Helmreich från University of Texas, USA, har framför allt forskat kring ”individual and team performance and the influence of culture”. Han hade under en period på 1970-talet forskningsuppdrag för ”National Aeronautic and Space Administration”(NASA). I forskningsprogrammen deltog även de amerikanska psykologerna Clay Fouchee och John Lauber, vid den tiden relativt unga. John Lauber var knuten till NASA i 13 år innan han gick vidare till flygbolagen och senare till flygindustrin, Airbus, Toulose, Frankrike. Clay Fouchee gick även han vidare till flygbolag och därefter som chef för ”Audit and Evaluation” vid ”Federal Aviation Adminstration” (FAA), luftfartsmyndigheten i USA.

Ytterligare en psykolog väl värd att nämna i detta sammanhang är Curt Grauber , som var ansvarig för ”human factor-utveckling” på Boeing, Seattle.

De psykologiska faktorerna som påverkar hur en grupp kommunicerar och kommer fram till beslut var givetvis ett mycket angeläget forskningsområde under 1970-talet inte minst med tanke på den då pågående rymd-forskningen.

Som tidigare omnämnts var just den första ”human factor-rekommendationen” en följd av brister i besättningssamarbetet. Den forskning inom ”team performance” som då redan tagits fram kom således nu även väl till pass för att utveckla ett utbildningsprogram för flygande personal.

Under årens lopp finns det många exempel på flyghaverier orsakade av brister i kommunikationen inom en besättning eller brister i samarbetet i rollspelet och därmed oförmåga att se varandra som en resurs. Vikten av ett fungerande besättningssamarbete är en mycket viktig parameter ur en säkerhetsaspekt, något som kan föras över till vilken grupp och verksamhet som helst för att effektuera den.

Intresset för människans kognitiva processer, d v s hur människan inhämtar information, analyserar och prioriterar och slutligen fattar beslut hade uppmärksammats i den operativa världen redan på 1970 talet. Lägger man där till faktorn hur olika människor från olika kulturer kommunicerar och beter sig påverkar det självklart det slutliga utfallet. Det behöver inte alltid betyda att man kommer från olika delar av världen, utan kan förekomma i verksamheter och företag, där olika kulturer utvecklats att genomföra till synes likartade uppgifter. Fusionen av de olika försvarsgrenarnas helikopterverksamhet i svenska Försvarsmakten är ett sådant exempel där dessa faktorer kom att spela en viss roll initialt.

Det finns således otaliga exempel på hur just dessa faktorer påverkat säkerheten såväl militärt som civilt. Stora internationella flygbolag, som exempelvis Emirates, vars personal kommer från många delar av världens hörn, satsar stort på utbildning inom detta fält, för att minimera risker. Avgörande är således hur kommunikationsprocessen går

till, liksom hur individen uttrycker ett visst budskap och hur detta uppfattas och tolkas av en annan individ. I den process är vi olika beroende på våra egenskaper, erfarenheter och kultur såväl som ”sändare” som ”mottagare”. Det är i den kritiska situationen detta kan vara en riskfaktor.

Detta går givetvis att expandera till all typer av kommunikation Ett intressant exempel att fundera över är kommunikationsprocessen vid beställning och upphandling av exempelvis synnerligen mycket avancerade tekniska system. Förutom ren fakta/verksamhetskunskap spelar kommunikationsprocessen vid sidan av de ekonomiska aspekterna en betydande roll i den procssen; avgörande faktorer för ett slutresultat.

Crew Resource Management (CRM) utbildningar

Det utbildningsprogram som togs fram för den amerikanska marknaden kallades Crew Resource Management (CRM). Initialt riktade det sig till det kommersiella flyget, d v s pilotbesättningar i flygbolag. Senare kom utbildningen att beröra hela besättningen. Det blev senare inskrivet som ett krav i luftfartsmyndigheternas regelverk att det var en obligatorisk utbildning.

Militär flygverksamhet anammade utbildningsprogrammet likaväl några år senare. Programmet har sedan utvecklats för många andra yrkeskategorier än flygbesättningar liksom på organisationsnivå.

Den amerikanska ”CRM–utbildningen” såldes till europeiska flygbolag, men ganska snart förstod man att det fanns kulturella skillnader som gjorde att varje större flygbolag senare skapade sitt eget CRM-utbildningspaket.

CRM-utbildningen syftar till att öka kunskapen om vad som styr människans beteende och prestation såväl enskilt som i grupp i säkerhetskänsliga verksamheter. Utbildning skall leda till att uppmärksamma eller göra den operativa personalen medveten om hur olika individers beteenden i en grupp kan leda till ett specifikt skeende. Utbildningen fokuserar på hur psykologiska faktorer i samspelet mellan individer påverkar utfallet. CRM-utbildningen skall leda till att lära sig förstå konsekvenserna av ett specifikt beteende och hur man genom att nyttja olika kompetenser och resurser effektivt inom en grupp skall kunna få till att ”ett plus ett kan bli tre”. Dessutom skall man uppmärksammas på sin egen roll i en sådan dynamisk process.

Utbildningen tar fasta på sex huvudområden:

- Attention Management; mental förberedelse: att lära sig att se kedjor och se konsekvenser av beteenden som icke nödvändigtvis är linjära.
- Crew management; kommunikation: att lära sig balansera ett auktoritärt förhållningssätt på ett sådant sätt att man både är deltagande och bestämd på ett respektfullt sätt.
- Stress Management; att lära sig att känna igen och hantera olika typer av stress.
- Attitude Management; att få insikt i hur ens eget förhållningssätt (attityd) tillomgivningen kan uppfattas av andra och påverka ett slutresultat.
- Risk Management; att lära sig värdera information, göra prioriteringar, att i stunden och situationen värdera gruppens kompetens och kapacitet (i förhållande till en uppkommen situation).
- Descision Making; hur man fattar beslut och på vilka grunder.

CRM-utbildningen sker i små grupper som en workshop och bygger på egna och andras

erfarenheter och leds av en moderator. I början var det psykologer inom flygbranschen som tillsammans med en operativ företrädare (exempelvis pilot) var moderatorer. I dag är psykologerna mer sällsynta och den operativa personalen med en viss utbildning inom den psykologiska domänen har blivit alltmer förekommande. Dessutom bedrivs utbildningen även i samband med simulatorträning.

Så gott som samtliga flygbolag tog till sig utbildningen. Sedan början av 2000-talet, när de gemensamma luftfartslagarna togs fram i Europa, är utbildningen väl uppstyrd såväl till innehåll som i periodicitet och är ett obligatorium för att kunna behålla flygcertifikat i kommersiell civil luftfart.

I USAF infördes CRM-utbildning 1991, d v s något senare än civilt och i svenska Flygvapnet strax därefter, för att under en period bli en budgetregulator och ströks, men introducerades igen i början av 2000-talet. Huruvida den genomförs idag är oklart.

Även i FV startades utbildningen upp av en flygpsykolog och en operativ företrädare. En kombination att rekommendera då det krävs någon mer teoretisk psykologisk kompetens i kombination med en operativ erfarenhet. De blir en mer fulländad utbildning då var och en av instruktörerna kompletterar varandra. Risken med enbart en operativ moderator är att utbildningen kommer att refereras mer till instruktörens egna erfarenheter och därmed kommer den mer teoretiska psykologiska kunskapen runt kommunikation och gruppsamarbete och dess konsekvenser, att saknas.

HF-utbildningar

Under 1980–1990-talet hade flygsäkerhetsinspektionen en inspekterande verksamhet samt en uppgift att bedriva ett förebyggande säkerhetsarbete. Senare kom dock de två uppgifterna att skiljas åt organisatoriskt, då det mer skulle efterlikna den civila luftfartens organisation. Det ansågs inte trovärdigt att kunna genomföra båda uppgifterna under ”samma hatt”.

Psykologen som 1984 organisatoriskt hade flyttats över från dåvarande FM/Rekryteringscentrum till Flygsäkerhetsinspektionen (FLYG I) i Försvarsmaktens Högkvarter (FM/HKV), fick i uppgift att ur ett förebyggande säkerhetsperspektiv bygga upp HF sektorn och även generellt vara en kompetens/resurs i FlygI dagliga säkerhetsarbete.

När det gällde psykologiska urvalsprövningar kunde svenska flygvapnet bedömas vara väl professionellt etablerade. Gällande säkerhetsutredningar hade psykologisk kunskap redan vid denna tidpunkt engagerats för att utveckla området vidare. Fokus blev därför att utveckla ett utbildningsprogram inom ”human factorområdet” för flygande personal i första hand, men sedan även för övriga yrkeskategorier.

Efter internationellt mönster och med en god erfarenhetsbank att gräva ur, d v s haveriutredningar, tog psykologen på FlygI kontakt med den skola i Flygvapnet som utbildar flygchefer, divisionschefer liksom gruppchefer och rotechefer för att erbjuda ”human factor-utbildningar”. I ärlighetens namn verkade chefen för skolan något skeptisk när han fick förslaget, men HF-utbildningar drogs trots allt igång efter internationellt mönster och med god respons från operatörer på olika nivåer. De förstod budskapet och hur väl det skulle kunna gynna säkerheten. ”Human factor-utbildning” kom med åren att växa i omfång.

Vid ett möte 1990, som ovan nämnda skolan kallat till, initierades embryot till ett samlat utbildningspaket under namnet ”Människan i Flygsystemet – Överlevnad (MIFSÖ)” inom vilket Flygpsykologi var en egen utbildningssektion. Arbetsgruppen som

tog fram utbildningspaketet var flygoperativa lärare vid skolan samt dåvarande flygöverläkaren och ansvarig psykolog vid FlygI.

Programmen skulle sträcka sig från tiden på flygskolan till dess flygföraren gick ur krigsorganisationen. Framtagningen av utbildningspaketet tog tid, delvis på grund av att det fanns ett visst motstånd från flygmedicinskt håll att vilja se flygpsykologi som ett eget ansvarsområde. Den operativa personalen i gruppen förändrades under projektets gång varför många omtag genomfördes. År 2000, tio år senare, låg det samlade verket färdigt med 42 utbildningspass, men det skall nämnas att stora delar av utbildningspaketets innehåll hade börjat tillämpas i praktiken långt innan dokumentet var officiellt fastställt. Huruvida det tillämpas idag är ytterst tveksamt.

Även på Flygvapnets Tekniska Skola (FMTS) i Halmstad hade intresset för ”human factor-utbildningar” väckts under slutet av 1990 talet och början av 2000-talet. Dessa utbildningar skräddarsyddes även för den tekniska personalen från Ungern och Tjeckien som inköpt JAS 39 Gripen. Berörd psykolog deltog som lärare i samtliga av dess utbildningar under sin tid i FM, då övriga psykologer i FV inte uppfattade att de hade rätt kompetens för uppgiften.

”Human factor-utbildningar” av alla de slag bygger i princip på psykologisk kunskap relaterat till en operativ verklighet. Det var utifrån slogan ”Take the best and make them even better” behovet av utbildningen växte fram och det krävs av de psykologer som är instruktörer eller snarare moderatorer vid dessa typer av utbildningar att de har en viss erfarenhet från haverier, incidenter och kunskap om den operativa verksamheten. Både för att få gehör och vara trovärdiga i sin roll.

Genom införandet av HF-utbildningar hade den flygoperativa världen insett att det inte enbart räcker med en operativ eller teknisk kunskap utan att det även i någon mån behövs kunskap om det ”mänskliga systemet” och hur det påverkar prestationer och säkerhet.

Kunskapsöverföringen, relaterad till en operativ verklighet, skall vila på en vetenskaplig kunskapsgrund, men får inte bli en akademisk föreläsning.

Det är heller inte bara på individnivå som visst beteende eller oönskade attityder kan utvecklas till en säkerhetsrisk utan likaväl i grupper eller i en organisation.

Samtidigt måste framhållas att denna typ av utbildning i sig inte kan förändra en människas personlighet. Det framkommer väl i kritiska och stressade situationer. Därför är ett väl utarbetat psykologiskt urvalssystem som grund en nödvändighet som sedan kan byggas på med en kontinuerlig och adekvat ”human factor-utbildning”.

Då CRM–utbildning var reglerat som ett obligatorium i regelverket för civil kommersiell luftfart hade dock långt tidigare olika utbildningar etablerats som byggde på psykologisk kunskap. Exempel härpå är utbildningar inom ledarskap, gruppdynamik, krishantering m m oftast insprängda i utbildningar på olika nivåer i officersutbildningen. Denna typ av utbildning finns än idag på de akademiska officersutbildningarna på såväl Karlberg som Försvarshögskolan (FHS), där större delen av militärpsykologisk kunskap döljer sig inom en av de fyra institutionerna, Ledarskapsinstitution.

Ovan nämnda utbildningar florerade även relativt tidigt inom det frivilliga försvaret. En utbildning som är värd att nämna är ”UGL” som ett betydelsefullt antal människor såväl militära som civila genomgått.

UGL, står för ”Utveckling av Grupp och Ledare” och själva utbildningsmetodiken påminner om CRM-utbildningar så till vida att den bygger på en modell som utgår från

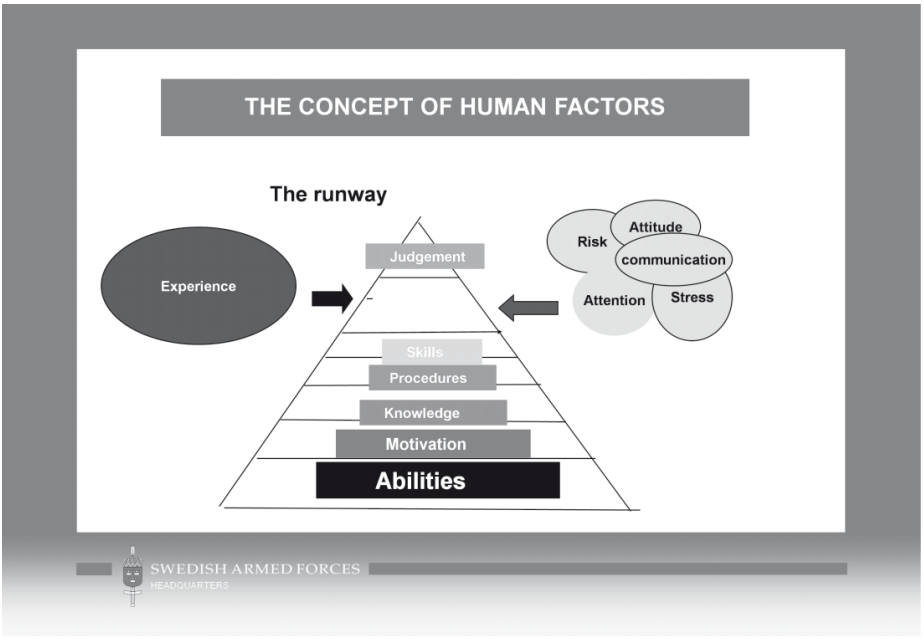

Bild 3. RM-utbildning.

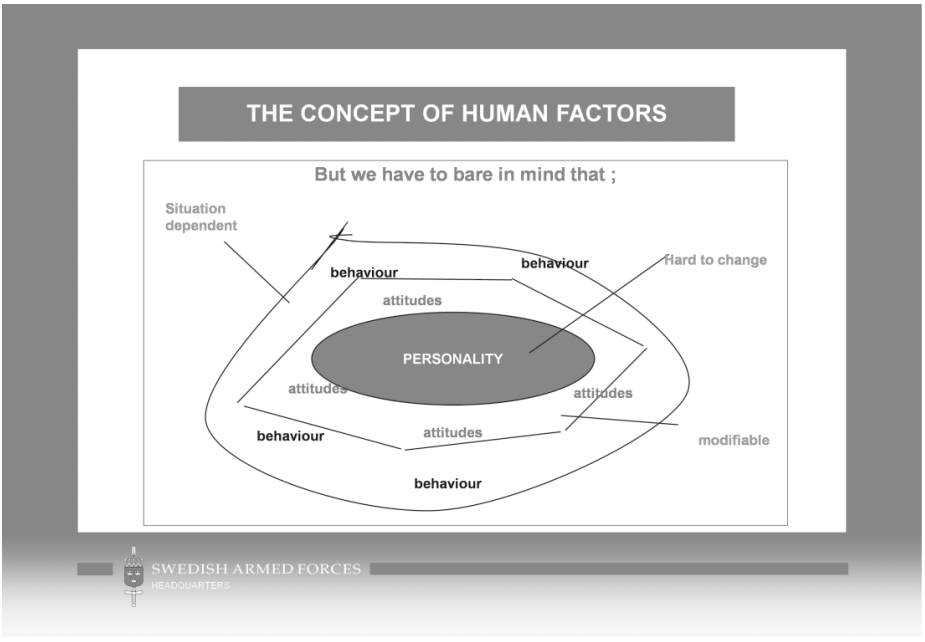

Bild 4. CRM-utbildningens effekt.

reflektioner kring deltagarnas egna erfarenheter, där grupptryck, kommunikation, beslutsfattande liksom problemlösningar illustreras. Denna typ av utbildningar kräver välutbildade erfarna legitimerade psykologer som moderatorer. UGL utbildningar bedrivs idag på FHS.

Utbildningssektorn var och blev en alltmer omfattande uppgift för militärpsykologin och kan väl betraktas som den tredje grundstenen i att skapa en mer säker och effektiv verksamhet i försvaret.

Uppföljningsarbete vid flygsäkerhetsinspektionen

Lika självklart som att en psykolog skulle ingå som utredare i haverikommissioner ansåg dåvarande FlygI att en psykolog skulle vara en i teamet i det förebyggande dagliga flygsäkerhetsarbetet.

Psykologen på FlygI deltog tillsammans med operativ och teknisk personal i analysarbetet av det månatliga inflödet av driftavvikelserapporter (DA) från flottiljerna. Detta rapporteringssystem hade införts redan på -60 talet. Det innebär att varje flygförare som under sitt flygpass begått ett misstag, som kunde ha lett till en allvarlig olycka var uppmanad att skriva ner händelsen. Den rapporten skrivs under av divisionschef och går sedan via flottiljens flygsäkerhetsofficer till Flygsäkerhetsinspektionen, för att föras in i en databank.

Dessa DA följs upp såväl månadsvis som årsvis för att därur kunna utläsa tender, som bör lyftas fram och åtgärdas i det förebyggande säkerhetsarbetet. Detta är exempel på en lärande organisation som bygger på öppenhet och förtroende. För att ett dylikt system skall kunna fungera bygger det på att individen är trygg och att påföljden utgörs av belöning och uppskattning snarare än bestraffning. Dessutom sänds regelbundet en återkoppling ut i form av en samlad skrift till samtliga flottiljer. På det viset kan man på divisionsnivå dra lärdom av det inträffade samtidigt som det blir tydligt att inskickade DA kommer till nytta.

Vart tredje år ”inspekterades”, genomlystes, varje flygflottilj ur ett säkerhetsperspektiv. Det var en helhetsbedömning ur ett tekniskt, operativt och ”human factor perspektiv”. Inspektionerna mynnade ut i en skriftlig rapport undertecknad av Flygsäkerhetsinspektören.

Samtliga medarbetare från SAAB, FMV och Flygsäkerhetsinspektionen hade bidragit till underlaget. Inspektionerna genomfördes under ett antal dagar och av flottiljen i sin helhet. Genomförandet ur ett ”human factor-perspektiv” var i stort sett detsamma som de som tillämpades i en haveriutredning (säkerhetsutredning), fastän något haveri ännu inte hade inträffat.

Förutom besöken på flottiljerna analyserades trender över längre tidsperioder med haverirapporter som underlag. En arbetsgrupp sattes samman av medlemmar representerade i stort sätt samtliga discipliner som i en haverikommission, om dock fler operatörer på ledningsnivå samt representanter från industrin som deltagare. Gruppen var satt att analysera haverirapporter över en tioårsperiod för att finna och sammanställa trender.

Att se över en längre tidsperiod var självklart även det en lärande process för alla parter, utifrån vilka nya strategiska beslut kunde fattas. Arbetsgruppen, där psykologen vid FlygI var en av medlemmarna, hämtade även hem haveristatistik från andra nationer. Genom flygsäkerhetsbesök såväl i Finland som Österrike, de länder som inköpt svenska flygplanet J 35 Draken, kunde värdefulla erfarenheter även utbytas.

Kortfattat kan konstateras att stora ansträngningar och åtgärder främst inom det tekniska och flygoperativa området över en

Systematiska Flygsäkerhetsåtgärder	
1940 talet	det psykologiska urvalssystemet implementerades en oberoende haverkommission för utredning av flyghaverier inrättades , embryot till Statens Haverikommission
1960 talet	avvikelserapporteringssystemet simulatorer
1970-talet	urvalssystemet modifierades förbättrad utbildningspedagogik förändrade operativa föreskrifter räddningssystemet
1980-talet	attityder utbildning ledarskapet utredarmetodik/HF utredare
1980-talet	RML (regelverket) säkerhetsorgansitionen utbildning “mänskliga systemet” CRM
1990- 2000	regler och föreskrifter; org internationell anpasssning

Bild 5. Flygsäkerhetsåtgärder.

trettioårsperiod hade bidragit till en ökad flygsäkerhet. Två tredjedelar (2/3) av orsakerna till haverier som inträffat under de senare decennierna var nu relaterade till ”human factor” frågor.

Arbetsgruppen ovan fann ett likartat resultat i det svenska underlaget. De föreslagna åtgärderna kom oftast att riktas mot utbildnings- och ledningsfunktionen. De flygsäkerhetsåtgärder som genomförts under olika decennier i FV presenteras ovan.

Genom ett idogt analysarbete av DA och trender över tid kunde således även oönskade attityder eller beteende uppmärksammas på sina håll. Det engelska ordet ”Complacency” speglar just hur lätt en mentalitet kan smyger sig in omedvetet och få fäste. Det kan lätt gå slentrian i uppgifter man genomför och upprepar ofta. Skärpan och fokus kan lätt trubbas av och bli en fara för säkerheten. Denna mentalitet kan även sprida sig inom en grupp eller större verksamheter och måste uppmärksammas och stävjas i tid.

Egenkontroll är ett honnörsord som innebär att individen skall ha förmåga att kunna följa upp sig själv och sin ”status” för att kunna genomföra en specifik uppgift. Individen måste ha insikt om sin egen kapacitet och förmåga. Utifrån detta synsätt kan individen heller inte i vissa sammanhang helt fråntas sitt ansvar för det som sker.

Därtill kommer ”ledningsansvaret” innebärande att skaffa de bästa tänkbara förutsättningar för verksamhetens bedrivande. I detta ligger förmågan att entusiasmera, mo-

tivera, informera och delge m m. Det ställer även stora krav på ledande personal att kunna värdera kompetens och förmågor i verksamheten och fördela uppgifterna till dem som är mest lämpade att genomföra dem. Det innebär att vara lyhörd och skapa ett öppet klimat bland sin personal så att eventuella individuella problem kommer i dagen innan det blir en fara för individen själv eller omgivningen. Dessutom måste man som ledare vara den gode förebilden och ge akt på att den operativa verksamheten håller en hög standard och inte faller in i något slag av oönskad mentalitet.

Här hade det centrala uppföljningsarbetet på ”flygsäk” en viktig roll, för att just se sådana eventuella oönskade trender i tid. Det arbetet var ett gediget teamwork i flygsäkerhetens tjänst i vilken den psykologiska kompetensen på den tiden var en självklarhet.

Rent generellt kan nämnas att uppföljningsverksamhet på olika nivåer och med olika metoder och modeller är en i allt väsentlig verksamhet alltför ofta underskattad. Det är en lärande process i vilken den psykologiska kunskapen är väl skickad för såväl uppbyggnad av uppföljningsmodeller och strukturer som i analysarbete.

Uppföljningsarbetet kan därmed räknas som den fjärde psykologiska grundstenen som bidrag till att utveckla en verksamhet.

Tillämpad militärpsykologisk utveckling under efterkrigstiden

Allmänt

Den militärpsykologiska utvecklingen måste ses mot bakgrund av hur den psykologiska disciplinen utvecklades som vetenskap. Det bör betonas att det var och är fortfarande en förhållandevis ung vetenskap med sina rötter inom många domäner som filosofi, pedagogik och medicin.

År 1907 inrättades pedagogik som ett examinationsämne vid svenska universitet och i det ämnet inhystes även psykologiska dimensioner och frågeställningar. Genom Sigmund Freud fick psykologin tidigt ett mer medicinskt, psykiatriskt ansikte.

Vid Uppsala Universitet hade redan i början av 1900-talet inrättats experimentella laboratorier i psykologi, men det var först 1948 som den första professuren i psykologi tillkom liksom en psykologisk institution.

Psykologisk forskning och kunskap var i begynnelsen att utforska människans mentala processer och ”själ” för att därefter vidgas till ett samhälls- och organisationsperspektiv, där försvarsmakter världen över tidigt var uppdragsgivare till alltmer forskning, för att erhålla mer och fördjupad kunskap inom samtliga inriktningar. I och med den tekniska utvecklingen och det framtvingade intresset för ”human factor” frågorna från operatörernas sida, följde likaså flygindustrin efter i den trenden. Boeing och Airbus, kom att inrätta ”human factor sektioner” med multidisciplinära team med psykologisk kompetens involverad. De kallade till större ”human factor” seminarier och utbildningar, där i synnerhet balansen mellan ”människa-teknik” var i fokus.

Internationellt

Hur militärpsykologin och dess företrädare fick fäste i olika försvarsmakter kom dock att variera stort.

Trots att militärpsykologin i Europa hade haft sitt starkaste fäste i Tyskland under andra världskriget och vid den tidpunkten varit en förebild för många andra länder, tappade de mark efter kriget. Först i mitten på 1950-talet kom den militärpsykologiska verksamheten där att åter byggas upp.

Den kom att omfatta fem huvudområden med en såväl klinisk som en arbetspsykologisk inriktning De fem områdena var:

Personalpsykologi
”Truppsykologi”
Klinisk psykologi
Ergonomi
Arbetspsykologisk kvalitetssäkring

För att lösa de militärpsykologiska uppgifterna i Tyskland under senare delen av 1900-talet var ca 160 psykologer och 260 så kallade psykologassistenter engagerade. Samtliga var civila med en kompletterande militär utbildning när de till exempel arbetade som ”troup psychologists”.

I Österrike kom militärpsykologin att bli en egen kår under ledning av en militärpsykolog i uniform med generals grad. Kåren bestod av såväl civila som psykologer i uniform. Militärpsykologin kom inte att omfatta bara flyget utan hela landets försvar. Det innehöll olika utbildningar för såväl värnpliktiga som officerare och ”peacekeeping personal”. De etablerade en mer utbrett system för rådgivning för såväl chefer som övrig personal liksom en omfattande klinisk verksamhet.

I det nederländska försvaret etablerade år 1973, företrädare för psykologin och sociologin, en självständig kår med ett eget insignia. Verksamheten var mångfaldig från urval, utbildning till informationsöverföring, klinisk verksamhet samt en rådgivande funktion för chefer inom försvarsmakten. Militärpsykologerna var där likaså såväl i uniform som civila beroende på den befattning de innehade. Här liksom i Österrike fick dess främste företrädare för den militärpsykologiska verksamheten generals grad.

Under den första hälften av efterkrigstiden var israeliska militärpsykologer väl representerade på olika militärpsykologiska konferenser. De bidrog i synnerhet med kunskap om hur de utvecklat och systematiskt och professionellt tillämpade den psykologiska kompetensen och hur de byggt upp den miitärpsykologiska organistionen i sitt försvar. En av de israeliska militärpsykologerna och tillika forskare, Ben Shalit, kom senare att arbeta på dåvarande FOA 5 I Karlstad med inriktning på ”ledarskap”.

I UK och i Frankrike har militärpsykologer inte haft någon framträdande roll i den militärpsykologiska utvecklingen när det gäller tillämpning. Inom försvarsmakterna har de varit klart styrda och underordnade den medicinska disciplinen och därmed relativt kliniskt orienterade och är än idag.

Vartefter tiden har gått är det uppenbart att konstatera att de länder som varit involverade i krig och strid har behovet av militärpsykologisk kompetens varit mer självklar än för andra nationer, då det då blev alltmer uppenbart vad den militärpsykologiska kompetensen kunde bidra med.

Kroatien var ett gott exempel på detta. Vid närhet av en reell verklighet ökade behovet av psykologisk kompetens. De rekryterade då civila psykologer in i dess försvarsmakt och dessa fick en viss militär utbildning. En militärpsykologisk organisation bildades, med en mångfald av uppgifter inte minst att i samverkan med de operativa bedöma ”combat readiness”. Militärpsykologerna blev en väl etablerad och respekterad funktion just för att man under mer realistiska former kunde utvärdera dess värde.

I Sverige har inte på långt när militärpsykologin tangerat ovan nämnda domäner. Den svenska utvecklingen har i huvudsak varit kopplad till flygsäkerhet och därmed Flygvapnet förutom den tidigt etablerade mönstringsverksamheten med psykologiskt inslag. Psykologer som var anställda i Försvarsmakten fanns således så gott som enbart i Flygvapnet och i organisationen för mönstringsverksamhet.

I Sverige

Sedan 1985 hade Flygvapnet ett formellt ansvar för den flygpsykologiska verksamheten. Det var flygvapnets personalledning i Högkvarteret som ansvarade för UTK, senare Rekryteringscentrums verksamhet genom uppdragsdialog.

Mönstringsverksamheten med de psykologer som där var anställda låg utanför försvarsmaktens mandat och hade i sin verksamhet en chefspsykolog på central nivå placerad i Karlstad. Metoduppföljning av kvalitén, låg på uppdrag hos dåvarande FOA 5.

Det går lätt att konstatera att styrningen av den militärpsykologiska verksamheten minst sagt var diffus.

1994 övergick svenska krigsmakten till en försvarsgrensgemensam Försvarsmakt. Detta förhållandevis stora organisatoriska steg innebar även att många interna organisationsförändringar kom att följa i dess spår.

Med insikt om den militärpsykologiska kompetensen betydelse i säkerhetsarbete och för att nå en ökad effektivitet var det läge i den dåvarande organisatoriska tumulten att lyfta fram psykologins roll i såväl säkerhetsarbete som i att öka en organisations effektivitet. Dessutom, med vetskap om hur militärpsykologer etablerat sig och organiserat sig i andra internationella försvarsmakter, var tiden mogen att försöka lyfta militärpsykologin till en egen funktion i den svenska Försvarsmakten.

Det träder alltid in många relevanta som icke relevanta krafter och synpunkter vid omorganisationer. Såväl professioner som individer bevakar sina positioner. Vad gäller den militärpsykologiska kompetensen har både historiskt och internationellt i vissa dela av världen den medicinska professionen velat se psykologisk kompetens som en del av eller inordnad i sin egen profession. Det kan givetvis ses som rimligt när det gäller en ren klinisk verksamhet, men den största delen av militärpsykologisk verksamhet är inte klinisk utan arbets-och organisationspsykologisk.

Såväl inom urvals-sektorn som i säkerhetsutredningar är den psykologiska kompetensen och verksamheten helt skild organisatoriskt från det medicinska skråret. Detta gäller likaväl i den omfattande utbildningsverksamheten liksom i det förebyggande säkerhetsarbetet. Så är även fallet i allt arbete vad gäller MSI, ”man-system interaction”, varför en koppling till professionen ”medicin” ger helt felaktiga signaler till omvärlden.

I den omtumlande omorganisationen, då försvarsgrenarna inte längre skulle vara självständiga utan vara ”joint”, kom armén att få ett relativt stort inslag i bemanningen i FM/HKV. Det bör framhållas att Försvarsmakten vid denna tidpunkt hade börjat att engagera sig i internationell verksamhet och sände ut egen personal till krigshärjade områden.

Ett exempel på förändring av omorganisationens följder var även att flygsäkerhetsinspektionen kom att ingå i Försvarets Säkerhetsinspektion, där nu även arméns och marinens säkerhetsinspektioner blev integrerade. De två sistnämnda inspektionerna var på denna tid små och hade inte samma arbetssätt som flygsäkerhetsinspektionen. Det förebyggande säkerhetsarbetet inom flygsäkerhetsinspektionen lyftes nu bort från inspektionsverksamheten och blev en egen avdelning.

Ledningen av flygmedicin, med en flygöverläkare i spetsen, var under många år en del av flygsäkerhetsinspektionen, men lyftes nu över till Flygmedicinska Undersöknings Centralen, FMU, som då var ett självständigt förband utanför FM/HKV

Psykologen inom säkerhetsområdet placerades på Försvarsmaktens Säkerhetsinspektion, vid dåvarande Marksäkerhetsinspektionen. Syftet lär ha varit att därmed försöka

implementera det förbyggande psykologiska säkerhetstänket inom Armén.

Efter en mycket kort organisatorisk sejour där, tilldelades vederbörande psykolog utredningsuppdraget av dåvarande flygvapengeneralen Kurt Westberg, 2000-02-22, ”angående funktionen Försvarspsykologi i Försvarsmakten”. Resultatet av utredningen *Funktionen Försvarspsykologi i Försvarsmakten* (HKV beteckning 16 500:76957) var formulerat enligt nedan av brigadgeneral Håkan Bergström, chef för dåvarande samordnings-avdelningen i Försvarsmaktens Högkvarter (FM/HKV).

- Projekt Central Ledning skall ta del av utredningen som underlag för dess vidare arbete vad gäller funktionens organisatoriska tillhörighet och dimensionering i HKV.
- HKV svarar för ledning, inriktning, samordning och utveckling av funktionens verksamhet som stöd åt Försvarsmaktens kärnverksamhet liksom av den egna funktionen.

Som följd av ovan inrättades en befattning i HKV på dåvarande Grundorganisationsledningen (GRO), med uppgift att som försvarspsykologins främste företrädare leda , inrikta och utveckla funktionen i egenskap av försvarsöverpsykolog. Försvarspsykologin var därmed en självständig samlad funktion i Försvarsmakten på en strategisk ledningsnivå.

Funktionen försvarspsykologi

Verksamhetsområden

Inledningsvis var arbetsuppgifterna ett omfattande stabsarbete, d v s att formulera och skriva direktiv för uppdragsförslag, att precisera inriktningen av verksamheten och att formulera budgetunderlag för funktionen. Försvarpsykologins verksamhetsområden är omfattande och är i många stycken en spegelbild av psykologins samtliga domäner.

Ansvaret innebar att professionellt leda och inrikta områden, såsom den psykologiska urvalsprocessen, utbildningar inom ”human factor”-området i det förebyggande säkerhetsarbetet och övrig utbildning med psykologiska inslag, liksom leda utredningar som vid kränkande särbehandling, vid kris/rehabiliterings-ärenden; att övervaka uppföljnings- och utvärderingsverksamheter liksom att ingå som sakansvarig i diverse arbetsgrupper på central nivå m m.

Ansvaret var att även bevaka ur ett forskningsperspektiv kompetensområdet, nationellt och internationellt och att svara för och lägga fram förslag på forskningsuppdrag som företrädare för en av Försvarsmaktens FOT-grupper (forsknings och teknikutveckling) till universitet/högskolor och dåvarande FOA sedermera FOI. Det innebar vidare att hålla samman en psykologkår, utspridda på olika förband. Försvarshälsan hade vid denna tidpunkt alltmer börjat att anställa psykologer.

Sammanfattningsvis kunde psykologisk verksamhet förenklat rymmas under ”FEM U”. Urval, Utbildning, Uppföljning, Utredning och Utveckling.

Natogruppen

Då Försvarsmaktens inriktning i början på 2000-talet var internationell verksamhet, kom försvarsöverpsykologen att ingå i en Natogrupp med beteckningen ”Psychological support in modern military operations” med uppgift att ta fram ”Guidlines for Military Leaders”.

De psykologer som ingick i arbetet var från 19 olika nationer med en belgisk officer satt att leda arbetet. Erfarenheterna i ämnet varierade ofantligt inom gruppen, men de skulle, efter genomfört arbete, enas

i ett gemensamt arbete som skulle presenteras på en större Nato- konferens i Bryssel. Den svenska psykologen som hade ingått i arbetet samt en svensk armégeneral, var de som representerade svenska försvarsmakten på mötet.

Det bör nämnas vidare att i samband med att det internationella engagemanget hade tagit fart i svenska Försvarsmakten, hade det etablerats en organisation för hur de hemvändande soldaterna skulle bemötas och tas om hand vid hemkomsten. I det programmet ingick ett så kallat ”hemkomstsamtal” för de hemvändande soldaterna. Dessa samtal genomfördes i grupp under tre timmar, med två gruppledare, en psykolog eller någon med beteendevetenskaplig utbildning samt en officer med erfarenhet från utlandstjänst. Soldaterna skickades därefter hem till sina förband och vid eventuella psykiska besvär remitterades de vidare till Landstinget.

Det bör framhållas att svenska Försvarsmakten inte bedriver någon sjukvård utan hänvisar till Landstingets allmänna sjukvård gällande såväl fysisk som psykisk hjälp och behandling.

Uppdraget från Försvarsdepartementet

År 2006 erhöll Försvarsmakten av Försvarsdepartementet ett större uppdrag inom samma domän som ovan. Uppdragsformuleringen var ”Krisstöd och Rehabilitering efter Internationella insatser samt Självmordsprevention inom Försvarsmakten”, HKV beteckning 16 100:66 225, 2006. Uppdraget att internt leda utredningen föll på försvarsöverpsykologen.

Uppdraget innebar att utveckla Försvarsmaktens förmåga gällande krisstöd och rehabilitering efter genomförda insatser och således komma med förslag på rekommendationer och förbättringsåtgärder. För självmordsprevention innebar det att klarlägga omfattningen av suicid i Försvarsmakten, samt förekomsten i olika verksamheter och personalkategorier. Då suicid är den yttersta konsekvensen av en uttalad kris var de båda uppdragen således närbesläktade.

Utredningen var omfattande och efter ett och ett halvt års utredningsarbete lades den fram 2007-03-04 för tf C PROD generalmajor Jan Salestrand i HKV för beslut, HKV beteckning 16 100:66 225.

Utifrån faktaunderlaget konstaterades att människan spelar en avgörande roll för att Försvarsmakten skall kunna nå sina mål. Det psykologiska välbefinnandet är en avgörande faktor för ”operational readiness”.

Vidare konstaterade utredningen att ansvaret för ”människans välbefinnande” var splittrat både på central och lokal nivå i Försvarsmakten och uppdelat på många aktörer. Det konstaterades vidare att styrningen på central nivå var otydlig. Det innebar att mycket hamnade mellan stolarna och ett helhetsperspektiv saknades. Dessutom konstaterades att resurserna och tillgången till kompetenser att hantera och stödja de människor som eventuellt hamnat i ett psykiskt kristillstånd var små och knappa. Mot denna bakgrund föreslog utredningen en mängd förbättringsåtgärder.

Utredaren ansåg vidare att såvitt möjligt är skall arbetet vara inriktat även på förebyggande åtgärder, för att i möjligaste mån undvika att soldater/officerare hamnar i ett tillstånd av mental kris. Uppdraget utökades därför även till, hur man i ett preventivt syfte kan förhindra detta.

Utredaren såg således det ”mentala kristillståndet” hos en individ som ett ”mänskligt haveri ” varför det förebyggande insatserna bör ha största dignitet såsom i det förebyggande flygsäkerhetsarbetet.

Om ”den mentala krisen ” ändå blev ett faktum skulle åtgärder på såväl lokal som

myndighetsnivå tas fram för bästa möjliga omhändertagande och rehabilitering

Att de soldater och officerare/ledare som skall ingå i internationella insatser på bästa sätt skall vara rustade mentalt och psykiskt innan de ger sig av på ett uppdrag kan förefalla som en självklarhet, men är nog inte fallet i försvarsmakter som inte varit utsatta för krigssituationer på flera hundra år.

En sammanfattning av förebyggande faktorer som föreslogs i utredningen var;

- att ett professionellt psykologiskt urvalssystem med väl framtagna kriterier skulle införas inför internationell tjänst.
- Att syftet med uppdraget kan spela en avgörande roll för individens välbefinnande och i dess förlängning individens stridsvärde, är ett känt faktum varför individens inställning och motivation till uppdraget bör genomlysas, d v s varför individen vill bidra med sin insats.
- att ett realistiskt utbildningsprogram, för att mentalt förbereda den enskilde individen att möta och uppleva traumatiska situationer var att rekommendera. Den mentala förberedelsen inför uppdrag hade internationellt visat sig ha ett stort värde.
- att ledare på alla nivåer har förmåga att ”läsa av” och hantera den enskilde soldatens mentala status är en viktig faktor.

Det kan vara en avgörande parameter för den enskilde soldatens välbefinnande. Ett välkänt faktum, men ej sällan en verklighet, då kulturella skillnader avspeglas i hur ett ledarskap genomförs då det kan innebära stora skillnader i utförandet. Ett faktum att vara rustat för.

Dessutom föreslogs att åtminstone en psykolog skall vara kopplad till förbandet som en resurs för att kunna möta eventuella uppkomna tvivel och svårigheter för den enskilde och därmed dessutom vara ett mentalt stöd för hela förbandet och dess ledare.

Att ha psykolog knuten till förbandet var redan brukligt hos flera nationer med erfarenhet av krig men även av övriga. Såväl Tyskland, Belgien, Holland, Australien, Kroatien, Slovakien m m hade vid tidpunkten ”troop psychologist”. Av studier och erfarenhet var det väl känt att ”psykologiskt stöd” gör bäst nytta i eller så nära verksamheten som möjligt.

Förutom att ett större antal psykologer borde involveras i både före, under och efter de internationella uppdragen, förslog utredaren bland annat även att uppföljningssystemet borde förbättras. Systematiska modeller för utvärdering av missioner och internationella insatser borde tas fram, för att dra nytta av ”lessons learned”.

Vidare framhölls att det splittrade ansvaret framför allt på ledningsnivå mellan olika aktör vid hemkost från internationell verksamhet borde såväl förtydligas som styras upp.

Mer än 15 år har passerat sedan utredningen genomfördes och det svenska försvarets engagemang i internationell verksamhet var vid tiden för utredningen relativt i dess linda, varför åtgärder genom erfarenhet förhoppningsvis har vidtagits. Vidare kommer med all säkerhet ett eventuellt Nato medlemskap likaså att förändra bilden.

Militärpsykologin som funktion i svenska Försvarsmakten

Om Flygvapnet redan från 1940-talet hade sett behovet av psykologisk kunskap, för att utveckla eller behålla sin operativa förmåga var det inte lika självklart sextio år senare hos de övriga försvarsgrenarna.

Funktionen Försvarspsykologi är ”till för de operativa”. Den är ett stöd att behålla och förbättra den operativa förmågan och därmed kunna nå det operativa målet så

säkert som möjligt. Det blev också uppenbart under de senare decennierna att det är den ”icke tekniska delen av systemet” som visat sig vara den mest sårbara och generellt ger upphov till flest incidenter och haverier, och givetvis därför hållas måste under ständig uppsikt.

Varför flyget, såväl militärt som civilt så tidigt förstått att nyttja psykologisk kompetens beror med all säkerhet på att misslyckanden inom flyg oftast är mer exponerat än i andra försvarsgrenar och förutom människoliv är de ekonomiskt kostsamma. Att man sedan tidigt varit framsynta att skapa en lärande organisation och en kultur som främjar utveckling och säkerhet är mer än hedervärt och borde vara en förebild för andra verksamheter.

I detta dokument har några få enskilda personer på hög ledningsnivå i Flygvapnet lyfts fram och prisats, just för sin framsynthet och insikt om betydelsen av att ”se och förstå människans roll i systemet” och därmed lyft in militärpsykologin och dess företrädare i den tillämpade verksamheten. Dessutom har deras framsynthet givit förutsättningar för att skapa en lärande organisation och därmed en god säkerhetskultur. Det är ett gott ledarskap.

Den förste företrädaren för funktionen Försvarspsykologi var så länge vederbörande fanns kvar i organisationen tillika fortsättningsvis hårt engagerad med uppdrag inom flygsäkerhetsarbetet. Funktionen Försvarspsykologi flyttades däremot runt till olika ledningar i HKV och hamnade till sist på Personalledningen, där den finns än idag. Upplevelsen var att dåvarande HKV- ledning, i huvudsak arméofficerare, var ovana vid funktionen och därmed inte förstått hur den skulle nyttjas.

Försvarspsykologi är inte en personaltjänstfunktion i den traditionella bemärkelsen. Funktionen får därmed helt fel förteckenen och blir därmed alltför distanserad till den operativa världen där den hör hemma. Följden av detta är att den dessutom får svårare att verka och nå fram.

Att förlägga funktionen Försvarspsykologi på en personalledning vittnar således om en bristfällig kunskap om funktions syfte. Följden har blivit att efterträdarna som rekryterats till befattningen varit mindre bevandrade i den operativa verkligheten. Därmed försvagas funktionen per automatik, tappar sin udd och fokus och blir inte den funktion som den är avsedd att vara.

Idag är enligt uppgift funktionens ansvarsområde förminskat och uppdelat på ”flera händer” och har därmed en mer diffus kraft .

HR centrats psykologiska verksamhet med sina specialistuttagningar bedrivs idag i princip som tidigare. Det som har förändrats är utbildningen till officer och införandet av specialister och därmed kravprofiler. Även nya kategorier för lämplighetsprövningar har dykt upp.

Idag har åter FM genomgått ännu en omorganisation som innebär att försvarsgrenarna åter är separerade. Inom flygmedicin, som då tillhör flygvapnet, finns idag några få psykologer knutna, med bakgrund som piloter. En god tanke om deras inriktning är att de används just till de uppgifter som är förknippade med den flygoperativa miljön som simulatorträning, utbildning och teknikutveckling m m.

Vidare finns det idag psykologer på förband tillhörande Försvarshälsan, vilket innebär att de har mer kliniska förtecken.

Totalförsvarets Plikt- och Prövningsverk har i dagarna fått en allt större arbetsbörda, då intresset för att söka sig till Försvarsmakten ökar.

FHS är den myndighet som idag som tidigare får forskningsuppdrag inom bl a psykologiskt urval, då främst testutveckling.

Enligt uppgift skall 2025 ett nytt testbatteri sjösättas i mönstringssammanhang.

Reflekterande slutord

Försvarsmakter världen över har tveklöst förstått att människan spelar en avgörande roll för att nå framgång och samtidigt behålla en hög säkerhet. Med den grundsynen har de bidragit i allra högsta grad till att forskningsmässigt utveckla psykologin som en vetenskap och dessutom förstått att nyttja kunskapen i tillämpning.

Genom försvarsmakters tidiga insikt och förståelse för människan roll i systemet och hur man genom psykologiska metoder lyckats förbättra förutsättningarna att nå resultat, borde det vara av intresse för vilken verksamhet som helst i samhället att följa efter.

Dessutom har de inom flera av psykologins domäner redan förvärvat en god erfarenhet vilket borde ses som en kvalitetssäkring och därmed ge ett ökat intresse.

Det är ett känt faktum att i så gott som all verksamhet krävs människor som utövare liksom olika typer av verktyg och maskiner, mer eller minde tekniskt avancerade, för att genomföra ett professionellt utövande mot ett väl definierat mål.

Till stöd för den operativa målsättning krävs kompetens inom teknik och människa, såväl tekniskt som fysiskt/medicinskt och mentalt/psykiskt, men där det är den operativa världen som sätter kraven Mot den bakgrunden borde den psykologiska kunskapen på såväl macro- som micronivå ha sin givna plats.

Vad som framgår av den psykologiska kunskapens utveckling, tillämpning liksom etablering organisatoriskt har det visat sig att kulturella och gamla organisatoriska strukturer spelat en roll hur väl kompetensen har komma till sin rätt. Dessutom är det avgörande i vilken kontext en försvarsmakt befinner sig i, d v s i krig eller fred.

Det är då givetvis mycket avgörande hur enskilda personer på högre ledningsnivåer kan se och förstå behovet av kompetensen och lyfta fram den funktionellt. Oerhört avgörande för en ung vetenskap, som ännu inte har en självklar plats i en förhållande-

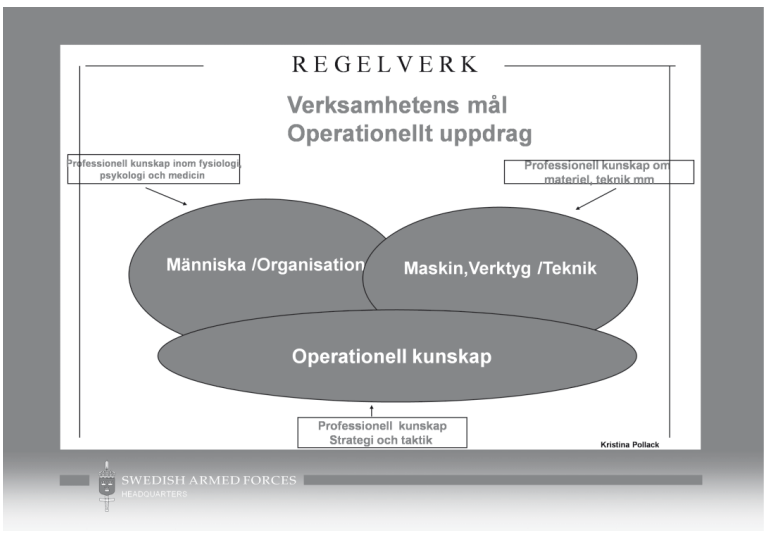

Bild 6.

vis gammal organisationsstruktur som en försvarsmakt.

Det politiska världsläget är idag kanske mer oroligt än vad det varit på mycket länge. Sverige ligger med en Natoansökan i loopen och Försvarsmakten står inför en utökad verksamhet och därmed stora utmaningar. Hur sofistikerade materiel vi än har krävs att det finns människor som kan hantera dem på bästa sätt för att lyckas med uppgiften.

Sverige står dessutom inför en utmaning att bygga upp ett hållbart och robust civilt försvar. Allt detta för att vårt totalförsvar skall bli komplett och stå rustat vid eventuellt väpnat angrepp.

Den psykologiska kunskapen som finns i försvaret och som byggts upp under decennier borde således likaväl komma det civila försvaret och därmed samhället till gagn.

I vårt samhälle idag läggs stora ekonomiska resurser på upphandling av bemanningsföretag, på konsulter inom ledarskap, gruppdynamik, coacher, olika typer av utbildningar samt ledningsstöd, vid problem i arbetsmiljön, utredningar av kränkande särbehandling m m. Upphandlingarna är otaliga, en del bra en del mindre bra och andra rent dåliga. Dessa upphandlingar kostar våra organisationer, myndigheter och kommuner, indirekt skattebetalarna, stora pengar.

Vid en upphandling ”vet man heller inte alltid vad man får”, dessutom finns ofta inte tillräcklig kunskapen att värdera ”varan”. Vidare finns mycket sällan krav på uppföljning. Som konsult lämnar man arenan efter genomfört uppdrag.

Mot den bakgrunden borde det vara en självklarhet att man inom statsförvaltningen, myndigheter och organisationer, drar nytta av den redan erhållna erfarenheten vad gäller den psykologiska kompetensen i försvaret.

”Totalförsvarets plikt och prövningsverk” med sitt ursprung från det gamla Värnpliktsverket och tidigare försvarsmakten och som dessutom idag servar inte bara försvarsmakten utan även myndigheter som Polis, Tull m m med psykologiska lämplighetsprövningar skulle kunna utgöra ett psykologiskt kompetenscentra inom de fem kompetensområden, urval, utbildning , utredningar och uppföljning för hela statsförvaltningens räkning.

Behovet inom det civila försvaret framför allt inom utbildning med psykologiska förtecken kommer att vara gigantiskt framöver. Frivilligorganisationerna kommer att växa och behovet av psykologisk kompetens öka därmed.

Att kunna ha en myndighet som kan anlitas av våra myndigheter och organisationer i stadsförvaltningen för såväl stöd vid rekrytering och bemanning av organisationerna, till specifika chefsbefattningar i synnerhet samt bistå även med utbildningar av diverse slag samt med utredarkompetens och stöd i arbetsmiljöfrågor borde ses som ett gott tillskott till utveckling och ge en kvalitetsförstärkning.

Ovan nämnda uppgifter ligger alla inom arbets- och organisationspsykologins härad, där givetvis även uppdrag vid omorganisationer och strategier för kommunikation och samverkan mellan myndigheter kan komma att bli avgörande frågor framöver för det hållbara samhället.

Det skulle givetvis krävas en utökning av personal i dagens myndighet, Totalförsvarets plikt- och prövningsverk, liksom en namnändring på myndigheten. Därtill borde tillses att en kunskapsöverföring från Försvarsmaktens psykologiska funktioner blir möjlig initialt samt att de psykologer som skall anställas har en profil inom ovan nämnda arbetsuppgifter.

Potentialen för denna ”breddade” myndighet fylld av fast anställda psykologer med olika inriktningar och med möjligheter att göra utvärderingar och uppföljningar på samma sätt som sker inom Försvarsmakten,

kommer att göra den likaväl till en lärande organisation. Synergieffekterna mellan de olika psykologiska tillämpningsområdena kommer dessutom att ge positiv effekt, såväl inom den egna verksamheten som för det civila försvaret och samhället i stort.

Försvarsmakten förväntas framöver att behöva stärka den försvarspsykologiska funktionens position. Den bör placeras i anslutning till en operativ ledning i HKV med en strategisk utgångspunkt. Det krävs även att de psykologer som är anställda inom militärpsykologins olika domäner är professionellt samlade funktionellt under en ”hatt” och att det bygger vidare på den funktionalitet som redan är etablerad.

För detta krävs en pragmatisk försvarsöverpsykolog med ledaregenskaper, med eller utan uniform, men som förstår vad den operativa världen behöver i form av psykologiskt stöd och på ett naturligt sätt kan kommunicera med och smälta in i den operativa världen utan att göra avkall på sin professionella identitet.

Detta kommer med all säkerhet bli en nödvändighet den dagen när svenska försvarsmakten ingår i Nato. Det kommer likaså bli en självklarhet att de svenska militärpsykologerna kommer att samverka med sina internationella kollegor inom den försvarsalliansen.

Kristina Pollack, leg psykolog, specialist arbets-organisationspsykologi (AO), f d försvarsöverpsykolog Svenska Försvarsmakten (FM), f d utredare vid Statens Haverikommission (SHK) och anställd vid FM Flygsäkerhetsinspektion (FlygI), f d ledamot i Sveriges Psykologförbunds Förbundsstyrelse liksom ledamot i specialistutskottet för AO-psykologi, f d president för ”European Association for Aviation Psychology” (EAAP). 10 år ledamot i säkerhetskommitté inom Kärnkraften. Internationell föreläsare och utbildare i ämnet ”Human Factor in Flight Safety and Accident Investigation”.

Litteratur

Carlstedt, Leif: *Urval av flygförare med psykologiska metoder*, FOA rapport, C55024-H7, mars 1979.

Lantförsvarets utbildningskommission (SOU 1941:335).

Sjöförsvarets utbildningskommission (SOU 1943:44).

Carlstedt, Leif: *Effektivare flygförarutbildning genom modifieringar i urvalsprocessen och utbildningsklimatet*, (doktorsavhandling), rapport FOA 5, 1979.

Neuman, Tomas: *Dimensionering och validering av perceptgenesens försvarsmekanismer, en hierarkisk analys mot pilotens stressbeteende,* (doktorsavhandling), FOA rapport C 55020-H 69, Lund 1978.

Uppdrag att utvärdera DMT, CFV skrivelse 120:63005 daterad 1987-10-28 till FOA 59.

Sjöberg, Lennart tillsammans med Källmén, Håkan och Scharnberg, Max: *Screening for pilot selection: The case of the DM-test,* Handelshögskolan, Stockholm. Rapporten publicerade 1997 på Department of Economic Psychology and Center for Risk Research, Stockholm, School of Economics, Handelshögskolan, Stockholm.

Hawkins, Frank H: *Human Factors in Flight*, Gower Technical Press, Aldershot 1987.

International Civil Aviation Guidelinges (ICAO), professor James Reasons modell för Human factor-utredningar.

Utredninguppdrag *Angående funktionen Försvarspsykologi i Försvarsmakten* till Kristina Pollack av generalmajor Kurt Westberg, 2000-02-22, HKV beteckning 02311:63054.

Utredning *Funktionen Försvarspsykologi i Försvarsmakten*, 2000-12-15, HKV beteckning 16 500:76957.

Uppdrag från Försvarsdepartementet, *Krisstöd och Rehabilitering efter internationella insatser samt Självmordprevention inom Försvarsmakten*, 2006.

Rapport avseende *Krisstöd och Rehabilitering efter internationella insatser samt Självmordprevention inom Försvarsmakten*, 2007-04-03, HKV beteckning 16 100:225.