

Hur säkerställa den tekniska kompetensen hos officerare och värnpliktiga?

Innehåll

1. INLEDNING.....	1
2. TEKNIKUTVECKLINGEN.....	2
3. ANALYS.....	3-4
4. FÖRSLAG OCH SAMMANFATTNING.....	4-5
Referenser.....	5

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

Dagens samhälle präglas av en ökad teknisk utveckling. De flesta kommer dagligen i kontakt med ”tekniken”, vare sig man vill eller inte. Att utvecklingen sker oerhört snabbt verkar inte bekymra många särskilt nämnvärt, man serveras ju så småningom den ”färdiga” produkten.

Inom industrivärlden och Försvarmakten får dock teknikutvecklingen en annan betydelse. Här måste man givetvis ”alltid vara på hugget” och följa med så gott man kan. Det gäller att fatta snabba beslut. Vilka beslut som blir rätt eller fel får man först reda på i efterhand.

Försvarmakten inför idag en mängd nya ledningssystem som skall fungera på olika nivåer. Dessa är framtagna inom respektive försvarsgren och tanken är förhoppningsvis att de skall utgöra grunden till ett gemensamt ledningssystem. Definitionen av vad ett ledningssystem innebär är dock ganska otydlig. Den består bl.a. av de olika delarna, doktrin, organisation, personal och teknik (RRV 1997:49). Som

jag ser det så är det fråga om ett system som i olika delar kan "tala" med varandra och fungera tillsammans. Om detta lyckas får framtiden utvisa.

Då det gäller utbildningen av värnpliktiga så kommer det idag att ställas allt högre krav på teknikkunskan hos officerare än för bara ett antal år sedan. Nedanstående analys belyser de problem som idag finns då det gäller de tekniska kunskaperna hos officerare och värnpliktiga.

1.2 Problemsställning

Hur skall vi lära oss och dessutom vidmakthålla relevanta kunskaper så att de värnpliktiga och även vi befäl kan utnyttja de tekniska hjälpmedlen på bästa sätt?

1.3 Syfte

Avsikten med denna uppsats är att föra fram de problem som finns, då det gäller att säkerställa den tekniska kompetensen hos befäl och värnpliktiga.

Genom att belysa detta så kanske möjligheten ökar att de blir beaktade i kommande förändringar inom Försvarmakten.

1.4 Metod och avgränsningar

Detta arbete har genomförts som ett examensarbete i ämnet Militära ledningssystem på den ettåriga Ledningssystemkursen (LSK 97/98) vid Förvarshögskolan. Grunden för denna uppsats bygger på egna erfarenheter och tankegångar, samt diskussioner som förekommit under kursen. Arbetet avgränsas genom att endast generellt ta upp olika problemställningar och ej böttna i detaljer, eftersom ramen för arbetet är begränsat. En förutsättning är också att läsaren är förtrogen med Försvarmaktens arbetssätt och uppbyggnad.

2. TEKNIKUTVECKLINGEN

Den tekniska utvecklingen har idag allt mer kommit att präglade Försvarmakten. På alla nivåer finns det idag en mängd tekniska hjälpmedel, som för att kunna utnyttjas på bästa sätt, kräver en gedigen utbildning. Ser man från "gräsrotsnivå" så kommer de värnpliktiga tidigt i kontakt med tekniken, exempelvis Ra 180, Dart 380, Telesystem 9000, samt en mängd olika tekniska prylar som är anpassade till respektive försvarsgren och truppslag. Inom artilleriet har man t.ex. gått över till automatisk uträkning och överföring av skjutelement till pjäserna. Även högre upp i organisationen ser man att tekniken fått en ökad betydelse, framförallt gäller det användandet av våra datorer.

En stor satsning sker nu på att försöka införa ett gemensamt ledningssystem inom Försvarmakten. Än så länge inför man inom respektive försvarsgren egna system. Flygvapnet inför LI-FV, Marinen sitt LIM och inom Armén pågår utvecklingen av ATLE.

Dessa system kommer för att kunna utnyttjas på bästa sätt kräva vissa tekniska kunskaper, både hos befäl och värnpliktiga. Här kommer det att ställas höga krav på duktiga utbildare, samt att alla ständigt håller sig uppdaterad med de kunskaper man införskaffat sig. (Berggren 1997)

3. ANALYS

3.1 Vår militära organisation

Tekniken går framåt, och rätt utnyttjad kommer den säkerligen att både förändra och förbättra våra arbetsresultat på olika nivåer. Men hinner vi inte skaffa oss den tekniska kunskapen så kan de tekniska hjälpmedlen snarare bli till en belastning än det stöd de är avsedda att vara. Vi måste behärska så pass mycket att vi själva kan upptäcka eventuella felaktigheter och på egen hand kunna rätta till dessa. Att hinna skaffa dessa kunskaper ser jag som ett stort problem idag. Se bara på en sådan enkel sak som våra datorer. Nya och häftigare versioner tillkommer ständigt. För att inte tala om det oändliga utbudet då det gäller olika programvaror. Datorn måste kunna användas som det förträffliga hjälpmedel den är avsedd att vara och inte enbart som en modern skrivmaskin (Asklander, 1977).

En annan viktig aspekt då det gäller att rätt kunna använda den nya tekniken är ur säkerhetssynpunkt. Ett exempel är hanteringen av dokument i våra datorer. Här kan bristande (otillräcklig) kunskap få förödande effekter. Obehöriga kan få tillgång till information som klassas som hemlig (Ohlin, 1998). Ett annat exempel kan vara felaktigt utnyttjande av de tekniska hjälpmedel som finns inom artilleriet idag. Här kan givetvis felskjutningar bli följden.

När det gäller vår militära organisation så är den konstruerad så att befattningshavare ständigt byter plats/går vidare i karriären. Detta sker idag nästan på alla nivåer. Lagom då man har lärt sig ett visst arbete, och tycker sig behärska det man håller på med, ställs man oftast inför nya arbetsuppgifter. De kunskaper och värdefulla erfarenheter man hunnit skaffa sig kommer då inte alltid till nytta, eftersom det allt som oftast blir fråga om helt nya utmaningar. Det kan röra sig om skolor av olika slag, med en nivåhöjning som följd, och därmed oftast nya arbetsuppgifter. Även om man inte är iväg på skolor så är principen ofta att man skall "byta jobb" för att komma vidare i karriären. (Degerlund, 1997)

3.2 Värnpliktsutbildningen

Då det gäller att utbilda de värnpliktiga så ställs det idag oftast helt andra krav på utbildningen än det gjorde för bara 10 år sedan. Nu går det inte bara att gå ut och köra ett pass, utan allt har blivit mer tekniskt komplicerat. Detta innebär att det ställs mycket högre krav på kompetensen inom teknikkunnandet, hos de unga utbildarna, än det har gjort tidigare. Visst, alla yngre officerare utbildas

idag i större utsträckning än tidigare på den nya tekniken vid sina obligatoriska skolor. Men eftersom dessa kunskaper i hög grad är att beteckna som en färskvara, så blir resultatet ofta att de inte sitter kvar tills man kommit hem och skall praktisera det man lärt sig. För att få de gedigna specialkunskaperna, så krävs att man under flera år sysslar med och utbildar på samma system. Detta är idag en omöjlighet, eftersom de unga befälen nästan uteslutande siktar mot en "hög nivå", och snart är på väg till nya skolor. Specialisterna som förr fanns inom alla områden blir idag allt ovanligare och är snart en mycket stor bristvara (Degerlund, 1997).

Armén är idag i full färd med att införa ett nytt telesystem. Det är ett tekniskt avancerat system som kommer kräva att värnpliktiga och befäl verkligen får en gedigen utbildning. Införandet kommer att ske i etapper med början inom 13.fördelningen (ATLE införande 09611:8845). För att få dessa kunskaper samlar man all sambandspersonal och genomför centraliserad utbildning. Senare är det meningen att respektive förband själva skall lösa sin utbildning. Denna metod användes även då man införde Ra 180. Trots sin relativt enkla konstruktion finns det fortfarande stora brister på hur man handhar denna ute i organisationen. Kommer det att uppstå liknande problem när telesystemet införs? Är de befäl som fick utbildningen kvar som sambandsbefäl eller har dessa fått andra arbetsuppgifter?

4. FÖRSLAG OCH SAMMANFATTNING

4.1 Förslag till förändring

När det gäller framtiden så tror jag att hastigheten på teknikutvecklingen kommer att stiga ytterligare. Vi kommer i ännu högre grad att vara beroende av nyheter inom teknikområdet. Här måste det säkerställas att det kommer att finnas tillräckligt med kompetent personal på olika nivåer. För att kunna lösa detta måste vi skapa möjligheter till vidmakthållande av de tekniska kunskaperna.

Här nedan följer ett antal förslag på hur man kanske kan öka förutsättningarna till en bibehållen teknisk kompetens hos officerare och värnpliktiga. Dessa förslag står inte i någon inbördes rangordning.

- Införa ett nytt befälssystem. Här kan man tänka sig att införa en nivå där man kan stanna kvar vid en lägre grad, men att man genomför flera steg av kompetenshöjande utbildning.
- Att inte låta betygskraven vara avgörande för att bli antagen som officer. De som har en praktisk utbildning innan värnplikten har inte de betyg som idag krävs, men dessa praktiker saknas allt mer idag och kommer att behövas inom Försvarsmakten i framtiden.
- Låta kompetensen mera styra var man skall placeras i organisationen. Bara för att man blivit utnämnd till major så behöver det inte innebära att man exempelvis måste fullgöra ett antal år som kompanichef.
- Att åter införa vad som tidigare fanns på våra regementen, de så kallade "centrala befälsgrupperna". Här samlade man olika kompetenser på ett ställe, oberoende av grad, och de

fick på så sätt en ”hög” status och oftast lön därefter. Denna grupp skall vara så stor att det ges möjligheter till att ständigt uppdatera sina kunskaper genom olika specialutbildningar.

- Låta folk sitta kvar längre på sina befattningar och bättre ta tillvara på den kompetens som vederbörande hunnit skaffa sig.

De olika förslagen är några tänkbara alternativ till förändringar. Givetvis kan man tänka sig en blandning mellan de olika förslagen. Då det gäller de tre sistnämnda, så måste det till en kraftfull attitydförändring. Detta kommer säkerligen att ta väldigt lång tid, och inledningsvis säkert ge upphov till en del problem. Men någon gång måste man kanske börja.

4.2 Sammanfattning

I denna uppsats har jag försökt påvisa problemet med hur vi skall kunna inhämta och vidmakthålla de tekniska kunskaperna hos officerare och värnpliktiga, på olika nivåer, inom Försvarsmakten. De tekniska hjälpmedlen måste bli det stöd som de är avsedda att vara och inte en belastning. För att åstadkomma detta så måste vissa förändringar ske. Vilka förändringar som bör vidtagas är givetvis svårt att sja om, men uppsatsen innehåller ett antal förslag på förändringar i vår organisation och vårt befälssystem. Dessa förslag ser jag som tänkbara lösningar till att befäl och värnpliktiga ges bättre möjligheter att skaffa sig den kompetens inom teknikområdet, som säkert kommer att behövas i framtiden.

Referenser

Asklander Sven-Åke (1997). *Artilleri-Tidskrift* 2-3

Berggren Jan-Gunnar (1997). *Armén* 4/1997

Degerlund Paul (1997). *Armén* 5/1997

Ohlin Mats (1998). Personlig kommunikation. (Föredrag vid Försvarshögskolan 1998-01-26, *Robusta Realtidssystem, IT-säkerhet*)

RRV 1997:49. *Försvarsmaktens systemutveckling*. Bromma-Tryck, ISBN 91 7498 281 8, Stockholm

Skrivelse LSC 09611:8845 (1997). *ATLE införandeplan*

FHS
LSK 97/98
Jens Kvarnberg

EXAMENSRAPPORT
MILITÄRA LEDNINGSSYSTEM
December 1997