



Undersökning av krisberedskap i en högriskverksamhet

Jenny Nordenfelt Lifvergren

jenny.nordenfelt-lifvergren@mil.se

Skaraborgs flygflottilj, F 7

Mobil 0706 41 99 63

Handledare: Linda Nordling Nilson

Arbets- och miljömedicin, Sahlgrenska Universitetssjukhuset

Projektarbete vid Företagsläkarkursen Väst 2009,

Sahlgrenska akademien

vid

Göteborgs Universitet

SAMMANFATTNING	2
INLEDNING	3
Skaraborgs flygflottilj – en bakgrund.....	3
Flottiljens krisberedskap	3
Litteraturgenomgång	3
Projektets syfte	4
UNDERSÖKT GRUPP	4
Beskrivning av respondenterna	4
METOD.....	4
Angreppssätt.....	4
Beskrivning av intervjuerna	4
Intervjufrågor	5
Analys av intervjuer och dokument	5
RESULTAT	5
Kategoriseringsprinciper	5
Få incidenter är både bra och dåligt	6
Hur uppfattas gruppens uppdrag?	6
Vilka roller har medlemmarna i gruppen? Hur fungerar samarbetet?	6
De dokumenterade kraven på gruppen och dess medlemmar	7
Hur gruppen/gruppens medlemmar håller sig uppdaterad(e) för att därigenom upprätthålla sin(a) kompetens(er).....	7
Ledningens stöd.....	7
Dokumentgranskning	8
DISKUSSION	8
Tolkning av kvalitativa data – en reflektion.....	8
Koppling av resultat till teori och tidigare studier.....	8
<i>Olika team typer</i>	8
<i>Medveten närvaro</i>	9
<i>Ledningens stöd</i>	9
Förslag på fortsatt utveckling	9
<i>Flottiljledningens ansvar</i>	9
<i>Krisledningsgruppens ansvar</i>	10
REFERENSER.....	10

SAMMANFATTNING

Detta projekt har undersökt hur krisledningsgruppen på Såtenäs flygflottilj kan bibehålla hög incidentberedskap och krisstödskompetens trots få verkliga incidenter. Mer konkret har de förhållande som påverkar gruppens medlemmar i upplevd förmåga att lösa sin uppgift granskats för att kunna ge förslag på förbättringar.

Skaraborgs flygflottilj, F7, är en av Försvarmaktens fyra kvarvarande flygflottiljer. Flottiljen ansvarar för daglig flygverksamhet inklusive utbildning av stridspiloter och internationella flygtransporter. Verksamheten betraktas som en högriskverksamhet där konsekvenserna av ett fel eller misstag kan få katastrofala följder. Chefen för flygflottiljen har därför tillsatt en krisledningsgrupp som har till uppgift att ge krisstöd vid extraordinära händelser. Gruppen är tänkt att bemannas av fyra personer, men sedan ett år tillbaka är den fjärde platsen i gruppen vakant

Semistrukturerade, individuella, timmeslånga intervjuer med gruppens nuvarande medlemmar utifrån en intervjuguide har utförts. Dessutom har en granskning av beskrivna rutiner, instruktioner och andra styrande dokument på F7 och på andra flottiljer genomförts. I analysen av intervjumaterialet har nya meningsbärande kategorier identifierats och ställts mot de i dokumentgranskningen viktigaste instruktionerna.

De viktigaste resultaten av analysen visar att det råder oklarheter om vilka *individuella* kompetenser som gruppens medlemmar behöver för att lösa gruppens uppgift – hur kan man ersätta varandra i händelse av kris? Gruppen är inte heller fullt bemannad och reserver saknas, vilket upplevs som en svaghet. Någon tydlig struktur för hur/hur ofta övningar ska genomföras och utvärderas saknas. En önskan om ett närmare, mer regelbundet samarbete med flottiljledningen uttrycktes också tydligt.

Utifrån analysen ges slutligen flera förslag på förbättringar som kan bidra till ökad incidentberedskap hos gruppen. De viktigaste förslagen är bl.a. att en kravspecifikation på gruppens kompetens formuleras, där kompetenserna kan berika och ersätta varandra. Ordinarie ersättare till gruppmedlemmarna bör utses och gruppens planering ska vara känd och accepterad av flottiljledningen samt diskuteras vid regelbundna möten. En tydlig planering avseende övningar i krisledning tillsammans med strukturerade utvärderingar bör införas. Dessa bör sedan ligga till grund för ständiga förbättringar av gruppens arbetssätt.

INLEDNING

Skaraborgs flygflottilj – en bakgrund

Skaraborgs flygflottilj (F7) är en av försvarsmaktens fyra kvarvarande flygflottiljer med nästan 1100 anställda på garnisonen. Flottiljen har en omsättning på 1,7 miljarder SEK.

På flottiljen bedrivs daglig flygverksamhet, där såväl svenska som utländska stridspiloter utbildas. Flottiljen ansvarar också för en nationell och internationell transportflygverksamhet med en omfattande insatsverksamhet. Några konkreta exempel på flottiljens uppdrag är:

- Grundläggande nationell pilotutbildning för JAS 39 Gripen
- Utbildningar av besättningar för transport- och specialflyg
- Personaltransporter åt Riksdagen, Hovet samt åt Försvarsmakten.
- Logistikplanering för JAS 39, SK60, helikopterverksamhet, UAV(obemannade flygfarkoster) samt för Transport- och Specialflygverksamheten
- Omfattande internationell insatsverksamhet

Flottiljens krisberedskap

Verksamheten betraktas som en högriskverksamhet, där konsekvenserna av ett misstag eller ett fel kan få katastrofala följder. Chefen (C) F7 har med anledning av detta tillsatt en s.k. krisledningsgrupp. Gruppen har som uppgift att stödja C F7 avseende dennes personalansvar när det gäller att ge krisstöd vid extraordinära händelser. Krisledningsgruppen har, i sin nuvarande struktur och funktion, varit verksam sedan 2003 och i aktiv tjänst vid endast ett tillfälle sedan dess (1). Gruppen ska bemannas med fyra personer, men endast tre av posterna är besatta i nuläget.

Genom ett intensivt kvalitetsarbete har säkerheten i flygverksamheten förbättrats markant de sista decennierna. För närvarande är allvarliga incidenter mycket sällsynta. De få allvarliga olyckor som inträffar kan emellertid utmynna i allvarlig psykisk belastning för F7s medarbetare såväl som för deras anhöriga. Man kan därför fundera över *hur* en grupp bestående av tre av fyra medlemmar kan upprätthålla en hög beredskap med så få incidenter inom verksamheten.

Litteraturgenomgång

En genomgång av tillämplig säkerhetslitteratur visar att en högriskverksamhet bör genomsyras av kunskapsspridning, flexibilitet, ständiga förbättringar och kritiskt tänkande i en icke-straffande kultur för att risker och avvikelser kontinuerligt ska kunna elimineras – egenskaper som brukar sammanfattas med begreppet ”mindfulness” (2, 3); ”medveten närvaro”.

Med kris avses här en händelse där tidigare erfarenheter och inlärd reaktionsmönster inte är tillräckliga för att förstå och psykiskt kunna hantera en aktuell situation (4). Krisstöd definieras som det omedelbara omhändertagandet av en person i kris samt efterföljande insatser (4).

Eftersom projektet avser att belysa en grupp – eller snarare ett teams – krisberedskap, har hänsyn även tagits till modern teamforskning i en avgränsad litteraturgenomgång:

Med team avses i detta arbete ”*en grupp som består av ett mindre antal individer med olika kompetenser som arbetar tillsammans eller med integrerade arbetsuppgifter i syfte att nå ett visst mål*” (5).

I senare teamforskning (5) har några grundläggande typer av team utkristalliserats:

- *Rolldifferentierade team*, där varje gruppmedlem är utbildad för just sin uppgift och därför inte är utbytbar.
- *Rollintegrerade team*, där arbetsuppgifterna ofta parallella, vilket ställer högre krav på integrering och samarbete i teamet.

- *Rollkompletterande team*, där gruppmedlemmarna måste vara beredda på att aktivt komplettera varandra och i vissa fall ta över andra team medlemmars arbetsuppgifter.

Projektets syfte

Detta projekt avser därför att undersöka hur Såtenäs krisledningsgrupp kan bibehålla sin kompetens och mentala beredskap trots få incidenter. Mer konkret är förhoppningen att kunna belysa hur detta förhållande påverkar gruppens medlemmar i upplevd förmåga att lösa sin uppgift. Håller sig gruppen t ex uppdaterad avseende ny kunskap inom området? Tränar gruppen regelbundet sin förmåga? Finns stödjande handlingsplaner och rutiner för genomförande och utvärdering av genomförda insatser? Vilka olika roller har medlemmarna i gruppen? Vilket ledningsstöd får gruppen? Sker träning och utbildning regelbundet? Fungerar gruppen som ett "team"? Vilken typ av team utgör gruppen?

C F7 kontaktades innan projektet startades och gav sitt samtycke till att projektet genomfördes efter att ha fått information om projektets upplägg och syfte.

UNDERSÖKT GRUPP

Beskrivning av respondenterna

Gruppen är tänkt att bemannas av fyra personer. Gruppens ordförande är den ställföreträdande chefen för flygunderhållsenheten – flygtekniker och officer. De andra gruppmedlemmarna är; chefen för flygplatsräddningstjänsten – officer – samt en medicinsk sekreterare . Sedan ett år tillbaka är den fjärde platsen i gruppen vakant. Samtliga respondenter är i medelåldern och utgörs av två män och en kvinna.

Respondenterna ställde sig samtliga positiva till att medverka vid intervjuer och informerades om att anonymitet inte kunde garanteras eftersom gruppen har så få medlemmar. Detta uppfattades inte som något problem av respondenterna. Den fjärde f.d. gruppmedlemmen, en beteendevetare som slutat sin tjänstgöring på F7 för ett år sedan, kontaktades och tillfrågades om deltagande men avböjde pga. tidsbrist.

METOD

Angreppssätt

Två angreppssätt har använts i projektet:

A "Dokumentgranskning" – beskrivna rutiner, erfarenheter, instruktioner och andra för gruppen styrande dokument på F7 har studerats (1).

B Semistrukturerade individuella intervjuer med gruppens nuvarande medlemmar har utförts (6). Under intervjuerna har en s.k. intervjuguide använts som stöd så att de ämnesområden som beskrivs ovan gått igenom (6.). Avsikten med intervjuerna har varit att försöka fånga och förstå respondenternas upplevelser och uppfattningar avseende de centrala teman som beskrivits ovan.

En uppföljande kvalitativ analys av hela intervjumaterialet har sedan genomförts och vägts mot den genomförda dokumentgranskningen. Resultatet av hela analysen har sedan återförts till gruppen för att förbättra analysens kvalitet (7).

Beskrivning av intervjuerna

Intervjuerna genomfördes i företagshälsovårdens lokaler på F7. Inför varje intervju informerades respondenterna återigen om projektets syfte och om hur projektet kommer att presenteras. God tid avsattes för varje intervju och respondenterna gavs möjlighet att, förutom att besvara de specifika frågeställningar, berätta om sina unika erfarenheter beträffande kriser på arbetsplatsen och hur de hade hanterat dessa.

Intervjufrågor

Samtliga intervjuer inleddes med frågan: Lyckligtvis är det få incidenter - hur ser Du på det? Intervjuerna har hållits i ett semistrukturerat format, där följande frågor varit utgångspunkt för den tematiska inriktningen: (Frågorna var inte tydligt formulerade i förväg men det fanns en disposition över vad som borde diskuteras.)

- Vad är krisledningsgruppens uppdrag? Vilka uppdrag har gruppens medlemmar?
Hur uppfattar varje medlem sitt uppdrag?
- Vilken är din roll i gruppen? Vilka roller har de andra?
- Vilka dokument stödjer ni er på i er verksamhet?
- Hur upplever ni ledningens stöd? Vem ”trycker på knappen”?
- Vilka krisscenarier finns det? Hur arbetar ni med olika scenarier?
- Hur upprätthåller du din kompetens? Hur upprätthåller gruppen sin kompetens?
- Hur utvärderar ni er förmåga?

Analys av intervjuer och dokument

Undersökningen är deskriptiv/explorativ då den syftar till att samla respondenternas redogörelser för att få en djupare förståelse för/insikt om de problem som anges i ovanstående frågeställningar. Intervjuerna har inte spelats in, men noggranna stödanteckningar har förts under samtalen och en första analys har utförts i direkt anslutning till varje intervju. Efter intervjuerna har de intervjuade erbjudits möjlighet att ge skriftliga kommentarer till det nedtecknade materialet. Dessa kommentarer har medfört en del korrigeringar.

Analysen har teoretiskt inspirerats av s.k. ”grundad teori” (8). Med andra ord har citat, meningar och stycken från de olika intervjuerna grupperats och indelats i nya kategorier, delvis skiljda från de ursprungliga frågeställningarna. De nya kategorierna har använts i upprepade analyser av det empiriska materialet där innebörder, meningar och citat i intervjuerna återigen analyserats och grupperats för att öppna upp materialet för en djupare förståelse.

De insamlade och granskade dokumenten har utgjorts av officiella, i kvalitetssystemet ingående dokument vad avser krishantering (1). Dessutom har hemligstämplade, styrande dokument avseende flygverksamheten operativa beredskaper granskats (9,10). Efter granskningen har dokumenten på samma sätt sorterats i ovan identifierade kategorier för att möjliggöra en jämförelse av intervjuresultat mot de officiellt dokumenterade rutinerna.

RESULTAT

Kategoriseringsprinciper

I analysen av det empiriska materialet har följande sex kategoriseringsprinciper framstått som mest tydliga utifrån ”grundad teori”:

- *Få incidenter är både bra och dåligt*
- *Hur gruppens uppdrag uppfattas*
- *Rollerna och samarbete i gruppen*
- *De dokumenterade kraven på gruppen och dess medlemmar*
- *Hur gruppen/gruppens medlemmar håller sig uppdaterade för att därigenom upprätthålla sin kompetens*
- *Hur ledningens stöd upplevs.*

Nedan följer en beskrivning av varje kategori med åtföljande citat samt en koppling till de styrande dokument som kan hänföras till varje kategori.

Få incidenter är både bra och dåligt

Samtliga respondenter uttrycker lättnad över att det sällan händer något, samtidigt som de lyfter fram bristen på övning som ett problem:

”Det är ju positivt att det väldigt sällan händer något”

”Vi får sällan möjlighet att testa och vi har inga riktiga övningstillfällen. Svårt att veta hur det fungerar om något händer”

”Önskar att vi fick öva mer på katastrof övningar”

”Vi har inte tillräckligt mycket övning på grund av tidsbrist”

I alla intervjuer framhålls att det finns ett behov av övning av olika typer av krisscenarier för att gruppen ska kunna agera bättre i skarpt läge. Övningar borde också kunna ske tillsammans med andra förband för att stärka samverkanskompetens. Det verkar inte finnas en enhetlighet i hur övningar ska bedrivas och utvärderas:

”Vad ska vi öva på – vilka scenarier?”

”Vi behöver öva mer, vi behöver utvärdera mer”

Dokumentgranskning: Några tydliga rutiner för hur ofta och på vilket sätt gruppen ska öva finns inte.

Hur uppfattas gruppens uppdrag?

Gruppens uppdrag uppfattades som tydligt av alla respondenter och beskrevs i liknande ordalag; att se till att krisstödsorganisationen fungerar på respektive enhet, att stödja flottiljchefen och de ordinarie enheterna på Såtenäs i händelse av kris och krishantering samt att koordinera verksamheterna under en kris.

Dokumentgranskning: Uppdraget finns tydligt nedtecknat i styrande dokument (1).

Vilka roller har medlemmarna i gruppen? Hur fungerar samarbetet?

Gruppens medlemmar hade samma bild av hur rollerna i gruppen var fördelade. Sekreteraren föreföll ha en rent administrativ roll, emedan de andra medlemmarnas roller var mer oklara. Alla respondenter angav också att man hade svårt att ersätta varandra i händelse av kris. Några reserver för gruppen finns inte. En av de fyra rollerna i gruppen är vakant. Man träffas regelbundet i mån av tid och samarbetet upplevs som mycket bra och man har stort förtroende för varandra. Någon tydlig agenda vid mötena finns inte:

”Jag tycker att min roll och de andras roller är tydliga”

”Vi träffas ett par ggr per år. NN initierar, men alla kan ta initiativet.”

”Det är tidsbrist framför allt för att NN är mycket belastad i sina ordinarie arbetsuppgifter. Det finns sällan någon tydlig agenda på mötena.”

Dokumentgranskning: Inget som tydliggörs i skrivna rutiner. Krav på specifika individuella kompetenser eller roller samt hur de olika kompetenserna ska stödja varandra saknas.

De dokumenterade kraven på gruppen och dess medlemmar

Respondenter har något olika syn på detta och anger också olika dokument. Samtliga är dock överens om att en beskrivning av gruppens sammanlagda kompetens saknas.

”Inga dokument så vitt jag vet”

”Dels det dokument som finns i verksamhetsledningssystemet F7 samt i AFS-krishanterings dokument.”

Dokumentgranskning: Det finns ingen kravspecifikation vad avser hela gruppens respektive varje gruppmedlems kompetens.

Hur gruppen/gruppens medlemmar håller sig uppdaterad(e) för att därigenom upprätthålla sin(a) kompetens(er)

Respondenterna har olika utbildningar och det finns ingen plan för gemensam utbildning eller kompetensutveckling av gruppen. En av respondenterna deltar i många utbildningar inom ämnesområdet genom egna initiativ. Det verkar oklart hur mycket medel gruppen förfogar över årligen för fortbildningsaktiviteter. Två respondenter indikerar att budgeten möjligen kan vara ett problem. Ingen förefaller driva fortbildningsfrågor aktivt för gruppen som helhet:

”Ingen inom gruppen själv driver utbildningsfrågor aktivt. Inte heller någon annan gör det.”

”Jag litar på NN – han håller oss uppdaterade”

”Det finns inget sagt om att gruppen själv kan behöva psykologiskt stöd”

”Inte min uppgift att leta efter ny kunskap”

Dokumentgranskning: Det finns ingen etablerad rutin för fortbildning eller kompetensutveckling samt hur den ska finansieras.

Ledningens stöd

Det finns en samsyn på att chefen för F 7 är den som ytterst ansvarar för att aktivera gruppen vid en kris. Alla respondenter är också överens om att gruppens uppdrag inte ifrågasätts av flottiljledningen, tvärtom menar gruppmedlemmarna att gruppen har ett starkt stöd hos flottiljledningen. Däremot framskyntar en del tvivel avseende kunskaper om krisledningsgruppen:

”Chefen F7 trycker på knappen men en träff med henne vore inte så dumt”

”Ledningen borde ha mer kunskap om gruppen.”

”Flottiljledningen måste öva på att agera vid en kris eftersom de vill hålla sig informerade och engagerade i vårt arbete.”

Dokumentgranskning: Det är tydligt dokumenterat att C F7 är ansvarar för initiering av gruppens aktiviteter i ett krisläge.

Dokumentgranskning

Sammanfattningsvis visar alltså granskningen av dokument (1,9,10) kopplat till ovanstående kategorier att gruppens uppdrag liksom att C F7 ansvarar för initiering av gruppen tydligt finns beskrivet i styrande dokument (1). I övrigt saknas dokumenterade rutiner vad avser krav på gruppens samlade kompetens, hur medlemmar och reserver kan ersätta varandra för att minska sårbarhet, hur övningar ska genomföras samt utvärderas, hur samarbetet internt/externt ska stärkas som hur ofta erfarenhetsutbyte med ledningen ska ske.

DISKUSSION

I diskussionen redovisas först en reflektion över de vetenskapsteoretiska begränsningarna i projektet, följt av en koppling av resultatet till de inledande teorierna. Gruppens upplevelse av ledningens stöd presenteras därefter. Diskussionen avslutas med några förslag till fortsatt utveckling inom det studerade området.

Tolkning av kvalitativa data – en reflektion

Den kvalitativa ansatsen som huvudsakligen använts under detta projekt innebär att man måste reflektera över de steg som finns mellan datainsamling (empiri) och redovisning av data, men också vilka slutsatser man kan dra från de aktuella intervjuerna.

Redan vid intervjun är det tydligt att det i mötet mellan undersökaren och de intervjuade finns en mängd olika tolkningselement; förförståelse utifrån genus men också beroende på social, akademisk och kulturell bakgrund etc. Dessa faktorer påverkar insamlingen av ”data”, såväl hos intervjuaren som hos den ”intervjuade”. De efterföljande stegen i tolkningsprocessen är inte mindre problematiska; data kategoriseras och sorteras beroende på undersökarens förförståelse och bakgrund, analysen sker likaså utifrån erfarenheter och förförståelse. Slutsatser presenteras ofta utan insikter om texters självrefererande och konstituerande karaktär (11, s.13).

I redovisningen av data vill jag därför framhålla att det här beskrivna resultatet ska ses som en av flera möjliga tolkningar av det empiriska materialet. Syftet är med andra ord att beskriva samt att *tolka personers uppfattningar*, vilket kan bidra till att rådande föreställningar öppnas upp och att utrymme för förbättringar i verksamheten skapas.

Koppling av resultat till teori och tidigare studier

Olika team typer

Samtliga intervjuade gruppmedlemmar upplever att gruppens uppdrag är tydligt: ”Gruppen ska stödja ledningen och enheterna vid en kris.” Det framkommer dock att gruppmedlemmar, beroende på krisens omfattning, även arbetat med individuellt krisstöd. Däremot saknas det en av samtliga medlemmar känd kravspecifikation på gruppen/gruppmedlemmarna. Utifrån detta faktum är det givetvis svårt för gruppen att veta om gruppen i sin helhet har de kvalifikationer som krävs för att klara av sitt uppdrag på ett bra sätt. Två av gruppmedlemmarna har i sin militära utbildning genomgått utbildning i krisledning. En av gruppmedlemmarna har personlig erfarenhet av krisledning utifrån erfarenheter från sjukvården. En gruppmedlem har på eget initiativ och delvis utanför Försvarmaktens organisation tagit initiativ till utbildningar och kompetensutveckling vad gäller krisledning respektive krisstöd.

Krisledningsgruppen på F7 synes med andra ord fungera som ett s.k. rolldifferentierat team (5). Utifrån den funktionsbeskrivning som finns för gruppen bör man fråga sig vilken typ av team som bäst kan fullgöra de av C F 7 anvisade uppgifterna? Här bör man beakta den sårbarhet som framträder med tanke på att teamet inte är fullt bemannat och att reserver för teamets medlemmar inte är utsedda.

Medveten närvaro

”Medveten närvaro” är ett begrepp som beskriver de egenskaper som kännetecknar en välfungerande högriskverksamhet. Utmärkande egenskaper är t ex kunskapsspridning, flexibilitet, ständiga förbättringar och kritiskt tänkande i en icke-straffande kultur för att risker och avvikelser kontinuerligt ska kunna elimineras (3). Ställt mot detta noteras i analysen att samtliga respondenter saknar regelbundna övningar i krisledning samt att de saknar en möjlighet att träna med andra förband för att kunna dra nytta av andras erfarenheter och för att kunna dela med sig av egna erfarenheter. Det verkar finnas en stark önskan att det ska ges möjlighet till övning av krisledning genom att teamet får avsatt tid för detta.

Dessutom framkommer det att kriser inte bara kan uppkomma i samband med olyckor. Kriser kan uppstå även av andra orsaker - förbandsnedläggningar, massmedial ”uppmärksamhet” för att nämna några exempel.

I samma anda verkar utvärdering av genomförda uppdrag ha genomförts, men det förefaller inte finnas någon tydlig och känd struktur för detta. Någon tydlig struktur för hur övningar ska utvärderas verkar inte heller finnas.

Utifrån studier (12, 13) som behandlar krisledning framkommer det att det är av stor vikt att ”förutsäga det oförutsägbara”, dvs. att etablera ”medveten närvaro” i en organisation. Analysen av resultatet indikerar att det här finns ett utvecklingsområde på F 7.

Ledningens stöd

Samtliga respondenter upplevde ledningens odelade stöd, men hur detta stöd tog sitt uttryck framkom inte. Gruppen kände sig inte ifrågasatt vare sig av medarbetare på enheterna eller av flottiljledningen, men samtliga medlemmar i gruppen hade en önskan om ett närmare samarbete med flottiljledningen. Det uttrycktes förhoppningar om en tätare dialog med flottiljledningen för att få ”bolla” frågor avseende krisledning. I flera studier tidigare har man visat att ledarskapet är viktigt för att en kris ska hanteras optimalt utifrån givna förutsättningar (12,13,14).

Upplevd förmåga kopplat till styrande dokument

Resultatet av analysen visar tydligt att de områden där gruppen upplever brist på förmåga motsvaras av en avsaknad av på Såtenäs befintliga dokumenterade rutiner i styrande dokument. De för krisledningsgruppen styrande dokumenten finns tydligt beskrivna i F7's verksamhetsledningssystem (1).

Förslag på fortsatt utveckling

För att utveckla och förbättra krisledningsgruppen på F7 och för att på så sätt begränsa effekten av framtida kriser föreslår jag, baserat på analysen av resultatet, följande åtgärder:

Flottiljledningen ansvarar för att:

- En kravspecifikation på gruppens kompetens formuleras
- En tydlig planering avseende övningar i krisledning genomförs och utvärderas med härtill avsatta medel. Strukturerade utvärderingar bör regleras i anvisningar för att kunna ligga till grund för förbättringar av gruppens arbetssätt (1).
- Gruppens planering ska vara dokumenterad, känd och accepterad av flottiljledningen
- Krisorganisationen på enheterna tydliggörs och dokumenteras i organisationen. För att kunna bygga upp en fungerande krisberedskap behöver denna vara fast förankrad i organisationen.

Krisledningsgruppen ansvarar för att:

- Minst 6 möten årligen med en tydlig agenda – avstämda med flottiljledningen – ska hållas
- Samarbetet med övriga samhällsaktörer som aktiveras vid kriser formaliseras och tydliggörs
- De individuella kompetenserna för att på sikt kunna utgöra ett rollintegrerat team diskuteras och tydliggörs i nedskrivna anvisningar. I ett rollkompletterande team borde synergieffekter kunna nås avseende tidigare erfarenheter och ny kunskap.
- Ordinarie ersättare till gruppmedlemmarna utses
- Checklistor utarbetas och används i tillämpliga fall

Till sist vill jag återigen poängtera att resultaten av de kvalitativa intervjuerna bygger på tolkningar i olika steg och att denna rapport kan ses som en tråkig sammanställning av spännande intervjuer med människor som har ett genuint intresse och stort engagemang för krisledning. I krisledningsgruppen finns också en stor kunskap om krisledning och krishantering som jag tror kan utnyttjas mycket bättre.

REFERENSER

1. F7 Verksamhetsledningssystem K9B1.2.7. Såtenäs: 2008.
2. Reason JT. Managing the Risks of Organizational Accidents. Aldersshot: Ashgate:1997.
3. Weick KE, Sutcliffe KM. Managing the Unexpected. 2'ond ed. San Fransisco; Jossey-Bass: 2007.
4. Cullberg J. Dynamisk Psykiatri. Natur & Kultur; Arlöv: 1984.
5. Alvesson M, Sveningsson M. Organisationer, ledning och processer: Team – typer och myter. Studentlitteratur; Lund: 2008.
6. Kvale S. Den kvalitativa forskningsintervjun. Studentlitteratur; 1997.
7. Patel R, Davidson B. Forskningsmetodikens grunder. Tredje upplagan; Linköping: 2003.
8. Corbin J, Strauss A. Basics of Qualitative Research. Sage; London: 2008
9. Försvarsmaktens Beredskapsorder. Stockholm: 2008.
10. F 7 Beredskapsorder. Såtenäs: 2009.
11. Alvesson M. Postmodernism och Samhällsforskning. Liber; Lund: 2003.
12. Sperlbauer P, Eliasson J, Severin M. Att förutsäga det oförutsägbara - en kvalitativ studie av krishantering inom fem svenska reseföretag. D-uppsats; Lunds Universitet: 2005.
13. Gustafsson K, Unesi E. Att förbereda sig på det oförutsägbara. C-uppsats; Södertörns högskola:2007.
14. Ehn U. Återrapportering från krisledningsgrupp. Såtenäs Garnison: 2003.