

Alkoholbruk i et HMS perspektiv

Forsvarets internasjonale operasjoner



Bildet er hentet fra brosjyren "Å reise ut", utgitt av Forsvaret

Masteroppgave ved Universitetet i Stavanger

Samfunnsvitenskapelig fakultet

Utført av: Wenche Litsheim Skjæveland

Stavanger

Våren 2008

SAMMENDRAG

Bruk av rusmidler er et stort samfunnsproblem. Det blir mer og mer utbredt i arbeidslivet, og kan være en betydelig risikofaktor. Alkohol er et lovlig rusmiddel, og har stor aksept i samfunnet generelt. Overdreven bruk kan gå ut over arbeidsmiljø, produktivitet og gi økt sykefravær. For Forsvaret utgjør alkoholbruk i tillegg en stor sikkerhetsutfordring.

I dette prosjektet har jeg valgt å se nærmere på den gruppen av Forsvarets personell som tjenestegjør i internasjonale operasjoner (intops). Oppgaven bygger på intervju med soldater og befal fra Telemarksbataljonen og stabsoffiserer, som alle har tjenestegjort i Afghanistan. Det jeg ønsket å kartlegge, var hvilket alkoholmønster som var gjeldende for personell som var utenlands, og hvilke holdninger de hadde i forhold til alkohol sett i sammenheng med helse, arbeidsmiljø og sikkerhet (HMS).

I mitt teorivalg har jeg lagt mest vekt på Jan Hovdens modell for risikoopplevelse. Dette valget har jeg gjort fordi denne modellen ser på risiko fra ulike perspektiver, og kan belyse ulike forhold på en god måte. I tillegg har jeg sett på risiko i et HMS perspektiv og gått nærmere inn på begrepet sikkerhetskultur.

For å belyse spørsmålene i problemstillingen, har jeg valgt å benytte meg av kvalitativ forskningsintervju som datainnsamlingsmetode. Jeg benyttet meg av dybdeintervju med relativt få deltakere. De ulike temaområdene er presentert under tre hovedoverskrifter: Det første handler om informantenes bakgrunn og livsstil, det neste underkapittelet tar for seg temaområder i forbindelse med selve tjenesten utenlands, og til slutt presenteres tema som omhandler arbeidsmiljø og alkohol. I presentasjonen av empirien har jeg i stor grad brukt sitater.

Noe av det som var mest tydelig i funnene fra denne undersøkelsen, var viktigheten av samhold og felleskap, og muligheten det ga til å prate om opplevelser. Det å være i intops er i seg selv belastende. I tillegg kommer fraværet fra familien. Det fremkom store forskjeller i svarene, avhengig av om personen var singel eller om vedkommende hadde partner og barn. Noen positive funn var at Forsvarets rusmiddeldirektiv var kjent blant alle informantene i denne undersøkelsen. Alle, uten unntak, visste også i grove trekk direktivets innhold. Et annet positivt funn var at regelen "no-can-rule" som ble praktisert i Afghanistan, i stor grad var

akseptert og forstått hos både soldater og befal. Mitt inntrykk er at det finnes svært bevisste holdninger til alkohol og sikkerhet i intops.

Intops fører til en spesiell arbeidssituasjon. Innen de fleste typer arbeid, veksler de ansatte mellom arbeids- og fritid/familiearenaen i løpet av døgnet. Det vanligste unntaket fra dette, er typer arbeid der en veksler mellom perioder med arbeid/fritid og perioder med fritid/familieliv (utenriksfart, anleggsarbeid, offshorearbeid og lignende). Har en jobb i intops, kan en se at livet deles inn i tre arenaer som følger i serie etter hverandre; hjemmearenaen (fritid/familieliv), leirarenaen i Norge (arbeid/fritid) og den internasjonale arenaen (arbeid/fritid). I denne sammenheng er det er dynamikken mellom de ulike arenaene som skaper problemene. Med denne type arbeidsforhold, bør en etter min mening inkludere hjemmearenaen i arbeidsgivers ansvar. Det innebærer at Forsvaret ikke kan avvise denne ene arenaen og se på den som uinteressant.

Belastningen ved å reise oftere ut i intops enn det som er anbefalt, er betydelig. Forsvaret har problemer med å rekruttere tilstrekkelig antall soldater og befal, og dette skyldes i stor grad de økonomiske rammene politikerne gir.

Forsvaret bør også se nærmere på hvilken kultur som dyrkes med hensyn til alkoholbruk. Alkohol brukes bevisst av Forsvaret som en sosialiseringsfaktor til tillegg til en barrierebryter. Alkoholkulturen må ikke tas for lett på. Med en liberal holdning til alkoholbruk, vil en lettere kunne velge det alternativet for mestring av problemer.

Personellet som er i intops bør ha mulighet til og fortsatt ha relasjon til Forsvaret også etter at de er kommet hjem, og da gjerne noe obligatorisk eller et godt markedsført tilbud. Dette for at de skal til en viss grad få muligheten til å ta vare på det sterke samholdet og fellesskapet. Det er dokumentert at dette fellesskapet kan bidra til at de psykiske belastningene etter deltakelse i internasjonale operasjoner, blir mindre.

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på mitt masterstudie i Samfunnsikkerhet ved Universitetet i Stavanger. Studiet er et 2 årig påbygningsstudie som gir 120 studiepoeng, og hvor denne oppgaven utgjør 30 av disse. Oppgaven er skrevet i vårsemesteret 2008, og er basert på intervju med soldater og befal fra Telemarksbataljonen samt stabsoffiserer, som alle har tjenestegjort i Afghanistan. Gjennom mitt arbeid dette semesteret, har jeg sett nærmere på alkoholbruken i et HMS perspektiv. Forhåpentligvis har resultatene bidratt til å gi et klarere bilde av situasjonen.

Det er mange som har bidratt til at jeg har klart å gjennomføre dette prosjektet. Først og fremst ønsker jeg å takke alle mine informanter. Uten dere ville det ikke vært mulig og gjort denne studien.

Videre vil jeg rette en stor takk til min veileder Sverre Nesvåg (IRIS) for mange gode råd og innspill underveis og ikke minst for hans entusiasme og motivasjon. Vi har hatt mange gode og nyttige samtaler. Det var vært en positiv opplevelse å samarbeide med deg.

I tillegg ønsker jeg å rette en takk til Rune Jensen (sikkerhetsinspektør i Hæren), Lars Ole Skaug (TMBN) og Einar Eliassen (Hæren), for å ha åpnet dører og hjulpet meg til å finne informanter. Videre vil jeg takke Hilde Mari Kvile (FPT/HMS), Einar Arne Garlid (feltprest) for interessante diskusjoner rundt temaet jeg har valgt. I tillegg har jeg hatt veldig nyttige samtaler med Ole Vidar Øiseth (Phs) og Reino Ottesen (FST/PØS/P/HMS), en stor takk også til dem.

Jeg vil til slutt takke to av mine venner; Vibeke og Haakon, for deres engasjement og nyttige innspill, samt mine medstudenter på samfunnsikkerhetsstudiet for gode diskusjoner og nyttige råd. En ekstra stor takk til min ektemann Ole Geir, for at du hele tiden har hatt tro på at dette skulle jeg klare, og gitt meg oppmuntring når det har gått litt trådt. Du har også gjennom hele studiet og ikke minst under oppgaveskrivingen, vært en nyttig diskusjonspartner, og hjulpet meg til å få det teoretiske ned på et mer praktisk og forståelig nivå.

Stavanger, 12.06.08

Wenche L Skjæveland

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INNLEDNING	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema	7
1.2 Et historisk blikk	8
1.3 Tidligere forskning	10
1.4 Problemstilling	15
1.5 Disposisjon av oppgaven.....	17
1.6 Avgrensninger	17
2. TEORI.....	18
2.1 Hva er risiko?	18
2.2 Hva påvirker risikoopplevelsen?	19
2.2.1 Egenskaper ved personen	22
2.2.2 Egenskaper ved samfunnet.....	23
2.2.3 Egenskaper ved risikokilden	24
2.3 Risiko i et HMS perspektiv	27
2.3 Hvilke skader kan alkoholbruk medføre?	32
3. FORSVARETS ROLLE I AFGHANISTAN.....	33
3.1 Forsvaret i utenlandsoperasjoner.....	33
3.2 Bakgrunn for Norges engasjement i Afghanistan	34
3.3 Telemark bataljonen	35
4. METODE	37
4.1 Innledning.....	37
4.2 Kvantitativ metode	37
4.3 Kvalitativ metode	37
4.4 Studier i egen organisasjon	38
4.6 Gjennomføring av metoden.....	39
5. EMPIRI	45
5.1 Informantenes bakgrunn og livssituasjon.....	46
5.2 Internasjonal tjeneste.....	52
5.3 Arbeidsmiljø og alkoholbruk	61
6. ANALYSE OG DISKUSJON.....	72
6.1 Informantens bakgrunn og livssituasjon	72
6.2 Internasjonal tjeneste.....	76
6.3 Arbeidsmiljø og alkoholbruk	85
7. KONKLUSJON.....	92
Litteraturliste/referanser	96
Vedlegg	101

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Min arbeidsplass er til daglig i Forsvaret. I perioden 2004 til 2006 gjennomførte jeg HMS rådgiverutdanning som Forsvaret har i samarbeid med Universitetet i Tromsø. Dette ga meg inspirasjon til å studere videre og valget falt på mastergrad i samfunnssikkerhet ved Universitetet i Stavanger (UiS). Jeg søkte om permisjon, og søknaden ble innvilget. Høsten 2006 startet jeg opp på UiS. Som avsluttende del på dette studiet, er oppgaven å gjøre et forskningsprosjekt som vil resultere i en masteroppgave. I dette prosjektet har jeg valgt Forsvaret som organisasjon da jeg skal tilbake til Forsvaret etter studiet.

Jeg har i dette studiet valgt fag i retning av sikkerhetsledelse, og ønsket derfor å skrive masteroppgaven min innenfor HMS området. Jeg kontaktet Forsvarets HMS avdeling i august 2007 med litt informasjon og en forespørsel om mulighet for å gjøre et prosjekt for dem. Jeg presenterte flere ulike temaområder, og fikk tilbakemelding på at "Rusmiddelbruk i et sikkerhetsperspektiv" var interessant tema vinklet mot alkoholbruk. Dette var et tema som i utgangspunktet også kunne være aktuelt for andre organisasjoner enn Forsvaret. Forsvaret er en stor og kompleks organisasjon, og jeg måtte derfor velge ut en liten del av Forsvaret som jeg kunne studere nærmere. Forholdet til alkoholbruk er et viktig tema for alle avdelinger, men er kanskje i størst grad knyttet til sikkerhet for dem som er operative¹. Jeg ønsket derfor å se nærmere på en slik avdeling, og valget falt på Hæren og i hovedsak Telemarksbataljonen. Det er en avdeling som hele tiden trener med tanke på internasjonale operasjoner, og hvor sikkerhet har høy prioritet.

Forsvaret har et eget direktiv² som omhandler bruk av rusmidler. Dette direktivet starter med følgende tekst i pkt 1.1.1; *Forsvaret skal aktivt bidra til forebyggende og holdnings skapende arbeid med henblikk på rusmidler.* Som et ledd i å ivareta dette direktivet, er alkoholforebygging årets satsingsområde for Forsvarets personelltjenester (FPT) avdeling for HMS rusforebyggende arbeid. Seniorrådgiver Hilde Mari Kvile i FPT sier at de ønsker et sterkere fokus på alkoholens samfunnsmessige betydning. Alkohol er et utbredt rusmiddel, det

¹ Det utgjør den "spisse enden", de som fysisk utfører oppgavene/oppdragene.

² Forsvarssjefens Rusmiddeldirektiv

er lovlig og akseptert i samfunnet. Overdreven bruk av alkohol kan være et samfunnsøkonomisk problem. Grunner kan være økt sykefraværet, og redusert effektivitet på jobb. Forsvaret gjenspeiler samfunnet, og en kan etter all sannsynlighet gå ut fra at en har de samme kostnadene her. I Forsvaret kan imidlertid det å arbeide i påvirket tilstand i tillegg utgjøre en betydelig sikkerhetsrisiko. Målet med kampanjen er å skape bevisste holdninger til alkohol hos Forsvarets personell. Det er vanskelig å endre holdninger og det tar tid, derfor må budskapet gjentas flere ganger, sier Kvile (Mulighetenes Arena HMS i Forsvaret nr 6/07). Dette var utgangspunktet for mitt valg av tema.

1.2 Et historisk blikk

Rusmiddelbruk blir assosiert både med det gode; nytelse og ha det godt, men det blir også assosiert med problemer knyttet til misbruk, både på individ- og samfunnsnivå. Det som gjerne blir spørsmålet, er hvilket rusmiddelbruk samfunnet er villig til å godta; med samfunnskostnaden på den ene siden og hensynet til personen på den andre siden (Sagvaag, 2007). Det innebærer at en type bruk av alkohol for eksempel kan være et uttrykk for god smak, mens en annen type bruk kan være et brudd på normene for god takt og tone. Hva som gjelder til enhver tid er avhengig av hvilken kontekst en befinner seg i samt hvilken kultur som råder.

Tradisjonelt sett har arbeidsplassen vært en alkoholfri sone. Dette har de senere årene forandret seg noe. Det er fortsatt vanlig at når man er på jobb så skal man ikke opptre i beruset tilstand. Grensene for hva som er jobb og hva som er fritid er i ferd med å bli delvis utvasket i forhold til tidligere. Arbeid og alkohol har i stor grad nærmet seg hverandre ifølge arbeidslivsforskeren Dan Porsfelt (Heldmark, 2005). Han sier videre at det i dag er flere aktiviteter i forbindelse med arbeidet som nærmest forutsetter at de ansatte drikker. Eksempler på dette kan være "kick off"- samlinger, møter, og ved representasjon. Han introduserer også begrepet "After work". Det handler om å drikke alkohol sammen med kollegaer etter arbeid, enten det skjer spontant eller planlagt.

Forsvaret er i denne sammenheng en litt spesiell arbeidsplass. Her bor og lever arbeidstakerne; soldatene og befalet, sammen over tid. De utfører også risikofylte oppdrag og er ofte utsatt for press selv om de ikke nødvendigvis opererer i krigssone. Dette påvirker den enkelte på ulike måter. Går en litt tilbake i tid kan en se at senskader rammet både tidligere konsentrasjonsfanger og krigsseilere etter 2. verdenskrig. En krigsinvalid

ble ikke lenger definert som en soldat "lemlestet på en slagmark", men kunne være et tilsynelatende friskt menneske og likevel hardt merket av krigens påkjenninger. Dette var noe som senere kunne medføre konsekvenser for helsen. For krigsseilerne var den totale påkjenningen ved *ventetiden* karakteristisk for dem. Sjøfolkene seilte i årevis i påvente av at noe kunne skje, ofte i konvoifart med stadige angrep fra tyske fly, u-båter og miner. De var hele tiden på allerten, og belastningen ved å være i en slik tilstand over lengre tid førte for mange til problemer senere i livet. Det som i stor grad gikk igjen hos disse var; angst, kraftløshet, søvnforstyrrelser og et ustabilt følelsesliv. Det vi gjerne også forbinder med krigsseilere, er at de hadde et problematisk forhold til alkohol. Ordet krigsseiler ble etter 1945 i visse kretser og i offentligheten oppfattet som noe negativt. Folk assosierte ofte alkohol, fyll og spetakkel med krigsseilerne. Det var for mange av disse vanskelig å bli kvitt angst og depresjoner, ved overgangen fra krig til fred. Historien forteller også at sjøfolkene opplevde at norsk offentlighet verken visste om, eller forsto hva sjøfolkene hadde vært gjennom (<http://www.norgeslexi.com>, tatt ut 05.04.08).

I flere tiår etter krigen ble krigsseilere som kontaktet lege med angst, depresjon og søvnløshet, ikke tatt på alvor. Det at mange av dem kom beruset og med nikotingule fingrer, gjorde nok ikke saken bedre. Legen Leo Eitinger, som selv var en av de ytterst få overlevende norske fra Auschwitz, var blant de første som forsto at norske krigsseilere kunne være rammet av tilsvarende posttraumatiske lidelser som det konsentrasjonsleirfangene opplevde (ibid). Først på syttitallet kom det et par artikler som beskriver noe som kalles "krigsseilersyndrom". Da hadde mange familier allerede i lang tid levd med en far som var humørsyk, hadde alkoholproblemer og som var plaget av søvnløshet, nedsatt hukommelse, angst og mareritt.

Det økende alkoholkonsumet blant befolkningen, er i dag også i ferd med å bli et folkehelseproblem. Dette fordi det ikke lengre kun går utover det enkelte individet, men også utover samfunnet ved at det påvirker blant annet arbeidsliv og inngår stadig oftere som årsak til ulykker. Øker alkoholkonsumet, må en også regne med økning i for eksempel trafikkulykker, vold, drukninger, branner osv. Dette skjer fordi vi gjør de samme tingene i beruset tilstand som vi gjør uten påvirkning av alkohol (Andersson, 2005). Alkoholvanene blir i et slikt perspektiv en nøkkelfaktor når det gjelder risikoutviklingen i samfunnet.

En kan også se på Vietnamkrigen og USAs deltakelse der. Det er en kjent sak at mange amerikanske soldater ble narkomane under og etter Vietnamkrigen. De ble tilbudt narkotiske stoffer for å klare å gjennomføre det som ble forventet av dem. På grunn av store belastninger ville de sannsynligvis ikke klart å gjennomføre tjenesteperioden uten stimulerende midler. Det var også flere som fikk problemer med å innordne seg i det sivile samfunn etter hjemkomst. En amerikansk studie (<http://www.tidsskriftet.no>, lest 06.04.08) rapporterte at 31 % av alle som hadde tjenestegjort i Vietnamkrigen, hadde utviklet posttraumatisk stressforstyrrelse, og 23 % hadde utviklet en subklinisk³ form. At over halvparten av dem som tjenestegjorde i Vietnam, skulle ha utviklet den fulle eller subkliniske formen var overraskende, særlig fordi bare 15 % av dem som tjenestegjorde der, var i kampenheter. Det viste at en ikke trengte å delta i selve kamphandlingene for å få problemer, det kunne like gjerne være de som var mer perifere som fikk problemer senere.

Vietnam-veteraner opplevde også å få psykiske lidelser. En av seks soldater får psykiske plager, selvmordsratene blir beskrevet som høye, mange blir voldelige hjemme og ikke minst er alkoholmisbruket høyt. Vietnam-veteranene blir deprimert over det de nå ser i USA. Samfunnet der har ikke tatt lærdom av de som skjedde med disse da de kom hjem. De hadde både fysiske og psykiske lidelser som resulterte i alkohol og depresjoner, og som igjen påvirker neste generasjon. Noen av dem forteller om dårlig samvittighet fordi de ikke fortalte tydeligere og klarere hva slags helvete krig er. (<http://www.frifagbevegelse.no>, lest 06.04.08)

1.3 Tidligere forskning

Det finnes mye internasjonal og nasjonal forskning som tar for seg alkohol og arbeidsliv. Her er det flere forhold som blir nevnt som aktuelle forklaringer på alkoholbruk blant ansatte. Det som nevnes ganske ofte, er den økende internasjonaliseringen og globaliseringen av arbeidslivet i dag. Det fører blant annet med seg mer reisevirksomhet og representasjon, noe som igjen medfører flere anledninger for alkoholbruk blant de ansatte. Som en forklaring på variasjonen i alkoholbruken, pekes det blant annet på sentrale faktorer som tilgjengelighet, stress, fremmedgjøring, sosial og strukturell kontroll, samt kjennetegn ved kultur eller subkultur ved den enkelte arbeidsplass. En forklarer det gjerne med at et økt alkoholforbruk generelt, påvirker også forbruket i disse sammenhengene. Sverre Nesvåg (2005) sier i sin doktoravhandling at utviklingen i arbeidslivet har gitt flere anledninger for alkoholbruk, og at

³ Subklinisk betyr at det ikke foreligger endringer i form av symptomer eller tegn. (<http://www.pasienthandboka.no>, tatt ut 08.04.08)

arbeidsrelatert alkoholbruk i stor grad har beveget seg fra drikking i direkte forbindelse med utførelsen av arbeidet, mot drikking i gråsonen arbeid og fritid. Alkohol er også blitt en mer sentral del av det sosiale livet på arbeidsplassen. Dette gjelder både i det private næringslivet og på offentlige arbeidsplasser.

Rusmiddelbruk i arbeidslivet kan ses på fra ulike perspektiver, som forebyggende perspektiv, økonomisk perspektiv, behandlingsperspektiv, eller slik jeg har valgt i dette prosjektet, og se det fra et HMS⁴ perspektiv. Målet med denne oppgaven er å kartlegge hvilke drikkemønstre og holdninger til alkohol og HMS som finnes blant Forsvarets ansatte i internasjonale operasjoner.

Bruk av rusmidler er i dag et stort samfunnsproblem. For Forsvaret utgjør rusmiddelbruk også en stor sikkerhetsutfordring. Dette blant annet på grunn av de spesielle og ofte risikofylte oppdragene Forsvaret har, og fordi Forsvaret er en stor og kompleks organisasjon. Generelt viser en undersøkelse gjort av Rogalandsforskning (Orslien, 2001) at ca 11 % av norske arbeidstakere har et risikofyllt eller bekymringsfullt forhold til alkohol. Overfører en det til Forsvaret med sine ca 16.000 ansatte, vil en her kunne anta at antallet kan utgjøre en betydelig andel ansatte. Jeg har ikke funnet noen statistikker fra Forsvaret som kan bekrefte eller avkrefte dette, men det er rimelig å anta at det generelle også kan gjøres gjeldende for Forsvaret. Undersøkelsen viste også at ca 5% av mennene og 4% av kvinnene drikker så mye at Verdens Helseorganisasjon (WHO) anser det som risikofyllt. Det kan innebære en betydelig helserisiko. Mange er positive til alkoholbruk på jobben, og opplever at det sosiale fellesskapet kan styrkes ved å nyte alkohol (ibid). Hva mener ansatte i Forsvaret om dette? Dette ønsker jeg blant annet å få svar på i min undersøkelse.

Oppfatningen av hva som er misbruk har endret seg den senere tid. Et drikkemønster som for noen år siden ble ansett for å utgjøre et problem, bedømmes ikke på samme måte i dag. Dette viste en undersøkelse som ble gjort ved Statens institutt for alkohol- og narkotikaforskning for å se hva folk la i begrepet alkoholmisbruk (Paulsen 1968; Arner 1993, hentet fra NOU, 2003:4). Et tilnærmet likt utvalg av befolkningen ble i 1964 og i 1989 stilt overfor et sett av 18 utsagn som beskrev ulike måter å drikke alkohol på, og informantene ble bedt om å oppgi om utsagnet beskrev et misbruk av alkohol eller ikke. For alle utsagnene var andelen som

⁴ HMS; Helse- miljø og sikkerhet

mente at det uttrykte et misbruk mindre i 1989 enn i 1964. For eksempel mente i 1964 hele 80 prosent at utsagnet; *Drikker et par ganger i måneden sammen med venner og blir nokså beruset*, karakteriserte et misbruk av alkohol, mens andelen i 1989 var sunket til 45 prosent.

Hva en tolererer av rusmiddelbruk, eller hvilke rusmidler som vil være populære, vil også være preget av de normer og verdier som råder i samfunnet med hensyn til ulike idealer. For eksempel er det trolig at den økte interessen for mat og nytelse i dag, har konsekvenser for forbruket av vin (ibid). Folks bruk av rusmidler er også nært knyttet til livsstil. Det innebærer en relasjon til røyking, kostvaner, fysisk aktivitet osv. På den privates sfære har imidlertid myndighetene begrensede muligheter til å gripe inn. De kan likevel påvirke at folk får nødvendige kunnskaper til å vurdere ulike risikoer forbundet med alkoholbruk (Andersson, 2005).

En undersøkelse (Fear m.fl., 2007) foretatt ved det engelske Forsvaret, beskriver ganske tydelig et alvorlig alkoholmønster blant soldater og befal i den engelske armeen. Den viser at ”heavy drinking”⁵ er et stort helseproblem for Forsvaret, og at militært personell drikker mer enn den generelle befolkningen. 17% av mennene og 9% av kvinnene rapporterte ”heavy drinking”. 48% menn og 31% kvinner rapporterte at de drakk seks eller flere enheter alkohol i forbindelse med en anledning eller i løpet av en uke. Hele 5% menn og 2% kvinner rapporterte at de drakk alkohol daglig. Rapporten fremhever tre prinsipielle funn: For det første; 67% av mennene og 49% av kvinnene i gruppen for militære rapporterte et nivå på inntak av alkohol som ifølge WHO, er skadelig for helsen. For det andre; alder og kjønnsrelatert drikkenivå samt frekvensen av skader som følge av alkohol er større i UK Forsvaret enn i normal populasjon. Til sist fremhever rapporten de sosio-demografiske⁶ sammenhengene når det gjelder ”heavy drinking” hos UK Forsvaret, som ung alder, er singel og røyker.

Jobbkulturen har også betydning for forbruket av alkohol. Alkohol ses ofte på som en del av sosialiseringen og nedbryting av barrierer mellom individene og gruppene i Forsvaret. Utfordringen for Forsvaret blir balansen mellom ansvarlig og skadelig drikking. Det er også en sammenheng mellom pris og tilgjengelighet, og på Forsvarets fritidsmesser selges alkohol

⁵ Heavy drinking kan oversettes med å drikke mye (for menn > 12 alkoholenh pr uke, for kvinner > 9 alkoholenh pr uke).

⁶ Sosiodemografiske variabler kan være for eksempel kjønn, alder, bosted etc.

til kostpris. Det innebærer betydelig billigere alkohol sammenlignet med tilsvarende plasser sivilt. I tillegg er alkohol lett tilgjengelig i og med at messen er lokalisert i leiren, den er åpen på kveldstid i ukedager og helger.

Videosnutter på YouTube viser at det å være en soldat og drikke seg full nærmest er en selvfølgelig kombinasjon. Dette sett i samsvar med mer systematiske studier viser at det er en tendens til at alkoholproblemet er økende, og signaliserer også et økende forbruk av alkohol i Forsvaret. Et eksempel kan hentes fra det nederlandske Forsvaret hvor det den senere tid har vært flere ulykker som følge av alkoholbruk. Dette har vært knyttet til butikktveri og fysisk og seksuell trakassering om bord på båter, i tillegg til en rekke kjøreuhell. Dette har medført at det nå er totalforbud mot bruk av alkohol under aktiv tjeneste.

Vi kjenner til at flere nasjoners Forsvar har en praksis som innbefatter drikking av alkohol som en vesentlig del av kulturen. I følge rapporten (Fear m.fl., 2007) har Forsvaret alltid blitt assosiert med en macho kultur med stort alkoholforbruk. Jeg ønsker med dette prosjektet blant annet å undersøke om dette er et mønster og en type holdninger som kan overføres til norske forhold.

Alkoholbruken kan ha flere formål eller funksjoner. Det som har høyest aksept er alkohol brukt ved sosialisering. Mange etablerer vennskapelige kontakter gjennom jobben, noe som forsterker vanskelighetene med å skille sfærene; hva er jobb og hva er privatliv. Dette fordi disse ofte flyter over i hverandre. I de arbeidsrelaterte situasjonene inngår drikking gjerne som en oppbygging av kollegafellesskapet. Alkoholens sin funksjon blir da en del av det en kaller intern lagbyggende aktiviteter. Noen av Sagvaags informanter (2007) forklarte også at deres økte alkoholforbruk hang sammen med at de trengte å koble av, og at de brukte alkoholen til å slappe av etter tøffe tak på jobben. Å drikke alkohol blir dermed en måte å tåle urimelige belastninger på. Situasjoner som fører til stress kan være mange og i tillegg variere fra person til person. Konflikter mellom arbeid og familie har fått stadig mer oppmerksomhet, og det er tydelig at denne konflikten fremmer stress. Sagvaag (ibid) viser til en studie hvor en fant ut at "arbeid-familie" konflikter var positivt relatert til generell psykisk helse, som igjen var positivt relatert til "heavy drinking".

Vi vet at alkoholbruk blant annet kan gå ut over produktivitet og gi økt sykefravær. For Forsvaret er det en spesiell utfordring med hensyn til sikkerhet. Forsvaret er ute på

tjenesteoppdrag, gjerne i utlandet, og et eventuelt alkoholbruk her kan bidra til å øke risikoen for feilvurderinger, uhell og alvorlige ulykker. Det er derfor viktig for Forsvaret å jobbe med forebygging og holdningsskapende arbeid. Dette er ifølge Forsvarets HMS avdeling noe det arbeides med kontinuerlig. Kampanjer, informasjon og lignende initieres og tilrettelegges fra Forsvaret sentralt, og gjennomføres som en del av HMS-arbeidet ute i organisasjonen. I hvilken grad de lykkes med dette arbeidet, er vanskelig å få dokumentert.

Forsvaret er også inne i store omstillinger, og det medfører blant annet betydelige nedskjæringer både når det gjelder bemanning og innen andre områder. Dette skjer samtidig som Forsvaret i større og større grad påtar seg oppdrag i internasjonale operasjoner. Behovet for personell som vil reise ut i internasjonale operasjoner (intops) er stort. Soldater og befal som velger å si ja til en slik jobb, utsetter seg for farer både for liv og helse når de er eller har vært ute i internasjonale militære operasjoner. Hva er det da som motiverer unge menn til å verve seg til et slikt oppdrag? Bjørn Henrik Johannessen stiller dette spørsmålet i sin masteroppgave "På stedet – Hvil" (2007). Han konkluderer med at det å komme ut i internasjonale operasjoner i seg selv ofte er en hovedmotivasjon. Spenningsaspektet var også en vesentlig del av motivasjonen. Økonomisk utbytte hadde mindre betydning, men likevel ikke uvesentlig ifølge hans informanter. Det å kunne leve ut hobbyen sin var også en motivasjonsfaktor. Han skriver videre at "Livet i Forsvaret skaper en stabilitet og forutsigbarhet i hverdagen, noe informantene finner seg til rette under, samtidig som de får stimuli i form av spenning og ulike former av sterke opplevelser."

En tidligere undersøkelse fra Forsvaret foretatt av Arbeidsforskningsinstituttet (2006), viser at denne arbeidsplassen har en betydelig høyere skilsmisserate enn andre sammenlignbare organisasjoner. Denne undersøkelsen viser også at det er en samvariasjon mellom antallet samlivsbrudd og antall utenlandsoppdrag. En annen undersøkelse (Forsvarets helseregister, Pacem, 1/2007) konkretiserer dette til å være nærmere 80% høyere enn i befolkningen for øvrig. Det er en kjent sak at fravær fra hjemmet over tid, kan være belastende både for den som er borte og for dem som er hjemme. I undersøkelsen fra 2006 kommer det frem at den største belastningen og det som skapte mest konflikter i forsvarsfamilier, var nettopp fravær fra hjemmet.

En studie gjort av Siri Thoresen (2006) viser at det var en 40% høyere risiko for selvmord blant norske FN/NATO veteraner sammenlignet med andre norske menn av samme alder i

samme tidsperiode. Etter hennes mening kan risiko for selvmord blant veteranene knyttes til blant annet mangel på sosial støtte, psykiske helseproblemer og ufrivillig hjemsendelse fra tjenesten. Veteranene fra fredsbevarende styrker lever heller ikke så ofte i ekteskap som befolkningen for øvrig. Det har nok sin naturlige årsak knyttet til egenrealisering og mye fravær. Annen forskning viser at det å være gift minsker risikoen for selvmord; det er flere enslige og skilte som tar sitt eget liv. Om det er slik at veteranene hadde enkelte karaktertrekk ved seg før de dro i fredsbevarende tjeneste som gjør at de har vanskelig for å ha stabile kjærlighetsforhold, vet en ikke sikkert. Det kan imidlertid være en forklaring på hvorfor de oftere er single, separert eller skilt enn andre. En annen forklaring kan være at de har hatt sterke opplevelser i tjenesten, som gjør at de har fått stressreaksjoner etterpå. Slike reaksjoner kan føre til belastninger på forholdet til partner og familie.

Alkoholen påvirker helsen, og er ifølge Duckert (1991) et giftstoff som belaster alle kroppens organer. Jo høyere og mer langvarig forbruk, jo større risiko for helseskader. Enhver som drikker over en viss mengde, over en viss tid, risikerer å skade både hjernen og kroppen. Det er imidlertid store variasjoner i den individuelle sårbarheten. Alder, allmenntilstand, røyking, kosthold og mosjon er faktorer som påvirker alkoholens effekter på kroppen. Lever du sunt, vil du tåle alkoholen bedre enn hvis du røyker, lever et stillesittende liv eller spiser dårlig. I helseundersøkelser finner vi blant annet at mannlige arbeidstakere drikker oftere enn de kvinnelige. Andre studier har dokumentert at menn drikker mer enn kvinner. (Lie & Nesvåg, 2001)

1.4 Problemstilling

I Forsvarssjefens rusmiddeldirektiv (2001) pålegges alt Forsvarets personell måtehold ved bruk av alkohol. Det er et generelt forbud mot å opptre synlig beruset. Det samme direktivet sier også at det ikke gis adgang til å nyte alkohol under utførelse av tjenesteplikter som for eksempel vakt og beredskap. Når det gjelder norsk personell på tjenesteoppdrag i utlandet, er det fastsatt som militær tjenesteplikt å etterleve norsk lov vedrørende alkohol, narkotika og dopingmidler. Det innebærer at det er lov å nyte alkohol etter gjeldende retningslinjer, men følge Forsvarssjefens pålegg om å vise måtehold.

Målet med denne oppgaven er blant annet å se nærmere på alkoholemønsteret i den gruppen av Forsvarets personell som opererer internasjonalt. Jeg har valgt å se på dette i en større sammenheng. Det innebærer at jeg vil ta utgangspunkt i Helse- Miljø og Sikkerhet (HMS).

Rusmidler er generelt sett et stadig mer og mer utbredt problem i arbeidslivet. Dette kan få betydning både for den enkeltes helse og arbeidsmiljø, samtidig kan bruk av rusmidler være en betydelig fare for sikkerheten. Når det gjelder narkotika og dopingmidler, er bruk av denne type rusmidler ulovlig. Jeg kommer ikke til å gå nærmere inn på disse, da det vil kreve en betydelig gjennomgang av lovverket sett i forhold til de ulike rusmidlene. Det ville også blitt for omfattende tatt i betraktning tid og omfang av denne oppgaven. Jeg har valgt å konsentrere meg om bruk av alkohol. Alkohol er et lovlig rusmiddel, og benyttes både i fritid og arbeidsrelaterte sammenhenger. Med bakgrunn i at Forsvarets ansatte er kjent for å ha en forholdsvis liberal holdning til bruk av alkohol, ønsket jeg å se nærmere på hvordan situasjonen var i dag.

Min opprinnelige problemstilling var **”Hvilke alkoholemønstre er det for ansatte i internasjonale operasjoner?”** Dette tok utgangspunkt i at jeg ønsket å undersøke alkoholbruk isolert sett som en mulig risikofylt aktivitet. Det jeg imidlertid har oppdaget i løpet av prosessen, er at konteksten blir en viktig faktor. Problemstillingen har derfor endret seg til også å omfatte konteksten og ulike sammenhenger hvor alkoholbruken inngår.

Soldater og befal i intops opptre som alle andre mennesker på ulike arenaer. Vanligvis opererer en i stor grad parallelt på de ulike arenaene, eksempelvis arbeid, fritid og familie. For denne gruppen personell som jeg tar for meg, opptre disse mer i syklus. Med det mener jeg at de opptre på en arena om gangen. Det medfører at dynamikken mellom de ulike arenaene blir en annen enn den ville blitt for andre yrker, hvor arbeid og fritid går mer parallelt. Jeg har valgt å se nærmere på tre av disse arenaene; når de er **hjemme**, i **militærleir i Norge** og i **leir i Afghanistan**.

Hjemmesituasjonen for disse er forskjellig avhengig av om de er etablert med egen familie eller ikke. Har de egen familie, medfører det mer ansvar og et lengre fravær vil ofte få større konsekvenser enn for dem uten egen familie. De uten partner og barn er gjerne noe friere og har også ofte i større grad sitt nettverk knyttet til Forsvaret. I militærleiren i Norge (her Rena) er det personer som har felles interesse for militære aktiviteter og som ønsker tjeneste utenlands. De trener med tanke på internasjonale operasjoner, og utvikler her et sterkt samhold og fellesskap. De jobber innenfor visse rammer, men har det allikevel relativt fritt når det gjelder hvor de kan oppholde seg og hva de kan foreta seg i forhold til det sivile samfunnet utenfor leiren. I Afghanistan er det derimot strengere rammer. Det har i stor grad

med hensynet til sikkerhet å gjøre. På noen steder er det ikke lov å oppholde seg utenfor leiren uten at det er strengt tatt nødvendig. De bor og lever sammen over lengre tid, og har liten mulighet for privatliv. En er her også i stor grad avhengig av hverandre da denne type oppdrag medfører betydelig risiko. Dette bidrar til at det utvikles et tett og sterkt felleskap.

I denne oppgaven har jeg valgt å dele opp problemstillingen i fire punkter:

- **Hva kjennetegner Helse- Miljø og Sikkerhets situasjonen på de tre arenaene?**
- **Hvilken rolle spiller alkohol på hver av disse arenaene?**

Jeg ønsker også å se nærmere på sammenhengen mellom de ulike arenaene, og hvordan den fungerer i forhold til HMS. Det tredje spørsmålet blir derfor:

- **Hvordan er dynamikken i forhold til HMS mellom de tre arenaene?**

Det leder igjen til mitt hovedfokus i denne oppgaven, nemlig;

- **I hvilken grad inngår alkohol som en risikofaktor i denne dynamikken?**

Med en slik problemstilling er det viktig for meg å få informasjon om alkoholbruken på de ulike arenaene. En annen viktig faktor vil være informantenes opplevelse av alkoholbruken. Dette var grunnlaget for at interessefeltet ble utvidet.

1.5 Disposisjon av oppgaven

I kapittel 2 vil jeg redegjøre for de sentrale teoretiske bidragene som jeg i analysen benytter som utgangspunkt for å studere alkohol i et HMS perspektiv. I kapittel 3 beskriver jeg nærmere den konteksten jeg har forsket på, nærmere bestemt Forsvaret og Telemarksbataljonen. Kapittel 4 omhandler metoden jeg har valgt, og jeg diskuterer her dens reliabilitet og validitet i forhold til problemstillingen. Dette kapittelet beskriver også selve undersøkelsesprosessen. I kapittel 5 presenteres empirien. Kapittel 6 tar for seg analysen og diskusjonen rundt funnene. Empirien blir drøftet i lys av tidligere forskning og relevant teori. I det siste kapittelet ser jeg på sammenhenger og prøver å besvare spørsmålene i problemstillingen. I dette kapittelet og oppgavens siste del, oppsummerer jeg avsluttende tanker rundt arbeidet, og viser til områder hvor videre studier ville vært interessante.

1.6 Avgrensninger

Oppgaven er avgrenset til å ta for seg rusmiddel i form av alkoholbruk. Dette blant annet fordi Forsvaret må forholde seg til de ansattes bruk av alkohol som et lovlig rusmiddel. Det ville

blitt for omfattende å ta for seg andre rusmidler som narkotika og dopingpreparater, da en her også måtte sett nærmere på lovligheten og regelverket i forhold til dette. Det ville også blitt en stor metodeutfordring å ta for seg de illegale rusmidlene. En annen avgrensning er at misbruk av alkohol og rehabilitering av misbrukere heller ikke er tatt med.

Når det gjelder avgrensning i forhold til hva og hvem jeg vil se nærmere på, har jeg i denne oppgaven konsentrert meg om Telemark bataljonen som en del av Hæren som videre er en del av Forsvaret. I tillegg har jeg kontaktet stabsoffiserer fra ulike avdelinger.

2. Teori

I dette kapittelet vil risikobegrepet bli nærmere forklart. Her presenteres også noen teoretiske tilnærminger som har betydning for å forstå og forklare hvordan risiko oppleves eller oppfattes. I tillegg vil jeg se nærmere på organisasjonskultur og beskrive forutsetningene for en god sikkerhetskultur. Jeg vil også beskrive ulike faktorer som har betydning for helse og arbeidsmiljø.

2.1 Hva er risiko?

Begrepet risiko gis gjerne et varierende innhold i vår dagligtale. Hvordan det enkelte individet opplever risiko påvirkes av hvor sannsynlig det er at en uønsket hendelse skal oppstå og hvilke konsekvenser denne hendelsen kan forventes å få. Dette får betydning for hva den enkelte oppfatter som farlig. Aven (2006:8) definerer risiko som *”den fare som uønskede hendelser representerer for mennesker, miljø og økonomiske verdier.”* Han sier også at risiko kan forstås som *”usikkerhet om hva som blir konsekvensene eller utfallene av en gitt aktivitet”* (Aven, 2004:37). Risiko er en vurdering om hva som vil kunne skje i framtiden, hvordan systemer, teknologi, organisasjoner og mennesker vil fungere og opptre. En slik vurdering må alltid settes inn i sin rette kontekst, det vil si at en må ta hensyn til: Hvem er det som uttaler seg? Hva er grunnlaget for uttalelsene? Hva er den historiske og sosiale sammenhengen? Det er for eksempel ofte store forskjeller på hvordan eksperter og lekfolk vurderer risiko. Såkalte eksperter bruker gjerne statistikker for å vurdere risikobildet, og det gir i stor grad et objektivt bilde i form av for eksempel antall døde i trafikken. Lekfolk er gjerne mer subjektive i sine vurderinger. Det innebærer at de i større grad er mer fokusert på konsekvenser, og legger ikke like stor vekt på sannsynligheten for at en gitt hendelse vil

inntreffe. Det er hos lekfolk derfor ikke alltid samsvar mellom hvordan de opplever risikoen, og sannsynligheten for at noe skal skje sett i forhold til statistisk materiale.

I tillegg er det en kjent sak at mennesker har en tendens til å overse hendelser som forekommer svært sjelden, selv om disse hendelsene når de først skjer, kan føre til store tap. Det krever for mye energi å bekymre seg for farefulle hendelser dersom det er usannsynlig at de inntreffer (Slovic, 2000). Dette innebærer at man vektlegger konsekvens og sannsynlighet annerledes enn det statistisk materiale skulle tilsi, og at ulike karakteristika ved risikokilden bidrar til å øke eller redusere den opplevde risikoen.

En psykologisk tilnærming til risikobegrepet kan være å se på sammenhengen mellom opplevd risiko, holdninger og risikoforferd. Aven (2004:40) mener at *”risikopersepsjon handler om hvordan folk flest forstår, opplever og håndterer risiko og farer”*.

Forskere har også sett på risikopersepsjon fra et sosiologisk-kulturelt perspektiv, hvor det er normene, verdisystemet og de kulturelle særtrekkene ved det enkelte samfunn som legger grunnlaget for enkeltindividets oppfatning av risikoforhold. Sett fra et kulturelt perspektiv hevdes det at risiko er sosialt og kulturelt konstruert, og ikke et objektivt fenomen som kan måles uavhengig av den konteksten hendelsen oppstår i. Ethvert samfunn eller sosial enhet har med andre ord sin egen oppfatning av hva som er farlig basert på dens til enhver tid gjeldene ”Worldview” (Renn & Rohrman, 1999). Det blir fokusert på at de fleste trusler i dagens samfunn, ikke er erfaringsmessig opplevd av enkeltmennesker, men at faren som er knyttet til forskjellige risikokilder vanligvis blir formidlet gjennom media. Historiske utviklingstrender viser at ny teknologi bidrar til lavere risiko. Det er likevel en realitet at sosialt relaterte risikoer ikke viser samme nedgang. Nye alkoholvaner og velstandsutviklingen i samfunnet, kan være bakgrunnsfaktorer til denne utviklingen (Andersson, 2005).

2.2 Hva påvirker risikoopplevelsen?

Jeg har i dette prosjektet sett på flere teorier, men har i hovedsak tatt utgangspunkt i Jan Hovdens modell (1982). Formålet med å bruke en modell som denne, er å presentere en forenklet fremstilling av sentrale mønstre og sammenhenger. En modell er en analytisk konstruksjon hvor sentrale trekk ved et fenomen eller en situasjon fremheves på bekostning av beskrivelser av nyanser og variasjoner (Thagaard, 2002). Hovdens modell beskriver ulike egenskaper/faktorer som er med på å belyse individets subjektive risikoopplevelse samt mestringsstrategier. Den mer objektive oppfatningen av risiko inkluderes også, og modellen

beskriver ulike perspektiver og ulike nivå. Jeg har valgt å bruke denne modellen nettopp fordi den ser på risiko fra ulike perspektiver, og at den kan belyse ulike sammenhenger på en god måte.

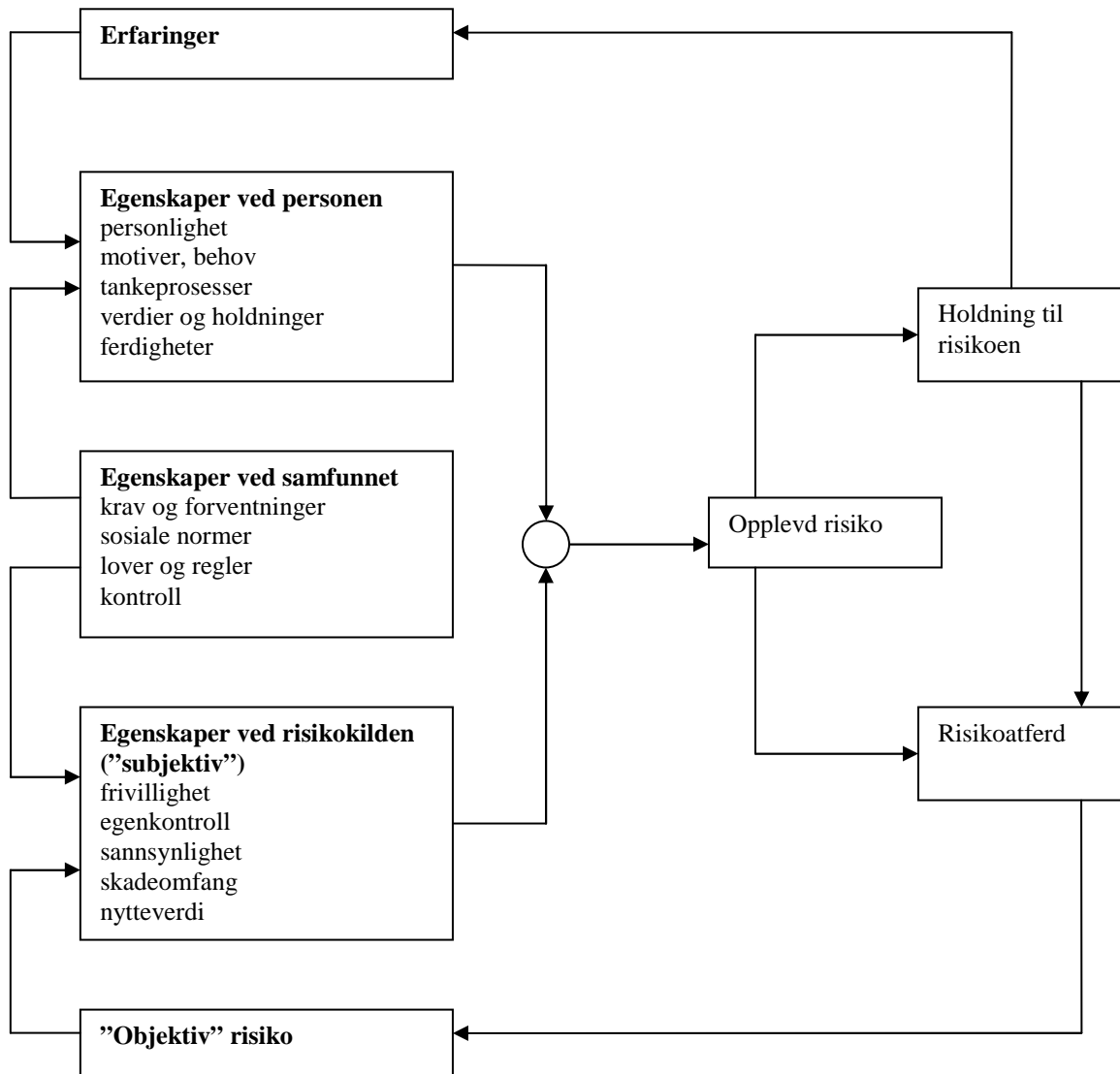
Den faktiske risikoen vi utsetter oss for er et resultat av egenskaper ved risikokilden, men også av hvordan den oppleves og hvordan den påvirker vår atferd. For risikoforhold som vi til en viss grad kan kontrollere, vil også vår egen atferd kunne påvirke risikoen. Det enkelte individet opplever risiko ved bevisst eller ubevisst å fange opp utvalgte biter av en ytre risikosituasjon. Det er disse utvalgte bitene som er med på å forme måten vi forholder oss til risiko på. Kunnskap om faktiske risikoforhold er også en viktig faktor, men en trenger også kunnskap om mennesket og om hva som former våre holdninger og atferd i risikospørsmål (Hovden, 1982). Hva folk plukker ut som betydningsfull informasjon vil være forskjellig, og dermed kan vi få store ulikheter i oppfatninger og holdninger.

Opplevd risiko er risiko slik den sanses og vurderes av det enkelte individet. Vi kan oppleve risiko både som noe positivt og som noe negativt. Noen opplever spenning, ser muligheter for selvrealisering og utfoldelse. Andre kan føle angst, frustrasjon og fortvilelse. Som regel dreier opplevd risiko seg om enkeltmennesket følelse av frykt, og hvordan en vurderer farer og hendelser og hvilke følger disse eventuelt kan få (ibid).

Hovden (1982) beskriver tre hovedgrupper av egenskaper som er med på å bestemme hvordan mennesker opplever risiko:

- 1) Egenskaper ved personen
- 2) Egenskaper ved samfunnet
- 3) Egenskaper ved risikokilden

Han illustrerer dette i følgende modell:



Figur 1. Viser hvilke faktorer som påvirker måten vi opplever risiko på, våre holdninger til risiko og vår risikoatferd (Hovden, 1982:38).

Modellen viser risikoopplevelsen som et resultat av et samspill mellom egenskaper ved risikokilden og egenskaper ved personen. I tillegg vil samfunnet påvirke mennesket gjennom krav og forventninger, lover og regler. Man vil gjennom arbeid, hjem og fritid bli påvirket og danne seg egne oppfatninger om hvordan ulike risikosituasjoner skal behandles, unngås eller mestres. Denne prosessen er dynamisk, det betyr at den må ses på over tid fordi det vil være summen av måten individene opptrer på som i neste omgang vil være det som påvirker den faktiske risikoen (ibid). Det vil i denne oppgaven derfor være naturlig å se på risikoen i en litt

større sammenheng, og ikke kun konsentrere seg om den perioden personellet er på oppdrag i utlandet.

2.2.1 Egenskaper ved personen

Risikovurderinger har sammenheng med risikoopplevelsen. Risikoen er derfor avhengig av hvem som vurderer og hva som vurderes. Våre ulike holdninger til risiko har sitt utgangspunkt i at mennesker har forskjellige verdier og grunnsyn i forhold til hvilke kombinasjoner av sannsynlighet og konsekvens de godtar. Hva den enkelte ser på som akseptabel risiko innebærer hvilke risikoforhold en er villig til å godta, eller som vi som samfunn finner oss i å leve med. En risiko de fleste av oss er villige til å akseptere er for eksempel bilkjøring, selv om vi vet hvilke farer det innebærer. Vi er likevel forskjellige i hva vi godtar av risiko. En forutsetning for at en aktivitet skal være så sikker som mulig, er at menneskene gjør korrekte vurderinger av de risikoer som er forbundet med de ulike handlingsalternativene. Hovden (1982) skiller mellom de fryktsomme og de vågale. De førstnevnte fokuserer på konsekvensene og velger det alternativet som etter deres oppfatning gir minst skadevirkninger. De er ikke så opptatt av sannsynligheten for at noe galt kan skje. De vågale overser de negative konsekvensene dersom sannsynligheten oppleves som lav og det er muligheter for gevinst i andre enden.

Hvilke holdninger man har til for eksempel verneutstyr, påvirkes av hvordan man oppfatter risikoen knyttet til bruk/ikke-bruk av verneutstyr. De risikoene man opplever knyttet til bruk og ikke-bruk av verneutstyr, vil kunne gjenspeile hvilke holdninger man har til regelbrudd, ivaretagelse av egen helse og troen på verneutstyr som sannsynlighets- eller konsekvensreducerende tiltak. Sett i et sikkerhetsperspektiv vil det være av betydning at holdningene kan påvirkes i en bestemt retning. Dersom det viser seg at holdningene virker inn på en bestemt type atferd, er det en forutsetning for endring at holdningene er mulig å påvirke gjennom opplæring, informasjon eller andre tiltak. Dersom en organisasjon ønsker å gjøre noe med holdningene til de ansatte, er det ulike faktorer en må være klar over. Det er ofte lettere å påvirke enkelthandlinger enn ”inngrodde” vanemønstre. Holdningspåvirkning kan bidra til å skape en forståelse for nødvendigheten av virkemiddelet (eks bilbelte påbud). Gjennom holdningspåvirkning er det ikke nødvendigvis kun den enkeltes holdninger som preges, men også de sosiale normene (Aarø & Rise, 1996). Et eksempel er røykeforbudet som ble innført for noen år siden.

Men hvorfor handler vi som vi gjør? Max Weber (1964) skiller mellom fire ulike handlingstyper når det gjelder sosial atferd. Han viser til tradisjonelle handlinger som er handlinger utført på bakgrunn av vaner og tradisjoner, affektive handlinger som er handlinger styrt av følelser, verdirasjonelle handlinger som utføres på grunnlag av idealer og ulike oppfatninger, og til slutt formåls rasjonelle handlinger som er handlinger etter mål og middel kalkulasjoner i forhold til ønskede resultater. Motivasjon er også en faktor i denne sammenheng. Motivasjon dreier seg om grunner for handlinger, det som gjør handlingen meningsfylt for en selv og andre. Et viktig moment for det som skaper rammer for handlingsvirksomhet, er motiveringsgrunnlaget. Det utgjør de ytre faktorene som bidrar til å fremme eller begrense motivasjonen for en gitt type samhandling (Martinussen, 1991).

2.2.2 Egenskaper ved samfunnet

Samfunnet og myndighetene må ofte legge andre vurderinger til grunn enn det enkeltindividet gjør når det gjelder vurdering av risiko. Det er likevel slik at vurderinger som foretas av politikere og interessegrupper, er viktige for den risikooppfatning som råder i samfunnet. Risikospørsmål er også politikk. Ulykkesrisikoen kan ses på som en byrde der det er samfunnets ansvar å bestemme hvor stor den skal være og hvordan den skal fordeles. Det er også samfunnets oppgave å veie dette opp mot de goder som risikofylte aktiviteter kan gi oss. Samfunnsplanlegging er derfor viktig for å unngå risiko. Myndighetene har ulike virkemidler de kan bruke i arbeidet for å redusere ulykkesrisiko:

- Lovgivning
- Kontroll
- Bevilgninger

Ved hjelp av lover og forskrifter reguleres de fleste risikoforholdene i samfunnet. I tillegg har en frivillige organisasjoner som for eksempel Norsk Brannvernforening, Trygg Trafikk og i denne sammenheng veteranforeningen i Forsvaret (SIOPS⁷). Dette er organisasjoner som fremmer spesielle interesser og som i stor grad jobber forebyggende. Når det gjelder kontrollopgaven, har myndighetene opprettet ulike tilsyn som skal ivareta den delen. Eksempler på slike tilsyn kan være Mattilsynet, Arbeidstilsynet, Petroleumstilsynet og lignende. Utviklingen av tilsynsrollen har de senere årene endret seg fra å være direkte ekstern kontroll til i større grad å legge vekt på internkontroll og selvregulering. Videre kan

⁷ SIOPS: Veteranforening for Skadde i Internasjonale Operasjoner

myndighetene styre sikkerheten ved bruk av avgifter, restriksjoner og bevilgninger til ulike kampanjer (Hovden, 1982).

På mange områder må mennesker beskyttes mot sin egen dumdristighet ved hjelp av lovverket. Samtidig blir vi utsatt for risikoforhold som vi selv ikke har kontroll over som for eksempel forurensing, strømbrudd, vannforsyning og lignende. Mennesker setter gjerne sitt eget og sine nærmestes liv høyere enn andres, og handler ut fra det. Alt dette krever styring, kontroll og ulike tiltak fra myndighetenes side. Dette kan avvike fra det vår egen individuelle risikovurdering forteller oss er nødvendig, og kan derfor oppfattes som lite hensiktsmessig. Forslaget om å beordre tjenestemenn i Forsvaret ut i utenlandstjeneste er et eksempel på konflikten mellom den enkeltes frihet til å velge den aktuelle risikosituasjonen, og samfunnets behov for styring.

I denne oppgave vil jeg blant annet se nærmere på begrepet samfunn. Dette vil jeg gjøre ved å se på de ulike nivåene. Forsvarsdepartementet er det øverste organet og de som i stor grad legger primissene. Videre vil jeg se på Forsvaret som arbeidsgiver og arbeidsplass. Til sist vil jeg se nærmere på den spesifikke avdelingen som utgjør arbeidsfellesskapet.

2.2.3 Egenskaper ved risikokilden

For befal og soldater som frivillig utfører tjeneste i krigsområder utenlands, vil det være åpenbare alvorlige farer som i Hovdens (1982) er omtalt som "objektiv" risiko. I tillegg til disse farene, er det også stor sannsynlighet for at flere av dette personellet vil kunne utvikle problemer i et mer langsiktig tidsperspektiv. Dette understreker behovet for å se alkoholbruken i forhold til de ulike arenaene personellet opptrer på.

Sannsynligheten for risiko er ofte vanskelig å forestille seg, og slik vi opplever den personlig kan gi mange feilaktige konklusjoner om risikoforhold. Vi overreagerer gjerne på hendelser som vi tror er starten på en katastrofe, mens vi uten videre undervurderer sannsynligheten for at "vanlige" ulykker skal skje og ikke minst ramme oss selv. Det skjer mange nestenulykker for hver ulykke, og dette kan gi et feil inntrykk og medføre at mange stoler på sin egen flaks. Folk flest tar ifølge Hovden (ibid) lite hensyn til forholdet mellom antall ulykker og antall mennesker som rammes. Dette er forhold som gir grunnlag for å beregne hvor stor sannsynlighet det er for at en ulykke skal ramme hver enkelt av oss. Det kan være tilfeldigheter og små marginer som avgjør om en uønsket hendelse ender med dødsfall,

alvorlig eller lettere personskade, kun materielle skader eller ingen skade. Under oppdrag i Afghanistan er det reelt sett en stor risiko for å bli utsatt for veibomber. Flere nordmenn har allerede opplevd det, noen har overlevd mens andre har mistet livet.

Forskning har vist at opplevd risiko også er nært knyttet til tilvenning. Den opplevde risikoen reduseres over tid når vi har vent oss til risikoen. Mennesker er mer observant og reagerer ofte sterkere på nye farer som en ikke har erfaring med, enn farer en er blitt vant med over tid.

Måten vi blir utsatt for risikoen på.

Flere undersøkelser har vist at det er stor forskjell i måten vi opplever og vurderer risiko på, avhengig av om det er en risiko vi velger å utsette oss for eller om risikoen er påført oss utenfra. Ved frivillig risiko menes her situasjoner hvor en har valgmuligheter og der kostnadene eller ulempene med å unngå risikosituasjonen ikke truer vår velferd og levetilstand (Hovden, 1982). Dette betyr at den enkelte har mulighet til å unngå situasjonen, men utsetter seg allikevel frivillig for risikoen. Et eksempel kan være ulike fritidsaktiviteter som fallskjermhopping og hand-gliding. En velger å gjøre en slik aktivitet til tross for at en er klar over farene som er forbundet med det. Frivillighet er på mange måter en forutsetning for positive spenningsopplevelser. Ufrivillig risiko er farer som er til stede uavhengig av våre egne valg og handlinger. Det er farer som vi enten ikke kan unnsnippe eller bare kan unnsnippe ved drastiske tiltak som for eksempel flytte eller aksjonere på en eller annen måte. Enkelte forskere mener å ha funnet ut av vi ofte godtar en frivillig risiko som er ca tusen ganger høyere enn en ufrivillig risiko.

I hvilken grad en har mulighet for egenkontroll over en farefylt aktivitet, er av vesentlig betydning for måten vi opplever risiko på og hva vi godtar av farer. Et eksempel i denne sammenhengen kan være at en ofte føler seg tryggere som bilfører enn som passasjer, nettopp fordi en da har større egenkontroll over situasjonen. Dersom risikokilden er av en slik type at en gjennom egen dyktighet kan redusere risikoen, oppleves denne noe mindre enn den ellers ville ha gjort. En ser ofte at mennesker vurderer seg selv som bedre enn gjennomsnittet, noe som er logisk umulig at alle skal være dyktigere enn andre. Det er også ganske vanlig at en overvurderer egenkontroll og egne ferdigheter til å mestre kritiske situasjoner (Hovden, 1982). Soldater og befal i intops må antas å være klar over farene de utsetter seg for ved å påta seg denne type oppdrag. Årsaken til at de likevel søker disse farene kan være flere. Johannessen fremhever i sin masteroppgave (2007) spenning og ønske om risikotaking som

en vesentlig del av motivasjonen for soldatene i TMBN. Opplevelsen av det å mestre er for de fleste mennesker viktig. En søker gjerne større farer for å erfare eller få en bekreftelse på at en mestrer.

I alle typer livssituasjoner kan våre handlinger i prinsippet beskrives som situasjoner der det stilles funksjonskrav til mennesket. Mennesket kjennetegnes ved at det er individuelle forskjeller i prestasjonsevne. Sammen med opplæring og erfaring vil en derfor kunne redusere uhell og ulykker ved omhyggelig å velge ut de rette folkene til krevende arbeidsoppgaver. Uoppmerksomhet blir ofte angitt som årsak til menneskelig svikt og ulykker, og kan ha mange årsaker, eksempelvis for stort eller for lite tidspress, for ensformig arbeid, men også ekstremt kompliserte og kaotiske arbeidsforhold (Hovden, 1982).

Generelt opplever en gjerne en større risiko når konsekvensene inntreffer umiddelbart enn når de opptrer etter en tid. Når det gjelder soldater i intops, ser en ofte at de er mest fokuserte på de akutte hendelsene. De er ikke så opptatt av de mer langsiktige konsekvensene de muligens kan få ved å delta i slike operasjoner i krigsområder. Et eksempel kan være psykiske lidelser. Vi er også generelt mer opptatt av farer som truer bestemte personer og grupper, spesielt hvis de innbefatter oss selv eller våre nærmeste. Foreldre eller andre familiemedlemmer er for eksempel ofte mer bekymret over at det kan skje noe med deres "godt beskyttede" soldater i krigsområdet og er ikke like opptatt av hvordan sivilbefolkningen i samme området har det.

Omfanget av skadevirkningene.

Vi frykter ofte katastrofene selv om vi, dersom vi ser statistisk på det, overdriver sjansene for at de skal inntreffe og deres betydning for dødsstatistikken. Større katastrofer gir ofte store skader og mange mennesker blir berørt. Dersom det er sannsynlig at resultatet av en ulykke vil føre til mange menneskers død, vil risikoen oppleves som mer alvorlig enn om risikokilden vanligvis bare tar et liv om gangen. Er konsekvensene av en ulykke alltid dødelig, vil det også føre til at risikoen oppleves som sterkere. Risiko som innebærer nye eller ukjente konsekvenser oppleves ofte som viktigere og større enn risiko hvor konsekvensene er godt kjent fra tidligere. Dette er med på å påvirke vår opplevelse av ulykkens omfang og dramatisk sammenlignet med spredte enkeltdødsfall ved mindre ulykker. Selve dødsårsaken vil også kunne ha en innvirkning på hvordan vi oppfatter hendelsen. Medfølelsen for ofrene er ofte sterkere når ulykken er uforskyldt eller styrt av andre (Hovden, 1982).

Massemediens presentasjon av ulykker blir ofte førstesidestoff. Det kan bidra til at vi oppfatter dette som mer truende og at det er en større risiko enn andre mindre og hyppigere hendelser. Lupton, (1999) fremhever også medias påvirkningskraft, og hevder at hendelser som kommer i medias søkelys oppfattes som mer alvorlig enn de som ikke i like stor grad oppnår medias oppmerksomhet. I tillegg øker risikoopplevelsen dersom man ser at kilden til den potensielle faren ligger geografisk nært opp til en selv, og ikke kan påvirkes av egen atferd. Det er også av betydning hvordan risikoen blir fremstilt. Når det gjelder soldater som er ute i intops, rapporterer media oftere om ulykker og alvorlige hendelser, men mindre av hva som ellers skjer og som har en mer positiv karakter.

Opplevd nytteverdi.

I hvilken grad en selv har nytte av den risikofylte aktiviteten, vil være viktig for hva en opplever og hva en godtar av risiko. Vår opplevelse av risiko påvirkes av den nytte og de positive eller negative egenskaper vi tillegger en aktivitet eller virksomhet. Vår måte å foreta risikovurderinger på, vil alltid inneholde en eller annen form for avveining mellom risiko eller ulempe og nytte eller gode (Hovden, 1982).

2.3 Risiko i et HMS perspektiv

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid handler blant annet om å få til gode og sikre arbeidsvaner, klare ansvarsforhold og godt samarbeid. Et godt arbeidsmiljø går ut på å organisere arbeidet på en måte som gjør at den enkelte kan påvirke egen arbeidssituasjon, utvikle seg personlig og faglig. Arbeidsmiljøloven (AML) er med og regulerer dette. For personellet i intops vil det være veldig vanskelig å få til helt trygge rammefaktorer. Systematisk arbeid med helse-, miljø- og sikkerhet (HMS) for disse må derfor resultere i et tryggest mulig arbeidsmiljø.

Helse og arbeidsmiljø

Forsvaret har som et av sine mål ”å skape en arbeidsplass som stimulerer til faglig og menneskelig vekst og til å ta ansvar”. Som alle andre organisasjoner må også Forsvaret forholde seg til Arbeidsmiljølovens bestemmelser. Forsvaret har likevel flere unntak i forhold til HMS-lovgivningen. Dette gjelder blant annet på regler om arbeidstid. Regelverk som omfatter for eksempel transport av farlig gods har i flere av sine forskrifter følgende tekst; *...gjelder ikke militær virksomhet, eller gjelder ikke Forsvaret når... ...er under militær kommando.* Forsvaret har på mange av disse områdene egne sikkerhetsbestemmelser som skal ivareta dette. Forsvarssjefen har i denne sammenheng innført miljøledelse i Forsvaret etter

prinsippene i internasjonal standard ISO 14001⁸, (ref. Forsvarets grunnopplæring i arbeidsmiljø, 2000). Nylig har det også fra Forsvarssjefen blitt utgitt et ”Direktiv for utøvelse av helse, miljø og sikkerhet (HMS) under operativ virksomhet mv i Forsvaret”. Dette direktivet ble satt i kraft 01.04.08, og har som virkeområde hele Forsvaret der AML ikke gjelder.

Jeg har ikke funnet noe fra Forsvarets regelverk som omhandler spesielt de utfordringer personellet i intops blir utsatt for, men Forsvarsstudien (2001) sier følgende om temaet; *Forsvarets personell opplever i dag stor slitasje ved operasjoner i utlandet. Forholdene skal legges bedre til rette for en utjevning i den belastningen slike oppdrag medfører, ikke minst tid til restitusjon. Bruk av samme type avdeling i løpende operasjoner over lang tid fører til en stor belastning for personellet, dersom ikke produksjonsapparatet og bemanningen tilpasses. For en slik tilpasning må det legges til grunn at forholdet 1:5 ivaretas, det vil si at en periode ute i operasjon etterfølges av fire perioders opphold før det samme personellet benyttes i en ny periode med operasjoner.* Det foreslås også her at *Forsvarets veteranadministrasjon skal videreutvikles for å ivareta personell som har deltatt i Forsvarets operasjoner.* Forsvarsstudien fra 2007 beskriver slitasjen for personellet i intops på denne måten; *I dag er det en tendens til at slik deltakelse fordeles nokså ujevnt på personellet, med de utfordringer det gir.* For å bøte på dette sies det videre; *Forsvaret bør i den sammenheng vektlegge en bedre fordeling av belastende tjeneste – nasjonalt og internasjonalt.*

Posttraumatisk stress syndrom

Personer som har vært ute i internasjonale operasjoner og vært stasjonert i krigsområder, opplever ofte at de får psykiske problemer i ettertid. En av de mest alvorlige diagnosene i denne sammenheng er post-traumatisk stress-syndrom (PTSD). PTSD kan beskrives som kraftige etterreaksjoner på traumatiske opplevelser. Slike reaksjoner kan oppstå hos mennesker som har vært vitne til at noen dør i forbindelse med krigshandlinger, ulykker eller katastrofer. Personer som er spesielt utsatt for å få PTSD er dem som deltar i redningsarbeid og som opplever mange og alvorlige ulykker. Brannmenn, helsearbeidere i krigssoner eller i flyktingleire og soldater er blant disse. Det kan også være at de har opplevd en trussel om død, eller at de av en eller annen grunn har kjent intens frykt og hjelpeløshet. Det kan gi seg

⁸ ISO 14001 Standard for miljøstyring

utslag rett etter hendelsen, eller det kan gå opptil seks måneder før symptomene viser seg. Da oppsøker ofte personen lege på grunn av problemer med søvn, angst eller depresjon.

PTSD kan påvirke personen på flere måter, for eksempel når det gjelder;

Sosial fungering: Det kan være vanskelig å fungere normalt med denne lidelsen, både i arbeidslivet og sosialt. Det er ikke uvanlig at en person med PTSD får problemer på arbeidet, ekteskapsproblemer og skilsmisser ser en også ofte som et resultat av dette.

Misbruk: Søvnvansker, angst og anspenhet fører ofte til at personen tyr til beroligende midler som alkohol eller medisiner. Misbruk av slike stoffer forverrer ytterligere både helse og sosial fungeringsevne.

Psykisk helse: Personer som har hatt PTSD er ekstra utsatt for å utvikle depresjon og angst også senere i livet.

Tilbakefall: Selv etter at en person er behandlet og blitt frisk av en PTSD-lidelse, er han eller hun spesielt sårbar for å få lidelsen tilbake ved nye traumatiske opplevelser. Den nye hendelsen kan da ofte være mindre traumatisk enn den første opplevelsen og allikevel føre til de samme symptomene (<http://www.lommelegen.no>, lest 14.03.08).

Sikkerhet og sikkerhetskultur

Begrepet sikkerhetskultur blir ofte forstått som en integrert eller underordnet del av organisasjonskulturen, og kan illustreres slik:

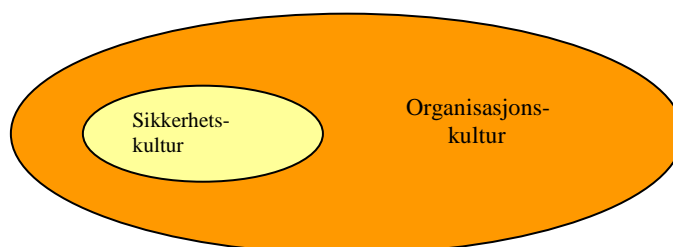


Fig. 2. Sikkerhetskultur som en del av organisasjonskulturen.

The Health and Safety Commission i England definerer sikkerhetskultur på denne måten:

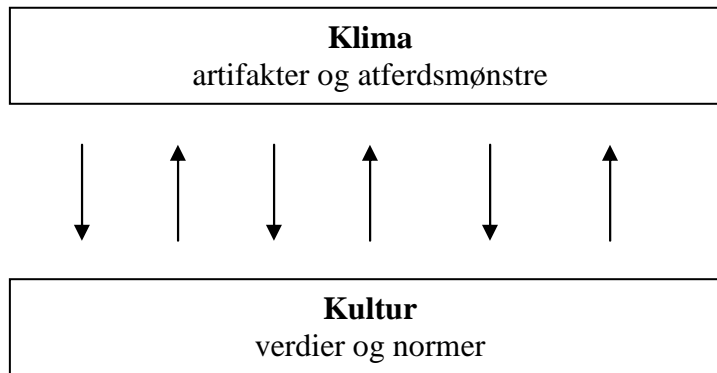
The safety culture of an organization is the product of individual and group values, attitudes, competencies and patterns of behaviour than determine the commitment to, and the stype and proficiency of, an organization's health and safety programmes. Organizations with a positive safety culture are characterized by communiocations founded on mutual trust, by shared perceptions of the importancs of safety and by confidence in the efficacy of preventive measure Reason (1997:194).

Reason definerer organisasjonskultur som: *"The shared values (what is important) and beliefs (how things work) that interact with an organization's structure and control system to produce behavioral norms (the way we do things around here)"* (1997:192). Edgar H. Schein ser på organisasjonskultur som *"et mønster av grunnleggende antakelser og oppfatninger som deles av alle medlemmene i en organisasjon..."* (Schein, 1987:5).

Kultur er noe som befinner seg i gruppemedlemmenes "hoder", enten vi kaller det normer, verdier, antakelser, oppfatninger eller mentale programmer. Det påvirker måten folk oppfører seg på i organisasjonen og måten de forholder seg til hverandre på. Virksomhetens kultur virker styrende på medlemmenes atferd, samtidig som medlemmene selv er med på å påvirke kulturen. Den kulturelle kunnskapen overføres til nye medlemmer gjennom en sosialiseringssprosess (Vik, 2007).

En kan skille mellom sikkerhetskultur og sikkerhetsklima. Det sistnevnte blir betraktet som en indikator på en organisasjons sikkerhetskultur. Einarsen og Skogstad (2001) sier at konkret atferd er en konsekvens av underliggende verdier, normer og antagelser i organisasjonen. En kan også si at klima er situasjonsbestemt, mens kultur er mer rotfestet. Skillet mellom kultur og klima oppfattes som et skille mellom ulike nivåer i en kulturmodell. De to nivåene påvirker hverandre. Det betyr at verdier og normer påvirker atferd og artifakter og motsatt.

Det kan vises i følgende modell:



Figur 3, Forholdet mellom klima og kultur (Einarsen og Skogstad, 2001:103)

Reason (1997) hevder at sikkerhetskultur ikke er noe bestemt og avgrenset man innfører i en organisasjon. Sikkerhetskultur er noe alle virksomheter har, og variasjonene ligger i innholdet. Det er dette innholdet som er med og avgjør om en virksomhet har god eller dårlig sikkerhetskultur. Andre samfunnsvitere hevder at sikkerhetskulturen, som en del av organisasjonskulturen, er noe virksomheten er, så her råder ulike syn.

Hvordan man oppfatter risikoen kan også anses som en del av sikkerhetskulturen. På hvilken måte man arbeider med og utvikler sikkerhetskulturen i en organisasjon, vil derfor ha betydning for hvordan man opplever risikoforholdene.

I denne oppgaven skal jeg blant annet se nærmere på alkoholkultur og kartlegge alkoholmønstre. Med alkoholkultur menes i hvilke anledninger det nytes alkohol, hvor ofte disse anledningene forekommer og hvor mye drikke som konsumeres. Det å se alkoholbruken i et kulturelt perspektiv innebærer at en flytter fokuset fra den enkeltes forbruk til å se på alkoholkulturen på arbeidsplassen, og dermed ha et mer kollektivt perspektiv. Arbeidsplassen sitt engasjement og syn på arbeidsrelatert alkoholbruk, blir normer for så vel alkoholbruk som for kvalitet og organisering av arbeidet, i tillegg til eksterne faktorer. Det vil som tidligere nevnt også påvirke atferden. Ved en kulturell tilnærming representerer arbeidsplassen som kollektiv en alternativ arena for problemstillinger knyttet til arbeidsrelatert alkoholbruk. Fokus på arbeidsplassen åpner opp for tidligere intervensjon og en mer aktiv alkohol policy, og vil derfor kunne påvirke langt flere tilsatte lenge før alkoholbruken blir et problem. (Sagvaag, 2007)

2.3 Hvilke skader kan alkoholbruk medføre?

Når en skal se på hvilke skader alkoholbruk kan medføre, vil det være naturlig å skille mellom ulike typer av problemer. En deler det gjerne inn i tre ulike ”diagnoser”; forgiftning, skadelig bruk og avhengighet. Et viktig skille går mellom de problemene som skyldes et høyt og langvarig forbruk av alkohol, og de problemene som er forbundet med den akutte rusen. Dette fordi det vil være store forskjeller på de opplevelser og problemer som følger av et langvarig høyt forbruk, og de som kan skje i forbindelse med en akutt rusituasjon. Det vil også være nyttig å skille mellom de medisinske eller direkte virkningene av alkoholinntaket, som skader eller opplevelser en påfører seg selv utelukkende gjennom sin bruk av alkohol (St.meld. nr. 17, 1987-1988).

I denne sammenheng er det kategorien skadelig bruk som er det mest relevante. Forgiftning er ikke aktuelt å gå noe nærmere inn på her. Det er usannsynlig at en vil se avhengighet hos dem som er i aktiv tjeneste i intops, men vil kunne være en mulig konsekvens på lengre sikt. Med utgangspunkt i et folkehelseperspektiv, kan en ved hjelp av nedenstående tabell dele inn alkoholproblemene etter årsak og type. En ser på direkte eller indirekte årsaker, og om det dreier seg om den akutte rusen eller et mer langvarig bruk.

	Direkte skadevirkninger/ Konsekvenser	Indirekte skadevirkninger/ konsekvenser
Akutt rus	Forgiftning	Ulykker, vold, Selvmord
Langvarig bruk	Økt sykkelighet	Sosiale, økonomiske psykologiske problem

Fig. 4. Alkoholproblemer inndelt etter årsak og type

I tillegg til de direkte og indirekte konsekvensene, kommer også skader eller konsekvenser for tredje person, eksempelvis pårørende.

Det kan være vanskelig å skille mellom hvilke konsekvenser av alkoholbruken en kan si er direkte, og hvilke som er indirekte. Årsaken er at en ikke kan si med sikkerhet at bruk av

alkohol fører til de eller de konsekvenser, på samme måte som en ikke kan si at røyking med sikkerhet fører til lungekreft. Det som imidlertid er sikkert, er at bruk av alkohol øker risikoen for at en rekke uheldige forhold vil kunne inntreffe både på samfunnsnivå og for det enkelte individ (ibid).

Alkoholbruk kan blant annet påvirke den direkte sikkerheten både til det enkelte individet og ikke minst til andre mennesker. Det kan være sikkerhet i forhold til våpenbruk, bilkjøring og ikke minst sikkerhet i forbindelse med oppdrag. I tillegg kan alkoholbruk påvirke arbeidsmiljøet negativt i form av at en ikke gjør jobben sin på en tilfredsstillende måte, at tilliten blir svekket eller at en får en atferd som ikke er akseptabel. Det er allmenn kjent at alkoholbruk også påvirker helsen. Et drikkekonsum på > 12 enheter for menn og > 9 enheter for kvinner pr uke, er ansett for å være helseskadelig ifølge WHO. Den gruppen ansatte som omtales i denne oppgaven, har i perioder store belastninger i forbindelse med sitt arbeid. Dersom alkohol brukes som avslapningsmiddel eller til å roe ned, kan dette også bidra til at alkoholbruken over tid kan utvikle seg til å bli et helseproblem og i verste fall til et alkoholmisbruk.

3. Forsvarets rolle i Afghanistan

Forsvaret består i dag av ca 16-17.000 ansatte, og er med det en av Norges største arbeidsgiver i offentlig sektor. Forsvarets viktigste oppgave i fredstid er å forberede og iverksette politiske vedtak om hvordan man ønsker å sikre Norges sikkerhets- og forsvarspolitiske mål. Forsvaret utgjør også Norges maktapparat med ansvar å ivareta landets sikkerhet mot eksterne trusler.

3.1 Forsvaret i utenlandsoperasjoner

Norge er en del av det internasjonale samfunnet, og må derfor ivareta sine interesser i samvirke med andre nasjoner. Bidrag til arbeid for internasjonal fred og sikkerhet, er avgjørende for at Norge skal kunne verne om viktige verdier og samtidig ivareta norske interesser. Et vesentlig element for å kunne ivareta Norges nasjonale sikkerhetsbehov er å bidra til å dekke NATOs grunnleggende fellesbehov og bidra med relevante og etterspurte kapasiteter til FN (St.prp. nr. 48, 2007-2008).

Forsvaret har de senere år endret seg fra å være et mobiliseringsforsvar til et forsvar som brukes mer aktivt, og med utenlandstjeneste som en naturlig del av tjenesten. Norge deltar med styrker og personell i mange ulike land og i flere verdensdeler. Til en hver tid er det over 500 norske menn og kvinner ute i internasjonale oppdrag. Hoveddelen av styrkebidragene er i Nato- eller FN-ledede operasjoner. Deltagelse i internasjonale operasjoner gir blant annet trening, øving og verdifull kunnskap om andre land i tillegg til ren operativ tjeneste. Det som kanskje har endret seg mest de senere årene, er at det nå i mye større grad er deltakelse i krigshandlinger enn i fredshandlinger. Dette utgjør en vesentlig forskjell for soldater og befal som deltar i disse operasjonene.

3.2 Bakgrunn for Norges engasjement i Afghanistan

Norske soldater er i Afghanistan gjennom Nato-ledelse International Security Assistance Force (ISAF). Styrkene ble opprettet 6. desember 2001 etter et vedtak i FN's sikkerhetsråd. ISAF er i Afghanistan etter anmodning fra afghanske myndigheter. (<http://www.mil.no>, lest 17.03.08)

ISAF er en stabiliserings- og sikkerhetsstyrke. Det betyr at de norske soldatene og deres kolleger er i Afghanistan for å hjelpe det afghanske folk, ikke for å styre eller lede dem. Gjennom samarbeid med afghanske sikkerhetsorganisasjoner skal Norge bidra til å reetablere trygge omgivelser og skape grunnlag for utvikling og vekst for det afghanske folk. ISAF står i andre rekke, det vil si at det er afghanerne og deres organisasjoner selv som skal sørge for stabilitet og trygghet, støttet av ISAF-styrker. På sikt er målet at afghanske myndigheter og det afghanske folk selv skal kunne ta ansvaret for egen sikkerhet og utvikling, slik at ISAF styrken kan reduseres og til slutt trekkes helt ut. Dette er beregnet til å vare i lang framtid ifølge Forsvarsministeren (25.02.08). ISAF består i dag av ca 50.000 soldater fra over 40 ulike nasjoner. Pr januar 2008 hadde Norge ca 500 soldater i Afghanistan, men dette er planlagt utvidet til om lag 800 soldater i løpet av våren 2008.

Forsvaret arrangerte med bakgrunn i Norges deltakelse i ISAF et Afghanistan seminar i februar 2008. Der var blant annet Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen. Hun åpnet seminaret med sitt foredrag "Hvilke mål har regjeringen med bidraget i Afghanistan?". Her sa hun blant annet;

"Vi er i Afghanistan både av idealpolitiske og realpolitiske årsaker. Vi er der fordi vi gjennom å skape stabilitet ute – bidrar til å skape trygghet her hjemme. Vi skaper

stabilitet og utvikling for den afghanske befolkningen samtidig som vi ivaretar norske interesser. Vi tar vare på våre nasjonale interesser både ved at vi bekjemper terrorgrupper som kan slå til hos oss, og ved at vi lever opp til våre forpliktelser overfor NATO og FN” (tale 25.02.08).

Deltakelse i Afghanistan vil ifølge forsvarsministeren være en svært viktig utenlandsoperasjon for Forsvaret i uoverskuelig fremtid. Formålet med det bredt baserte og langsiktige norske engasjementet i Afghanistan er å styrke den folkevalgte afghanske regjeringen, stabilisere og gjenoppbygge landet. I tillegg skal Norge bidra til å skape en politisk prosess som inkluderer flest mulig afghanere, og her har vi kommet til kort ifølge forsvarsministeren. Siden år 2000 har Norge til sammen gitt 3,4 milliarder til sivil gjenoppbygging i Afghanistan. Den sivile innsatsen blir styrket samtidig som en opprettholder et solid militært bidrag. *Vi forlater ikke Afghanistan før den afghanske befolkningen føler seg trygg på at freden vil vare, og før vi er sikker på at det ikke er fare for at landet på nytt blir et fristed for internasjonal terror. Det gir derfor ikke mening å låse seg fast til en forhåndsbestemt dato når det gjelder avslutning av oppdraget, sier forsvarsministeren. Vi må heller ha fokus på å nå målene om at Afghanistan skal ha oppnådd en minstestandard i forhold til sikkerhet, demokrati og utvikling.*

Det er imidlertid ikke alle som har samme oppfatning som forsvarsministeren. Dette temaet har vært gjenstand for mange diskusjoner i det offentlige rom. Blant annet har Kristin Halvorsen uttalt at Norges strategi i Afghanistan ikke har vært særlig vellykket til nå. Hun mener at oppgaven i større grad må være å drive fredsforebyggende arbeid. Partiet SV har gått sterkt ut og sier at det ikke er behov for en militær opptrapping i Afghanistan (<http://www.nrk.no>, lest 17.03.08) Dette står i sterk kontrast til forsvarsministerens uttalelser.

3.3 Telemark bataljonen

Forsvaret i Norge består av fire forsvarsgrener; Hæren, Sjøforsvaret, Luftforsvaret og Heimevernet. I tillegg har Forsvaret sin egen logistikkorganisasjon (FLO) og flere fellesinstitusjoner. Telemark bataljonen er en del av Hæren og er en fullvervet og profesjonell avdeling opprettet i 1993. Telemark bataljonen ble reetablert som en ny avdeling i perioden 2001 – 2003 og består nå av en stridsvogneskadron⁹, to mekaniserte infanterikompanier, stab

⁹ Eskadron er en avdeling på kompani nivå.

og stridstreneskadron. Denne avdelingen er i dag den tyngste og mest slagkraftige del av Hærens Hurtige Reaksjonsstyrke (HRS) (www.tmbn.no, lest 31.01.08).

Telemark bataljonen blir sett på som en viktig brikke i Norges sikkerhetspolitikk. Den består av profesjonelle fulltidssoldater, med moderne utstyr som gjennomfører stridsrealistisk trening, har høy beredskap og rask reaksjonsevne. Det gjør at bataljonen bidrar til at Norge skal kunne forsvare sine internasjonale forpliktelser (ibid). De opererer blant annet i nord-Afghanistan. Når det gjelder rekruttering av befal, er avdelingsbefal¹⁰ og yrkesoffiserer¹¹ selve grunnstammen. I tillegg har en grenaderer¹² som rekrutteres fra hele Forsvaret. Det er et høyere alders- og erfaringsnivå her enn i andre avdelinger i Forsvaret. Omlag 75% har generell studiekompetanse og like mange har erfaring fra internasjonale operasjoner. Søkere som blir tilbudt stilling som grenader i TMBN får tilbud om en tre års kontrakt ved ansettelse. Kravet for å bli ansatt er at en har gjennomført førstegangstjeneste, samt bestått fysiske og medisinske krav og intervju. Ved førstegangsverving er kontraktslengden 3 år. Deretter kan kontrakten forlenges i inntil 3 år (i noen tilfeller kan kontrakten forlenges i inntil 6 år). Det betyr at en kan jobbe som vervet i Forsvaret i inntil 9 år totalt. Personellet er meget motivert, og de fleste har også meget gode kunnskaper og ferdigheter når de starter opp i TMBN. Fokus er at all trening skal forberede dem på krigens realiteter, og treningen skal være effektiv. Det er en høy belastning på personalet i TMBN, og det er en utfordring å klare og fylle alle stillingene ifølge løytnant Skaug (utdanningsoffiser i TMBN).

Som en følge av at det i dag er for få som ønsker seg til internasjonal tjeneste, har Hærens styrker problemer med å levere i henhold til pålagte oppgaver når det gjelder personell. Noen kategorier personell får være hjemme kun i 6-12 måneder før de må ut på en ny kontingent til internasjonale operasjoner. Det sier seg selv at folk blir utslitt og at det kan virke inn på deres familier hjemme i Norge. *"Folk står på til de stuper, og jeg har eksempler på at alt fra ungt befal til bataljonsjefer sliter seg ut. For å si det slik; Vi trenger ikke nye eksotiske land å dra til,"* sier hovedverneombudet i Forsvaret. Han legger også til at en slik situasjon ikke akkurat er rekrutteringsfremmende for Forsvaret (<http://www.mil.no>, lest 17.03.08).

¹⁰ Avdelingsbefalsordningen er i praksis at befalet inngår avtale/kontrakt med Forsvaret fram til man er 35 – 38 år. De er ment å bekle stillinger på gradsnivået sersjant til løytnant. De skal ivareta behovet for praktisk, erfaringsbasert spisskompetanse i alle forsvarsgrener.

¹¹ En karriere som yrkesoffiser krever som oftest fullført Krigsskole (KS), eventuelt universitets-/høgskoleutdannelse kombinert med KS kvalifiseringskurs.

¹² Grenader er en som har vervet seg til soldat i hæren i minimum 3 år.

Det er ikke risikofritt å gå inn i en slik jobb, og norske styrker i Afghanistan arbeider under konstant trussel. Dette er noe vi må leve med, det er en del av det å tjenestegjøre i internasjonale operasjoner, sier generalmajor Robert Mood. Historien viser også at denne trusselen er reell; i 2007 mistet Hæren to soldater i Afghanistan, og flere ble skadet. (<http://www.mil.no/haren>, lest 17.02.2008).

4. Metode

I dette kapitlet vil jeg innledningsvis gi en kort beskrivelse av hva metode er, og videre begrunne mitt metodevalg. Deretter vil jeg presentere utvalget av informanter, praktisk gjennomføring, validitet og reliabilitet samt forskning og etikk i forbindelse med metodevalget og undersøkelsen.

4.1 Innledning

Metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Metode går ut på å at en samler inn data, organiserer, analyserer og tolker disse. Blakie (2000) skiller mellom **metode** som den teknikken/prosedyren som brukes til å samle og analysere data, og **metodologi** som utgjør i større grad diskusjonen av hvordan forskningen er utført, eller skal utføres, samt gir en kritisk analyse av forskningsmetoden. En hermeneutisk metode innebærer at man tar utgangspunkt i en tolkningsbasert tilnærming, og hevder samtidig at det finnes ingen objektiv virkelighet.

4.2 Kvantitativ metode

Kvantitativ metode går ut på å bruke strukturerte spørreskjema som gir opplysninger om mange undersøkelsesenheter. I kvantitative undersøkelser er tallfesting det vesentligste. Dette brukes for å beskrive utbredelse av fenomener og for å sammenlikne fenomener. Ved kvantitativ metode representerer utvalget en populasjon, og metoden brukes for å bestemme statistisk hvor representative de utvalgene vi studerer er, og om det er noen statistiske sammenhenger eller korrelasjoner (Repstad, 2004).

4.3 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode har et annet formål enn den kvantitative metoden. Denne går i større grad ut på å karakterisere. Vi sier gjerne at denne metoden går i dybden, og ikke i bredden (Repstad, 2004). En kan benytte seg av ulike kvalitative metoder; observasjon og feltarbeid,

intervjuer og dokumentanalyser. Kvalitativ metode er godt egnet når en skal gjøre studier av avgrensede enkeltmiljøer, der målet er å gi en helhetlig beskrivelse av prosesser og særtrekk ved nettopp dette miljøet (ibid).

Blakie (2000) sier om kvalitativ metode at denne tar sikte på å fange opp meninger og opplevelser som ikke så lett lar seg måle eller tallfeste. Den går i dybden på materialet og får frem det særegne og det som er unikt med akkurat denne saken eller dette fenomenet. Det som kan være svakheter med metoden er at det finnes mye opplysninger om feltet. Det er heller ikke faste svaralternativ, og det blir derfor mye og komplekse data. All informasjonen kan også være vanskelig å generalisere. En kvalitativ metode kan derimot brukes til å generalisere til en forståelsesmodell om et fenomen. Et eksempel kan være alkoholkultur og hvilke betydning eller sammenheng denne kulturen kan ha i forbindelse med belastninger som en blir utsatt for. Noe kan her generaliseres til å gjelde flere nasjoner, mens andre funn kan generaliseres til ulike avdelinger i Norge. Kvalitativ metode er ofte tidkrevende, og tar for seg et begrenset utvalg. En av intervjuutfordringene er å forsøke i størst mulig grad å unngå bias. Det vil si at en må ta hensyn til forskerens forutinntatthet og eventuell mangel på kompetanse som kan bidra til ulike feiltolkninger.

4.4 Studier i egen organisasjon

I dette prosjektet foretar jeg undersøkelsen i den organisasjonen jeg til vanlig er ansatt i. Problemet med å undersøke forhold på egen arbeidsplass, kan ifølge Repstad, (2004) være at man mister den akademiske distansen og at man får personlige interesser i det som skjer i feltet. Når man er "ekspert" på eget fagfelt, kan det også være en mulighet for at man deler ut karakterer i stedet for å gi presise beskrivelser av det som skjer sett fra aktørenes side. Dette er derfor viktig å være oppmerksom på for meg som forsker i og med at jeg skal se på forhold i egen organisasjon. Forsvaret er imidlertid en stor organisasjon, og jeg har i dette tilfellet brukt en avdeling som jeg på forhånd ikke hadde noe særlig kunnskap om.

4.5 Ustrukturerte intervjuer

En mye brukt kvalitativ metode er informantintervjuet eller samtalen (Halvorsen, 2003). Det innebærer at intervjueren styrer samtalen så lite som mulig og lar informanten få prate i eget tempo. Denne type intervju er mest relevant når forskeren ønsker å se på fenomener som allerede har skjedd og som forskeren ikke har mulighet for å observere selv. Slike intervjuer bygger gjerne på en intervjuguide og tar tematisk utgangspunkt i problemstillingen for prosjektet. (ibid). Man kan skille mellom ustrukturert og strukturert intervju. Styrken ved et

ustrukturert intervju er at informanten ikke tvinges inn i en bestemt måte å tenke på, men kan uttrykke seg mye friere sammenlignet med mer strukturert oppbygning. Svakheten kan være at når en bruker en slik uformell form, får en gjerne mye irrelevant informasjon, og det kan bli vanskelig og tidkrevende å klassifisere informasjonen.

4.6 Gjennomføring av metoden

Med bakgrunn i problemstillingen, har jeg valgt å benytte meg av kvalitativ forskningsintervju som datainnsamlingsmetode. Jeg valgte dybdeintervju med relativt få deltakere. Intervjuer gir et individbasert kvalitativt materiale. Det innebærer en beskrivelse av virkeligheten slik den som blir intervjuet selv opplever den, og er derfor godt egnet til å avdekke forståelse av situasjoner, begreper og handlinger hos informantene. For å få tak i aktuelle informanter, kontaktet jeg utdanningsoffiser løytnant Skaug i TMBN. Vi hadde sammen med flere deltakere fra Hæren og TMBN et innledende møte for å avklare hva behovet var og hvordan vi skulle gjennomføre intervjuprosessen. I forkant av intervjuene fikk jeg også en omvisning i garasjen til TMBN hvor de ulike militære kjøretøyene står parkert. Det gav meg en bedre innsikt i hva informantene snakket om når de skulle beskrive deres arbeidsdag.

I noen tilfeller kan man som student oppleve at informantene tar fullstendig styring over situasjonen og legger sine egne premisser til grunn for samtalen. Dette opplevde ikke jeg. Jeg følte meg godt mottatt, og samtalene var både informative og lærerike. Det var ingen spørsmål informantene ikke ønsket å svare på, og det var heller ingen spørsmål jeg ikke torde stille. Dette til tross for at flere av temaområdene kunne oppleves som sensitive. Jeg opplevde imidlertid at flere ga uttrykk for at de syntes det var veldig greit å få muligheten til å reflektere over egne opplevelser i forhold til det å være borte fra hjemmet og til det med alkoholbruk i tilknytting til jobb og fritid.

Utvalg:

Informantene ble valgt ut som et mest mulig strategisk utvalg, med den hensikt å få med representanter for alle de aktuelle nivåene som er sentrale i forhold til problemstillingen. Intervjuobjektene har vært personer med førstehåndskjennskap til prosessen og til hvordan situasjonen er i dag. Det kan i noen tilfeller være vanskelig å finne personer som er villige til å stille opp som informanter. En må derfor bruke en utvalgsmetode som sikrer at en får personer som er villige til å være med i undersøkelsen. Thagaard (2002) kaller dette

”tilgjengelighetsutvalg”. I forbindelse med dette prosjektet har det ikke vært problemer med å få informanter som ville la seg intervjuet. Noen var kanskje litt skeptiske til å begynne med, men alle, uten unntak, sa ja til å bidra med sine erfaringer.

7 av informantene i dette prosjektet er soldater og befal fra Telemark bataljonen som alle har vært og skal ut på nye oppdrag i Afghanistan. Disse ble valgt ut av utdanningsoffiseren i TMBN. Jeg hadde på forhånd fremsatt ønske om gradsnivå og antall. De øvrige er stabsoffiserer som er eller nylig har vært på oppdrag i utlandet. Samtlige i intervjuutvalget fra TMBN hadde kontrakt, hvor noen hadde vært ansatt i flere år, og hadde hatt opptil tre utenlandsoppdrag.

Størrelsen på utvalget er avhengig av hvor mange kategorier utvalget skal representere. Utvalget må også vurderes i forhold til et ”metningspunkt”. Med det menes at utvalget kan betraktes som tilstrekkelig stort når studier av flere enheter ikke synes å gi ytterligere forståelse av de fenomenene som studeres (Thagaard, 2002). Jeg mener at utvalget jeg har foretatt, kan sies å dekke den vesentlige variasjonen for de som reiser ut som samlet gruppe fra samme avdeling, og de som kommer fra ulike avdelinger i Norge og reiser ut alene eller sammen med andre. Det samme antas også for variasjon mellom soldater/grenaderer og befal. Det vil med bakgrunn i metoden som er brukt, likevel være variasjoner som ikke blir representert. Utvalget vil derfor kunne ha sin begrensning.

De utvalgte informantene fordelte seg slik:

	Telemark bataljonen	Stabsoffiserer
Sjefsnivå	2	
Befal	2	4
Grenader	3	

Figur 5. Fordeling av informanter

Praktisk gjennomføring:

Før selve intervjuprosessen startet, tok jeg kontakt med en bekjent som har vært i utenlandstjeneste to ganger; i Libanon og nå nylig i Afghanistan. I tillegg hadde jeg samtaler med sikkerhetssjefen i Hæren og en representant fra Politihøgskolen. Dette gjorde jeg fordi

jeg opplevde at jeg hadde for lite kunnskap om utenlandstjeneste og hvordan dette fungerte. I tillegg ønsket jeg også generell informasjon om alkoholbruk i Forsvaret. Alle ga meg verdifull informasjon og et grunnlag for å kunne gjennomføre intervju med mine utvalgte informanter.

Totalt ble 11 intervjuer gjennomført. 7 av intervjuene foregikk i Rena leir hvor TMBN er lokalisert. 3 av de øvrige intervjuene ble foretatt på informantens arbeidssted, og 1 intervju ble gjort via e-mail fordi denne informanten var utenlands da intervjuet ble gjennomført.

Gjennom intervju får man tilgang til informantens verden, tanker og følelser. Thagaard (2002) mener at overfladisk sett kan et intervju oppfattes som en prosess der informanten svarer på forskerens spørsmål gjennom å fortelle om livet sitt, men på det dypere planet er intervjusituasjonen preget av følelsesmessige reaksjoner mellom forsker og informant. Det er et viktig poeng å skape en tillitsfull og fortlølig atmosfære som kan bidra til at informanten åpner seg om de temaene som intervjueren ønsker informasjon om. I tillegg hevder hun at forsker – informant relasjonen preges av at informanten har kontroll over egen medvirkning, gjennom å definere omfanget og innholdet av informasjonen vedkommende vil formidle til forskeren. Denne relasjonen kjennetegnes av at forskeren styrer forskningsprosjektet og definerer retningslinjene for datainnsamlingen.

Som forsker påvirker en studien på ulike måter. Egen forståelse og egen oppfatning av hva som er kunnskap er tilegnet innenfor min egen kontekst. Rollen som forsker innebærer en bestemt posisjon, og deltakerne har sin oppfatning av denne rollen. I tillegg har deltakerne også en oppfatning av seg selv og sine roller; i denne sammenheng rollen som informant, som arbeidstaker og som soldat eller befal. Som forsker og intervjuer velger en også hvilke tema som det skal fokuseres på i samtalen, med bakgrunn i at en har et spesifikt mål med studien. Ved starten av samtalen ligger det også i forskerens rolle å sette dagsorden siden det er forskningen som er utgangspunktet for møtet. Samtidig er informantens erfaring unik, ukjent og interessant for den som forsker på dette temaet. Ved å presentere forskerrollen som en rolle der en er avhengig av å få tilgang til deltakerne sine erfaringer, blir det vist at forskerrollen ikke er autoritær selv om den kan representere autoritet. Gjennom en slik tilnærming vil en kunne påvirke deltakerne sine roller som eksperter på egne erfaringer. (Sagvaag, 2007)

I hvilken grad har intervjusituasjonen, Forsvaret, familien og media påvirket informantens refleksjon? Halvorsen (2003) hevder i sin bok at de viktigste feilkildene ved et

”besøksintervju” er at samtalen påvirkes av den konteksten den foregår innenfor. Repstad (2004) sier også noe om at stedsvalget for intervjuet kan påvirke i hvilken grad selve intervjuet blir vellykket. Intervjuene jeg foretok, ble gjennomført i Rena leir – ”informantenes hjemmebane” (ibid). Dette for at det skulle være enkelt og tidsbesparende for mine informanter samt at de forhåpentligvis var på en trygg arena. Jeg hadde ved intervjuene i Rena leir fått låne et lokale som viste seg å være et kombinert bibliotek/VIP-rom. Jeg antar at det var et rom befalet og ikke minst soldatene jeg var i kontakt med, ikke brukte særlig ofte. Det virket på meg som ikke alle var helt komfortable med å være der. Jeg opplevde noen av informantene som veldig nervøse, men det kan også skyldes at det å bli intervjuet var en fremmed situasjon for dem. Flere av informantene kommenterte likevel på slutten av intervjuene, at denne formen for intervjuing var veldig ”okei”. De følte de kunne prate uforstyrret, og reflektere uten å bli avbrutt. Det var satt av ca 1 time til hvert intervju. Dette viste seg å være passe med tid. Vi hadde da fått snakket oss gjennom alle de på forhånd planlagte temaområdene.

På grunn av at jeg opplevde intervjuene ved TMBN som veldig ”samkjørte”, ønsket jeg å foreta et intervju av en grenader som var hjemme på permisjon, og ha en samtale med ham utenfor Rena leir. Jeg hadde fått kjennskap til en grenader som bodde i samme distrikt som meg selv. Jeg kontaktet ham, men det viste seg å være problematisk å få til et intervju. Vedkommende kunne ikke la seg intervjuet uten at han hadde fått klarering av sin overordnet. Jeg måtte eventuelt ta kontakt med hans sjef på Rena og grenaderen måtte få en tilbakemelding fra vedkommende om han kunne la seg intervjuet og hva han eventuelt kunne si. Da han kun var hjemme på permisjon en uke, lot dette seg ikke gjøre. Noe av hensikten med dette ene intervjuet var også borte, og jeg bestemte meg derfor å droppe det.

Det er flere ting som kan påvirke et datamateriale. I mitt tilfelle tok jeg kontakt med utdanningsoffiseren ved avdelingen som igjen plukket ut de informantene jeg skulle få bruke. Allerede her har det vært en seleksjon som kan ha hatt betydning for hva informantene svarte på mine spørsmål. TMBN er en avdeling som det vanligvis ikke er så lett å få innpass i, men ved hjelp av sikkerhetssjefen i Hæren og utdanningsoffiseren i TMBN, fikk jeg lov til å intervjuet det antallet jeg ønsket og hadde behov for. Det var kanskje også av betydning at jeg selv, i kraft av min stilling i Forsvaret, var sikkerhetsklarert.

Stabsoffiserene ble valgt ut fra bekjentskap gjennom å ha vært tidligere kollega eller annen relasjon, og med bakgrunn i kunnskap om at disse nylig hadde vært eller var ute i internasjonale operasjoner.

Alle informantene ga skriftlig samtykke til å la seg intervju, og var informert om at de hadde mulighet til å trekke seg underveis. Jeg fikk også tillatelse til å bruke båndopptaker/diktafon på alle intervjuene, slik at jeg skulle slippe å notere og dermed kanskje miste viktig informasjon. Det var ingenting som tydet på at det hemmet noen av informantene. Før selve intervjuene skulle gjennomføres, foretok jeg et prøveintervju med en bekjent. Dette for å teste ut temaene og spørsmålenes relevans og hvordan de ble oppfattet. Det var også viktig for meg å få en oversikt over hvor lang tid intervjuet tok. Dette ville selvsagt kunne variere noe, men jeg ønsket ikke at det skulle ta så mye mer enn en time, da det var den tiden jeg hadde forespeilet mine informanter i forkant.

Hvert intervju ble transkribert over til et Word-dokument før analysen. I transkriberingen utelot jeg deler av intervjuet, eksempelvis innledningen av undertegnede, tema som informanten snakket om som var uten relevans for undersøkelsen og analysearbeidet. Analysen ble gjort ved at intervjuinformasjonen ble systematisert og kategorisert i henhold til malen i intervjuguiden og videre til temaområder gjengitt i presentasjonen i kapittel 5. I empiri og diskusjons-/analyse kapittelet vil sitat bli gjengitt direkte og satt i *kursiv*.

Når det gjelder anonymisering, vil kanskje deltakerne selv kunne kjenne igjen sine uttalelser all den tid de har bidratt til prosjektet, men alle informantene er presentert på en måte som skulle sikre anonymitet.

Validitet og reliabilitet:

Validitet sier noe om vi har fått målt det vi ønsker å måle. Mangel på validitet kan være at målet er for vidt, det vil si at vi fanger opp flere egenskaper enn det vi er interessert i. Det kan også være at målet er for snevert og dekker bare deler av det vi ønsker å måle (Hellevik, 1995). Enkelte egenskaper er lettere å måle enn andre, som for eksempel kjønn og sivilstand.

Reliabiliteten er et uttrykk for pålitelighet. Det innebærer at man under de samme omstendighetene vil få de samme resultatene ved gjentakelse av forsøket. I dette prosjektet opplevde jeg at informantene gav en ganske ensartet fremstilling til tross for at de hadde ulikt

ståsted. Det kan bety at reliabilitet i undersøkelsen er god. Det kan imidlertid være en mulighet for at informantene har snakket sammen på forhånd, og blitt enige om hvilken fremstilling de skal benytte.

Et intervju reflekterer hva en person føler og mener på et bestemt tidspunkt i en bestemt kontekst. Derfor er det knyttet noen særlige metodiske problemer til retrospektive intervjuer, det vil si intervjuer der folk ser tilbake på fortida. I tillegg til at folk glemmer hendelser og ikke minst følelser og meninger fra tidligere tider, er det et problem ved slike intervjuer at folk lett gjenkaller fortiden gjennom et filter av begreper og tenkemåter de har tilegnet seg på et langt senere tidspunkt. Det en husker vurderes i forhold til hvordan dagens situasjon er, og det vil ofte være slik at minner fra fortida omformes slik at de samsvarer med nåværende oppfatninger (Repstad, 2004). Alle mine informanter har blitt intervjuet i etterkan av sitt utenlandsopphold, og det kan ha bidratt til at historien er noe annerledes enn den ville ha vært dersom jeg hadde foretatt intervjuene mens de var i Afghanistan.

Noen av personene i mitt utvalg var tidligere kollegaer som jeg kjente mer eller mindre. Det kan ha vært en fordel ved at de lettere åpnet seg for meg enn overfor en helt fremmed. Det kan også ha vært negativt i den forstand at de som kjente meg kan ha formidlet informasjon som de trodde jeg forventet å høre heller enn det de egentlig selv hadde opplevd. Jeg tror imidlertid at de intervjuene jeg hadde med dem jeg kjente fra før, var mer spontane og rikere på informasjon.

Forskning og etikk:

I forbindelse med samfunnsforskning er det viktig å ha respekt for de menneskene en intervjuer. Det innebærer blant annet at en i arbeidet sikrer vern om psykisk og fysisk integritet for den enkelte, og at taushetsplikten følges. Thagaard (2002) knytter forskerens etiske ansvar til tre hovedprinsipper; 1) Informert samtykke. Det innebærer at deltakerne skal informeres om formålet med prosjektet og deltakelsen skal være frivillig. De som blir forsket på skal til enhver tid ha muligheten til å trekke seg. Dette fordi de selv skal ha kontroll med de opplysningene om seg selv som deles med andre. 2) Konfidensialitet. I dette ligger det at de som gjøres til gjenstand for forskning, har krav på at all informasjonen de gir blir behandlet konfidensielt. Forskeren må derfor være nøye på anonymisere informantene når resultatene av undersøkelsen presenteres. 3) Konsekvenser av å delta i forskningsprosjekt. Her legges det vekt på at forskeren skal ha en grunnleggende respekt for menneskeverdet. De som er

gjenstand for forskning skal ikke utsettes for økt risiko for fysisk eller psykisk skade eller belastning. Alle informantene jeg brukte, ble på forhånd informert om hensikten med oppgaven og alle notater og lydopptak vil bli makulert etter at oppgaven er vurdert. Informantene er også blitt anonymisert i dette dokumentet.

5 Empiri

I denne undersøkelsen har jeg intervjuet totalt 11 personer. 3 grenaderer i alder 26-29 år, samt 2 lavere befal og 2 befal på sjefsnivå i alder 28-40 år. Disse informantene var for tiden stasjonert ved TMBN i Rena leir. Når det gjaldt utdanning hadde de alle enten 3 årig videregående skole eller fagbrev, i tillegg til ulik militær utdanning og kurs. Jeg intervjuet også 4 stabsoffiserer i alder 29-53 år. En av disse hadde akademisk utdanning, de øvrige hadde militær utdanning i form av krigsskole, stabsskole eller tilsvarende.

I tillegg til disse 11 informantene, har jeg også hatt samtaler med flere personer som jeg på forhånd antok kunne gi meg mer kunnskap om temaet jeg hadde valgt. Dette var personer som hadde ulike perspektiver i forhold til intops, arbeidsliv og alkoholbruk. Disse personene inngår ikke i mitt datamateriale, men de ga meg alle nyttig informasjon og et godt grunnlag til å starte intervjuprosessen med informantene.

I presentasjonen av denne empirien ønsker jeg å få frem hvilke mønster som er det mest gjeldende, samtidig forsøke å vise variasjonene i svarene. Jeg benyttet meg av ustrukturerte intervjuer. Det medførte at informantene snakket relativt fritt og det fremkom mye informasjon. I denne presentasjonen ønsker jeg i størst mulig grad å bruke deres ord på temaene som ble tatt opp, og dette gjøres ved aktivt bruk av sitater. Alle sitatene er satt i kursiv. Jeg har ikke valgt å presentere dataene etter mal fra intervjuguiden, men heller bruke temaområder som krystalliserte seg etter analysen. De ulike temaområdene er presentert under tre hovedoverskrifter; den første som tar for seg informantenes bakgrunn og livsstil, det neste underkapittelet tar for seg temaområder i forbindelse med selve tjenesten utenlands, og til slutt presenteres sitater som omhandler arbeidsmiljø og alkohol. De største forskjellene og variasjonene i svarene og uttalelsene finner en naturlig nok mellom grenaderer/befal fra TMBN og stabsoffiserene. I presentasjonen og utover i oppgaven brukes ordet ”soldater” som en fellesbetegnelse på soldater og befal.

5.1 Informantenes bakgrunn og livssituasjon

Forhold i tilknytting til familie:

I de operative avdelingene i Forsvaret er det en ganske stor andel av de ansatte som er single og som ikke har etablert seg med familie og barn. Dette har nok sin årsak i at jobben tar mye tid, og det er vanskelig å kombinere denne type jobb med det å ha familie. *Fikk tilbud i 2003 om å begynne her (ved TMBN), men da passet det ikke pga at jeg var i et forhold da, det var det som var begrensingen da. Da det ble slutt, ville jeg benytte anledningen til å komme inn igjen. Så da benyttet jeg sjansen og søkte, var på opptak og fikk jobb.* En av informantene som var singel betegnet jobben ved TMBN som en livsstil, og uttalte; *Men det er klart at hadde jeg hatt kone og barn hadde jeg nok sett annerledes på det.* I mitt utvalg fant jeg at tre av sju informanter ved TMBN hadde familie med samboer og barn. Tre av fire stabsoffiserer var gift eller hadde samboer i tillegg til barn. En høyere andel som var etablerte med egen familie blant stabsoffiserene, skyldes nok at de var noe eldre enn informantene fra TMBN. Det med å ha etablert familie viser i min undersøkelse en annen prioritering enn hva som er tilfelle hos dem som er single. *Jeg pendler og er hjemme hver helg. Da er det familien, det er jo det det går i. Det er mye å ta igjen.* En av informantene hadde nylig giftet seg og fått barn, og på spørsmål om dette hadde hatt innvirkning på avgjørelsen om å reise ut på nytt oppdrag, svarte han; *Ja, helt klart. Det var en helt annen problemløsningsfase eller tankeprosess rundt det å dra ned nå. Det første jeg tenkte var YES! Jeg vil gjerne dra ut. Men så vet man jo at man har familie hjemme, men der ble jeg overrasket av kona mi, for det var faktisk hun som tok avgjørelsen.* I dette intervjuet kom det frem at det var økonomiske forhold som gjorde utslaget. Denne familien var i etableringsfasen, og et ekstra tilskudd i form av økt lønn en periode var ifølge informanten avgjørende.

Motivasjon for å reise ut:

Motivasjon dreier seg om grunner for handlinger, det som gjør handlingen meningsfylt for en selv og andre. Hva som har motivert informantene til å reise ut varierer noe, men en kan ut fra svarene likevel se mye av det samme. Noen fortalte om det å møte andre kulturer og andre folkeslag som spennende. Ønsket om å bidra ble nevnt som en motivasjonsfaktor. Men det som ble nevnt oftest var samhold og kameratskap. En sa det slik; *Samholdet en får når en jobber så tett sammen er en bra ting.*

Jeg tror alle gjør det av forskjellige grunner, noen gjør det pga spenning, noen pga penger, noen fordi de ikke har noe bedre å holde på med. For noen blir det en flukt.

En annen informant mente det var flere ting som motiverte; *Jeg har alltid synes at Forsvaret er en artig arbeidsplass med mye varierende tjeneste og mye spenning. Eventyrlyst og litt penger trekker jo også.*

Det var flere som nevnte behov for spenning og eventyrlyst. *De første gangene var det nok spenningen. Jeg er veldig glad i litt adrenalin da, samme hva det er bare det gir litt spenning i livet. Det fikk jeg dekket der.*

Jeg kjenner at lysten på å dra ut igjen, den er der. Hva er det som trigger den? Det er nok eventyrlysten. Og spenningen? Nei, som stabsoffiser er det ikke særlig spennende.

Det virket som økonomi ikke var en avgjørende faktor, men likevel et bidrag til motivasjon; *Du har ei grei lønn. Nå har de jo også kommet med familietillegg. Har du samboer og felles barn får du tillegg. Da har du penger som du kan sende hjem. Da bøter du jo litt på at du ikke er hjemme – så det er flott!*

Det var kun en av informantene som ikke nevnte utenlandstjeneste som en motiverende faktor for verving til TMBN. Han sa det slik; *Det var ikke utenlandstjenesten som motiverte meg, det var stridsvogna.*

Sykefravær:

Operativ tjeneste kan være belastende. Jeg ville se nærmere på om dette bidro til økt sykefravær, og ønsket derfor å kartlegge informantenes opplevelse av dette ved sin avdeling. Alle informantene opplevde sykefraværet som veldig lavt. Det var også flere eksempler på dette; *Siden jeg begynte i forsvaret (for 21 år siden) har jeg hatt null fravær, så jeg har vært heldig.*

Jeg for min del ha vel hatt kun tre fraværsdager siden jeg begynte her i 2001.

Det som fantes av fravær skyldes som oftest, ifølge informantene, belastningsskader eller skader i forbindelse med øvelser. Det var flest rygg- og beinskader. De har en fysisk tøff

hverdag og det ga seg utslag i fysiske skader. *Det har vært et problem at en trener hardt. Det har ført til en del sykemeldinger. Balansen mellom det å trene realistisk, da må en ta i, men av og til tipper det over og går for langt. Da skjer det ulykker. Ved bedre forberedelser kunne flere uhell vært unngått. Men dette er jo litt moro, og det overskygger grundigheten i forberedelsene.*

Vi har en veldig fysisk jobb og trener i tillegg. Vi bærer gjerne tungt og får rygg problemer. Vi hadde nylig en som knekte foten. Selv har jeg en stålsplint i kneet som jeg fikk da jeg skulle slå ut noen splinter fra beltet på feltvogna.

De som hadde barn fortalte at det fraværet de hadde skyldes i stor grad syke barn, og at de ofte hadde dårlig samvittighet overfor kollegaer når de var hjemme. En sa blant annet; *"En blir dratt mellom barken og veden."* De selv var friske, men måtte ta ansvar i forhold til barn som var syke. Samtidig kjente de på ansvaret overfor arbeidsgiver og kollegaer når de ikke stilte på jobb.

Turnus og forberedelse til intops:

Varigheten på den tiden mine informanter hadde vært ute i intops varierte fra totalt 10 mnd til 4 år. Dette var fordelt på ulikt antall perioder, alt fra 1 tur til 6 turer. Turnusen varierte, men hadde i de siste årene lagt på 3 måneder ute og i utgangspunktet minimum 6 måneder hjemme. Det gjaldt de fleste, men pga mangel på folk, var det noen som ble bedt om å reise ut oftere. Dette medførte også ofte et tidspress i forhold til det å bestemme seg og i forhold til selve utreisetidspunktet. Flere av informantene hadde blitt forespurt om å reise ut, det var ikke noe de hadde søkt seg til. En uttalte; *Jeg fikk to dager på å bestemme meg, og det var en uke til avreise. Det var de forberedelsene....* For stabsoffiserene jeg intervjuet, var det nærmest unntaksvis at de hadde vært på samling før utreise. En slik samling har til hensikt blant annet å sosialisere de som kommer fra ulike deler av landet, og som senere skal løse oppdrag sammen. Det som var mest vanlig var at de kun deltok på utlevering av utstyr samt en kort legesjekk.

Når du drar ned som stabsoffiser og hvis du har flaks så kjenner du kanskje noen fra før fordi det er en liten verden. Men som regel kommer du alene og reiser alene. De er ikke så veldig flinke til å ta vare på deg bestandig, de er mest opptatt av at de har fylt opp plassene. De har problemer med å fylle opp stillingene, og da tar de det dem får og det er ofte korte varsler og

ofte de samme menneskene som går igjen. For TMBN blir det annerledes. De trener med dette for øye, de vet at de skal nedover. De er så forberedt som de kan være.

Trivsel:

Alle informantene ga uttrykk for høy trivselsfaktor. De vektla ulike ting, og jeg fikk inntrykk av at både soldater og befal trivdes godt. På spørsmål om hvilke faktorer som var viktige for trivsel, var det unike kameratskapet det som ble nevnt oftest og vektlagt mest. Jeg vil her presentere ulike varianter av svar som omhandler kameratskapet;

Kameratskapet og miljøet er bra. Vi har felles humor – humor er viktig.

Spesielt for meg som er en utpreget sosial person, er det å kunne bruke tid sammen med kollegaer også når vi ikke er på jobb. Det å kunne samles utenom jobben til for eksempel en middag eller noen øl. Det betyr mye for meg.

Ute (utenlands) er vi mye sammen. Det er helt klart en trivselsfaktor for meg. Jeg trives best med folk rundt meg.

Den sosiale dimensjonen er viktig. Samtidig føler jeg at det er en sterk vilje til å prestere og løse problemer.

Nede i Kabul var det samholdet og kameratskapet. Du opplevde så mye sammen, da blir du enormt sammensveiset.

Det var også noen av informantene som fortalte om andre trivselsfaktorer enn kameratskap; *Jeg trives med militære aktiviteter, trene stridsvogn. Fysisk fostring er også gøy.*

Spenningen denne jobben innebærer er en viktig faktor. Spenning er mange forskjellige ting. Du har det fysiske, men det er like mye usikkerheten, den som mange synes er vanskelig, den opplever jeg som positiv. Da føler jeg på en måte at jeg ikke stivner i hverdagen.

Det å leve så tett sammen som en gjør i intops, var en viktig trivselsfaktor for mange. Med en slik levemåte blir det nødvendigvis lite privatliv. En av informantene sa noe om det; *Det er utrolig hvor mye du savner privatlivet når du ikke har det. Bare det at du kan spille høy*

musikk eller prate i telefon, men jeg vil ikke si at det gikk så langt at jeg mistrivdes, det er en tilpasning.

Opplevelse av kulturen blant soldater og befal:

Forut for intervjuene, hadde jeg en oppfatning av at kulturen i et slikt miljø gjerne kunne være noe tøff. Det var imidlertid delte meninger om dette, og jeg oppdaget ikke noe tydelig mønster. Mange beskrev kulturen som veldig kameratslig, men at; *Fysisk kan vi nok være litt tøffe med hverandre, særlig i nærkamp, da kan det jo bli litt knuffing.*

Det er en røff stil, det er jo et macho miljø, det vil det jo bli.

En annen mente at stilen kanskje var noe røff og at mange ønsket å fremstå som tøffe, men at dette også kunne variere fra avdeling til avdeling. *Det er veldig ulik kultur i de ulike avdelingene her. Noen ligger mer i den myke enden mens naboavdelingen vil jeg si ligger mye mer i den harde delen, mer tøff-i-trynet mentalitet. Men det er ingen tvil om at sjefen setter et veldig fotavtrykk i måten avdeling drives på.*

Noen av informantene forteller om subkulturer innen TMBN. Disse subkulturene har; *noen ganger ført til uheldige konsekvenser som utagering på byen.*

Det kan også tyde på at en her har et veldig direkte språk når en snakker med hverandre. Det kan være greit for noen, men kan nok også virke belastende og kanskje ikke like greit for andre. En av informantene sa følgende; *Du må tåle å få kritikk. Folk er flinke til å gjenta ting du gjør feil, og hvis du er litt svak på det og tar det inn på deg, da tror jeg ikke du passer her, du vil ikke trives.*

Arbeidsmiljøloven (§ 4-5) sier noe om det psykososiale arbeidsmiljøet. Det å få anerkjennelse for den jobben man gjør, er av betydning for de fleste mennesker og påvirker den psykososiale helsen. Tradisjonelt sett har det å være soldat i utenlandstjeneste blitt sett på som en viktig og betydningsfull jobb. Det var imidlertid få av mine informanter som opplevde at de fikk anerkjennelse for jobben ved TMBN og i intops. *Vi er nok ikke så unike som før da vi nå er flere som reiser ut.*

I det offentlige rom så er det å være soldat ikke særlig anerkjent i dag, mener jeg. En gang i tiden ble en jo sett opp til, nå blir en sett ned på....

Belastninger i forhold til familie og venner:

I undersøkelsen fra Forsvaret i 2006 (Arbeidsforskningsinstituttet) fremkommer det at den største belastningen og det som skaper mest konflikter i forsvarsfamilier, er fravær fra hjemmet og familien. Dette fraværet vil på mange måter sette sitt preg på livet i familien, og medføre stadige omstillinger og forandringer. En av mine informanter beskrev temaet på denne måten; *Samboer og barn – mye skilsmisser er klar over det. Forstår det også på grunn av fravær. Det er ikke bare Forsvaret som skal tas hensyn til, det er også en annen part.*

Jeg er lite med i hverdagen. Det er det det koster med å ha en slik jobb.

I disse tilfellene, med jobb i intops, er det også en betydelig risiko knyttet til fraværet. Det vil derfor være naturlig at de hjemme bekymrer seg for hva som kan skje. Det medfører gjerne at det kan bli en større belastning både for den som er ute og for familien hjemme. Den som er ute på oppdrag ønsker ikke at familien skal engste seg unødige, og lar gjerne være å fortelle om situasjoner og hendelser som har vært. Jeg ønsket her å få belyst hvilke tanker og erfaringer informantene hadde i tilknytning til dette temaet. På spørsmål om hva familiens synes om at en reiste ut på lengre oppdrag, svarte en av informantene slik; *Sånn har det blitt – nei, hun aksepterer det. Jeg prøver å gjøre som best når jeg er hjemme. Men hun har et nettverk. Er hun redd for deg? Ja, noe annet ville jo vært merkelig.*

Ved mye fravær er det også vanskelig å følge med på alt som skjer hjemme. En må gjerne aktivt jobbe for å holde kontakten med venner på et akseptabelt nivå. Flere av informantene var innom dette temaet; *Hvor ofte reiser du hjem på permisjon? Ca hver 6 uker. Ikke så ofte – er alt for lite. Det er derfor jeg kommer til å slutte også. Er alt for hjemmekjær. Når jeg er hjemme prøver jeg å besøke alle, blir gjerne litt stress men er allikevel koselig.* En ga uttrykk for at dette med avstand til familie var en av de største utfordringene ved å jobbe i TMBN. Han mente at det til tider var vanskelig å finne motivasjonen, og; *det skyldes at familie og venner er langt unna. Alt som har med familie å gjøre er langt unna...*

En annen sa følgende; *Jeg setter utrolig pris på det å komme hjem, treffe familie og venner ikke minst. Det å bo borte gjør at det vanskelig å holde forbindelsen, det skjer mye hjemme og*

det skjer mye her. Noen av informantene fortalte at venner forsvinner. Jeg vil påstå at jeg rundt 18-20 års alder kjente 500-700 folk, men nå har det begrenset seg til et veldig minimum. Det skyldes at jeg er borte. Det er det det koster å være så mye borte.

En av informantene fortalte litt mer utfyllende om hvordan det var å være langt borte fra familien når en kanskje følte at man egentlig burde ha vært hjemme; *Det vi ikke var klar over var tidsklemma som man får når man har barn. Det tror jeg vi begge var uforberedt på. Kona mi var i tillegg i eksamensperiode og i jobbsøker situasjon. Det ble en utfordring for meg da jeg var der nede, for vi snakket sammen hver dag på telefon eller email. Problemet blir det å være der når hun ventilerer, alt kommer opp og da er det tøft å sitte der nede og tenke hva kan jeg gjøre med det? Jeg kan ikke gjøre noe med det! Det å ringe hjem ble nærmest en plikt, det var ikke noe du gledet deg til for du visste hva som kom. Og de dagene hun hadde hatt en god dag var det sånn puuh – en lykke! Dette påvirket ikke min arbeidsmoral, men det ga meg en ekstra psykisk belastning.*

Det var ikke bare fravær i forbindelse med intops som kunne være belastende. Flere av informantene bodde andre steder i landet, og pendlet til Rena. De som hadde ektefelle/samboer og barn opplevde ofte savnet av ikke å være hjemme. Uttalelse fra et befall; *Jeg pendler og er hjemme hver helg. Da er det familien, det er jo det det går i. Det er mye å ta igjen.*

5.2 Internasjonal tjeneste

Opplevelsen av risiko:

Oppdrag i utlandet medfører som tidligere nevnt en vesentlig risiko. Det dokumenteres både gjennom media og gjennom de erfaringene mine informanter har gjort. *Jeg erkjenner at det er en risiko å reise ut. Jeg har jo selv følt det på kroppen og vi har mistet folk og, så vi vet derfor at risikoen definitivt er der.* Alle fortalte at de trener mye på sikkerhet, og har fokus på dette. *”Alle har et ansvar for sikkerheten – først og fremst for seg selv, og siden for kollegaer og sivile.”* Flere opplevde risikoen forskjellig i ulike perioder når de var utenlands. En var gjerne mer observant og mer på vakt i begynnelsen. *I starten er du veldig på – veldig på! Men vi sikrer oss så godt vi kan, men vil de ta deg så tar de deg.*

Risikoen føler du sterkest med en gang du kommer ned. Du er litt ukjent, og du trenger litt tid for å skjønne ting. Hvis du hører at mye har skjedd, noen har blitt drept der og der, da er du mer på.

De første 4-6 ukene de preger deg i stor grad. Skjer det lite eller ingenting da, vil du tillegge deg vaner som kan være litt skumle. Du blir for slapp, du tar ikke ting på alvor.

Når du drar ut første gang er nok den første perioden den skumleste, fordi da er alt nytt. Ledelsen er veldig bevisst at en skal holde fokus oppe...det går jo litt i bølgedaler. Vi trener mye i starten på det som kan skje, men en har jo det samme problemet her med dalende motivasjon dersom det ikke skjer noe.

En av informantene mente imidlertid at det ikke var starten av oppholdet som opplevdes mest risikofylt, men at det gjerne var sterkest mot slutten; *En blir mer skjerpet mot slutten av perioden, og håper at ting skal gå bra. Ofte en tabbe at en blir sløv mot slutten. Samtidig har en vært der lenge, fått mer erfaring.*

En informant som hadde opplevd å miste 5 kollegaer, alle under øvelser i Norge, sa det slik: *Jeg dramatiserer ikke det å reise ut så veldig med risiko. Jeg har erfart at det like gjerne kan skje i Norge. Men han mente likevel at; sikkerheten blir ivaretatt så godt som den kan ut fra de forutsetningene som er. Det går mye på befalet og deres ledelse og risikovurdering.*

Det vi kan gjøre noe med selv, gjør vi noe med og vi trener på det. Jeg er vel mest redd for å få en trailer i fleisen. Det var flere av informantene som ga uttrykk for at det de var mest redd for var trafikkulykker. Dette forklarte de med at de ofte var ute og kjørte i området. Den største risikoen utenlands må være trafikkuhell. Vi er mye ute og kjører. Trafikkuhell i tillegg til skyteuhell.

I den operative delen av hæren har det ikke vært særlig sexy å drive med risikovurderinger og HMS arbeid. Uttalelsen kan tyde på at HMS ikke er særlig innarbeidet, men de fleste informantene ga et inntrykk av at de satte sikkerheten høyt. Jeg vil si vi har fokus på sikkerhet. Vi har sikkerhetsbestemmelser for alt vi foretar oss.

Jeg føler meg forberedt på det som kan skje. Vi har alle vårt eget personlige førstehjelpsutstyr på vesten. Vi har røykgranat, lys, radio, kart, alt som er nødvendig. Sanitetsveska er godt merket. Blir lagfører skutt har han et nødbluss som alle vet hvor er.

Mange av informantene fortalte at familien ofte var bekymret for dem når de var ute på oppdrag. De unnlot likevel å snakke om det med familien. Informantene mente at media hadde en stor skyld i at familien hjemme ble så bekymret. *Alt blir oppblåst i media, det som er negativt kommer i media, mens det som er positivt kommer sjelden fram. Du prøver jo å berolige familien da, de bekymrer seg mer enn de trenger, noen...*

Jeg tror nok familien tenker mer på risikoen, at dem tenker mer på at jeg kan bli skutt eller tatt av en bombe. Jeg tror ikke dem tenker på trafikkuhell.

Min erfaring er at familien er enda mer nervøse enn det en selv er, de er veldig redde og veldig oppspilte til tider, og det er vel det som er det verste ved å være soldat.

En av informantene syntes at det egentlig hadde skjedd "for lite" når han var ute. Han beskrev det på denne måten; *Rambo faktoren liker en ikke å snakke om, men jeg skulle nesten ønske at det skjedde mer. Bare for å ha opplevd det. Du forbereder deg mentalt på så mange scenarier som kan skje, hvordan ville du har reagert i en sånn ekstrem situasjon, og da blir du litt skuffa når du går gjennom en hel periode uten at det skjer en dam shit. Jeg er selvfølgelig glad for at det ikke har skjedd noe, men hadde det skjedd noe, hadde det vært greit det og – bare en gang, da hadde jeg fått prøvd.*

Sist gang gikk det bare en uke etter at jeg kom hjem så gikk det av en bombe der nede. Da føler jeg at – pokker, jeg gikk glipp av det. Men jeg ser jo at det er helt irrasjonelt.

På spørsmål om en følte seg trygg når en var ute, svarte en informant: *Jeg føler meg ikke utrygg. En kan liksom ikke gjøre jobben sin skikkelig dersom en føler seg truet hele tiden. Føler en seg utrygg hele tiden, har en det ikke bra på jobb. Vi trener jo mye på dette også, og det gjør at en kanskje er tryggere når en vet at en mestrer slike situasjoner.*

Usikkerhet for situasjoner som kan oppstå, vil selvfølgelig være der, men det er ikke noe man går og tenker på. Uttalelsene kan tyde på at det å fortrenge at man føler seg utrygg, er en form for mestringsstrategi.

Jeg føler meg rimelig trygg i 90-95% av tiden. For å redusere farer prøver vi jo å planlegge. Vi sjekker områder for hva som kan være trusler.

En av informantene peker på hvor viktig det er å kjenne kollegaene sine og ha tillit til dem; *Jeg opplever meg trygg når jeg er ute. Det er gruppen som bidrar til tryggheten. Du må ha gjensidig tillit og du må stole på kollegaen din at han kan jobben sin.*

Jeg føler meg trygg når jeg jobber med dem jeg kjenner og har trent i lag med. Hvis det skulle skje noe vet jeg at dem reagerer sånn og sånn, men når vi blander oss med folk fra andre avdelinger da må du stole mer på deg selv.

Stressmestringsteam.

Teamet ble opprettet i 1996 som en følge av at det generelt sett ble større oppmerksomhet rundt fysiske og psykiske ettervirkninger av internasjonale operasjoner. Teamet ble i 2005 omorganisert og underlagt Nasjonal Militærmedisinsk Poliklinikk (NMP). Kontor for Psykiatri og Stressmestring (KPS) er en underavdeling av NMP og representerer en spesialisert psykiatrisk kompetanse med naturlig vekt på militærpsykiatri. De har spesiell kompetanse på psykiske skader forårsaket av alvorlige psykiske belastninger i forbindelse med militær tjeneste. I det daglige betjenes de militære avdelinger rundt om i landet med vekt på å forebygge og begrense psykiske skader. Det gis også et tilbud til stadig tjenestegjørende personell. I tillegg finnes et begrenset tilbud til veteraner fra internasjonale operasjoner i militær tjeneste. (<http://www.mil.no>, lest 26.03.08)

Tidligere leder for Forsvarets stressmestringsteam for intops, Anne Kari Rom sier; *Dette handler mye om mentale forberedelser, men alle som tror de har fått en eller annen form for psykisk plage på grunn av opplevelser i tjenesten, kan kontakte Stressmestringsteamet. Teamet mener selv at de er et lavterskeltilbud, og at folk kan ta kontakt om de ønsker det. Vi kan hjelpe til med å finne ut hva problemet er, og hvis vi og vedkommende mener det er behov for behandling, hjelper vi til med å finne det i det sivile helsevesenet, sier Rom (ibid).*

Flere av informantene nevnte stressmestringsteamet og at dette hadde fungert greit. De hadde tillit til teamet og da spesielt til lederen Anne Kari Rom. Stressmestringsteamet er imidlertid opphørt, og har nå oppstått i ny drakt og med ny organisering (se tidligere beskrivelse). Informantene ga uttrykk for at de ikke lengre hadde tillit til at det kunne fungere slik det var nå. *Stressmestringsteamet er nå oppløst og det er hårreisende! Det er kanskje det soleklart beste preventive og forebyggende tiltaket Forsvaret har hatt når det gjelder mental helse for de som har tjenestegjort utenlands.*

En kunne fortelle at han hadde mistet totalt 5 kollegaer i løpet av sin tid i Forsvaret, og alle de gangene hadde stressmestringsteamet vært innom; *De har tilbud hvor vi har mulighet til å ta kontakt hvis vi trenger det, men det fungerer egentlig ikke. Folk tar ikke kontakt, det er en grense for å ta kontakt.*

Det kan virke som teamet har en mer eller mindre aktiv rolle og fungerer forskjellig i ulike situasjoner; *Forsvaret har jo eget stressmestringsteam. Da går vi i grupper og snakker om forskjellige tema. De som har vært med på noe ekstraordinært, noe psykisk, de får snakke ekstra med teamet alene. Det skjer før vi reiser hjem.*

Alle er ikke like happy for det stressmestringsgreiene, de vil komme seg hjem, og mener det bare drar ut tiden. Da er det nok mange som svarer – hvis de svarer ja på spørsmål da drøyer det ut i tid, og da sier de heller nei, så sparer de et kvarter på det. De fleste som har vært ute, vet det, men hensikten er bra.

Forsvaret har jo stressmestringsteamet, men jeg tror terskelen for å ta kontakt er veldig høy, og det er en veldig sentralisert organisasjon og de har ikke evnen til å gripe ut over hele landet. Bor du for eksempel i Hammerfest er det såpass langt til poliklinikken i Oslo at jeg er ikke sikker på at det tilbudet de gir, har ønsket effekt. Å drive telefonbehandling av pasienter tror jeg ikke vil fungere så godt.

Jeg har hatt stressmestring en gang, og da ble vi tatt inn 5 og 5 om gangen og da skulle vi snakke om stressmestring. Jeg tror ikke du får en 19 åring til å vise følelsene sine foran 4 andre hvis han har noe han trenger å snakke om, så da er det ganske patetisk. Denne kommentaren forteller at det kan være vanskelig å vite hvordan en skal gå frem når behovene er så forskjellige.

En av informantene hadde selv opplevd stressmestringsteamet som meget positivt. Han forteller; *Første gangen var det en i patruljen min som ble drept. Det var rett før vi skulle hjem og da hadde vi ganske mye stressmestring i Kabul. Da kom dem ned på en dag eller to. Når vi skulle hjem, da var det fremdeles slik at vi skulle ha fri men at telefonen var jo åpen og vi kunne ringe. Men jeg ønsket jo bare å komme meg hjem, det er jo stressmestring det også å komme seg litt bort og treffe folk du er glad i. Da pakket vi utstyret her og litt grandiosa og potetgull, og så dro alle hver til sitt et par uker. Når vi var tilbake her, kom stressmestringsteamet og skulle prate med folk igjen. Det var et opplegg som fungerte greit. Det var også et halvt års "kontroll". Hvis folk hadde behov for å snakke en og en, var det mulighet for det. Det var også obligatorisk gruppesamtaler. Alle som var der var med på det. De som var sluttet hadde tilbud om å komme, men jeg vet ikke om de stilte på det. Var det tilstrekkelig? Ja, jeg var veldig fornøyd med det teamet som var.*

De fleste av informantene ga uttrykk for at det å snakke med kollegaer opplevde de som veldig positivt. Disse hadde samme opplevelser, og forsto hva en snakket om. Det var likevel en av informantene som skilte seg ut med hensyn til det å bruke kollegaer som samtalepartner. Han mente; *Den beste stressmestringen er ikke alltid å snakke med de du jobber med hver dag, det er ofte bedre å komme seg bort og når sånt skjer blir de hjemme veldig redde. Du har nok med deg selv og i tillegg skal du forholde deg til de hjemme som er veldig bekymret og så skal du forklare det. Det er godt å komme hjem å få roet ned situasjonen hjemme. Det er jo et mannsdominert miljø, og menn snakker nødvendigvis ikke så mye seg i mellom.*

Noen beskriver også at det å fortelle om problemer, kan føre til stopp i karrieren. *Hvis du er fast i Forsvaret eller ikke ferdig i Forsvaret, så er det dette med taushetsplikt da - og hvis du forteller en der at du har et problem, så er jeg rimelig sikker på at det ikke blir holdt hemmelig i systemet med tanke på at du skal håndtere våpen og eventuelt være sjef for andre senere. Så du risikerer jo arbeidsplass og karriere muligheter, så jeg tror ikke det er mange som ringer den telefonen som er tjenestegjørende i Forsvaret selv om vi burde kanskje gjort det. Det tror jeg ikke – jeg ville i alle fall ikke ha gjort det.*

Når det gjelder den mer langsiktige oppfølgingen, var den i stor grad fraværende ifølge mine informanter. *Jeg mener de burde hatt flere intervaller på oppfølgingen, for med en gang du kommer hjem, så er det bare deilig å være hjemme. Det er først når du må sitte aleine hjemme*

i 3 mnd og kanskje søke på nye jobber, og venner og kjæreste er på jobb på hverdager, det er da det kommer.

De fleste gjorde det tydelig at det og selv ta kontakt med stressmestringsteamet hadde en høy terskel. På spørsmål om hvem de hadde kontaktet dersom de hadde behov for noen å snakke med, svarte en av dem; *Vi prater en del sammen vi som har vært sammen på stedet, men det var bare over en pils sånn når vi kommer hjem. Men skulle jeg trengt noe profesjonell hjelp hadde jeg gått til en sivil lege og ikke sagt hva jeg jobbet som og ikke sagt spesifikk hva hendelsen var. Jeg hadde pyntet på historien og sagt at jeg så en selvmordsbomber i Egypt eller noe sånt. Grunnen er at jeg ikke stoler på systemet og den taushetsplikten, jeg tror ikke den er sterk nok. Hva med venner? Nei, sivile venner, de skjønner det ikke i det hele tatt.*

Rutiner for debrief:

En debrief har som formål å redusere psykiske belastninger umiddelbart etter traumatiske hendelser gjennom rekonstruksjon av hendelsen og konsensus-etablering. Det vil si at en gjennom en gruppeprosess får en felles oppfatning om hva som egentlig har skjedd. En annen viktig side ved debrief er å forebygge utvikling av psykiske senskader som for eksempel PTSD¹³. Debrief ble i utgangspunktet utviklet innen militæret for å opprettholde moral og redusere psykiske belastninger etter krigshandlinger. På 1980-tallet ble metoden også overført til sivile forhold og brukes i dag i mange sammenhenger.

Blant mine informanter mente noen at de ble tilstrekkelig debriefet, og at dette var godt ivaretatt. Andre uttalte at debriefing var totalt fraværende. Her varierte svarene mye. En av årsakene kan nok være at informantene opplever ulike behov i forhold til det å få prate om vanskelige og traumatiske opplevelser. Når de var ute fikk jeg inntrykk av at det var rutiner for debrief etter hvert oppdrag. Skjedde det alvorlige ting som dødsfall, noe som flere av informantene hadde opplevd, kom stressmestringsteamet ned og hadde samtaler med de involverte. Noen av informantene opplevde dette som nyttig, mens andre ikke kunne se at de hadde noe særlig igjen for det.

¹³ PTSD er forkortelse for Post-traumatic-stress-disorder (beskrevet i teorikapittelet).

På spørsmål om de hadde rutiner for debrief, ble det blant annet svart følgende; *Har ikke vært noe fast opplegg for debrief, kun for dem som har sagt fra at de har opplevd noe og som ønsker at de tar kontakt for å prate mer.*

Det blir ikke riktig å kalle det en debrief. Det har vi kun rett etter en hendelse. Da er det obligatorisk. Hjemme er det ikke en debrief, vil heller kalle det en avrunding.

Et av befalet beskrev det på denne måten; *De bruker gjerne å ha gruppesamtaler, men det du tenker mest på da, er at du skal hjem til kjerringa. Du er ikke interessert i hvilke problemer de andre har. De to siste gangene var det eneste at legen i forbindelse med legesjekk spurte om jeg hadde det bra. Selvfølgelig svarte jeg ja, jeg skulle jo hjem til kona. Har du noen problemer – nei. Har sovet godt – ja. Har du spist godt – ja. Takk skal du ha.... That's it – det er nivået! Det legges opp til at du skal ta det opp selv, men hvem er det som gjør det i den settingen der? Flyet ditt hjem går om 3 timer!! Du skal levere utstyr og skal hjem. Hadde du fortalt noe her, ville det også ha kunnet påvirke muligheten for å få reise ut igjen.*

Jeg tror en stor svakhet er at avdelinger rekrutteres fra førstegangstjenesten eller "hvermansen" rundt omkring, settes sammen for en kort periode, trenes, reiser ut, løser oppdrag, kommer hjem og pulveriseres. Da oppløses avdelingen og da er det kun kontakt på vennebasis.

Det er nok mange som sliter med nettopp det at de ikke har noen å dele opplevelsen med. Å snakke med familie og venner er ikke alltid like lett. De har ikke kjennskap til hva det dreier seg om, de har ikke samme forutsetningene for å skjønne det, rett og slett. Det gjør det vanskeligere.

Det var flere informanter som synes det var vanskelig å snakke med dem hjemme; *Når du kommer hjem, så er det over etter den første uka. Da har de fått nok de, av de tingene du har å fortelle, de tingene du har opplevd. Dem er ferdig med det – dem er moving on. De vil ha hverdagen tilbake, de vil ikke høre om selvmordbomber og slikt, de har mentalt levd med det allerede i 6 mnd og vil bare legge det bort. Så jeg kunne neppe godt i dybden med det til kona mi, men jeg ser på meg selv som så oppegående at jeg hadde vel tatt kontakt med stressmestringsteamet hvis jeg hadde opplevd behov for det. Etter å ha tenkt seg litt om, fortsetter han; - men når er det behov, hvor går terskelen?*

Når det gjelder spørsmål om mer langsiktig oppfølging, var det ingen blant informantene som kunne huske å ha fått tilbud om dette. Det til tross for at flere hadde opplevd ganske traumatiske hendelser som blant annet å miste kamerater og nære kollegaer. Flere sa at det å snakke med kollegaer som en har vært ute sammen med, var en god måte å "ventilere" på. En sa; *"Vi har nå oss selv, vi. Det er det beste."* En annen fortalte at; *"Det å komme ut i oppdrag igjen og jobbe med dem du har rundt deg – det er den beste medisinen. De er de eneste som forstår deg."*

Når du jobber i TMBN, jobber du med de samme etter at du er kommet hjem. Da blir man mye mer obs på disse tingene og har man et eller annet behov for å snakke, så er kollegaene rundt deg. De har opplevd det samme og det er veldig lett å prate. Det blir litt av den daglige dialogen og ikke slik at; nå setter vi oss ned for nå skal vi prate.

Opplevelse av hjemkomsten:

Etter 3-6 måneder ute, er det tid for avslutning av oppdraget og hjemreise for den enkelte. De fleste har ikke hatt tilgang til alkohol den perioden de har vært ute, og flere av informantene fortalte at de så virkelig fram til å kunne ta seg en pils igjen. *Det blir fort en liten bytur når du kommer hjem, det bruker å være i alle fall en dimmefest.* Ifølge flertallet av informantene var det ikke vanlig å gå innom baren på Gardermoen når en var på vei hjem. Dette fordi en var så fokusert på å komme seg hjem. For informantene fra TMBN var det vanlig at de reiste innom Rena leir for å sette fra seg utstyr og få en legesjekk. Dette tok gjerne et par dager, og etter det reiste de hjem til familie og venner noen dager for så å møte opp igjen i Rena leir og ferdigstille etterarbeidet. Det å komme hjem etter et såpass langt fravær, var noe alle informantene satte pris på. En av dem sa det på følgende måte; *Jeg setter utrolig pris på det å komme hjem, treffe familie og venner. Det å bo borte gjør at det er vanskelig å holde forbindelsen, det skjer mye hjemme og det skjer mye her.*

Det å komme hjem til familie og venner er ofte forbundet med store forventninger, både hos den som kommer hjem og hos dem som venter hjemme. Erfaringene viser at selve gjenforeningen med de hjemme kan være en utfordring på ulike måter, og flere av informantene fortalte at det var tøft å komme hjem; *Det skjer ting hjemme som man ikke får med seg, og jeg har jo vært med på ting som dem ikke skjønner. På den måten blir det et par måneder med litt vakuüm, hvor vi ikke er på samme nivå.*

Da jeg kom hjem første gang, virket alt hjemme så bortkastet. Hvorfor gjør vi dette, det har jo ingen effekt. Der nede gjorde vi noe som faktisk hadde en effekt, noe som betydde noe for folkene der nede. Her hjemme krangler vi om budsjetter, og vi krangler om hvem som skal sitte i hvilke stillinger og om hvor baser skal ligge.

Det jeg merket som negativt da jeg kom hjem, var at jeg var så utrolig sliten. Tempoet var også mye lavere, man jobbet halv 8 til halv 4 og ikke døgnet rundt. Dermed ble jobbtilværelsen veldig tom, lavt tempo og folk forsvant. Jeg var vant til å ha folk rundt meg hele tiden. Jeg var mye mer sliten enn jeg hadde trodd, ikke fysisk men...

Noen ga også uttrykk for at kan føle seg ensom og alene når en kommer hjem. Dette fordi en over tid er blitt vant til å omgås folk hele tiden, en har alltid folk rundt seg som en kan snakke med. *Alt er liksom glemt en uke etter at du kommer hjem, og det er jo da folk... du får mye oppmerksomhet i det du kommer hjem og etter det blir du sittende. Du har jo 4 uker ferie som du har oppspart, og på hverdager uten noe nettverk.... Da sitter du der på ukedagene, og er vant til å ha 10 mennesker rundt deg til enhver tid. Og plutselig blir en sittende aleine. Jeg drakk nok mye mer da enn det som er hensiktsmessig og det man burde gjort. Men det gikk mer på den rastløsheten, og at du kjeder deg. Det er jo den rastløsheten hele tida, du går jo litt på allerten hele tida også plutselig så skal du slappe av hele tida....* Det virker forståelig nok det denne informanten forteller, nettopp det at det kan være vanskelig å omstille seg til normale forhold når en kommer hjem. Dette samsvarer også godt med det tidligere veteraner forteller (www.siops.no, lest 06.04.08).

5.3 Arbeidsmiljø og alkoholbruk

Opplevelse av arbeidsmiljøet:

Arbeidsmiljø utgjør de faktorene som kan påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og sikkerhet (AML¹⁴, §4-1). Det er ikke alle paragrafene i denne loven som gjelder for denne gruppen arbeidstakere, men et godt psykososialt miljø er spesielt viktig for disse da de til daglig er under stort press. Mitt inntrykk er at dette var godt ivaretatt. Alle informantene påpekte det positive og spesielle med arbeidsmiljøet. Det er ganske spesielt at en bor og arbeider med sine kollegaer over så lang tid, og dette var noe av det de fleste trakk frem som en veldig positiv faktor. *Det er intimt og tett, og du komme nært innpå dine kollegaer. De blir*

¹⁴ Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)

dine nære kompiser. En annen sier; Samholdet en får når en jobber så tett sammen er en bra ting.

Vi har godt miljø, godt kameratskap, det er noe av det viktigste. Vi blir som en guttegjeng. I Afghanistan blir miljøet mye tettere. Det som er bra med at en lever så tett innpå hverandre når en er ute, er at en alltid har noen å prate med. Det blir mer samhold.

Miljøet er bra. Ute er det kanskje enda bedre. En blir mye bedre kjent, en går jo oppå hverandre.

Det var flere som sammenlignet dette kameratskapet og de tette bo forholdene nærmest som å bo sammen med ektefelle/samboer. *Det blir som et samboerforhold. Du må ta opp ting underveis slik at det ikke får bygge seg opp.*

Det kunne likevel være noen utfordringer med det å bo så tett innpå hverandre. En av informantene uttalte; *Kan være litt krevende å bo så tett opp med folk. En må kunne takle folk i de fleste situasjoner.* En annen sa: *Hvis du trenger tid for deg selv hver dag, vil du ikke få det her, og da er nok ikke denne tjenesten noe for deg.*

Flere av informantene opplevde også at de i mye større grad her enn i førstegangstjenesten følte seg likestilt med befalet. De hadde bare ulike oppgaver. *En kan være eldre enn sitt befall, og gjerne ha mer erfaring, vært lengre i Forsvaret. Da fungerer ikke de holdningene befalet har i førstegangstjenesten. En blir også bedre kjent med befalet når en bor ute, og er sammen 24 timer i døgnet.*

De er ikke sånn autoritære slik det er i førstegangstjenesten, her er vi ansatt alle sammen og det blir mer som å jobbe i lag, mer kollegialt.

Det er stor forskjell på hvordan befall og grenaderer samarbeider her ifht ved førstegangstjenesten. Her har kanskje grenaderen vært i 3-4 år mer enn befalet, og da bør du ta læring fra grenaderen.

Et befal sa det på denne måten; *Den praktiske betydningen av grad her er at man vet hvor man er i hierarkiet, hvilken funksjon man har. I det daglige er det en veldig kollegial og fin tone, og det med hvilken grad man har, er tonet veldig ned.*

Et annet befal beskrev det slik: *Jeg er en fersking på mange områder og det er flere som kan mer enn meg. Det er helt greit og slik skal det være. Jeg skal ha helhetsoversikten, det er ikke min jobb å være den beste skytteren, den beste til å springe, den beste til å kjøre. Jeg skal legge til rette for at de andre kan bli det.*

Tilgang til alkohol ved hjemmebasen (Rena leir):

I de fleste militærleirene i Norge eksisterer det en eller flere fritidsmesser. Dette var det også på Rena, og fritidsmessen her ble benyttet i ulik grad av mine informanter, mye avhengig av om de var single eller hadde familie og om de bodde i leiren eller hadde egen bopel. På messa er det tilgang på alkohol, og *slik må det være ifølge en av informantene. Torsdag er den faste dagen i forhold til messa. Da går de fleste.* Flere av informantene nevnte messa som en stemningsplass. *Ser en historisk på det i forsvaret, så har alkohol vært en fast del av den sosiale dimensjonen.* En annen av informantene uttalte; *Alkohol skaper miljø, det skaper samhold. Det blir lettere å ta forbindelse med folk. Det brukes som en mykner på miljøet.*

Tilgang til alkohol i tjenesten i Afghanistan:

Når personellet er på oppdrag i utlandet, har det vært ulik praksis med hensyn til tilgang og bruk av alkohol. I starten av oppdraget i Afghanistan ble det praktisert "Two-can-rule". Det betydde at en hadde lov å drikke to enheter alkohol, vanligvis øl, dersom en ikke var på vakt eller hadde annen beredskap. Dette fungerte ikke særlig godt ifølge flere av informantene, og nå er det i hovedsak "No-Can-Rule" som gjelder. *Min erfaring rundt det med muligheten til å ta 2 bokser øl, er at det alltid vil være noen som ikke klarer å holde det. De klarer ikke å begrense seg.*

De fleste hadde ikke problemer med å akseptere "no-can-rule". *Det var nok mange som savnet å ta seg en øl iblant, jeg kunne selv tenkt meg det. Men på en måte er det greit og, da har du eliminert muligheten for at noen driter seg ut.* Det viste seg imidlertid at det ved flere anledninger ble åpnet for begrenset konsumering av alkohol. Det ble nevnt flere eksempler blant annet fra jul- og nyttårsfeiring. En fortalte at i forbindelse med en slik anledning,

fremsto TMBN som ambassadører og holdt seg "tørre". Dette gjorde de fordi de mente det "ikke var smart og drite seg ut pga alkohol".

Det var flere av informantene som hadde vært stasjonert i leirer sammen med andre nasjoner. Det kunne by på utfordringer i forhold til regelen om null-toleranse eller "no-can-rule". *Det var en bar der. For oss var det jo "no-can". Men det var jo finner der, og for dem var det langt ifra "no-can-rule". De var i samme leiren....fungerte både og.....en var litt frista.*

For oss som skulle ha (ansvaret for) sikkerheten, var det ikke noe greit. Det å drikke seg helt dritings og noe skulle skje, da var vi jo kun 16 mann til vakt og sikring og resten drakk. Vi kjørte jo hardt på for å få no-can-rule på dem og, men det ble ikke godt mottatt fra den finske delen. De nordmennene som var der hadde en slags "two-can-rule" som ikke fungerte så veldig bra, og det var fordi finnene ikke hadde noen begrensninger.

Vi har kjørt hardt på "no-can-rule". Vi skjønner ikke vitsen med å drikke når du er ute med tanke på det ansvaret du har. Alle samles i baren, og vi som ikke hadde lov å drikke vi trakk oss vekk. Men da ble det litt vi og dem. Og når vi kom med "no-can-rule" forslag, ble vi møtt med negative holdninger. Hva tror dere dere er? Disse uttalelsene beskriver litt de utfordringene som nordmennene står ovenfor når de er lokalisert i samme leir som andre nasjoner.

Livsstil:

Under dette temaet ønsket jeg å få kartlagt hvilke "mønster" informantene hadde i forhold til ulike faktorer som har med livsstil å gjøre; det være seg fysisk aktivitet, kosthold, røyking og ikke minst forholdet til alkohol.

Alle informantene fortalte om mye fysisk aktivitet, både obligatorisk og på eget initiativ. Mye av jobben deres var også ganske tung fysisk, men de fleste så på det som en mulighet til å holde seg i god form og satte stor pris på det høye aktivitetsnivået. *Jeg trente også mye. Du blir fort aktiv. Du er nødt til det når du har så lange arbeidsdager. Trening er derfor forferdelig viktig. Det blir nesten en besettelse.*

Kosthold er viktig, og i de fleste militærleirer i Norge er det messer som tilbyr alle måltider. Mange bor hjemmefra, og på forlegningen er det ofte små muligheter for å lage seg varm mat.

Kvaliteten og smaken på maten som ble servert i Norge og utlandet varierte mye ifølge mine informanter. Det koster også litt penger å spise på messa i Rena, men her har en mulighet til å velge. Noen av informantene benyttet seg av tilbudet, men de fleste ordnet maten selv på felleskjøkken på forlegningen eller kjøpte seg noe "fast food". Utenlands hadde en kun et alternativ og det var å spise i messa. Alle berømmet imidlertid maten som ble servert ute. Den hadde ifølge utsagnene tilnærmet gourmet standard; *Maten ute er steinbra!*

En får en eksklusiv mat ute i forhold til her.

Flere mente også at god mat var et viktig velferdstiltak og et privilegium når en var utenlands. Her presenteres ulike sitater over temaet; *For at en soldat skal fungere optimalt, er det en viktig faktor at maten er god.*

Maten er bra og det må den være. Slik er det på øvelse også, får du et godt måltid så orker du mye mer.

Maten er en del av velferden og trivselen.

Livsstil handler også om røyking. På spørsmål om røyking er mitt inntrykk etter samtalen med informantene ved TBMN at det er en liten andel røykere, men desto større andel snusere. *Snus derimot, det er det en god del som gjør, det gjør de fleste.* Årsaken til at det var mest snusere kan være at det var vanskeligere å få mulighet eller anledning til å røyke i løpet av arbeidsdagen. Den samme tendensen viste seg også blant stabsoffiserene. Her var det en snuser og ingen røykere.

Alkoholbruk.

Tilgjengelighet og bruk av alkohol var naturlig å ta opp under temaet livsstil. Det var også det temaet som interesserte meg mest i denne sammenheng. Jeg opplevde informantene noe tilbakeholdne med å fortelle om sitt og andres alkoholbruk. De gav veldig runde formuleringer på direkte spørsmål og når de fortalte fritt. Det gjør at mange av uttalelsene gir grunnlag for tolkning. Informantene gav imidlertid en ganske entydig fremstilling når det gjaldt tilgjengelighet på alkohol. Alle informantene fra TBMN nevnte torsdagsmessa. TBMN hadde også forskjellige typer arrangementer og festligheter, enten i bataljonsregi eller avdelings regi. I tillegg ble det arrangert turer hvor det også var tilgang til alkohol.

Torsdagsmessa ble beskrevet på ulike måter; *Torsdag er den sosiale dagen i messa. Det er den offisielle dagen.*

På torsdagen på øltimen i messa, da er det mange som tar den skikkelig langt.

Fritidsmessa blir benyttet av en fast gjeng. Det er stort sett torsdagsfylla på en måte.

Som et virkemiddel til å begrense alkoholinntaket på torsdagen, hadde ledelsen ved TMBN innført obligatorisk fysisk fostring fredag morgen. Dette var det flere av informantene som nevnte; *Det har vært mye torsdagsfyll. Det har vært mye dårlige folk på trening fredag morgen, og det har vært tatt opp mange ganger. Noen har fått strekk (irettesettelse) for det og det har blitt advart om at skjer det igjen, så...*

Et av befalet beskrev det på denne måten; *Vi har fysisk fostring fredag morgen, og har du tatt den litt langt på torsdagskvelden, har du det ikke særlig artig fredag morgen. Vi har kjørt hardt på det at hvis du ikke møter opp på fredag morgen, og har blitt observert i messa torsdag kveld, da er det advarsel.* Min tolkning av disse uttalelsene er at det konsumeres en del alkohol på torsdagen, og at det i noen tilfeller utarter seg mer enn ønskelig.

Informantene ble bedt om å beskrive vanlig alkoholmønster i deres omgangskrets og blant kollegaer. Her presenteres ulike beskrivelser; *Så har du den kjente torsdag - messekulturen i Norge. Sikkert så nytes det alkohol i helgene også. Mengden alkohol varierer. Du har hele spekteret. Det er bestandig noen som tar en dram for mye og noen som er nøktern. Sånn vil det alltid være og det er ikke nødvendigvis de samme som går igjen hver gang.* Dette er en beskrivelse av situasjonen slik den ofte er når det nytes alkohol. En har alt fra de som ikke drikker i det hele tatt, til dem som drikker for mye.

Noen drikker mye og blir overstadig beruset. Noen drikker tidvis svært mye.

Forbruket av alkohol henger gjerne sammen med fysisk alder og om en har familie. Ofte er det de yngste som drikker mest.

Årsfesten er finslig. En kler seg jo i galla og det tar seg jo ikke særlig ut å drikke for mye da, ellers er det noen middager hvor det er øl og akevitt inkludert. Det er nok de festene hvor det blir konsumert mest alkohol.

På messene i Forsvaret får en kjøpt alkohol billigere enn på tilsvarende utesteder. På spørsmål om subsidierte priser hadde noen innvirkning på forbruket av alkohol, svarte en av informantene; *Det er en faktor som jeg mener er med på å presse opp forbruket. Man betaler en kontingent til messa, og prisene er subsidiert i den forstand at man ikke tar inn profitt.*

Informantene var ganske entydige i fremstillingen av hvordan regelverket i forhold til alkohol ble praktisert. Tidligere var regelen at soldater og befall som var i Afghanistan kunne konsumere inntil to enheter alkohol. Dette fungerte ikke særlig godt, og det ble etter hvert innført null-toleranse, og det er dette som praktiseres i dag. Det fortelles likevel om situasjoner og anledninger hvor denne praksisen fravikes. *I Afghanistan har vi hatt alkoholforbud, men jeg vet i staber og sånn der har de lov å ta seg et par pils. Det har vært litt frustrerende, at det har vært en slik forskjellsbehandling.*

Vi var selvfølgelig en god del i baren. Da jeg var ute var regelen maks 2 enheter pr dag. Jeg synes ikke det fungerte så bra. Folk forholdt seg til det, men man visste jo selvfølgelig at det var noen som brøt bestemmelsene. Hvis man trodde noe annet var man vel naiv.

Mange hadde vært ute flere ganger før, og dro med seg den måten å forstå alkoholpolitikken på og det merket vi godt.

Noen uttalelser viser også at ulike avdelinger kan ha ulik praksis med hensyn til alkoholbruk. Mitt inntrykk er at TMBN praktiserer det strengeste regime når de er utenlands. *Det var ikke alkohol tilgjengelig for oss i Afghanistan. Vi valgte der å si nei til alt som hadde med alkohol å gjøre. Så vi var vel den første avdeling som kjørte no-can-rule. Andre avdelinger hadde ikke sånne bestemmelser. Der var det både alkoholservering og bar og det meste. Det var uproblematisk for oss å holde en nullgrense selv om andre hadde lov å benytte seg av alkohol. Det var heller ingen som utfordret den. Det var noen som ikke var enige, men de respekterte dette. Det er klart at når de ser at det er noen som ikke klarer å holde seg til maksimumsgrensene som er satt, så er det provoserende.*

Hvor mye som drikkes varierer fra avdeling til avdeling hvilken holdning en har til det. Jeg vil påstå at enkelte avdelinger kan drikke ganske mye.

Alkohol i et sikkerhetsperspektiv.

Det som ble ansett som det vanligste sikkerhetsbruddet under intops, var bruk av alkohol samtidig som en hadde omgang med våpen. Informantenes holdning var at, holder du på med våpen, bør du være skjerpet og ikke beruset eller i bakrus. Sikkerhet og alkohol ble også nevnt av flere under intervjuene; *Skytebanen er det som jeg opplever som det verste i den sammenhengen.* I dette intervjuet kom det frem at det var særlig håndtering av våpen og skyting i bakrus som var det verste.

En av informantene uttalte at i Afghanistan var sikkerheten ekstra viktig, og en burde derfor alltid være edru da ting kunne skje veldig fort. *Det er greit å vite at de du har rundt deg er helt 100.*

I Afghanistan var det tidligere two-can-rule. Nå er det null enheter. Dette er på grunn av sikkerheten. Vi går alltid bevæpnet. Når en lever i et såpass strengt muslimsk land, ønsker en heller ikke å provosere.

Det farligste med det er at alkohol og våpen er en farlig kombinasjon. Daglig hadde en episoder der skudd gikk av uforvarende, noe som skyldes dårlig behandling av våpen. Vi hadde også episoder hvor skudd gikk gjennom restaurantveggen fordi en ikke hadde kontrollert våpenet. Så når en har en sånn løsaktig omgang med våpen i edru tilstand så sier det seg selv at med alkohol så blir det livsfarlig. Og folk drakk mye, og da snakker jeg om andre nasjoner. Men vi jobbet jo sammen med dem, og det påvirket jo sikkerheten vår.

Et befall uttalte følgende; *De arbeidsoppgavene vi har, de er som regel av en slik art at det er helt uforenlig med rus. Det være seg kjøring, skytebane, store kjøretøyer. Det er risikomomenter i det hele tiden så du har ikke råd til å ta med deg folk som slurver med sånne ting.*

En av informantene mente at det var mulig å kombinere moderat alkoholbruk og omgang med våpen, og brukte italienerne som eksempel. *Jeg tror ikke de italienske styrkene drakk i arbeidstiden, men når de hadde frivakta da drakk de. Men jeg tror ikke det gikk så mye ut*

over sikkerheten, det tror jeg ikke. Men de går jo med våpen? Ja, men de har en litt annen drikkekultur enn oss nordmenn, som drikker til dem ikke vet hva de gjør. Sånn er de (italienerne) litt mer fornuftige.

TMBN praktiserte no-can-rule, mens de andre var ganske klare på at det skulle ikke de. Jeg opplevde dette som en profesjonalitetskonflikt. Jeg satt med følelsen av at mange hadde problemer med å ta inn over seg den trusselsituasjonen de befant seg i, og at deres måte å takle det på var å gjemme seg bak et stenansikt eller ta en flaske pils eller vin.

Regelen med no-can-rule er ifølge en av informantene knyttet opp til sikkerhet og profesjonalitet; *Har du profesjonalitet til den jobben du gjør, ivaretar du også sikkerheten og sørger for at forutsetningen for å lykkes er der.*

TMBN har no-can-rule. Synes du det er greit? Det synes jeg er helt i orden. Folk fikk jo kjøpt munkholm.

TMBNs praktisering av no-can-rule oppfatter jeg som akseptert både blant soldater og befal. Det var tydelig ulike oppfatninger om dette var en fornuftig regel. Mitt inntrykk etter samtalene med informantene, var at de godtok det, selv om det nok var noen som synes regelen om alkoholbruk ble praktisert vel strengt. *Vi hadde no-can-rule. Det var fordi sjefen bestemte det. Om den ble opprettholdt er et helt annet spørsmål. Men offisiell policy for nordmenn var no-can-rule.*

Det blir jo litt misunnelse også når ei gruppe får ta seg øl til maten og ei gruppe som ikke får det men som gjør samme jobben i et krigsområde. Og nordmenn er jo ikke flink med alkohol, det ser en jo hver helg.

Der er oppdrag hvor det ikke er det samme krav til beredskap og reaksjonsevne, der en nærmest har fri selv om en er på jobb. Der er det situasjoner hvor man burde kunne nyte alkohol i en litt annen grad enn total forbud eller en begrensing på en eller to enheter.

En av informantene fortalte følgende episode fra julaften; *På julaften ble det servert alkohol, en fikk servert en akevitt og en juleøl som var kjøpt inn. Da var det ei bordsetting med alkohol og ei bordsetting uten alkohol. Så vi hadde uten alkohol fordi vi hadde vakt, mens andre*

avdelinger fikk seg servert alkohol, og da var det selvfølgelig noen som ikke klarte å beherske seg og drakk seg snytings full. På natta hadde dem drukke opp alt juleølet som var der og som var beregnet på de som hadde hatt vakt. De fikk kjøpt noe annet øl fra en annen leir, så alle fikk. Ingen fra TMBN drakk seg full. Mens i stabsavdelingen var det folk som hadde drukket seg full. De fikk refs og pepper for det.

En av stabsoffiserene fortalte følgende; Folk dro til den engelske baren og tok seg gjerne en-to eller tre øl. Og det ble ikke oppdaget dersom ingen gikk over grensa. Vi var en liten kjerne som gjorde det, men det var aldri snakk om synlig beruselse, eller å komme full på jobb.

En av informantene fra TMBN hadde vært i leir sammen med finner. Han sa; De drakk seg – de hadde vel en regel om at de ikke skulle være synlig beruset, men... Vi så jo finner som holdt på med våpenet sitt, fikle og atskilte og sammensatte våpenet. En trenger jo ikke sitte å fingle med våpenet når en ikke er helt edru! I tillegg så vi jo også nordmenn som drakk. Det ble rapportert, og derfor ble det de og dem, og vi ble litt for oss selv. Etter hvert fikk vi gjennom at det ble null alkoholserving. Vi kunne ikke stole på dem når de var så beruset og bortreist. Derfor kom vi til at vi måtte stramme inn, fordi det gikk direkte ut over sikkerheten.

Det som er problemet er at hver nasjon har sine egne regler, så selv om du som sjef er norsk og har dine regler så skal det mye til før du sier at hele leiren skal være tørrlagt. Jeg vet ikke om han kunne sagt det engang...

Vi i nord hadde en egen leir inne i den tyske leiren. Hvis du gikk til den tyske leiren kunne du få tak i alkohol hvis du ville. Tyskerne hadde andre regler. Det var et problem. De hadde masse bar telt og det var jo skrålig og musikk og full til langt på natt. Det var enda verre nede i Kabul da vi var sammen med grekere. De kunne ta seg litt vin til lunchen, de kunne slappe av litt og man føler seg som en treåring når man er i den norske styrken.

Det fremkom ulike syn på det å bruke alkohol som et middel for å få ut tanker og opplevelser fra tiden i intops; Jeg syntes ikke det fungerte all den tid man er såpass innskrenket på tilbud, man har jo behov for å ventilere innimellom, og det å kunne ventilere i forhold til å ta en fest.

Hvis du ikke har de sosiale evnene til å klare å snakke over en kaffekopp, er det ikke alkohol du trenger, da er det en samtale du trenger.

Jeg er ikke i tvil om at når vi setter oss på flyet for å dra ut og løse et oppdrag, da bør vi ikke drikke. Vi bør være totalt avholdne fra rus. Da kan vi best gjøre sunne vurderinger.

En annen av informantene fortalte om hjemkomsten; *Allerede på flyplassen når du kommer hjem så begynner du å bømpe innpå øl da, du venter jo gjerne til tredje toget slik at du kan ta noen øl med gutta etter at du har landa. Det er nok flere som har gått bedugget i uniform fra Gardermoen flystasjon og hjem.*

Det var få av informantene som kunne fortelle om skader som følge av alkohol. Om grunnen var at de ikke ønsket å formidle det eller om det var at de ikke hadde opplevd slike skader, er vanskelig å si. Noen kommentarer ble det likevel; *Kjenner ikke til at noen har skadet seg som følge av alkoholbruk, ikke annet enn falt og slått seg – og fått som fortjent.*

Jeg har vel også fått en "idrettsskade" – det har vel de fleste.

Alkoholbruk kan ha flere funksjoner. Det kan være både positive og negative. Funksjoner som oppleves som positive, kan for eksempel være sosialisering, avslapping, demping av stress osv. De fleste av informantene mente at alkohol bidro positivt til det sosiale miljøet; *Alkohol skaper miljø, det skaper samhold. Det blir lettere å ta forbindelse med folk. Det brukes som en mykner på miljøet.*

Det er gjerne det store samtaleemnet på mandagen og også etter turer og fester, og da kan det jo oppleves som positivt.

Ser en historisk på det i forsvaret, så har alkohol vært en fast del av den sosiale dimensjonen.

Alkoholbruk kan som kjent også påvirke den enkeltes helsetilstand. Det var få av informantene som hadde reflektert over helsefaren. Ingen av dem jeg møtte mente det var noen helsefare for dem, men at det kunne være for andre. En svarer; *Det er klart at for de som går ut hver helg vil det vel kunne gå ut over noe. Finnes de her på Rena? Ja, absolutt!*

Forsvarssjefens Rusmiddeldirektiv er det regelverket Forsvaret har som sier noe om bruk av rusmidler for Forsvarets personell. Jeg ønsket i denne sammenheng å få kartlagt om dette direktivet var kjent blant informantene og jeg ble egentlig overrasket av svarene. Alle

informantene – uten unntak, kjente Forsvarssjefens Rusmiddeldirektiv og visste i grove trekk hva det inneholdt.

En av informantene hadde i tillegg følgende kommentar til direktivet; *Jeg er ikke spesielt glad i det. Han (Forsvarssjefen) bruker riset i stedet for gulroten. Han innfører nye straffemetoder i stedet for å gjøre noe med holdningene. Det hjelper ikke å sitte som 4 stjerners general i Oslo og sende ut papir uten fysisk være ute og motivere. Vi etterlever direktivene men de faller ofte på stengrunn fordi han ikke jobber med holdningene. Han vil kun at det skal se pent ut.*

En annen mente; *Hvis det skal tolkes så strengt at du ikke skal være synlig beruset, da er det vel halvparten av dem i forsvaret som har bommet.*

6 Analyse og diskusjon

Jeg ønsket i dette prosjektet å se nærmere på hvilke alkoholmønstre det var for ansatte i internasjonale operasjoner, og videre se på alkoholbruken i et HMS perspektiv. Med det som utgangspunkt har jeg valgt å se på alkoholbruken som en direkte risiko, og som en del av Forsvarets kultur og til sist som en mestringsstrategi for å takle de store belastningene denne gruppen arbeidstakere blir utsatt for. Dette vil bli drøftet i lys av tidligere forskning og relevant teori, og funnene vil også bli diskutert inn under Hovdens (1982) modell (fig. 1) ved å se på egenskaper ved personen, egenskaper ved samfunnet og til slutt egenskaper ved risikokilden. Kategoriene kan i noen grad overlape hverandre, fordi alle egenskapene som nevnes i modellen har betydning for individets risikoopplevelse. Dette kapittelet er i hovedsak inndelt på samme måte som presentasjonen av empirien i kapittel 5.

6.1 Informantens bakgrunn og livssituasjon

Et interessant historisk fenomen er at Norge blir beskrevet som en nasjon av eventyrere og oppdagere. Vi har hatt kjente eventyrere som for eksempel Nansen og Amundsen, men enda flere var det som reiste til sjøs i ung alder nettopp for å møte eventyr og få nye opplevelser. Tidligere sjef for Telemark bataljonen, Odin Johannesen, har uttalt at drivkraften for mange av grenaderene i TMBN er noe av det samme spenningssøkende og eventyrlyst som historisk førte nordmennene til havs (Pacem, nr 1/2007). Det stemmer også overens med det Johannesen fant i sin undersøkelse fra 2007 (masteroppgave). Han så på hva som motiverte

grenaderene og konkluderte blant annet med at spenningsaspektet var en vesentlig del av motivasjonen for å verve seg til TMBN. I denne bransjen er det med andre ord legitimt å være spenningsøkende og nysgjerrig.

En slik spennings- og adrenalinkultur appellerer også til mange unge i dag. Flere av mine informanter mente de fikk sitt behov dekket på dette området ved å være en del av TMBN og delta i intops; *De første gangene var det nok spenningen* (som motiverte til å reise utenlands). *Jeg er veldig glad i litt adrenalin da, samme hva det er bare det gir litt spenning i livet. Det fikk jeg dekket der.*



Fig. 6. Annonse ifm rekrutteringskampanje (www.mil.no/intops, lest 06.04.08).

Et annet argument som Forsvaret bruker i sin rekruttering til intops er at du skal ha en historie å fortelle. Ved å bruke denne metoden, skaper Forsvaret en forventning om at verver du deg til internasjonal tjeneste, blir du en betydningsfull person med en historie å fortelle. ”De andre” blir anonyme. Denne forventningen blir i følge mine funn ikke innfridd. Flere informanter forteller om at det er få som vil høre ”historien” eller som i det hele tatt forstår den. De opplever heller ikke den anerkjennelsen som de har forventning om. *I det offentlige rom så er det å være soldat ikke særlig anerkjent i dag, mener jeg. En gang i tiden ble en jo sett opp til, nå blir en sett ned på....* Historisk sett, opplevde heller ikke krigsseilerne særlig

anerkjennelse for sin innsats under 2. verdenskrig. Motstandsfolk derimot, fikk rikelig med anerkjennelse (<http://www.norgeslexi.com>, lest 05.04.08). Disse var også tilstede under frigjøringen og fikk dermed oppleve seiersrusen ved krigens slutt. Krigsseilerne var mer anonyme, og de var heller ikke hjemme da frigjøringen kom. De fleste av krigsseilerne var borte sammenhengende under hele krigen og samfunnet ga dem heller ikke anerkjennelse før flere år senere.

Motstandsfolk var også ofte i etablerte forhold og hadde et nettverk som ble vedlikeholdt. De var i stor grad tilstede i hverdagen, og hadde ikke de lange fraværene fra hjemmet på samme måte som krigsseilerne. Disse hadde gjerne sitt nettverk på båten, og når de kom hjem etter lengre fravær manglet de nettverket hjemme. Informantene i denne undersøkelsen forteller også om at deres nettverk i stor grad pulveriseres når de er så mye borte.

Interessen virket også større for det motstandsfolkene hadde bidratt med. Dermed ble det motstandsfolkene som fikk fortelle historiene. Da krigsseilerne kom hjem gjerne et år etter at krigen var slutt, var interessen for deres historier ikke like stor. Dette kan være noe av grunnen til at motstandsfolk klarte seg bedre enn krigsseilerne etter krigen. I min undersøkelse fant jeg at soldatene og befalets opplevelse av disse faktorene var mest sammenfallende med krigsseilernes erfaringer.

Forsvarets oppgaver omfatter i stadig større grad deltakelse i internasjonale operasjoner. Dette har også fått medias oppmerksomhet. Mediebildet har ofte fokus på hva som skjer de stedene der norske soldater er utplassert. Dette begrunnes med at det ikke er bare fordi det er norske soldater utplassert, men også fordi konfliktene i disse landene har vesentlig betydning for verdensbildet generelt. Det å komme hjem og fortelle at man har vært tilstede i slike operasjoner gir status. Undersøkelsen fra 2006 (Arbeidsforskningsinstituttet) viser at så mange som 68% som sa seg helt eller delvis enig i at deltakelsen i intops ga status. 62% av de single og 39% av samboere mente at denne deltakelsen også gjorde det mer attraktivt å være i Forsvaret. Dette gir et litt annet bilde enn mine funn, hvor flere av informantene mente at deltakelse i intops ga liten eller ingen anerkjennelse. Hva skjer med soldaten når han ikke får den oppmerksomheten som han forventer? *Alt er liksom glemt en uke etter at du kommer hjem... ...du får mye oppmerksomhet i det du kommer hjem og etter det blir du sittende...*

Flertallet av soldatene var single. Det innebærer at de hadde større frihet og mindre ansvar i forhold til oppfølging av egen familie hjemme. Det var enklere for dem å ta en avgjørelse om å reise ut. Samtidig viser tidligere forskning at det å ha etablert seg med partner og barn, ofte gjør det lettere å komme videre i livet etter hjemkomst fra intops. Dette står litt i kontrast til en undersøkelse foretatt av Thoresen (2006) som viser at veteraner fra fredsbevarende styrker ikke lever like ofte i ekteskap/samboerforhold som befolkningen for øvrig. Det forklares her med at sterke opplevelser i tjenesten fører gjerne til stressreaksjoner, som igjen bidrar til belastninger på forholdet til ektefelle og familie.

Deltakelse i internasjonale operasjoner utgjør uten tvil en betydelig belastning for hele familien. Dette er også dokumentert i en undersøkelse foretatt av Forsvaret helseregister. Den viser blant annet at skilsmissemfrekvensen er 80 % høyere blant deltakere i fredsoperasjoner enn i sammenlignbar populasjon (Pacem nr 1/2007). Generalmajor Leif Sverre Rosèn sier i en kommentar til dette funnet at han synes en overhyppighet på 80 prosent er oppsiktsvekkende mye, men at erfaringer fra USA viser at skarpe operasjoner og gjenbruk av personellet røyner på. Det bekreftes også fra undersøkelsen foretatt av Arbeidsforskningsinstituttet (2006) at frekvensen av samlivsbrudd er høyere blant befal enn blant sysselsatte for øvrig. Det kan bety at deltakelse i intops bidrar til en betydelig risiko for samlivsbrudd dersom du er samboer/gift. En vesentlig årsak er antakelig mye fravær. En er mye borte fra familien, og er ikke tilgjengelig og kan følge opp i hverdagen. *...mye skilsmisser er klar over det. Forstår det også på grunn av fravær. Det er ikke bare forsvaret som skal tas hensyn til, det er også en annen part.*

Det å komme hjem etter utenlandsoppdrag er ofte forbundet med glede og forventning, men er for mange også en utfordring. Flere av mine informanter fortalte om en tomhetsfølelse og en rastløshet som ikke slapp taket. *...da sitter du der på ukedagene, og er vant til å ha 10 mennesker rundt det til enhver tid – og plutselig blir en sittende aleine... ... Det er jo den rastløsheten hele tida, du går jo litt på allerten hele tida og så skal du plutselig slappe av hele tida...* Det adrenalin-rusket som er nødvendig for å være en god soldat ved fronten, er ikke bare å skru av. Det som er et hensiktsmessig reaksjonsmønster ved fronten er nødvendigvis ikke like hensiktsmessig i en fredelig hverdag. Forholdet til familien kan også bli en utfordring når en kommer hjem. Soldaten/befalet har vært borte i lengre tid og opplevd sine ting, samtidig har familien hjemme også sine egne opplevelser og erfaringer. Dette må det nødvendigvis brukes litt tid på og en må samkjøres igjen.

Fraværet på grunn av tjenesten ser også ut til å påvirke familielivet etter hjemkomst. I undersøkelsen fra Arbeidsforskningsinstituttet (2006) kommer det frem at ca 50% sier seg helt eller delvis enig i at familien trenger en overgangsfase før de igjen er fullt integrert i sitt daglige liv i Norge, og at perioden før familien igjen har funnet rytmen oppleves slitsom. Blant mine informanter var det også uttalelser som langt på vei bekrefter dette; *Jeg er lite med i hverdagenjeg prøver å gjøre som best når jeg er hjemme.* For noen av de som blir skilt som følge av belastningen en slik jobb som dette medfører, er det å få reise ut igjen raskest mulig ofte et sterkt ønske. Mye kan tyde på at de da søker kameratfellesskapet de opplever i intops, samtidig som det kan være en form for flukt. En vil da kunne få en forsterkning av hele situasjonen. Dette kan bidra til en gradvis fremmedgjøring overfor det sivile liv.

6.2 Internasjonal tjeneste

TMBN er en avdeling som trener med tanke på internasjonale operasjoner. De består av en gruppe ansatte som samarbeider over tid, de reiser ut sammen og kommer hjem sammen. Det gjør at disse kanskje har bedre forutsetninger for å klare seg i etterkant av oppdrag ute. Stabsoffiserene derimot kommer fra ulike avdelinger og ikke minst ulike deler av landet. De skal i utgangspunktet samles i noen uker i forkant til trening og sosialisering, men det viser seg ofte at dette ikke blir gjort. Flere av informantene hadde eksempler på det; *Jeg fikk to dager på å bestemme meg, og det var en uke til avreise. Det var de forberedelsene...*

Det å være soldat i en krigssone medfører ofte en stor psykisk belastning. I sine bøker dokumenterer psykiateren Jonathan Shay (Pacem nr 1/2007) hvordan stridsreaksjoner og traumer er beskrevet allerede i «Iliaden», skrevet rundt år 700 f. Kr. Men det å leve med et vedvarende press eller kamper over måneder skjer først i det 20. århundret. Tidligere tiders teknologiske begrensninger førte gjerne til naturlige hvilepauser, og selve kamphandlingene var som regel begrenset til få timers varighet. Først fra forrige århundre har man vært i stand til å føre vedvarende kamp på en måte som overgår menneskets evne til å holde det ut psykisk. Dette øker faren for at en kan få psykiske skader som for eksempel PTSD.

En viktig faktor som kan redusere faren for at PTSD utvikles er ifølge Shay (ibid), å holde folk sammen: La dem trene sammen, send dem i farefulle situasjoner sammen og bring dem hjem sammen. Shay understreker også betydningen av samhørighet:

Social cohesion – from having trained together and traveled to the war together – is what keeps people physically alive and mentally sane when faced with an enemy who really is trying to kill them. (...) A cohesive unit creates courage by reducing fear. The human brain codes social recognition, support, and attachment as physical safety. Cohesion both increases the ability to overcome fear (we call that courage) and reduces fear.

Shay (ibid) argumenterer i boken *Achilles in Vietnam* også for viktigheten av å prate med noen som forstår og sier blant annet at helbredelse av traumer og sorg avhenger av;

Communalization of the trauma – being able to safely tell the story to someone who is listening and who can be trusted to retell it truthfully to others in the community.

Ser en litt tilbake i historien, ble soldatene ved tidligere kriger holdt sammen en tid etter at kampene tok slutt. Grunnen var naturlige årsaker fordi det blant annet tok tid å få sendt dem hjem. Dette gav dem mulighet til å dele erfaringer med hverandre, støtte hverandre og på den måten bearbeide traumatiske opplevelser. Fra og med Vietnamkrigen ble dette endret. Soldatene kunne være i kampsonen den ene dagen og hjemme den neste, og slik mistet man muligheten til en kollektiv bearbeidelse av deres erfaringer. Shay (ibid) hevder at:

Thwarted, uncommunalized grief is a major reason why there are so many severe long-term psychological injuries from the Vietnam war.

Det er imidlertid forskjell mellom et amerikansk forsvar som et samfunn i samfunnet og med norske forhold i Forsvaret hvor en i mye større grad lever side om side med det sivile samfunnet. Men noe er sammenlignbart, og kan illustreres ved en artikkel fra BT¹⁵ (02.02.08). Denne har som tema de psykiske ettervirkningene etter deltakelse i FN-oppdrag i Irak for 16 år siden. En av veteranene forteller her at han opplever at dagene etter hjemkomst blir lengre og tyngre. I Irak hadde han i alle fall kameratskapet og venner som forsto ham. Han kjenner at depresjonen kommer sigende. Under eller etter et utenlandsopphold, skal det ikke snakkes om sykdom. I alle fall skal det ikke snakkes høyt om psykiske problemer. Det er spesielt viktig hvis du har planer om å delta i flere utenlandsoperasjoner. Som tidligere beskrevet, er det ofte en høy terskel for soldater og befal til å søke hjelp. Det gjør at en gjerne blir gående alene

¹⁵ Bergens Tidende

med problemene, og ikke får den hjelpen en har behov for. *Det er nok mange som sliter med nettopp det at de ikke har noen å dele opplevelsen med. Å snakke med familie og venner er ikke alltid like lett.* Dette er igjen med på å øke sårbarheten for disse soldatene. Respondentene i undersøkelsen til Etholm (2007) beskriver en veldig sterk og tydelig organisasjonskultur i Forsvaret, med sterke verdier og normer om hva som anses for passende oppførsel i ulike situasjoner. Denne overordnede kulturen preges av en veldig sterk lojalitet overfor mål og beslutninger, og ansatte som har stor tilpasningsevne. Dette kan også være en av årsakene til at det er vanskelig å ta kontakt med hjelpeapparatet dersom en får problemer. En vil ikke vise svakhetstegn.

Major og psykolog Trond Haug fra Heimevernets utdanningscenter på Værnes (Sjekkposten nr 3/2007) mener at Forsvaret i alle år frem til 2006, da Forsvarets Veteranadministrasjon ble etablert, kun har brydd seg om "levende" eller "døde" soldater. De som er i mellom, de som har fått "arr på sjelen" i tjenesten, har vært Forsvaret uvedkommende. Dette er ikke noe spesielt for Forsvaret i Norge, men en finner det igjen hos alle nasjoner, at de opptrer som om mentalt skadede er ikke eksisterende. I Irak har USA hittil ca 3500 falne soldater, mens over 100.000 har fått mentale skader. Det er det få som snakker om selv om antallet er dramatisk høyt. Haug presiserer at kameratstøtten er viktig for å få folk på banen. Det å snakke med kamerater/kollegaer som forstår litt av problemstillingene, og som også har hatt noen av de samme opplevelsene, kan være avgjørende for å kunne komme videre til en utredning eller behandling. Dette stemmer også godt med mine funn. Det var flere av informantene som ga uttrykk for at det å snakke med kollegaer som hadde opplevd det samme, var veldig nyttig. Derfor var også ordningen som TMBN hadde med at de var samme gruppe før, under og etter oppdraget, et vesentlig gode. *Når du jobber i TMBN, jobber du med de samme etter at du er kommet hjem. Da blir man mye mer obs på disse tingene og har man et eller annet behov for å snakke, så er kollegaene rundt deg. De har opplevd det samme og det er veldig lett og prate.*

Mennesker har lett for å ignorere hendelser som forekommer sjelden, til tross for at de kan føre til tap av menneskeliv. Det kreves også for mye energi å bekymre seg hele tiden (Slovic, 2000). Dette stemmer godt overens med de funnene jeg har gjort. Det var flere av informantene som ga uttrykk for at risikoen ikke var noe de gikk og tenkte på til daglig. *Usikkerhet for situasjoner som kan oppstå vil selvfølgelig være der, men det er ikke noe man går og tenker på.* Det var også noen som mente at det å gå og være redd eller utrygg var uforenlig med det å gjøre en god jobb. Dette var derfor tanker og følelser en måtte fortrenge.

Jeg føler meg ikke utrygg. En kan liksom ikke gjøre jobben sin skikkelig dersom en føler seg truet hele tiden. Selv om det var tydelig at både soldatene og befalet opplevde risiko, var det å fortrenge redselen en måte å mestre det på. Denne strategien med å bruke fortrenkning kan se ut til å være en god mestringsstrategi når soldatene er ute i feltet, men kan føre til en større sårbarhet i ettertid.

Ifølge Hovden (1982) kan vi oppleve risiko både som noe positivt og som noe negativt. Det å oppleve spenning kan gi en form for tilfredsstillelse, og denne gruppen informanter er spenningssøkende. Dette stemmer med mine funn, og kan eksemplifiseres ved en av informantene som uttalte; *De første gangene var det nok spenningen. Jeg er veldig glad i litt adrenalin da, samme hva det er bare det gir litt spenning i livet. Det fikk jeg dekket der.* Dette er et klart uttrykk for at risikoen oppleves som noe positivt, og dekker et behov for spenning.

Media er en viktig formidler av hva som skjer ute i samfunnet. Det blir en viktig kilde for dem som er hjemme til å følge med på hva som skjer i Afghanistan. Fremstillingen er derimot ikke alltid objektiv og balansert. Media er ofte mest opptatt av å formidle saker som selger, og da blir det gjerne ensidig negativt. *Alt blir oppblåst i media, det som er negativt kommer i media, mens det som er positivt kommer sjelden fram.* Dette er selvfølgelig med å påvirke både soldaten og vedkommendes familie, og ikke minst samfunnets oppfatning av risikoen i forbindelse med oppdragene i Afghanistan. Lupton (1999) hevder også at hendelser som tas opp i media ofte oppfattes som mer alvorlige enn de som ikke er gjenstand for medias oppmerksomhet. Forsvarsministeren mener at situasjonen i Afghanistan er alvorlig og krevende, men hevder samtidig at det er riktig å sende soldater ut på risikofylte oppdrag i Afghanistan; *Det er viktig ikke minst fordi vi med det stiller oss solidarisk med våre allierte i NATO. En har i dag kanskje i for liten grad klart å formidle hva en egentlig har oppnådd med sitt engasjement* (tale 25.02.08).

Det er et paradoks når forsvarsministeren går ut med at Norge bør og skal sende flere soldater til intops, samtidig med at Generalinspektøren i Hæren; Robert Mood mener at vi skal sende færre. Det er en kjent sak at Norge har internasjonale forpliktelser i form av bidrag til fredsoperasjoner. Politikerne har imidlertid ikke vært villige til å bidra med nødvendige økonomiske midler til at dette skal være gjennomførbart på en forsvarlig måte. Med dagens økonomiske rammer, har Forsvaret problemer med å rekruttere tilstrekkelig antall soldater og befal. Det medfører stort gjenbruk på få personer. Mood hevder at de norske soldatene i intops

aldri har opplevd større arbeidspress enn i dag, og det grunnleggende problemet er at de politiske løftene er høyere enn bevilgningene. Dette har han bred støtte fra både gjennom Forsvarsstudien 07, beregninger fra FFI¹⁶, rapport fra RR¹⁷ og en analyse fra PWC¹⁸ (TV2 nyhetene, 06.04.08). I tillegg har Arbeidstilsynet pålagt Hæren å redusere de store belastningene for soldater og befal.

I Forsvarets personellhåndbok står det følgende under avsnittet familiepolitikk; *Forholdene skal legges til rette slik at en karriere i Forsvaret kan kombineres med et godt familieliv.* Videre står det at dette skal gjøres ved å *ivareta medarbeiderens muligheter til å planlegge sitt livsløp sammen med familien.....* I mitt materiale kommer det tydelig frem at tjeneste i intops medfører betydelige belastninger for familien, og da spesielt lange fravær fra hjemmet. *Jeg er lite med i hverdagen. Det er det det koster med å ha en slik jobb.* Dette kan kanskje være med å forklare hvorfor Forsvarets personell blant annet toppe skilsmisse statistikken i Norge. Det å oppleve samlivsbrudd kan fort bli en ekstra belastning for soldaten/befalet i tillegg til tjenesten i intops. Hvilken mestringsstrategi velger den enkelte i disse tilfellene?

Kunnskap og kompetanse er en viktig faktor når det gjelder måten vi opplever risiko på og hvordan vi håndterer den. Som modellen til Hovden (1982) viser, er det et samspill mellom egenskaper ved risikokilden og egenskaper ved personen. Han hevder videre at både arbeid, hjem og fritid vil påvirke personenes risikoopplevelse samt hvordan den enkelte mestrer risikosituasjonen som oppstår. I min undersøkelse kommer det tydelig frem at trening på ulike scenarier er vesentlig. *Det vi kan gjøre noe med selv, gjør vi noe med og vi trener på det.* Gjennom trening og øvelser oppøves en opplevelse av mestring overfor situasjoner som kan oppstå. En føler seg mer sikker. *Jeg føler meg forberedt på det som kan skje. Vi har alle vårt eget personlige førstehjelpsutstyr på vesten.*

Familien hjemme er ofte bekymret for soldaten som er ute. Dette er mye medias skyld ifølge informantene. Måten den enkelte soldat/befal takler det på, er å la være å fortelle hva som skjer. Har familien hørt noe gjennom media, pynter gjerne soldaten på historien for å redusere familiens bekymring. Det at familien bekymrer seg, er en ekstra belastning for soldaten når han/hun er ute. Dette kom tydelig fram i intervjuene. *Min erfaring er at familien er enda mer*

¹⁶ FFI – Forsvarets forskningsinstitutt

¹⁷ RR - Riksrevisjonen

¹⁸ PWC - PricewaterhouseCoopers

nervøse enn det en selv er, de er veldig redde og veldig oppspilte til tider, og det er vel det som er det verste ved å være soldat.

I hvilken grad soldatens fritid påvirker risikoopplevelsen når de er ute på oppdrag, vil nok variere. Grensene mellom arbeid og fritid virket veldig flytende. En var alltid mer eller mindre i beredskap. Mitt ønske med denne oppgaven var blant annet å få kartlagt i hvilken grad alkohol inngikk som en del av fritidssystemene når de var stasjonert ute. Funnene viser at det i stor grad var null-toleranse for alkohol, og at det derfor ble drukket minimalt blant de norske soldatene. Det var likevel situasjoner som gjorde at soldatene opplevde utrygghet og en større risiko som følge av alkoholbruk. Dette blant annet fordi de norske i flere områder var stasjonert sammen med andre nasjoner som hadde andre regler når det gjaldt alkohol. *Vi i nord hadde en egen leir inne i den tyske leiren. Hvis du gikk til den tyske leiren kunne du få tak i alkohol hvis du ville. Tyskerne hadde andre regler. Det var et problem.* En annen av informantene sa det ikke like tydelig, men en kunne likevel forstå at alkohol kunne være en sikkerhetsrisiko; *Det med alkoholbruk var nok en større utfordring der en hadde den norske leiren som en del av den tyske.*

Det er forskjell på måten vi mennesker opplever risiko på, avhengig av om det er en risiko vi velger å utsette oss for eller om risikoen er påført oss utenfra. Vi er også villige til å akseptere høyere risikonivå dersom vi velger farene selv (Slovic, 2000). I følge Hovden (1982) er frivillig risiko forbundet med situasjoner der mennesket har valgmuligheter, og der kostnaden med å unngå risikoen ikke truer våre leveforhold. I dette tilfellet velger soldatene å reise ut i internasjonale operasjoner. Men vet de egentlig hva de går til og hvilken risiko de utsetter seg for? Hva er egentlig det bevisste valget, og hva må de ta med på kjøpet? I min undersøkelse kommer det frem at soldatene/befalet mer eller mindre frivillig har reist ut i utenlandsoperasjoner. Økt grad av karrieremuligheter (Arbeidslivsforskningsinstituttet, 2007) er noe av det de får med på kjøpet. I tillegg vil det å ha opplevd farlige situasjoner kunne bidra til økt status, men kan samtidig føre til at de kan risikere å slite med psykiske problemer i ettertid. Denne risikoen er de tydeligvis villige til å ta. Samtidig kommer det fram at de i noen tilfeller ønsket større farer nettopp for å erfare om en var i stand til å mestre; *Du forbereder deg mentalt på så mange scenarier som kan skje, hvordan ville du har reagert i en sånn ekstrem situasjon, og da blir du litt skuffa når du går gjennom en hel periode uten at det skjer en dam shit. Jeg er selvfølgelig glad for at det ikke har skjedd noe, men hadde det skjedd noe, hadde det vært greit det og – bare en gang, da hadde jeg fått prøvd.*

På grunn av en stadig større mangel på personell som ønsker å reise ut, skjer det ofte at befal og soldater blir oppringt med forespørsel om å dra ut i nærmeste fremtid. Å definere om det da blir et reelt valg kan være vanskelig. Forsvarsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen mener tydeligvis med sin uttalelse i Sjekkposten (nr 4/2007) at det er eget valg. Her uttaler hun at hun er kjent med at det blir korte intervaller mellom hver misjon ute og at det blir slitasje på mannskapene. *...men samtidig har vi en ny situasjon hvor man faktisk ansettes for nettopp å utføre denne typen oppgaver. Vi må heller ikke gå rundt å tro at vi tvangssender personell ut av landet, noe man av og til kan få inntrykk av. Våre mannskaper er ettertraktet, men hvor mange som skal sendes ut er en avgjørelse Stortinget tar, ikke Forsvarsdepartementet,* avslutter forsvarsministeren.

Belastningen ved å reise oftere ut i intops enn det som er anbefalt, er betydelig. På grunn av personalmangel blir ikke intensjonen om 1:5¹⁹ ivaretatt. Forsvaret "presser" soldater og befal til å reise ut mye oftere enn det som er heldig. Ifølge fungerende sjef ved Forsvarets HMS avdeling, er forholdstallet nærmere 1:2 i stedet for den anbefalte turnusen på minimum 1:5. Det kan føre til at den ansatte får for store belastninger både i forhold til seg selv, og overfor familien. Dette står i kontrast til det forsvarsministeren uttaler i forbindelse med presentasjonen av Forsvarsstudien 2007; *Å gjøre karriere i Forsvaret skal kunne kombineres med å ha familie, ha små barn, venner og hobbyer.*

Hovden (1982) trekker også inn graden av egenkontroll og egne ferdigheter i forbindelse med hva som påvirker risikoopplevelsen. Trening og øvelser gir økt grad av mestringsopplevelse og kontroll. For mine informanter fremkom det at de opplevde at de i stor grad var trygge når de var ute; *Jeg føler meg rimelig trygg i 90-95% av tiden.* Planlegging og trening var en viktig aktivitet for å øke tryggheten; *For å redusere farer prøver vi jo å planlegge.* I tillegg hadde de personlig sikkerhetsutstyr som bidro til at opplevelsen av trygghet ble større; *Jeg føler meg forberedt på det som kan skje. Vi har alle vårt eget personlige førstehjelpsutstyr på vesten.* I krigssituasjoner hvor den største faren er veibomber og selvmordsbomber, blir det på mange måter en følt mestring. En har liten sjans til å overleve dersom en treffer på en veibombe. *Men vi sikrer oss så godt vi kan, men vil de ta deg så tar de deg.* Det å føle at en mestrer gjør at en har det bedre psykisk, og en kan i større grad føle trygghet i situasjonen. Forskning sier også at mennesker er mer vare og reagerer gjerne sterkere overfor farer en ikke har erfaring

¹⁹ En periode ute etterfølges av fem tilsvarende perioder hjemme.

med. Dette viser at planlegging og trening bidrar til at opplevelsen av trygghet blir større, noe som også samsvarer med Hovdens modell. Opplevd risiko er knyttet til tilvending, og den opplevde risikoen kan reduseres over tid når vi har vent oss til risikoen. Det å bli vant med risikoen er kanskje ikke alltid like heldig, noe en av informantene beskrev på følgende måte; *De første 4-6 ukene de preger deg i stor grad. Skjer det lite eller ingenting da, vil du tillegge deg vaner som kan være litt skumle. Du blir for slapp, du tar ikke ting på alvor.*

Hva den enkelte ser på som akseptabel risiko innebærer ifølge Hovden (1982) hvilke risikoforhold en er villig til å godta. De som velger å reise ut i internasjonale operasjoner, velger samtidig å utsette seg for en betydelig risiko. Dette er kanskje en gruppe mennesker som i Hovdens terminologi kalles for de "vågale". De ønsker spenning og er samtidig villige til å risikere å dø.

Vår opplevelse av i hvilken grad aktiviteten er til nytte vil også påvirke hvordan vi oppfatter risikoen. Det blir en avveining mellom disse to faktorene; risiko og nytte (ibid). I denne undersøkelsen ga informantene uttrykk for at det å være til nytte for det Afghanske folk var en del av motivasjonen for å delta i intops. De vil med bakgrunn i Hovdens modell, da være villige til å utsette seg for større farer enn det de ellers ville ha gjort under normale omstendigheter. Dette fordi de opplever at de bidrar til noe meningsfullt ved å delta og være tilstede.

Det er en kjent sak at både soldater i felt og veteraner etter internasjonale oppdrag som på grunn av tjenesten har fått stresskader, i liten grad søker hjelp for sine plager. Samtidig er det få av dem som opplever at de kan prate med familie og venner i nærmiljøet. *Det er nok mange som sliter med nettopp det at de ikke har noen å dele opplevelsen med. Å snakke med familie og venner er ikke alltid like lett. De har ikke kjennskap til hva det dreier seg om...* Det var en høy terskel for å ta kontakt med Forsvaret eller det sivile hjelpeapparatet. Vitenskapelige undersøkelser viser at det er stressbelastningens alvorlighetsgrad og varighet, og kvaliteten ved avdelingen snarere enn individuell tåleevne, som avgjør om den enkelte soldat mestrer eller ikke mestrer de stressbelastninger som militær strid medfører. Det er derfor viktig at Forsvaret som arbeidsgiver har et apparat som kan fange opp dem som trenger hjelp.

Det er også et trekk ved denne gruppen at mange vegret seg for å benytte seg av forebyggende helsetiltak. En av grunnene til denne vegringen kan være frykten for at undersøkelsen i seg

selv skal kunne trigge sterke følelsesmessige reaksjoner. Mange mennesker, spesielt menn har gjerne et sterkt behov for å beholde den følelsesmessige kontrollen og forestillingen om at legeundersøkelsen vil fokusere på selve stressbelastningen og derved rippe opp i ukontrollerbare følelser, virker skremmende.

Det var flere i denne undersøkelsen som mente at kontakt med hjelpeapparatet kunne føre til negative karrierekonsekvenser.*så du risikerer jo arbeidsplass og karrieremuligheter, så jeg tror ikke det er mange som ringer den telefonen som er tjenestegjørende i forsvaret selv om vi burde kanskje gjort det. Det tror jeg ikke – jeg ville i alle fall ikke gjort det.* De militære prestene er i denne sammenheng kanskje lettere å ta kontakt med enn vanlig helsepersonell. De har ikke plikt til å føre journal, men har likevel taushetsplikt. Med økende grad av profesjonalisering innen Forsvaret vil frykten for det å være åpen om psykiske problemer antagelig bli et økende problem. Det vil derfor være viktig for Forsvaret å opparbeide en tillit og en praksis som bidrar til at terskelen for å kontakte hjelpeapparatet blir lavere. Sanitetspersonell med spesiell kompetanse bør også være lett tilgjengelig og bør være en integrert del av den oppsatte styrken.

Det er imidlertid flere faktorer som kan vanskeliggjøre det å ta kontakt med hjelpeapparatet. Blant annet er det et åpenbart motsetningsforhold mellom de grunnleggende holdninger militært personell innprentes og det som skal til for å søke hjelp. Den ”gode” soldat kjennetegnes i stor grad ved selvstendighet, utholdenhet, høy terskel for både psykisk og legemlig smerte. ”Det å ikke gi seg og aldri gi opp” er selve ryggmargsrefleksen i en militær avdeling. Dette er også nødvendige egenskaper å ha i en organisasjon som skal mestre krigens krav.

Forsvarsdepartementet ved forsvarsministeren er klar over belastningene dette personellet blir utsatt for. På et foredrag (07.01.08) i Oslo militære samfunn sa FMIN følgende; *Jeg har mange ganger sagt at personellet er Forsvarets viktigste ressurs. Det medfører at vi må føre en personellpolitikk som gjør oss i stand til å rekruttere og beholde dyktige kvinner og menn. Men ansvaret slutter ikke der. Vi har også et ansvar etterpå, når våre veteraner trenger hjelp og støtte etter en tjeneste som til tider kan påføre dem store belastninger. Vi er opptatt av at veteranene sikres oppfølging, og at vi som samfunn sørger for at de kvinner og menn vi sender ut i internasjonale operasjoner sikres nødvendige rettigheter, enten det gjelder på det økonomiske, medisinske, eller på andre områder.* Det er flott at Forsvarets ledelse er klar over

problemene, men mye tyder på at Forsvaret har et stykke igjen når det gjelder problemløsning.

6.3 Arbeidsmiljø og alkoholbruk

Arbeidsmiljøet påvirker i stor grad arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Når det gjelder arbeidsmiljøet for personellet i intops, beskrives dette av mine informanter som veldig godt. De bor og lever veldig tett, og opplever et godt samhold og kameratskap. *Det er intimt og tett, og du kommer nært innpå dine kollegaer.* Denne personellgruppen er utsatt for et stort psykisk press, men opplever at det å bo sammen så tett gir dem fordelene av å alltid har noen og prate med. Dette er en viktig faktor for å forebygge at det senere kan oppstå psykiske problemer.

Gjentatte turer ut i intops, og gjerne med kortere intervaller enn det som er planlagt, kan være en stor belastning for den enkelte – selv om en reiser ut etter eget ønske. I hvilken grad det er frivillig er vanskelig å si. Flere av informantene fortalte om telefonhenvendelser og overtalelser, og veldig korte frister til å bestemme seg. Noen nevnte også at de var redd for karriereproblemer hvis de sa nei. At dette er en kjent belastning viser også Forsvarsstudien fra 2001 hvor det står at personellet opplever *stor slitasje ved operasjoner i utlandet*, og at en må legge bedre til rette for nødvendig tid til restitusjon. I tillegg er fraværet også en betydelig belastning for soldatens familie.

Historisk sett kan en se at psykiske problemer i forbindelse med krigsopplevelser ofte ble ”behandlet” med alkohol. Dersom en soldat fikk problemer med eksempelvis søvn eller fungere sosialt, tydde han gjerne til alkohol for å ”roe nervene”. Alkohol er imidlertid i denne sammenheng kanskje det som virker dårligst i forhold til det problemet de har, men det var en forventning om at alkoholen hadde en beroligende effekt og at den ville fjerne stresset. Et stort alkoholforbruk vil også lett kunne føre til ytterligere problemer både i forhold til egen helse og til familie. ”Jo høyere og mer langvarig forbruk, jo større risiko for helseskader ” (Duckert, 91:102). Med en sunn livsstil vil man likevel kunne tåle en del alkoholbruk. Det var ingen av mine informanter som mente de hadde et forbruk som medførte helseskade. De var i stor grad fysisk aktive, og hadde et bra kosthold, i tillegg var det få som røykte. Det skulle tilsi at de tålte mye alkohol, men det er vanskelig å angi en sikker grense for hvor mye den enkelte kan drikke før det blir helseskadelig. For denne gruppen personell, er det imidlertid en stor fare for at alkoholbruken lett kan utvikle seg til et misbruk. Dette fordi de er utsatt for

store belastninger over tid, de er mye borte fra familien og de lever i en kultur hvor det å nyte alkohol er akseptert både av kollegaer og i stor grad også av arbeidsgiver.

I denne oppgaven har jeg sett nærmere på tre av livsarenaer disse soldatene og befalet beveger seg i; det sivile liv, Rena leir og i Afghanistan. Vanligvis lever en parallelt på ulike arenaer, for eksempel i arbeidslivet og i familien. Denne gruppen som omtales her beveger seg som oftest på en arena om gangen. Dette kan også ha betydning for hvordan alkoholbruken blir oppfattet. Jeg vil her gå litt nærmere inn på de ulike arenaene, og se på alkoholbruken hos dette personellet.

Alkoholbruk og det sivile liv.

Dette er en personellgruppe vi vet er risikosøkende og som liker spenning. Vi vet også fra tidligere forskning at alkoholbruk er hyppigere blant personer som innehar denne type personlighet. Langt på vei kan en derfor anta at soldater som søker seg til intops er en gruppe mennesker som ønsker spenning og som kan tenkes å bruke alkohol i større grad enn andre gjevnaldrende. Samtidig er alkohol et legalt rusmiddel, og brukes i varierende mengder. Dette er ofte yngre mennesker, mange av dem er single og har derfor få forpliktelser i forhold til familie. De fleste som benytter seg av alkohol opplever at gleden ved alkoholen overskygger de mulige skadevirkningene. Holdningene til alkoholbruk har også etter hvert blitt mer liberale og tolerante. Jo mer folk drikker, jo mer liberale blir også deres oppfatning av hva "alkoholmisbruk" er. Dette viser seg både på individnivå og gruppenivå. Jo høyere det allmenne forbruket blir, desto mer drikking skal til før det blir oppfattet som misbruk (Hoverak og Bye, 2007). Dette kan bety at det allerede i utgangspunktet vil kunne være en økt risiko for utvikling av et alkoholproblem for disse.

Alkoholkulturen ved TMBN, Rena leir.

Alkohol har den senere tid også fått stadig større innpass på mange arbeidsplasser. Ikke nødvendigvis i arbeidstiden, men i forbindelse med aktiviteter med kolleger etter jobb, og andre tilstelninger i regi av arbeidsgiver (Sagvaag, 2007). Dette blir ofte sett på som positivt og miljøskapende, men Sagvaag sin studie viser at denne type drikkekultur fører til at flere utvikler alkoholproblemer. Arbeidsplassens innstilling og holdning til alkohol har stor betydning for utviklingen av drikkekulturen til de ansatte, og det lenge før det er blitt et synlig problem på jobben.

Dette kan også utdypes nærmere ved hjelp av forskningsrapporten fra UK (2007) som beskriver en studie som er gjort blant soldater i det engelske Forsvaret. Der var 3 hovedfunn; for det første viste den at nærmere 60% hadde et skadelig drikkekonsum sett i forhold til helse. Videre var det en høyere frekvens av alkoholrelaterte skader og alkoholavhengighet enn i normal populasjon. Mulige forklaringer på det høye alkoholinntaket blant den militære populasjonen kan ifølge rapporten være; arbeidskulturen og spørsmålet om pris og tilgjengelighet (i militære messer selger en ikke med profitt men til kostpris). I tillegg har en mulighet til å kjøpe tax-free når en reiser utenlands. Når det gjelder pris og tilgjengelighet, har Forsvaret en praksis også her i landet at en selger alkohol på messene til kostpris. ...*og prisene er subsidiert i den forstand at man ikke tar inn profitt.* Alkohol brukes med andre ord aktivt for å lette kommunikasjonen blant soldatene, og fungerer som en sosial faktor i tillegg til å senke barrierer mellom individer og grupper. Dette gjelder Forsvaret generelt og ikke bare for norske soldater.

I følge Aven (2004) er risiko en vurdering om hva som vil kunne skje i framtiden, og hvordan systemer, teknologi, organisasjoner og mennesker vil fungere og opptre. Det er i utgangspunktet store kulturelle, geografiske og sosiale variasjoner på hva som anses å være risikofullt bruk av alkohol. I land som Italia og Frankrike er det for eksempel normalt å drikke vin til de fleste måltider, for så å kjøre bil eller arbeide etterpå. I Norge er det imidlertid ikke normalt å drikke på dagtid og en har strenge straffer i tilfeller hvor en kombinerer alkohol og bilkjøring eller alkohol og jobb. I et sikkerhetsperspektiv vil dette med holdninger være et viktig poeng, og i denne sammenheng spesielt hvilke holdninger den enkelte har til alkoholbruk.

Når soldater og befal søker seg til TMBN, vil de i Rena leir møte Forsvarets alkoholkultur. Med det menes at de her som i andre leirer vil kunne få lett tilgang til alkohol i fritidsmessene. Prisen er også lavere sammenlignet med det sivile. Torsdag var den faste messedagen på Rena, og denne ble beskrevet på ulike måter; *den sosiale dagen, den offisielle dagen, torsdagsfylla* og lignende. Her ble det ifølge informantene konsumert betydelige mengder alkohol. Dette var noe også mine informanter deltok på i ulik grad, avhengig av om de var single eller hadde familie og om de bodde i leiren eller hadde egen bopel utenfor leiren. I tillegg til alkoholkulturen, møter de her også kameratskapet og samholdet. Flere forteller om betydningen av et godt sosialt miljø, og at alkoholen er en del av det. *Alkohol skaper miljø, det skaper samhold.*

Det var en tydelig forskjell på praksisen vedrørende alkoholforbruket når personellet var stasjonert på Rena og når de var utenlands på oppdrag. På Rena var det mer faste ritualer med blant annet torsdagsmesse, i tillegg til andre arrangementer. Her ble det drukket betydelig mengder alkohol, og dette var i stor grad var akseptert. Det var her heller ikke samme sikkerhetsrisiko som ved intops.

Alkoholkulturen i intops (Afghanistan).

Til forskjell fra Rena var det ifølge mine funn, i stor grad null-toleranse ved utenlandsoppdrag i Afghanistan. Det var likevel situasjoner og steder hvor dette ble praktisert mer liberalt. Blant annet kunne det ifølge informantene være en utfordring med no-can-rule i de tilfeller hvor den norske leiren var lokalisert som en del av en annen nasjons leir. Andre nasjoner praktiserte andre regler, noe som innebar at det var alkohol tilgjengelig, men at de norske ikke hadde lov å benytte seg av det tilbudet. Det var også flere situasjoner hvor informantene fortalte at alkohol utgjorde en sikkerhetsrisiko. Slike situasjoner var ofte i forhold til våpenbruk.

Dersom en ønsker å oppnå en aksept for null-toleranse, blir holdningsskapende arbeid en viktig faktor. Det vil påvirke ikke bare den enkeltes holdninger men også de sosiale normene for hva som er akseptert (Aarø & Rise, 1996). Flere av informantene ga uttrykk for sine holdninger til alkohol og sikkerhet; *Jeg er ikke i tvil om at når vi setter oss på flyet for å dra ut og løse et oppdrag, da bør vi ikke drikke. Vi bør være totalt avholdne fra rus. Da kan vi best gjøre sunne vurderinger.* Informantene mente at når en er på oppdrag skal en ikke drikke alkohol, dette fordi man skal ivareta sikkerheten. *Personlig mener jeg at er du under misjon og omgås våpen så har ikke alkohol noe der å gjøre.*

Forsvaret hevder å ha fokus på sikkerhet i alt de foretar seg. Innføring av nulltoleranse for alkohol i intops var et ledd i dette arbeidet. Informantene var også samstemte i at alkohol og våpen ikke skulle kombineres. Mitt inntrykk etter samtalene jeg har hatt, er at regelen om nulltoleranse i Afghanistan i stor grad er forstått og akseptert både av soldater og befal. Jeg vil på det grunnlaget derfor hevde at det var andre faktorer enn alkohol som utgjorde de største faremomentene i Afghanistan.

Belastninger og risikostyring i felt (Afghanistan)

Oppdragene i utlandet medfører en betydelig risiko, og dette er noe soldatene og befalet er kjent med før de reiser ut. De velger likevel å utsette seg for denne risikoen selv om de vet at

det på lengre sikt kan være belastende. Det var flere av informantene som fortalte at de hadde mistet kollegaer i intops, og de var klar over at jobben var forbundet med en viss fare. Dette var likevel ikke noe de gikk å tenkte på til daglig. Det ville vært en ekstra belastning i seg selv. *Føler en seg utrygg hele tiden, har en det ikke bra på jobb.* De fleste opplevde relativt stor grad av trygghet i jobben. Dette fordi de trente mye på ulike scenarier, og hadde fokus på sikkerhet.

Fravær fra familie og venner utgjør en betydelig belastning for mange av soldatene og befalet i intops. For dem med partner og barn, var belastningen naturlig nok størst. I tillegg var de hjemme kanskje bekymret for den som var ute, noe som ofte medførte en ekstra psykisk belastning for den som var ute. *Min erfaring er at familien er enda mer nervøse enn det en selv er, det er vel det som er det verste med å være soldat.*

Krigsbelastninger og alkoholkultur på Rena.

Når personellet er tilbake etter oppdrag i intops blir gjerne den generelle alkoholkulturen mer uttalt. En drikker ikke lengre kun for det sosiale, men i større grad for å slappe av. Det kan medføre at en gjerne deltar i flere drikkeanledninger. Hvis det innefor gjeldende rammer er en fuktig alkoholkultur, vil det kunne virke eskalerende på grunn av at hensikten med drikkingen nå har endret seg fra å være sosialiserende til også å være beroligende. Dersom alkoholkulturen er mindre fuktig, vil det kunne bidra til at alkoholbruken ikke øker selv om belastningene blir mer tydelige etter hjemkomst. Ved en sterk fellesskapskultur som det ofte er i Forsvaret, og spesielt blant denne gruppen personell, vil den gjeldende alkoholkulturen spille en viktig rolle for hvordan en takler eventuelle problemer. Det er gjerne den uformelle sosiale kontrollen som får råde. Det vil si at de normer og verdier i tillegg til forventninger vil være det som hemmer eller fremmer utviklingen av drikkekulturen.

Bedriftenes alkoholpolitikk blir også et viktig redskap i denne sammenheng. Samvariasjonen mellom alkohol i bedriftsmiljøet og i kollegamiljøet er høy. Det vil si at hvis det som oftest drikkes alkohol under sosiale arrangementer i bedriftens regi, vil det også være tilfelle for sosiale arrangementer i kollegaregi (Sagvaag, 2007). Dette er faktorer som i stor grad vil ha betydning for den gruppen jeg har intervjuet. Disse er etter min mening spesielt utsatt.

Dette viser at det ikke bare er regler om alkoholbruk som er viktig, men også kulturen i en organisasjon. Med sin alkoholpolitikk vil organisasjonen kunne fremme ønskede holdninger

hos de ansatte, og den mer uformelle sosiale kontrollen kan bidra til at alkoholbruken holder seg på et akseptabelt nivå.

Belastning, opplevelsen av å komme hjem.

Alkoholkulturen i et samfunn er avgjørende for hvilke typer problemer som tolereres, og hvilke som ikke gjør det. For de fleste har alkoholen en "frikvarter" funksjon. Det gjelder andre regler for hva vi kan tillate oss under rus enn i edru tilstand. Ved å vise at vi drikker, kan vi på en måte sette en parentes rundt situasjonen, og tillate oss mer utagering. Går det for langt kan en bare skylde på alkoholen. Når det gjelder alkoholbruk så har en etter hvert også blitt mer tolerante for når og hvor mye det kan drikkes (NOU 2003:4). Det har med andre ord utviklet seg til en kultur både i samfunnet, organisasjoner og bedrifter som er mye mer liberal enn tidligere. Dette kan være med på å øke det totale alkoholkonsumet til et nivå som for enkelte kan være helseskadelig.

Går en tilbake og ser på krigsseilerne og motstandsfolket etter 2. verdenskrig, vet en av erfaring at de det gikk best med var dem som etablerte seg med jobb og familie. Det å ha jobb og familie bidro til at det var noen forventninger og rammer til den enkelte som ikke var forenlig med et stort alkoholforbruk. For de øvrige var det ikke i samme grad ytre rammer som korrigerende, og de utviklet i større omfang et alkoholmisbruk.

Disse soldatene har ofte vært under sterkt press og opplevd lengre fravær fra familie og venner. Er de da blitt vant med en kultur hvor alkohol er lett tilgjengelig og akseptert, kan det være lettere å ty til det når problemene tårner seg opp. En kan også her se historiske fellestrekk; krigsseilerne drakk heller ikke når de var ute på sjøen. Problemene oppsto når de kom hjem ved at de søkte alkohol når de skulle slappe av. Det kan likevel være vanskelig å se sammenhengen når årsak-virkning kjeden er såpass lang og sammensatt som her er beskrevet. I tillegg er det også slik at endringene i arbeidslivet og det økte alkoholforbruket er ting som skjer på makronivå, mens stress og kjemiske mestringsstrategier foregår på individnivå.

Ansatte i Forsvaret er i de fleste tilfeller avhengig av å få en sikkerhetsklarering for å kunne jobbe i Forsvaret. Når de søker om sikkerhetsklarering må de fylle ut en personopplysningsblankett hvor et av punktene i dette skjemaet er å beskrive sitt bruk av

alkohol og sitt forhold til bruk av andre rusmidler. Dette er ifølge NSM²⁰ et av de forhold som kan tillegges betydning ved vurdering om en person kan få sikkerhetsklarering eller beholde sikkerhetsklareringen. Bruk av alkohol er legitimt inntil man utfører handlinger som er straffbare, eksempelvis brudd på regelen om pliktmessig avhold eller opptre synlig beruset. En sikkerhetsklarering er gyldig i fem år. Dette viser at et alkoholmisbruk vil kunne gå ut over mulighetene for å få sikkerhetsklarering, og vil kunne påvirke mulighetene for å få jobb eller fortsette å jobbe i Forsvaret.

Oppfølging av veteranene er et aktuelt tema i denne sammenheng, og har i den senere tid ofte blitt fokusert på i media. Forsvaret opprettet i 2006 Veteranadministrasjonen (VA) for å ivareta de rundt 100 000 personer i Norge som har tjenestegjort for Forsvaret i utlandet. Forsvaret hevder med dette at de ivaretar sitt ansvar overfor sine veteraner og at de med dette viser dem anerkjennelse og respekt. I media har det kommet frem mange eksempler på at folk sliter etter å ha vært i intops. Dette er en liten gruppe ifølge VA, og de aller fleste gjennomfører tjenesten uten nevneverdige problemer. Forsvaret mener her at de tar ansvar, men spørsmålet blir hvor langt bør dette ansvaret gå? Dersom en soldat får problemer i etterkant av intops, kan VA henvise videre til det sivile helsevesen eller andre aktuelle sivile instanser. Men har disse instansene den nødvendige kunnskap og kompetanse for å kunne ivareta de veteranene som får problemer? Forsvaret hevder også at de ikke kan ha et parallelt helsevesen til sine soldater og befal. Norge har et godt utbygd offentlig helsesystem som i utgangspunktet er tilgjengelig for alle. Det betyr at både soldater og befal, brannmenn og kongelige i tillegg til alle andre kan benytte seg av det offentlige helsevesenet. *Når en veteran mottas av helsevesenet og ikke føler seg prioritert og ikke forstått, er det en subjektiv opplevelse. Mange andre grupper i samfunnet vil føle det samme (Pacem nr 1/2007).*

Forsvarssjefen innrømmer likevel at vi i Norge de nærmeste årene, vil få et betydelig antall veteraner med aktiv tjeneste bak seg, og at Forsvarets evne til å følge opp veteranene må forbedres og bringes mer på linje med det andre land med ekspedisjonsforsvar har. *Nye, skarpere operasjoner vil etter all sannsynlighet føre til at flere norske soldater får problemer.* Tilbudet i andre land med ekspedisjonsforsvar er betydelig mer omfattende (ibid). Her har det norske Forsvaret etter min mening, en vei å gå. I mitt materiale gir informantene uttrykk for at de har en større forventning til Forsvarets oppfølging enn det de opplever å få. Samtidig

²⁰ Norsk Sikkerhets Myndighet

mener Forsvaret at de langt på vei ivaretar det som er deres ansvar overfor veteranene. Her er det tydeligvis ulike oppfatninger av samme sak. Dette minner om Thomas-teoremet; *Det som oppleves som virkelig, blir virkelig i sine konsekvenser.*

7 Konklusjon.

I denne oppgaven har jeg studert soldater og befal i intops og forsøkt å kartlegge deres alkohilmønster. Dette har jeg satt i en større sammenheng i den forstand at jeg har hatt et HMS perspektiv, og sett nærmere både på både helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Jeg har kartlagt ulike belastninger dette personellet blir utsatt for, og sett nærmere på hvilke mestringsstrategier som tas i bruk. Resultatene i denne studien, løfter frem informantenes erfaringer og opplevelser. Dette gjøres blant annet ved å aktivt bruke informantenes egne uttalelser. Jeg har valgt å inndele presentasjonen av empiri samt analysen i temaområder i stedet for å bruke malen fra intervjuguiden. Dette har jeg gjort fordi jeg mener det vil gi et bedre bilde og lettere vise en sammenheng mellom de ulike faktorene og arenaene. Resultatene av studien er drøftet både ut fra empirien og ut fra generelle teorier om lignende prosesser som de deltakerne i denne studien har fortalt om. Selve intervjuene ble veldig klargjørende og flere av informantene ga i tillegg uttrykk for at de synes det var nyttig å få anledning til å reflektere rundt sine erfaringer.

Innledningsvis i denne presentasjonen av funn og konklusjon ønsker jeg å få frem et par viktige observasjoner. Forsvarets rusmiddeldirektiv var kjent blant alle informantene i denne undersøkelsen. Alle, uten unntak, visste også i grove trekk direktivets innhold. Dette var et overraskende men veldig positivt funn sett med Forsvarets øyne. Det betyr at de fleste kjenner til regelverket som gjelder for rusmiddelbruk. Et annet positivt funn i denne sammenheng er at regelen "no-can-rule" ser ut til å være god politikk. Den er i stor grad akseptert og forstått av både soldater og befal. Mitt inntrykk er også at holdningene blant personellet i intops er fornuftige i forhold til alkohol og sikkerhet når de er stasjonert utenlands.

Jeg skal ved hjelp av funnene i denne undersøkelsen forsøke å svare på spørsmålene listet opp under problemstillingen tidligere i oppgaven:

Hva kjennetegner Helse- Miljø og Sikkerhets situasjonen på de tre arenaene?

Hvilken rolle spiller alkohol på hver av disse arenaene?

Hvordan er dynamikken i forhold til HMS mellom de tre arenaene?

I hvilken grad inngår alkohol som en risikofaktor i denne dynamikken?

Faktorer som påvirker menneskets helse, arbeidsmiljø og sikkerhet er beskrevet tidligere. Det som fremkom i dette prosjektet, og som også bekreftes av andre undersøkelser, er at en ser en vesentlig forskjell på de som er single og de som er etablerte. For de single var det en enklere prosess å bestemme seg for å reise ut. For de som var etablert fremkommer det blant annet at selve fraværet utgjør en betydelig belastning for hele familien. I leiren på Rena beskrives arbeidsmiljøet og trivselen som veldig bra. Militære aktiviteter og godt kameratskap er vesentlig. I Afghanistan blir det tette forholdet bare enda tettere, noe de fleste ser på som positivt.

Når det gjelder drikkemønsteret, har også dette sammenheng med om en er singel eller er etablert. Det dreier seg ofte om yngre mennesker, og denne forskjellen er nok naturlig. I militærleiren møter de en alkoholkultur som kan bidra til at de etablerer en vane med jevnlig konsumering av alkohol. Dette trenger ikke å innebære noen risiko i seg selv, men med tanke på at denne type personell blir utsatt for betydelige belastninger kan det medføre en viss risiko for utvikling av alkoholmisbruk. I Afghanistan var det imidlertid praksis med nulltoleranse. Den største risikoen her var derfor etter min mening ikke alkoholbruk. Her var det heller det ved å være i et krigsområde med de konsekvensene det medfører, som utgjorde de største belastningene.

Det store spørsmålet for denne gruppen blir hvordan soldatene og befalet velger å takle de påkjenningene og belastningene de har fått ved å delta i intops. Noen er mer sårbare enn andre, og de ulike individene har ulike behov. Derfor ser vi at det i stor grad går bra med de fleste, kanskje fordi de er mindre sårbare eller har fått den hjelpen som var nødvendig for dem. Det er imidlertid en relativt stor gruppe som det ikke går så bra med. Noen blir gående alene med sine tanker og problemer. Da er veien kort til å utvikle psykiske problemer eller til å velge alkoholen som en mestringsstrategi. Faktorer som kan ha betydning for hvordan det går med disse kan være flere. Med bakgrunn i funnene fra denne undersøkelsen, kan en blant

annet konstatere at det er ekstremt ødeleggende for soldaten/befalet og dennes familie å reise ut for ofte. En frekvens på 1:2 i stedet for 1:5 medfører en betydelig risiko for problemer i ettertid. Alkoholkulturen "hjemme" må heller ikke tas for lett på. Med en liberal holdning til alkoholbruk, vil en lett kunne velge det alternativet for mestring av problemer.

Funnene i denne undersøkelsen viser at risiko knyttet til soldater og befal i intops bygger på alle tre perspektivene/egenskapene fra teoridelen (jfr kap 2). Det risikonivået en er villig til å akseptere, er individuelt, miljømessig og kulturelt betinget. Det individuelle handler om egenskaper ved personen som erfaring, personlighet, motiver og behov. Det miljømessige handler om hvilke risikokilder en er omgitt av i det samfunnet en lever i. Det kulturelle handler om hvilke verdier som legges til grunn i vurderingen av risiko.

Belastningene får de når de er utenlands, mens de alvorlige konsekvensene først kommer til syne når de er tilbake i hjemmet, alene og uten det militære nettverket. I norsk arbeidsliv har det vært tradisjon at arbeidsgiver har et begrenset ansvar og en begrenset rett til å engasjere seg i de ansattes privatliv. Ifølge fungerende sjef HMS gjelder dette også for Forsvaret. Det samsvarer ikke helt med det som fremgår av Forsvarets familiedirektiv (2006) hvor det heter at Forsvaret skal bidra til at tjenestelige forhold i minst mulig grad skal medføre belastninger for den ansatte og dennes familie. Det står ingenting her om når dette ansvaret opphører.

Forsvarets ansvar og muligheter for en mer aktiv holdning.

Det har den senere tid vært et stort mediafokus på veteranenes problemer. I TV2 Tabloid (02.04.08) innrømmer Forsvarssjefen at Forsvaret har et delvis ansvar. Han uttaler; *Vi har et ansvar i forhold til å gjøre opp for gamle synder...* Forsvaret har i denne sammenheng gjort noe. De har blant annet opprettet VA, som er en god start men kan utvikles mer. De har også opprettet "Grønn linje", en gratis krisetelefon Forsvaret har i samarbeid med Kirkens SOS. Dette er tiltak jeg tror kan være nyttige for personell som har vært i intops.

Mitt poeng er imidlertid at dette personellet har en veldig spesiell arbeidssituasjon. Denne er tilnærmet en faseoppdelt arena, og en har en ganske annen arbeidssituasjon enn i andre yrker. Med denne type arbeidsforhold, er en etter min mening nødt til å inkludere hjemmearenaen i arbeidsgivers ansvar. Norge har ikke tradisjon for å gjøre det, men i dagens samfunn blir grensene mellom arbeidsliv og fritid stadig mer uklare. Enkelte forskere mener også at det er en plikt å ta hensyn til hele menneske og ikke bare deler av det. I denne sammenheng er det er

dynamikken mellom de ulike arenaene som skaper problemene, og da kan en ikke avvise denne ene arenaen som uinteressant for Forsvaret.

I tillegg bør Forsvaret se nærmere på hvilken kultur den dyrker med hensyn til alkoholbruk. Alkohol brukes bevisst av Forsvaret som en sosialiseringfaktor i tillegg til en barrierebryter. Er det en bra kultur med tanke på helse, arbeidsmiljø og sikkerhet?

Personellet som er i intops bør ha muligheter til fortsatt å ha en relasjon til Forsvaret også etter at de er kommet hjem. Det bør være enten noe obligatorisk eller et godt markedsført tilbud. Dette for at livssituasjonen ikke skal bli så ulik fra det de har levd med over lengre tid, med sterkt samhold og fellesskap. Totale atskillelser mellom de ulike verdener/arenaene kan være ødeleggende. Det blir derfor viktig å få til overganger mellom arenaene som bidrar til minst mulig fremmedgjøring.

Avslutningsvis vil jeg si at arbeidet med denne masteroppgaven har vært utrolig lærerikt og spennende. Jeg trodde jeg kjente Forsvaret fra før, men jeg erfarte gjennom arbeidet med dette prosjektet at jeg fikk anledning til å bli kjent med en helt ny og mer operativ del av Forsvaret. Det har imidlertid vært perioder hvor jeg har hatt følelsen av å sitte med langt flere spørsmål enn svar i forhold til oppgaven. Jeg har også tidvis vært frustrert og samtidig hatt en litt sår følelse av hva informantene er villige til å ofre og utsette seg for, ved å ivareta oppgaver for Forsvaret. Leit fordi Forsvaret på sin side kjenner til problemområdene, men har etter min mening foreløpig ikke vært i stand eller villige til å gjøre noe særlig med dem.

Det som kunne vært interessant i forlengelsen av denne oppgaven, var å kunne følge de som er blitt intervjuet her over en lengre tidsperiode for å se hvordan de mestrer de ulike belastningene de har vært utsatt for. En slik studie kunne også vært koblet til en mer aktiv holdning og flere tiltak fra Forsvarets side.

Litteraturliste/referanser

Bøker:

Aven, Terje (2006); *Pålitelighets- og risikoanalyse*, 4. utgave, Universitetsforlaget, Oslo.

Aven, Terje, Boyesen, Marit, Njå, Ove, Olsen, Kjell Harald, Sandve, Kjell (2004); *Samfunnssikkerhet*, Universitetsforlaget, Oslo.

Blakie, Norman (2000); *Designing social research*, Polity Press, UK

Duckert, Fanny (1991); *Balansekunst. En bruksbok for mestring av alkohol*. Tiden Norsk Forlag AS, Oslo

Halvorsen, Knut (2003); *Å forske på samfunnet: En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Cappelen Forlag, Oslo

Heldmark Thomas (2005); *Alkohol – varför vi dricker som vi gör*. Utgitt av Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, Stockholm

Hellevik, Ottar (1995); *Sosiologisk metode*. Universitetsforlaget, Oslo

Hovden, Jan (1979); *Vurdering av ulykkesrisiko*. Tapir, Trondheim

Hovden, Jan (1982); *Ulykkesrisiko som problem for individ og samfunn*. Yrkeslitteratur, Oslo

Lupton, Deborah (1999); *Risk*, Routledge, London

Martinussen, Willy (1991); *Sosiologisk analyse – en innføring*, 3. utgave, Universitetsforlaget, Oslo

Weber, Max (1964); *The theory of social and economic organization*, New York

Renn, Ortwin & Rohrman, Bernd (2000); *Cross-cultural Risk Perception: a survey of empirical studies*, Kluwer Academic Publishers Dordrecht, Boston/London

Repstad, Pål (2004, 4.opplag); *Mellom nærhet og distanse*. Universitetsforlaget, Oslo.

Senett, Richard (2005, 3.opplag); *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Fagbokforlaget, Bergen.

Slovic, Paul (2000); *The Perception of Risk*, Earthscan Publications Ltd., UK

Thagaard, Tove (2002, 2.utgave); *Systematikk og innlevelse*, Fagbokforlaget, Bergen

Vik, Sigurd (2007); *Prestasjonskultur og prestasjonsledelse*, Universitetsforlaget, Oslo.

Aarø, Leif Edvard og Rise, Jostein (1996); *Den menneskelige faktor. Kan ulykker forebygges gjennom holdningspåvirkning?*, Skadeforebyggende forum

Rapporter, oppgaver og artikler:

Andersson, Ragnar (2005:12); *Riskhantering ur ett folkhälsoperspektiv*. Arbeidsrapport.

Arbeidsforskningsinstituttet, rapport 5/2006; *Samliv i Forsvaret. En kvantitativ studie av forholdet mellom familie og arbeid i befalsfamilier*.

Etholm, Ellen (2007), Masteroppgave ved UiO; *Struktur, kultur og endringer. En analyse av nedbemanning og strukturendringer i Forsvarssektoren 2000-2005*.

Fear, Iversen, Meltzer, Workman, Hull, Greenberg, Barker, Browne, Earnshaw, Horn, Jones, Murphy, Rona, Hotopf & Wessely (2007); *Patterns of drinking in the UK Armed Forces*, *Addiction* 102, 1749-1759.

Gustafsson, Tore, Sikkerhet nr 1/2007; *Rusmisbruk hindrer sikkerhetsklarering*.

Horverak, Øyvind og Bye, Elin K. Sirusrapport nr 2/2007. *Det norske drikkemønsteret. En studie basert på intervjudata fra 1973-2004*. Statens institutt for rusmiddelforskning, Oslo.

Johannessen, Bjørn-Henrik (2007); Masteroppgave (Uitø), *PÅ STEDET: HVIL? - en sosiologisk analyse av motivasjoner for verving i Telemark Bataljon*.

Lie, Terje og Nesvåg, Sverre (2001); Rapport (RF); *Rusmiddelbruk blant ansatte*.

Lindøe, Preben (29.04.04) Kronikk.

Nesvåg, Sverre (2005): Avhandling (Rogalandsforskning); *Alkoholkulturer i norsk arbeidsliv*.

Orslien, Geir Anders, Dagbladet, artikkel (10.03.01); *Rusvaner blant ansatte i norsk arbeidsliv*.

Sagvaag, Hildegunn, Doktoravhandling (2007); *Alkoholbruk i tilknytning til arbeid – en kvalitativ studie i et folkehelsevitenskapelig perspektiv*.

Solberg, Anne Kristine (1985); *Far i nordsjøen. En studie av oljependling og familieliv*, Universitetsforlaget, Stavanger

Stortingsmelding nr 17 (1987-1988); *Alkohol og folkehelse*.

Stortingsproposisjon nr 45 (2000-2001); *Omlegging av Forsvaret i perioden 2002-2005*.

Stortingsproposisjon nr 48 (2007-2008); *Et forsvar til vern om Norges sikkerhet, interesser og verdier*.

Strøm-Erichsen, Anne-Grethe. Forsvarsministerens tale på Forsvarets Afghanistan – seminar 25.02.08

Tharaldsen, Jorunn-Elise og Johannessen, Idar, Rapport IRIS - 2006/013;
Helse og miljø for sikkerhets skyld? Policy og praksis i Vetco Aibels HMS-kultur (2002 – 2005)

Thoresen, Siri (2006); *Suicide in peacekeepers. A study of risk factors for suicide in Norwegian veterans of international military operations.*

Internettider:

<http://www.rf.no/Internet/sn.nsf/wvDocCatHTML/44DDC4EA0568EA64C1256ECD002EBF99>, lest 26.03.08

<http://www.igor-partner.no/goxpage00000001.html>, lest 26.03.08

<http://www.mil.no/fol/afg/start/fakta>, lest 17.03.08

<http://www.mil.no/veteraner/start/aktuelt/helse/#3>, lest 26.03.08

<http://www.mil.no/start/article.jhtml?articleID=155792>, lest 17.03.08

<http://www.norgeslexi.com/krigslex/s/s3.html#sensskader>, lest 05.04.08

www.tmbn.no/hva/beskrivelse.html, lest 31.01.08

www.tmbn.no/hva/historie.html, lest 31.01.08

<http://www.nrk.no/nyheter/1.4133903>, lest 17.03.08

<http://www.bt.no/innenriks/article494858.ece?service=print>, lest 06.02.08

<http://www.pacem.no/2007/1/paceminmat107donepdf/9>, lest 06.04.08

<http://pub.tv2.no/TV2/nyhetene/innenriks/politikk/article1730995.ece>, lest 06.04.08

<http://www.norgeslexi.com/krigslex/s/s.3.html#sensskader>, lest 05.04.08

http://www.tidsskriftet.no/?seks_id=1475951, lest 06.04.08

<http://www.lommelegen.no/php/art.php?id=320670>, lest 14.03.08

<http://www.nsm.stat.no/Aktuelt/Nytt-fra-NSM/Flere-blir-sikkerhetsklarert/>, lest 28.03.08

<http://www.frifagbevegelse.no/loaktuelt/reportasjer/article1988762.ece>, lest 06.04.08

<http://www.pasienthandboka.no/default.asp?mode=document&documentid=27650>, lest 08.04.08

<http://www.siops.no>, lest 06.04.08

Annet:

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), 2005.

Pacem nr 1/2007

Brosjyre; *Å reise ut. Informasjon til familie av personell i internasjonal tjeneste.* Utgitt av Forsvaret.

Brosjyre; *Å komme hjem*. Utgitt av Forsvaret.

Forsvarets Rusmiddeldirektiv (2001).

Forsvarets Direktiv for organisering og tiltak for ivaretagelse av familier i Forsvarets militære organisasjon (2006).

TV2 Tabloid (02.04.08)

Sjekkposten (Tidsskrift for FN-veteranenes landsforbund nr 4/2007)

Vedlegg

Vedlegg A: Informasjonsskriv til informantene

Vedlegg B: Intervju guide (TMBN)

Vedlegg C: Intervju guide (Stab)

**INFORMASJON VEDR. DELTAKELSE TIL INTERVJU I FORBINDELSE MED
MIN MASTEROPPGAVE I SAMFUNNSSIKKERHET VED
UNIVERSITETET I STAVANGER.**

Først av alt vil jeg få takke for at du har sagt deg villig til å bli intervjuet. Mitt navn er Wenche L Skjæveland, og jeg er masterstudent ved Universitetet i Stavanger. I den forbindelse skal jeg skrive en masteroppgave innen samfunnssikkerhet. Jeg ansatt i Forsvaret, og har valgt å skrive min oppgave herfra. I tillegg til å være økonom, har jeg også bakgrunn innen helse, miljø og sikkerhet (HMS).

Temaet for oppgaven er *Alkoholbruk i et sikkerhetsperspektiv*. Hensikten med temavalget er å kartlegge hvilke alkoholmønstre som gjenspeiler seg hos ansatte i intops. Hvordan påvirker dette mønsteret Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)?

I prosjektet vil jeg benytte personlige intervjuer som forskningsmetode. Informasjonen vil kunne si noe om holdninger til alkohol og sikkerhet, og av den grunn være verdifull for samfunnsvitenskapelig forskning omkring temaet. Intervjuene vil ha form som temabasert samtale. Jeg ønsker å benytte meg av diktafon/båndopptaker for å kunne konsentrere meg om selve intervjuet og slippe å notere. Din medvirkning er frivillig, og du har mulighet til å trekke deg fra undersøkelsen om du skulle ønske det. Alle opplysningene anonymiseres slik at identifisering ikke lar seg gjøre i den ferdige masteroppgaven. Det er kun jeg og eventuelt min veileder som vil ha tilgang til opplysningene. Ved prosjektslutt vil lydopptak og annen skriftlig dokumentasjon fra intervjuene makuleres.

Masteroppgaven planlegges fullført juni 2008 ved Universitetet i Stavanger (UIS). Oppgaven vil bli tilgjengelig på Universitetsbiblioteket (UIS) om du skulle ønske å lese denne.

Min hovedveileder er forsker Sverre Nesvåg, IRIS (sverre.nesvaag@iris.no), biveileder fra Universitetet i Stavanger, førsteamanuensis Ole Andreas Engen (ole.a.engen@uis.no).

Med vennlig hilsen

Wenche L Skjæveland
27.01.08

Mailadr.: wenskja@online.no Tlf.: 482 83 066

Jeg har lest informasjonen som står ovenfor, og samtykker herved i å la meg intervju av masterstudent Wenche L Skjæveland i forbindelse med hennes forskningsprosjekt.

Sted/dato:.....

Signatur:.....

INTERVJU GUIDE (TMBN):**Om informanten:**

Fortell litt om deg selv

Alder

Hvor bor du/kommer du fra?

Er du gift eller har samboer?

Barn?

Hvilke utdannelse har du?

Jobben i TMBN:

Fortell litt om hvordan det er å være i TMBN.

Hvor lenge har du vært med i TMBN?

Tjenestestilling/grad

Hvorfor meldte du deg for TMBN (motivasjon/kan du si litt mer om det)?

Har det svart til forventningene?

Hva er du mest fornøyd med?

Hva er du minst fornøyd med?

Hva opplever du som utfordrende ved å være i TMBN?

Hvor mange er det i troppen/kompaniet ditt (er det jenter med)

Hvordan opplever du ditt forhold til befalet i bataljonen?

Hva tenker du om fremtiden? (tjenesten fremover/det sivile liv)

Om tjenesten i Norge (forberedelsen til intops):

Kan du beskrive tjenesten?

En vanlig dag ”på jobb”

Hvor lenge varer arbeidsdagen?

Hvordan vil du beskrive miljøet?

Hva gjør du i fritiden (*her kan det passe å komme inn på mitt hovedtema - er det lov å drikke alkohol – event i hvilke anledninger*)

Om tjenesten utenlands:

Kan du beskrive tjenesten?

En vanlig dag ”på jobb”

Hvor lenge varer arbeidsdagen?

Hvordan vil du beskrive miljøet her?

Kan du beskrive fritiden (hvilke muligheter er det til å ta seg en pils – event i hvilke anledninger)

Hvor mange ganger har du vært ute? (I hvilken turnus)

Hvilke steder har du vært?

Er det forskjeller hjemme/ute?

Om tiden etter hjemkomst:

Kan du beskrive hvordan det er å komme hjem etter å ha vært utenlands?

Fra landing på Gardermoen til de er hjemme i eget hus.

Innom baren på flyplassen? (*har kollegaer som forteller at de drømmer om pilsen på Gardermoen – hvor utbredt er det?*)

Innom Rena (for debrief)?

Treffer familie/venner – hva gjør dere? (hva med fest og alkohol) *grave litt her.*

Rutiner for debriefing

Kan du si litt om Forsvarets rolle etter hjemkomst?

Oppfølging (finnes det, hvis ja, hva går det ut på *Har du noe kontakt med Forsvaret i det hele tatt?*)

- Har du vært med på debrief?
- Er det noen faste rutiner ifm debrief? (*er det mer enn første møte - tidsperspektiv*)
- Hva gjør du hvis du har/får problemer (forsvaret/kontakter venner/familie/ ingen)?
- Har du vært i kontakt med stressmestringsteamet?
- Hvis ikke, vet du hvem og hvor de er?

(maks 25 min)

2. halvdel – tar opp spesielle tema:**Om trivsel**

Kan du si noe om trivsel?

Hva er mest positivt/negativt (på Rena – i Afghanistan – i fritiden)

Sykefravær (hvilket inntrykk har du av sykefraværet ved avd – lavt/høyt?)

I hvilken grad tror du et event sykefravær har å gjøre med miljøet?

Hvordan vil du karakterisere kulturen/stilen i TMBN (tøff/macho)?

Hvordan tror du andre oppfatter/synes om at du har jobb i TMBN? (anseelse)

Om sikkerhet:

Kan du si noe om risikoer i tjenesten

Opplevs risikoen annerledes i begynnelsen/midten/slutten av perioden?

Opplevs reisen som en risiko?

Hvordan er opplevelsen å reise med rutefly (+/- at en er så synlig i uniform)?

Største risiko hjemme/ute?

Hva tenker du/familie/venner om risikoen ved f.eks utenlandsoppdrag?

Hva gjøres for å redusere den (prosedyrer, øvelser, trening)?

I hvilken grad opplevs trygghet/utrygghet (*trygghet -> 100% kontroll*)

Hvordan synes du befalet i bataljonen ivaretar sikkerheten?

Livsstil (Alkoholbruk)

Kosthold – Kan du si litt om det? (Hjemme – Rena – Afghanistan)

Røyking - Kjenner du noen i bataljonen som røyker?

Alkohol

1) Kan du nevne konkrete situasjoner hvor det nytes alkohol

Afghanistan (tjeneste/fritid) – Rena – Hjemme.

Drikkes det lite/mye (i hver situasjon) – hva er lite, hvor mye er mye?

Hva er mest vanlig å drikke (øl, vin, brennevin)

Hvor ofte skjer det? Hva er vanlig drikkemønster (hver helg, i ukedager, aldri)?

2) Kan du beskrive hver situasjon helt konkret og objektivt? (hvordan foregår det)

3) Hvordan vurderer du den enkelte situasjon? (hva er formålet, hvor ofte, hvor mye) Tror du at alkoholbruk kan ha påvirket sikkerheten hjemme/ute (event på hvilken måte)?

Hva er ditt inntrykk av totalt alkohol konsum blant soldater/befal i TMBN (mye/lite) – Sett i forhold til venner hjemme (mer/mindre)?
Hvor tilgjengelig (lett/vanskelig) er alkoholen i leiren/ute? (pris?)
Har du eller noen du kjenner blitt skadet som følge av alkoholbruk? (*i hvilken situasjon?*)
Hvilke tanker har du om helsefaren ved bruk av alkohol?
Påvirker alkoholbruk miljøet (positivt eller negativt)?

Kjenner du til Forsvarssjefens Rusmiddeldirektiv?

Kan du si litt om hva det inneholder?

Avslutning:

Hvor ofte reiser du hjem på perm?
Hva pleier du å gjøre når du har perm?

Er det noe du synes jeg burde spurt om som jeg ikke har spurt om – eller er det noe du vil si avslutningsvis?

Hvordan synes du intervjuet har vært?

INTERVJU GUIDE (stab):**Om informanten:**

Fortell litt om deg selv

Alder

Hvor bor du/kommer du fra?

Er du gift eller har samboer?

Barn?

Hvilke utdannelse har du?

Om tjenesten i Norge (forberedelsen til intops):

Kan du beskrive tjenesten?

Hvor foregår forberedelsen til intops?

Bor du/dere i leiren under forberedelsen?

Hvor lenge er forberedelsesperioden?

Hvor lenge varer arbeidsdagen?

Hva gjør du i fritiden (*her kan det passe å komme inn på mitt hovedtema - er det lov å drikke alkohol – event i hvilke anledninger*)

Hvordan vil du beskrive miljøet?

Om tjenesten utenlands:

Kan du beskrive tjenesten?

En vanlig dag ”på jobb”

Hvor lenge varer arbeidsdagen?

Kan du beskrive fritiden (hvilke muligheter er det til å ta seg en pils – event i hvilke anledninger)

Hvordan vil du beskrive miljøet her?

Hvor mange ganger har du vært ute? (I hvilken turnus)

Hvilke steder har du vært?

Er det forskjeller hjemme/ute?

Om tiden etter hjemkomst:

Kan du beskrive hvordan det er å komme hjem etter å ha vært utenlands?

Fra landing på Gardermoen til de er hjemme i eget hus.

Innom baren på flyplassen?

Innom leiren (for debrief)?

Treffer familie/venner – hva gjør dere? (hva med fest og alkohol) *grave litt her.*

Rutiner for debriefing

Kan du si litt om Forsvarets rolle etter hjemkomst?

Oppfølging (finnes det, hvis ja, hva går det ut på *Har du noe kontakt med Forsvaret?*)

- Har du vært med på debrief?
- Er det noen faste rutiner ifm debrief? (*er det mer enn første møte - tidsperspektiv*)
- Hva gjør du hvis du har/får problemer (forsvaret/kontakter venner/familie/ ingen)?
- Har du vært i kontakt med stressmestringsteamet?
- Hvis ikke, vet du hvem og hvor de er?

(maks 25 min)

2. halvdel – tar opp spesielle tema:

Om trivsel

Kan du si noe om trivsel?

Hva er mest positivt/negativt (i Afghanistan – i fritiden)

Sykefravær (hvilket inntrykk har du av sykefraværet ved avd – lavt/høyt?)

I hvilken grad tror du et event sykefravær har å gjøre med miljøet?

Hvordan vil du karakterisere kulturen/stilen i intops (tøff/macho)?

Om sikkerhet:

Kan du si noe om risikoer i tjenesten

Risiko generelt?

Opplevs risikoen annerledes i begynnelsen/midten/slutten av perioden?

Største risiko hjemme/ute?

Hva tenker du/familie/venner om risikoen ved f.eks utenlandsoppdrag?

Hva gjøres for å redusere den (prosedyrer, øvelser, trening)?

I hvilken grad opplevs trygghet/utrygghet (*trygghet -> 100% kontroll*)

Hvordan synes du dere klarer å ivaretar sikkerheten?

Livsstil (Alkoholbruk)

Fysisk aktivitet - hvor mye trener du (obligatorisk/på egen hånd)

Kosthold – Kan du si litt om det? (Hjemme – i leiren – Afghanistan)

Røyking – Er det mange som røyker?

Alkohol

1) Kan du nevne konkrete situasjoner hvor det nytes alkohol (*lag liste*)

Afghanistan (tjeneste/fritid) – Rena – Hjemme.

Drikkes det lite/mye (i hver situasjon) – hva er lite, hvor mye er mye?

Hva er mest vanlig å drikke (øl, vin, brennevin)

Hvor ofte skjer det? Hva er vanlig drikkemønster (hver helg, i ukedager, aldri)?

2) Kan du beskrive hver situasjon (*listen*) helt konkret og objektivt? (hvordan foregår det)

3) Hvordan vurderer du den enkelte situasjon (*se listen*)? (hva er formålet, hvor ofte, hvor mye) Tror du at alkoholbruk kan ha påvirket sikkerheten hjemme/ute (event på hvilken måte)?

Hva er ditt inntrykk av totalt alkohol konsum blant soldater/befal i intops (mye/lite) –

Sett i forhold til venner hjemme (mer/mindre)?

Hvor tilgjengelig (lett/vanskelig) er alkoholen i leiren/ute? (pris?)

Har du eller noen du kjenner blitt skadet som følge av alkoholbruk? (*i hvilken situasjon?*)

Hvilke tanker har du om helsefaren ved bruk av alkohol?

Påvirker alkoholbruk miljøet (positivt eller negativt)?

Kjenner du til Forsvarssjefens Rusmiddeldirektiv?

Kan du si litt om hva det inneholder?

Avslutning:

Hvor lang periode er du ute i intops, og hvor ofte reiser du hjem på perm?

Hva pleier du å gjøre når du har perm?

Er det noe du synes jeg burde spurt om som jeg ikke har spurt om – eller er det noe du vil si avslutningsvis?

Hvordan synes du intervjuet har vært?