



Det helsevitenskapelige fakultetet

## **Hva er særlig viktig for å bevare god psykisk helse hos våre stadig tjenestegjørende veteraner?**

En kvalitativ studie av hva stadig tjenestegjørende veteraner erfarer er særlig viktig for å bevare god psykisk helse etter potensielt traumatiserende hendelser i internasjonale operasjoner.

Lilljan Rogne Nervik

Masteroppgave i helsefag, studieretning psykisk helse 3902 november 2021



## Forord

Endelig er en lang og krevende – men samtidig morsom og lærerik reise over. Det å kunne bidra til ivaretagelse av personell og tiltak for å legge til rette for god psykisk helse for personell i avdelingen var min hovedmotivasjon for å starte på videreutdanningen og til slutt masteren.

Tusen takk til deltagerne som har delt sine erfaringer, og latt meg få innblikk i deres verden med deres fortellinger og skildringer av opplevelsene deres. Jeg er rørt og takknemlig for deres tillit og åpenhet.

En inderlig takk til min dyktige og imøtekommende veileder Maria Bakland for god og uvurderlig veiledning, faglige innspill og stødig veivisning gjennom et «ulendt» terreng.

En stor takk til Stressmestringsteamet Nord som gjorde at jeg kunne føle meg trygg på å få god og profesjonell støtte til deltagerne dersom de skulle få behov for det i ettertid av intervjuene.

Takk til mine sjefer som har hatt forståelse for mitt behov for tid til studiet! Og til kollegaer for deres varme og støttende heiarop! Jeg gleder meg til å komme tilbake til dere og hverdagen! Takk til mine gode venner som har støttet meg, bedt meg på treningsturer, sørget for nødvendige sosiale avbrekk og vært der for meg.

Tusen takk til deg Aleksander Jankov, for inspirerende start på oppgaven i den spede begynnelse over en flaske vin – og for utrolig god støtte nå i innspurten med dine råd og kritiske øyne!

Tusen takk for hjelp i hjemmet nå i innspurten til min Svigermor, som har vasket og brettet tøy, laget mat, hjulpet med unger og rydding mens min mann har vært på øvelse!

Sist, men ikke minst: takk til min «flokk» hjemme! Til Erling for å ha prioritert mer tid hjemme i perioder for å ta deg av barn og hjem. Og til mine barn – Andrea, Emil og Eldar. TAKK for tålmodighet, lån av navn, klemmer, tørre vitser og at dere har tålt en mamma i skriveboblen. Jeg er svært glad for ha mer tid til dere heretter. Jeg digger dere!

Lilljan Rogne Nervik

Bardu november 2021

# Sammendrag

**Bakgrunn:** Forsvaret har sendt personell ut i internasjonale operasjoner i tjeneste for Norge i over 70 år. Det kommer stadig frem eksempler i media på at individer har fysiske og psykiske helseplager som en direkte konsekvens av traumatiske hendelser i tjenesten. Rapporten fra Afghanistanundersøkelsen 2020 ble utgitt 5 oktober 2021. Undersøkelsen viser en klar sammenheng mellom belastning og fysiske og psykiske helseplager, også mange år etter endt tjeneste.

**Hensikt og forskningsspørsmål:** Hensikten med studien er å øke kunnskap om hva stadig tjenestegjørende veteraner erfarer er beskyttende faktorer etter potensielt traumatiserende hendelser. Dette for å kunne bidra til bedre ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonal tjeneste. Forskningsspørsmålet er: Hva anser stadig tjenestegjørende veteraner som særlig viktig for god psykisk helse i forbindelse med potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i Forsvaret?

**Design og metode:** Studien er kvalitativ, med empirisk materiale innhentet fra semistrukturerte intervjuer med fem offiserer i Forsvaret. Analysen er gjort etter prinsipper for systematisk tekstkondensering.

**Teori:** Teoretisk utgangspunkt for studien er operativ psykologi og handlingsplan med tiltak for ivaretagelse av personell før, under og etter internasjonale operasjoner. Det benyttes i tillegg forskningsartikler for å diskutere funn fra disse intervjuene.

**Resultater:** Analysen førte frem til tre hovedgrupper med resultater: 1) å forberede seg på å tåle potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner, 2) å mestre potensielt traumatiske hendelser, samt reaksjoner og stress i etterkant og 3) betydning av sosial og profesjonell støtte for å håndtere potensielt traumatiske hendelser

**Konklusjon:** Funn i intervjuene tyder på at det er behov for at oppfølging er individuell og behovet kan oppstå lenge etter at nedfelt oppfølging i ettårsprogrammet i handlingsplanen er over. I denne oppgaven var det de stadig tjenestegjørende som var i fokus, men også de kom med informasjon som pekte på at det kan eksistere behov for støtte lenge etter at internasjonal tjeneste er over og muligens etter at det yrkesaktive livet i forsvaret er over.

**Nøkkelord:** *Kollegastøtte, horisontalt samhold, vertikalt samhold, stadig tjenestegjørende veteraner, erfart beskyttende faktorer*

## Abstract

**Background:** The Norwegian Armed Forces have deployed personnel to international operations for more than 70 years. On a regular basis Norwegian media outlets portray veterans of international operations that have physical and mental health issues emanating from traumatic incidents while on deployment. On October 5, 2021, the Norwegian Government published the 2020 Report on Veterans from the Afghanistan campaign (*Afghanistanundersøkelsen*). The report presents an undisputable correlation between the level of intensity the veterans experienced in operations and their reported health, even many years after their end of tour.

**Purpose and research question:** The purpose of the study is to increase knowledge about what active-duty veterans recognize as protective factors after traumatic events. The research question is: What do active-duty veterans recognize as particularly important protective factors during and after traumatic incidents in international operations?

**Design and method:** The study is qualitative, with empirical material obtained from semi-structured interviews with five officers in Norwegian Armed Forces. The analysis was conducted using the principles of systematic text condensation.

**Theory:** Theoretically the study is based on operational psychology and the government's action plan for taking care of personnel before, during and after deployment to international operations. In addition, some research articles and reports are used to discuss and contextualize the results of the interviews.

**Results:** The analysis led to three categories of important findings: 1) to prepare for enduring incidents with traumatic potential in international operations, 2) to handle incidents with traumatic potential, including reactions and stress after the fact, and 3) the importance of social and professional support to handle incidents from operations with traumatic potential.

**Conclusion:** The interviews with officers in Norwegian Armed Forces revealed that the requirements for what is recognized as adequate mitigation measures is individual. Equally, the results indicate that reactions can occur later than what is deemed in the Government one-year plan. In this study, the active-duty officers revealed information indicating that the need for support can materialize itself after service in Norwegian Armed Forces has been terminated.

***Keywords:***

*Colleaguesupport, horizontal support, vertical support, veterans still on duty, experienced protective factors.*

# Innholdsfortegnelse

Forord

Sammendrag

Abstract

1	Innledning .....	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2	Problemstilling .....	3
1.3	Begrepsavklaring.....	4
1.4	Kontekst.....	5
1.5	Militære grader.....	7
1.6	Oppgavens oppbygning .....	8
2	Kunnskapsstatus og tidligere forskning .....	10
2.1	Datasøk og vurdering av tidligere forskning .....	10
2.2	Afghanistanundersøkelsen 2020 .....	11
2.3	Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) og arbeidslivet.....	12
2.4	Forebyggende arbeide med PTSD i det danske forsvar .....	13
2.5	Masteroppgave i risikostyring og sikkerhetsledelse – ivaretagelse av veteraner etter internasjonaltjeneste .....	14
3	Teori.....	15
3.1	Oppfølging av personell i Internasjonale operasjoner.....	15
3.2	Operativ Psykologi, stress og stressmestring.....	17
4	Metode .....	25
4.1	Valg av undersøkelsesdesign .....	25
4.2	Forskerens rolle og forforståelse.....	25
4.3	Utvalg .....	26
4.4	Rekruttering og samtykke.....	27

4.5	Etiske hensyn og overveielser.....	28
4.6	Presentasjon av deltagerne.....	30
4.7	Datainnsamling .....	31
4.8	Gjennomføring av intervju.....	31
4.9	Transkribering av lydopptakene.....	32
4.10	Analyse.....	32
4.11	Analysetrinnene .....	33
5	Resultater.....	35
5.1	Presentasjon av kategorier .....	35
5.2	Å forberede seg på å tåle potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner .....	36
5.3	Å mestre potensielt traumatiske hendelser, samt reaksjoner og stress i etterkant ....	38
5.4	Betydning av sosial og profesjonell støtte for å håndtere potensielt traumatiske hendelser .....	43
6	Diskusjon.....	47
6.1	Å forberede seg på å tåle potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner .....	47
6.2	Å mestre potensielt traumatiske hendelser, reaksjoner og stress i etterkant.....	50
6.3	Betydning av sosial og profesjonell støtte for å håndtere potensielt traumatiske hendelser .....	53
7	Avslutning .....	55
7.1	Validitet og reliabilitet.....	56
8	Videre forskning .....	57
	Referanseliste .....	58
	Vedlegg 1 .....	62
	Vedlegg 2.....	65
	Vedlegg 3.....	66
	Vedlegg 4.....	69



Vedlegg 5.....	74
Vedlegg 6.....	76

## Figurliste

<u>Figur 1 –Illustrerer Forsvarets organisasjonskart.....</u>	<u>6</u>
<u>Figur 2 - Illustrerer Hærens organisasjonskart.....</u>	<u>7</u>
<u>Figur 3 - Illustrerer gradsystemet i Forsvaret.....</u>	<u>8</u>
<u>Figur 4 - Illustrerer Yerkes-Dodsons lov om sammenheng mellom stress og prestasjoner.....</u>	<u>22</u>



# 1 Innledning

I avisa Nordlys 4. mai 2019 (Solstad, S.C.) og i Forsvarets Forum 4. september 2021 (Furrevik, G.A.) kunne vi lese om Trym Olsen som etter tjeneste med Forsvaret i Afghanistan fikk påvist post-traumatisk stressyndrom (PTSD). Der kunne vi lese om hvordan han ikke fikk den støtten han trengte og hadde krav på fra Forsvaret. Samtidig som regjeringen la frem sin satsing på ivaretagelse av veteraner fra internasjonale operasjoner, opplevde Trym at arbeidsplassen han var så glad i, sviktet når han trengte det som mest.

I forordet til boken «Gi meg heller livet» fra 2014 skriver general Robert Mood,

*«Å være veteran er ikke en teoretisk øvelse – det er å være et menneske med ulike og unike opplevelser og erfaringer: et menneske som har kjent på klumpen i magen foran vanskelige oppdrag, som hørte pulsen i ørene når kritiske valg måtte tas, og som innså at å «ta ut mål» betyr å drepe andre mennesker, våre veteraner er mennesker som fryktet konsekvensene av egen ildgivning, som jublet uhemmet over å lykkes, fryktet å svikte kameratene mer enn å miste sitt eget liv, og utsatte sin egen familie for stor belastning.» (Bjelland, H. & Nord, A., 2014, s.9)*

Denne oppgaven har som mål å belyse hva som er særlig viktig for å bevare god psykisk helse hos veteraner fra internasjonale operasjoner som fortsatt tjenestegjør i Forsvaret.

Innledningsvis vil jeg beskrive bakgrunnen for hvorfor jeg har valgt dette temaet og hvorfor det er viktig. For å gi en relevant kontekst for problemstillingen, skal jeg beskrive hvordan Forsvaret er bygd opp og hvordan det interne grads og beordringssystemet fungerer. Dette påvirker hvorfor Forsvarets personell drar ut i internasjonale operasjoner på våre vegne, i krig og konflikt.

## 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Forsvaret består av om lag 16000 ansatte militære og sivile, 7500 vernepliktige soldater inne til førstegangstjeneste og 40000 soldater i Heimevernet (forsvaret.no). De som jobber i Forsvaret er blant annet selektert på fysisk og mental styrke. I perioder blir mange av de som er ansatt i Forsvaret sendt ut for å delta i internasjonale operasjoner i konfliktområder ulike steder i verden. Det er norske myndigheter, ved regjeringen, som utformer og beslutter norsk utenriks- og sikkerhetspolitikk. Bruk av norske soldater til internasjonal tjeneste er derfor en politisk beslutning som gis til Forsvaret som et oppdrag (Departementene, 2011). Personellet på sin side må tilfredsstillende kravene som settes for styrken, inkludert fysiske tester og helsesjekk før de får lov til å reise.

Soldater som er inne til førstegangstjeneste kan ikke benyttes til fredstidsoperasjoner utenfor Norge (i denne oppgaven referert til som internasjonale operasjoner), men kan benyttes til krig i rammen av NATOs kollektive forsvar, der norske myndigheter beslutter. Dessuten blir Forsvarets personell, både ansatte og soldater inne til førstegangstjeneste, benyttet i kritiske og potensielt traumatiske situasjoner i Norge. For eksempel ble elever fra befalsskolen på Rena brukt aktivt i håndteringen av togulykken på Åsta 4. januar 2000, hvor 19 mennesker mistet livet i en togbrann. Senest i forbindelse med leirskredet på Gjerdrum 30. desember 2020 ble soldater fra Forsvaret benyttet i redningsarbeidet, hvor de utsatte seg selv for risiko.

5 oktober 2021 ble rapporten fra Afghanistanundersøkelsen 2020 publisert. Rapporten forteller at det er en klar sammenheng mellom psykiske- og kroppslige helseplager og alvorlige hendelser blant personellet (Afghanistanundersøkelsen, 2020). Disse plagene er tydelig knyttet til belastning i tjenesten selv mange år etter hendelsen og det er en betydelig hyppighet blant de som hadde sluttet i Forsvaret (Afghanistanundersøkelsen, 2020). Eksempler på det ser vi fra tid til annen i media. I Solstads artikkel i Nordlys (2019) og Furreviks artikkel i Forsvarets Forum (2021) om Trym Olsen trekkes stigma mot psykiske plager frem som et aktuelt tema. Veien til hjelp kan være lang dersom du ikke er stadig tjenestegjørende. Veteranorganisasjonen: *Skadde i Internasjonale Operasjoner* (SIOPS) antar tallene for selvmord kan være høyere enn det som er registrert (Solstad, S.C., 2019).

Jeg har en helsefaglig bachelor i bunnen, og har alltid vært interessert i helhetlig syn på mennesket der psykisk og fysisk helse henger tett sammen. Jeg er videre utdannet pårørendecontact i Forsvaret for å kunne støtte pårørende av soldater etter ulykker eller dødsfall i militær aktivitet. Denne pårørendecontact ordningen gir meg enda et perspektiv på det å jobbe tett med mennesker som kan ha med seg traumatiske opplevelser. Med en slik funksjon får jeg ekstra motivasjon for å lære mer og se flere sammenhenger i menneskers helse. Så lenge jeg har jobbet i Forsvaret har jeg jobbet med ivaretagelse av menneskene som jobber der. Det innebærer blant annet å legge til rette for at ansatte blir ivaretatt i ulike sammenhenger. Det er også viktig i min rolle å kjenne til hvor ansatte kan få støtte til å løse sine eventuelle utfordringer. Det er et spesielt interessefelt for meg å bidra til tiltak for å forebygge at personellet får psykiske helseplager. Tiltak kan være for eksempel å koordinere undervisning om stress og stressmestring. Som en person med hjerte for ivaretagelse og rådgiver i en avdeling som sender mennesker ut i internasjonal tjeneste ser jeg viktigheten av å bidra til forebygging, slik at vi reduserer antallet som opplever det samme som Trym (Solstad, S.C., 2019).

Under veterankonferansen i Tromsø i 2014 hørte jeg Freddy Bolles historie om seg selv og sine brødre.<sup>1</sup> Han er en av fire brødre hvorav tre har vært ansatt i Forsvaret og deltatt i internasjonale operasjoner. Han har en bror som lider av posttraumatisk stresslidelse (PTSD) etter flere perioder ute i tjeneste for Norge. Dessuten mistet Freddy og de to andre brødrene den fjerde broren, Trond, da bilen han satt i ble angrepet av en improvisert veibombe (IED) i Afghanistan i 2010. Freddy reiser rundt i Norge og forteller en historie om oppvekst, mestring, tap av en bror i internasjonal tjeneste og hvordan deres reaksjoner på traumatiske hendelser var svært forskjellige. Freddy har opplevd flere traumatiske hendelser, men han har håndtert dem godt. Han har blitt en stemme som forteller om de utfordringer man kan møte som veteran. Hans historie og åpenhet bidrar til å minske stigma rundt temaet. Hva gjorde at han klarte seg så godt?

Jeg undrer meg stadig over styrken man kan se i mennesker som opplever ekstreme situasjoner som for eksempel traumatiske hendelser i forbindelse med jobb, privatliv eller ulykker. Forsvaret er et arbeidssted der personell trenes og øves på å utsette seg for eventuelle traumatiske hendelser i forbindelse med krise eller krig i innland og utland som en del av yrket. I mine samtaler med mennesker som skal reise ut i internasjonale operasjoner har temaet enkelte ganger vært hvilke faktorer som kan være beskyttende for å mestre psykiske belastninger fra uoversiktlige, livstruende og traumatiserende situasjoner. Dette er faktorer jeg ønsker å undersøke nærmere i denne oppgaven.

## 1.2 Problemstilling

Denne oppgavens formål er først og fremst å avdekke hva stadig tjenestegjørende som har vært i potensielt traumatiserende hendelser *erfarer* er særlig viktig for å bevare god psykisk helse og hvordan Forsvaret bidrar til å forebygge psykiske helseplager etter traumatiske hendelser. (Nord)

Problemstilling for oppgaven er:

*«Hva anser stadig tjenestegjørende veteraner som særlig viktig for god psykisk helse i forbindelse med potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i Forsvaret?»*

---

<sup>1</sup> Freddy Bolles historie er gjengitt med tillatelse gitt i sms.

## 1.3 Begrepsavklaring

### Stadig tjenestegjørende veteraner

Veteranbegrepet i konteksten Forsvaret stammer fra den latinske betegnelsen på en soldat dimitert fra den romerske hæren (Gjeseth,2012, s.6). Begrepet omfatter både militært og sivilt personell som har deltatt i eller vil delta i en militær operasjon utenlands eller på norsk territorium (Forsvarsdepartementet, 2008-2009, s.10). I stortingsmelding 15 (2019-2020) brukes betegnelsen «veteran» om personell som deltar eller har deltatt i internasjonale operasjoner. Dette er i tråd med stortingsmelding nr. 34 handlingsplan og oppfølgingsplan. Denne innsatsen skiller seg fra andre former for militær aktivitet, fordi den innebærer deltakelse i risikofylte operasjoner i krigsområder (St. Meld 15 (2019-2020)). Det er den siste definisjonen jeg legger til grunn i denne oppgaven.

### Internasjonale operasjoner

Begrepet «internasjonale operasjoner» brukes ofte om militær aktivitet som Forsvaret deltar i utenfor Norge. Forsvarsloven definerer «internasjonale operasjoner» slik:

*«Bruk av militære styrker i utlandet for å skape, bevare eller gjenopprette fred og stabilitet» (Regjeringen.no).*

### Stridsledelse

Stridsledelse er en direkte ledelsesform som benyttes når en situasjon utvikler seg på en annen måte enn det er forutsatt i planen. Begrepet betegner ledelse i ulike pressede situasjoner for eksempel under beskytning der en leder må gi ildordre, eller ordre om tilbaketrekning. Et annet begrep som i denne konteksten kan sammenlignes med stridsledelse er operativ ledelse.

*«Det eksisterer ingen ens definisjon på operativ ledelse i forskningslitteraturen, men det er bred støtte for antakelsen om at godt lederskap betinger en tilpasning til situasjonen en skal lede i» (Yukl, 2012; Eid & Johnsen,2018. s.334)*

### Debrief

I Forsvaret benyttes debrief som et «samlebegrep» på det som forklares som tidlig intervensjoner. Slike intervensjoner kan omfatte enkeltpersoner, en større gruppe eller i mer sjeldne tilfeller hele organisasjonen (Eid og Johnsen, 2018). Debrief i denne konteksten er en

del av utdanningen i Forsvaret og spesielt ledere i militær kontekst blir utdannet til å gjennomføre debrief raskt etter hendelser. Psykologisk debriefing (PD) er et kjent eksempel på dette. PD er en systematisk gjennomgang i gruppe for mennesker som sammen har opplevd en dramatisk eller kritisk situasjon, eller som på annet vis har blitt sterkt berørt av en uventet hendelse (Dyregrov, 2010).

## **Deltagere**

I kvalitative studier omtales utvalget eller informantene med forskjellige termer. I denne studien har jeg valgt begrepet deltager for de personene som deltok i de forskningsintervjuene som er grunnlaget for studiens empiriske data.

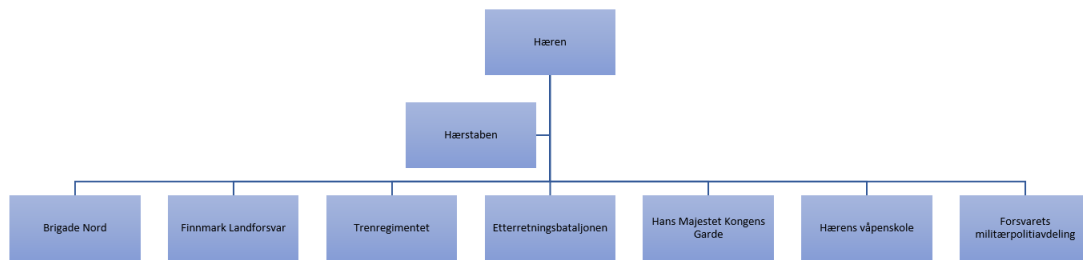
## **1.4 Kontekst**

Siden denne oppgaven tar for seg personell i Forsvaret anser jeg det som vesentlig å gi et kort bilde av hvordan organisasjonen er bygget opp og hvordan prosessen mot at en ansatt blir sendt ut i internasjonal operasjon for Norge kan foregå. Jeg anser det også som vesentlig å si noe om begrepene *søknadssystem*, *beordringssystem* og *disponeringssystem* da dette kan gi et bilde av hvordan Forsvaret som arbeidsgiver kan beordre personell til oppdrag.

Forsvaret er en stor organisasjon som skal bidra til å holde Norge trygt i en kompleks og urolig verden (forsvaret.no). Oppgavene til Forsvaret er å forsvare Norge og våre allierte, overvåke og drive etterretning, trygge grensene og sikre handlefrihet for politikerne, samarbeide internasjonalt og støtte det sivile Norge (forsvaret.no). Figur 1 og 2 illustrerer hvordan organisasjonen er bygget opp. Forsvaret er et hierarkisk system med ulike betegnelser for de ulike nivåene i organisasjonen. DIF er forkortelse for Driftsenhet i Forsvarets organisasjon. For eksempel er Hæren en DIF. Figur 1 viser Forsvarets oppbygning, mens figur 2 viser Hærens oppbygning.



Figur1 illustrerer Forsvarets oppbygning<sup>2</sup>



Figur 2 illustrerer Hærens oppbygning<sup>3</sup>

Som tidligere nevnt er det norske myndigheter som beslutter om, hvor, omfang og juridisk mandat for bruken av norske styrker i internasjonale operasjoner. Oppdragets omfang og art bestemmer langt på vei hvilken avdeling som skal løse oppdraget. Oppdragets karakter bestemmer også hvilken kategori personell som skal rekrutteres og hvilket erfaringsnivå personellet må ha.

<sup>2</sup> <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/organisasjonskart>

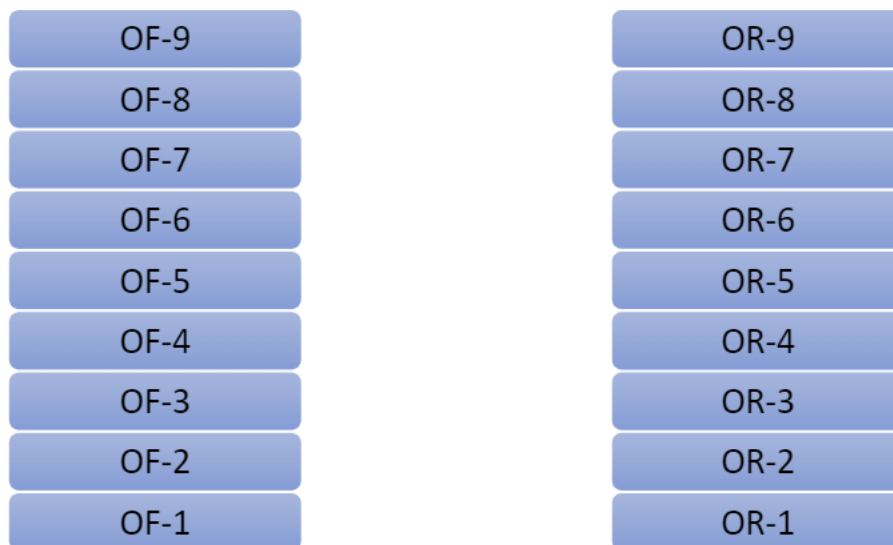
<sup>3</sup> <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/organisasjon/haeren>



## 1.5 Militære grader

Militære grader skiller mellom offiserer, spesialister og soldater inne til førstegangstjeneste. Gradene forteller hva slags utdannings- og erfaringsnivå personellet har. Følgelig er gradsnivået en formalisering av hva slags ansvar en soldat har (forsvaret.no). Det er relevant å forstå hvordan grad og beordring også påvirker deltakelse i internasjonale operasjoner. For å være ansatt i Forsvaret aksepterer man beordringsplikt til tjenestestillinger med relevant gradsnivå og oppgaveinnhold, i Norge og i internasjonale operasjoner.

De militært ansatte i Forsvaret deles i to karrieresøyler, som forteller noe om deres funksjon, rolle og ansvar. De to søylene er offiserersøylen, og spesialist- og befalssøylen. Disse benevnes ofte etter hvordan disse kategoriseres i NATO, med OF for offiserer og OR for spesialist- og befalssøylen («other ranks» (andre grader enn offiser)). OR-søylen omfatter gradene grenader (OR2) til sersjantmajor (flaggmester i sjøforsvaret) (OR9). OR1 brukes i Norge om soldater inne til førstegangstjeneste. OF-søylen omfatter gradene fenrik (OF1) til general (admiral i sjøforsvaret) (OF9).



Figur 3 Illustrerer gradsspennet på personellet i Forsvaret. <sup>4</sup>

Det er DIF som beordrer personellet inn i den avdelingen og til slutt stillingen de skal tjenestegjøre i neste periode. Det er sjefene i de ulike DIFene i Forsvaret som har

---

<sup>4</sup> <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/uniformer-grader-medaljer/grader>

beordringsmyndighet for personell underlagt beordringssystemet (FPH delB). Kort fortalt er det DIFene som skal sørge for utvikling av personellet, følge karriere- og tjenesteplaner for de ulike kategoriene personell og sørge for personellflyt i Forsvaret som helhet. For mange av stillingene i internasjonale operasjoner er de et viktig steg i en videreutvikling av karrieren til en ansatt. Dette fordi mange stillinger i Forsvaret, i alle fall i det høyere gradssjiktet legger til grunn at man har vært ute i internasjonale operasjoner. Forsvaret har beordringsmyndighet og kan etter forsvarsloven beordre personell, mot egen villighet, til stillinger i inn- og utland.

Hovedregel er at uansett på hvilken måte det er bestemt at personellet skal ut i internasjonale operasjoner at de som skal reise ut skal gjennomføre en kurspakke (oppsetting). Der er forberedelser hovedfokus. I all hovedsak innebærer oppsettingen mye øving på skarpe situasjoner, fysisk trening, erfaringsbaserte briefere fra området man skal inn i og undervisning i stressmestring. Det vil alltid være en viss grad av risiko ved å reise ut i internasjonale operasjoner. Risikoene kan innebære sykdom, stridsskader, andre fysiske skader eller psykiske skader. I ytterste konsekvens kan soldater miste livet i tjenesten, og de er den eneste yrkesgruppen i Norge, i tillegg til personell i den norske utenrikstjenestens utestasjoner, som kan beordres til å ofre livet på jobb (Departementene, 2011).

I dette kapitlet har rammene for oppgaven blitt utarbeidet og problemformuleringen presentert. I det neste kapitlet kommer en oversikt over tilgjengelig kunnskap om forskningstemaet i oppgaven.

## **1.6 Oppgavens oppbygning**

Oppgaven har som formål å besvare en problemformulering knyttet til psykisk helse for stadig tjenestegjørende personell i Forsvaret som er veteraner fra internasjonale operasjoner. I dette kapitlet har rammene for oppgaven blitt utarbeidet og problemformuleringen presentert. I det neste kapitlet kommer en oversikt over tilgjengelig kunnskap om forskningstemaet i oppgaven. I kapittel tre blir oppgavens teoretiske rammeverk gjennomgått, som et grunnlag for analysen av funn. Kapittel fire beskriver den metodiske tilnærmingen til forskningsspørsmålet, med en inngående beskrivelse av hvordan resultatene har blitt innhentet og prosessert. Resultatene av innsamlet materiale, slik de foreligger etter at dataene har blitt samlet inn, systematisert og analysert, blir presentert i kapittel fem. Dette danner grunnlaget for analysen av innsamlede data sett i sammenheng med det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Analysen presenteres i kapittel seks. I kapittel sju blir diskusjonen trukket sammen

til svar på problemformuleringen. Avslutningsvis gir oppgaven noen anbefalinger om videre forskning innen tematikken, som utgangspunkt for videre læring.

## 2 Kunnskapsstatus og tidligere forskning

### 2.1 Datasøk og vurdering av tidligere forskning

Oppdatering av kunnskapsstatus innenfor fagområdet oppgaven omfatter har pågått kontinuerlig gjennom hele skriveprosessen. Det har blitt foretatt ulike søk på relevante nøkkelord og tematikk. Søkene har vært både systematiske gjennom etablerte fagdatabaser, og som åpne søk i et bredere tilfang av søketjenester. Det ble for eksempel gjennomført åpent søk med relevante søkeord fra forskningsspørsmålet i søketjenestene Oria og Google scholar for å få en grov oversikt over publiserte artikler. Videre ble det gjennomført mer systematiske søk i skandinaviske databaser som SveMed+, NORA, Idunn og internasjonale søkebasen som PsycINFO, Embase, PubMed og Cinahl. Det ble gjennomført søk med ulik sammensetning av søkeord og nøkkelord, med veiledning fra bibliotekar ved Universitet i Tromsø.

Ussystematiske søk på diagnoser og militært personell førte til store mengder treff. Antallet treff ble redusert med mer spissede søkeord. Tilsynelatende førte spissingen også til at resultatene ble mer relevante for studien. Selv om treffene var relevante for studien, var allikevel de fleste fagartiklene fra andre land enn Norge og de fleste studiene viste seg å være kvantitative. Det var utfordrende å finne artikler som kunne informere forskningsspørsmålet. Mulige årsaker til det kan ha vært at denne studien har truffet et kunnskapshull i tematikken. En annen mulighet er at det ikke lykkes med gode nok søk, der oppbyggingen av søkeord og kombinasjoner av disse var tilstrekkelig for å treffe riktig i søkemotorene. De aller fleste studiene som ble funnet er gjort i andre land. De kan gi mange perspektiver som er overførbare til Norske sammenhenger. Det er allikevel vesentlige forskjeller som ikke blir belyst i de studiene siden kulturforståelse, stigma og operasjonsforståelse kan være ulikt fra land til land. Det at det stadig kommer frem historier i media fra veteraner som sliter tyder på at vi fortsatt kan gjøre mer for å hjelpe de som har opplevd traumer i tjeneste for Norge. Ved å gjøre intervjuer med stadig tjenestegjørende veteraner kan man få nye perspektiver på hva som kan forebygge reaksjoner i etterkant av traumatiske opplevelser. Kvalitative metoder kan ifølge Tjora (2013) gi andre aspekter ved samme fenomen som er forsket på ved kvantitativ metode. Vurdering av disse momentene gjorde at det ble besluttet å gå videre med studien.

Noen relevante artikler ble funnet i søkebasene nevnt over, mens andre ble funnet i referanselister til ulike artikler som ble lest gjennom. Afghanistanundersøkelsen er kjent og autorativ forskning i denne konteksten. Referanselisten til Afghanistanundersøkelsen ble også gjennomgått og der ble det gjort funn av artikler som var relevante for studien. Siden

Afghanistanundersøkelsen er autoritativ innenfor tematikken ble referanselisten også brukt som belegg for å bruke flere av de artiklene som hadde blitt identifisert gjennom andre søk etter kilder. Utvalgt forskning presenteres i kronologisk rekkefølge med de nyeste artikkel først. Det er nordisk forskning som først og fremst er tatt med her da det anses å være mest overførbart til vår organisasjon med tanke på kulturforståelse og oppfølging av personell i internasjonale operasjoner.

## **2.2 Afghanistanundersøkelsen 2020**

Rapporten fra Afghanistanundersøkelsen har svært høy relevans for denne studien da den treffer godt på tema og kontekst. Dette er en kvantitativ undersøkelse gjennomført blant veteraner som tjenestegjorde i Afghanistan i periode 2001-2020. Denne undersøkelsen ble sammenlignet med resultatene av den samme undersøkelsen som ble gjort i 2012 (Bøe et al., 2020). Hensikten med undersøkelsen var å kartlegge belastninger, psykiske- og kroppslige helseplager og livskvalitet blant denne gruppen. 6220 veteraner fra Afghanistanperioden (67.7%) deltok i studien. Funn fra denne studien er at 1 av 10 har en eller flere psykiske helseplager ved undersøkelsestidspunktet og at dette er gjennomsnittlig 10 år etter siste deployering (Bøe et al., 2020). Det er en økning fra forrige gang denne undersøkelsen ble gjennomført. Det ble ikke funnet forskjell i forekomst av psykiske helseplager mellom kjønn i utvalget til denne studien. Det ble derimot funnet betydelig økning i psykiske helseplager blant de som hadde sluttet i Forsvaret sammenliknet med de som fortsatt jobber i organisasjonen (Bøe et al., 2020).

Studien viser en klar sammenheng mellom belastning i tjenesten, og psykiske- og kroppslige helseplager, selv mange år etter hendelsene. Belastningene knyttet til tjenesten oppleves ulikt fra person til person. For eksempel opplevde enkelte at tjeneste som medfører fravær fra familie og venner kunne være belastende i seg selv. Det er godt dokumentert at traumatiske hendelser kan øke risikoen for psykiske helseplager, men også eksponering for andres lidelse og nød kan gi økt risiko for psykiske plager senere (Bøe et al., 2020). Det ble også gjort funn på at de psykiske helseplagene i konteksten av studien ikke er kortvarige, men at de derimot kan øke med tiden. Siden mange av soldatene er unge kan det bety mange år med plager og nedsatt livskvalitet. Videre sier rapporten at det i oppfølgingsarbeidet kan være en tendens til at det fokuseres på alvorlige enkelthendelser. Undersøkelsen peker allikevel på at det er viktig å kartlegge alvorlige hendelser over tid og følge opp de som er utsatt for høy kumulativ belastning i tjenesten (Bøe et al., 2020).

Resultatene viser at den store majoriteten av veteranene ikke rapporterer om endring i sin psykiske helse mellom 2012 og 2020, men at det er en liten andel av dem som rapporterer økning i reaksjoner (Bøe et al., 2020). Undersøkelsen viser at 2,0% av denne gruppen skårer over grenseverdi for PTSD fra 2012-2020. Den største andelen av de med plager var blant de som hadde sluttet i Forsvaret (Bøe et al., 2020). Man kan ikke se bort fra at det er personer med psykiske helseplager blant de som ikke svarte på undersøkelsen og som dermed ikke fanges opp i disse tallene. 78% rapporterte at de tjenestegjorde i områder med høyt trusselnivå, 43,5 % hadde opplevd å bli angrepet og 19,5 % opplevde at de i et øyeblikk skulle dø (Bøe et al., 2020). Rapporten forteller oss at det er personell som reiser ut i internasjonale operasjoner som sliter i etterkant, og som arbeidsgiver og samfunnet ikke har fått hjulpet.

### **2.3 Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) og arbeidslivet**

Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress gav i 2011 ut en rapport om PTSD i arbeidslivet på forespørsel fra flere instanser. Selv om den tar for seg diagnosen PTSD anses denne artikkelen som relevant for denne studien fordi de beskyttende faktorene også kan gjelde for andre psykiske plager. Denne rapporten tar utgangspunkt i noen av innsatsyrkene som til tider kan bli utsatt for traumatiske situasjoner. Den er basert på kvantitative metoder og viser til at mange studier som tar for seg PTSD i arbeidslivet er tverrsnittsstudier med utsendte spørreskjemaer. De kan derfor ha feilkilder som for eksempel lav svarprosent (Skogstad et.al, 2011). Jeg har likevel valgt å ta denne rapporten med inn i denne studien da den er veldig relevant for min problemstilling. Sett opp mot det som kommer frem i media er det tilsynelatende behov for å se nærmere på Forsvarets personell.

Rapporten forteller oss at arbeidstakere fra yrkesgrupper som ikke har spesiell trening på å håndtere potensielt traumatiserende hendelser, ser ut til å være mer utsatt for PTSD enn trent personell. Rapporten sier videre at personer som har hatt psykiske problemer forut for ulykken (traumatisk hendelse) og som opplever svak sosial støtte, vil være særlig utsatt for å utvikle PTSD. Det er flere faktorer som påvirker utvikling av PTSD. Ifølge Skogstad et al. (2011) avhenger det av blant annet alvorret av hendelsen, kjønn, tidligere traumatiske traumer, egen eller nær families psykiske helse, utdanningsnivå og personlighetsfaktorer. I den sammenheng viser rapporten til at lav grad av mestring, manglende følelse av kontroll (*self-efficacy*) og høy grad av fiendtlighet kan øke sannsynligheten for uheldige reaksjoner ved en alvorlig stressbelastning. Videre viser denne rapporten til viktigheten av å utvikle et

velfungerende arbeidsmiljø og en organisasjon som følger opp sine ansatte, fremmer sosial støtte fra kollegaer og ledere, og arbeider systematisk med trening av ansatte. Reaksjoner etter alvorlige hendelser er normalt og tidligere studier gjort kort tid etter traumatiske hendelser viser at nær alle får posttraumatiske stresssymptomer, men at disse for svært mange avtar etter dager, uker eller måneder (Skogstad et.al, 2011).

## **2.4 Forebyggende arbeid med PTSD i det danske forsvar**

I en kandidatavhandling om forebyggende arbeid med PTSD i det danske forsvaret ses det nærmere på hvordan soldater opplever at de blir rustet til å gå i krig og håndtere svært traumatiske opplevelser særlig med tanke på å forhindre PTSD (Frederiksen, 2018).

Avhandlingen tar for seg forebyggende faktorer mot en spesifikk diagnose PTSD. Den tas allikevel med i denne studien da tematikken vurderes å være overførbart. Man kan også tenke at det danske forsvaret er sammenlignbart med norske på tross av noen kulturforskjeller, ulikheter i militær utdanning og organisasjon. Studien til Frederiksen ble gjort ved å intervjuere soldater om hvilke verktøy de fikk til å hjelpe dem gjennom eventuelle traumatiske opplevelser, hvordan familie og pårørende blir tatt med i dette arbeidet og hvordan traumer håndteres av Forsvaret. Studien ser eksplisitt på om det var forskjell mellom stadig tjenestegjørende og de som har sluttet i forsvaret (Frederiksen, 2018).

Studien viser at forebyggende arbeid oppleves svært forskjellig avhengig av soldaten som ble intervjuet (Frederiksen, 2018). Ifølge Frederiksen (2018) kan det forebyggende arbeidet ses ut ifra direkte og indirekte faktorer med henblikk på å forebygge av PTSD. Indirekte faktorer er kulturelle og systemorienterte forhold. Der opplevde noen av deltagerne i studien for eksempel soldatkultur og ledere som en utfordring for forebygging av PTSD (Frederiksen, 2018). Direkte faktorer som kunne virke forebyggende viste seg å være primære og sekundære intervensjonsmetoder der de hadde mottatt undervisning, resiliens trening og debriefing. Direkte faktorer opplevdes noe ulikt fra person til person (Frederiksen, 2018). Studien har gitt kunnskap om at undervisning og trening må tilpasses situasjonene for å forberede personellet best mulig (Frederiksen, 2018). Dessuten viser den at sosial støtte og grad av relasjonen mellom soldaten og familie er en svært viktig faktor for resiliens. Det hadde dermed forebyggende effekt for alle deltagerne i studien (Frederiksen, 2018). Relasjonen til fagfolk viste seg også å ha en forebyggende betydning ifølge Frederiksen (2018).

## **2.5 Masteroppgave i risikostyring og sikkerhetsledelse – ivaretagelse av veteraner etter internasjonal tjeneste**

En masteroppgave skrevet i 2015 studerte handlingsplanen og oppfølgingsplanen for å se nærmere på om de som får psykiske helseplager får nødvendig oppfølging etter internasjonal tjeneste i sammenheng med et av delmålene i handlingsplanen (Kvile & Smevik, 2015).

Funn i denne masteroppgaven var blant annet at anbefalinger om ivaretagelse av veteraner ikke var fulgt opp slik man kunne forvente fra riksrevisjonens undersøkelse og rapport av Handlingsplanen 2011 (Kvile & Smevik, 2015). Dessuten peker oppgaven på at tiltakene i Oppfølgingsplanen var «rundere» og mindre konkret enn tidligere. Dette kan skape større barrierer for at de med psykiske helseplager får oppfølging (Kvile & Smevik, 2015). Målet med oppgaven til Kvile og Smevik var å se på forhold som over tid kunne påvirke samfunnssikkerheten ved at ivaretagelsen av de psykiske syke veteranene ikke var god nok. Konklusjonen deres var at dersom tiltakene i oppfølgingsplanen ikke er tilstrekkelig, og har mangler, kan uønskede hendelser oppstå. Det kan potensielt også påvirke samfunnssikkerheten negativt. Latente forhold og aktive feil, kan føre til organisatoriske ulykker, som igjen kan påvirke samfunnssikkerheten ved at Forsvarets legitimitet kan svekkes (Kvile & Smevik, 2015).

Oppgaven til Kvile og Smevik setter psykiske helseplager i en større kontekst av samfunnssikkerhet. Derfor er den interessant å bruke i rammen av denne studien som handler om personellet i en av landets beredskapsorganisasjoner.

I kapittel to har noe av det som er tilgjengelig av forskning innen tematikken blitt redegjort for, som et grunnlag for den videre analysen. I kapittel tre skal noen vesentlige teoretiske begrep knyttes inn i sammenhengen for å forberede den påfølgende analysen av funn fra undersøkelsen.



## 3 Teori

I dette kapitlet skal jeg gjøre rede for valg av teoretiske rammer og viktige begreper for studien. Formålet med oppgaven er å undersøke hva deltagerne *opplever* som særlig viktig for å bevare god psykisk helse etter potensielt traumatiserende hendelser i konteksten internasjonale operasjoner. Den valgte teoretiske rammen for denne oppgaven er operativ psykologi og oppfølging av personell i valgt kontekst.

Denne studien er bygget på en hypotese om at det å skulle tjenestegjøre i internasjonale operasjoner i konteksten Forsvaret og å oppleve truende eller krigslignende situasjoner kan være belastende og stressende for personellet. Fordi oppgaven har hatt fokus på *forebyggende og beskyttende* faktorer mot psykisk uhelse ble søk etter teori også styrt i den retning. Dessuten ble det spesifikt sett på teori med militær kontekst. Man kommer ikke utenom begrepet stress i denne sammenhengen og en del teori må omhandlet stress.

### 3.1 Oppfølging av personell i Internasjonale operasjoner

Tjeneste i utlandet har vært ettertraktet hos personell i Forsvaret og det gir viktig kompetanse til organisasjonen. Det har også ført til utfordringer blant de som har opplevd fysiske eller psykiske skader. I 2011 ga Regjeringen ut en handlingsplan med 126 tiltak som skal sørge for ivaretagelse av personell som skal reise ut i internasjonal tjeneste på vegne av Norge (Departementene, 2011). I 2014 utga departementet en oppfølgingsplan som bygger videre på handlingsplanen «I tjeneste for Norge» (Departementene, 2014).

Målet med handlingsplanen og oppfølgingsplanen er å øke anerkjennelsen og ivaretagelsen av norsk personell før, under og etter tjenestegjøring i internasjonale operasjoner (Departementene, 2011, 2014). I disse planene forankres ansvaret for oppfølgingen av personellet til Forsvaret som arbeidsgiver og dermed til avdelingene som skal ha ansvar for de ulike internasjonale bidragene. Planene er også en forankring av ansvar for oppfølgingen av personellet hos kommunene og andre sivile instanser. Tiltakene i planene skal redusere risikoen for skader generelt og bidra til at psykiske skader oppdages på et tidlig tidspunkt, slik at behandling kan iverksettes slik at de er best mulig rustet mentalt til å håndtere de situasjonene de kan komme opp i (Departementene, 2011, 2014).

For denne studien er konteksten mulig traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner. Av den grunn anser jeg det som viktig å se nærmere på 1-årsprogrammet som gir personell rett til psykiatrisk og psykologisk oppfølging i ett år etter endt tjeneste i utlandet. 1-årsprogrammet

er en del av handlingsplanen (Departementene, 2011). Dette programmet skal være et virkemiddel for å forebygge og kartlegge skader, og gi dem som trenger det støtte til å komme tilbake til arbeidslivet. Dessuten skal programmet bidra til å heve anerkjennelse og verdsettelse for tjenesten personellet har deltatt i (Departementene, 2011).

Det er alltid risiko forbundet ved utenlandstjeneste. Det kan være risiko for å pådra seg sykdommer, bli såret i strid fysisk eller psykisk skadet. I verste fall risikerer man å miste livet (Departementene, 2011). Som en del av prosessen med å sende personell i internasjonale operasjoner settes det noen krav til de som skal reise. Disse er nedfelt i «Forskrift om tjenestegjøring i internasjonale fredsoperasjoner» (forsvarstilsatteforskriften, 2017). Her er det blant annet stilt krav om militær utdanning, der personell skal ha bestått et minimums utdanningsnivå (Forsvarstilsatteforskriften, 2017, §8). Personellet må tilfredsstillende de krav til fysisk og psykisk skikkethet for tjenestegjøring i internasjonale operasjoner som Forsvaret fastsetter. I tillegg stiller forskriften krav til at personellet bør beherske engelsk, muntlig og skriftlig. Det er også krav til godkjent sikkerhetsklarering, god vandel og at formelle krav til stillingen tilfredsstilles (Forsvarstilsatteforskriften, 2017, kap.3).

Før personellet reiser ut i internasjonale operasjoner har de krav på forberedende aktivitet. Forberedelsene skal være tilpasset den tjenesten personellet skal utføre. De forberedende aktivitetene skal forberede soldatene fysisk og psykisk, samt skape et godt samhold i gruppen som skal deployere sammen. Arbeidsgiver har ansvar for å gi tilstrekkelig og god informasjon til personellet og deres nærmeste om operasjonen, rollen til den enkelte ute i internasjonale operasjoner, og hvilke muligheter og rettigheter de har. Den ansatte og de nærmeste skal få tilrettelagt informasjon om faren for psykiske skader samt hvilket tilbud til oppfølging som finnes (Departementene, 2011).

Oppdragene i tjenesten har forskjellige mandat som gir grunnlag for hva oppdraget er og hvordan personellet som tjenestegjør løser det. Militære operasjoner har regler for hvordan operasjoner skal utføres, og hvilken makt og myndighet som er tillagt styrken (engasjementsregler) (Departementene, 2011). Det er svært viktig at personellet som skal tjenestegjøre i de ulike operasjonene har fått god forståelse for mandatet og hvilke engasjementsregler som gjelder for deres oppdrag (Departementene, 2011). Det kan være beskyttende faktorer å ha informasjon og kunnskap om hvordan man skal håndtere og hva man har lov til dersom man kommer i pressede situasjoner i strid.

Ved hjemkomst har personellet krav på oppfølging via Forsvarets ettårsprogram som skal gi aktiv, personlig og tilpasset oppfølging etter hjemkomst til alle veteraner. I dette har veteranene rett til psykiatrisk og psykologisk oppfølging i ett år etter endt tjeneste i utlandet. Oppfølgingen innebærer tiltak som for eksempel utfylling av skjema ved hjemkomst som skal avdekke individuelle oppfølgingsbehov. Personellet skal også delta på mellomlanding og de skal utklareres av lege (Departementene, 2011).

*«Mellomlanding og skjerming gir soldatene på vei hjem fra internasjonale operasjoner tid til å omstille seg fra kriser, krigslignende tilstander og konflikter til et Norge i dyp fred» (Departementene, 2011, s.29)*

Denne mellomlandingene gir også rom for debrief, informasjon fra veteranorganisasjonene, samtale med Stressmestringsteam (psykologer tilknyttet Forsvaret) og kollegastøtte. Ettårsprogrammet må sees i sammenheng med andre tiltak fra handlings- og oppfølgingsplanen (Departementene, 2011, 2014). 3-6 måneder etter hjemkomst skal personellet motta et skriv fra Forsvaret med et nytt spørreskjema og informasjon om oppfølgingstilbud. 9-12 måneder etter hjemkomst er det et mål at man skal ha arrangert en avslutningssamling for de som har vært ute sammen. Denne samlingen har som mål å samle de som har vært ute sammen for å gi informasjon om rettigheter. Dessuten skal det legges til rette for individuelle samtaler med lege, psykologer og prest, som har til hensikt til å fange opp eventuelle skader som ikke har kommet frem tidligere. Kollegastøtte nevnes som viktige ressurser i denne konteksten. Disse treffene kan bidra til fellesskapsfølelse og viktige møtepunkter for erfaringsdeling (Departementene, 2011, 2014).

Det legges særskilt vekt på anerkjennelse i form av oppmerksomhet og medaljer som et tegn på at arbeidsgiver setter pris på de ansattes innsats. Det er et mål at åpenheten og anerkjennelsen i samfunnet skal økes, og at tilgang til informasjon og hjelp til den som trenger det skal være lett tilgjengelig (Departementene, 2011).

### **3.2 Operativ Psykologi, stress og stressmestring**

Jarle Eid og Bjørn Helge Johnsen (red) har gitt ut boken «Operativ Psykologi» i 3 utgaver. Den er mye brukt blant annet i militær sammenheng (2018). De definerer operativ psykologi slik:

*«Operativ psykologi gir systematisk kunnskap om individuelle og kontekstuelle faktorer som påvirker menneskers atferd i operasjonelle miljøer og operative*

*situasjoner der liv, helse eller grunnleggende verdier kan være truet» (Eid & Johnsen, 2018, s.15)*

Eid og Johnsen (2018) gir en oversikt over hvordan psykologiske grunnfenomener og grunnprosesser påvirker samspill og problemløsning i arbeidsgrupper og organisasjoner som skal løse krevende oppgaver under tidspress og usikkerhet. Personell i innsats- eller beredskapsyrker er ofte satt sammen til operative avdelinger som kjennetegnes ved at de fungerer som et utøvende ledd for en gitt organisasjon. De som reiser ut i Forsvarets internasjonale operasjoner gjør dette på oppdrag fra Regjeringen og på vegne av Norge. Personell i slike operative avdelinger må derfor inneha et høyt kompetansenivå og god evne til å håndtere uforutsette situasjoner under utførelse av oppdrag. Oppdrag (operasjoner) vil ofte i kontekst operativ avdeling ha karakter av koordinert innsats mot et felles mål. Det kan også kalles teamarbeid (Eid & Johnsen, 2018). I slike oppdrag er man helt avhengig av å være team som arbeider sammen både for oppdragsløsning og for emosjonell støtte og kan i så måte være beskyttende.

Det er flere momenter i denne teorien som påvirker hvordan personell håndterer og reagerer i operasjonell kontekst. Dette kan brukes til å analysere observasjonene fra deltakerne i studien. Eid og Johnsen (2018) trekker frem grunnleggende psykologisk kunnskap som relevant i den sammenheng. Deretter ser de på sentrale psykologiske faktorer som påvirker yteevne og samhandling i operative settinger. Eksempler på slike faktorer kan være beslutningstaking, ivaretagelse, søvn, motivasjon og ledelse (Eid & Johnsen, 2018). Ifølge Eid og Johnsen (2018) kan økt kunnskap om sammenhengen mellom operativ psykologi og forhold som kan påvirke situasjonsbevissthet, utholdenhet og ytelse i operative sammenhenger være viktig basiskunnskap. Videre er kunnskap om trening, simulering og utvikling av individuelle og kollektive ferdigheter av betydning for å øke operative avdelingers evne til praktisk problemløsning i mer virkelighetsnære situasjoner (Eid & Johnsen, 2018). Dette kan være faktorer som kan være beskyttende i potensielt traumatiske hendelser.

Kommando og kontroll (K2) er et sentralt begrep i operasjonelle situasjoner. Kommando kan defineres som den formelle myndighet en operativ sjef er tildelt for å styre, koordinere og kontrollere tilgjengelig innsatsfaktorer. Kontroll kan defineres som den formelle myndighet en operativ sjef har til å iverksette ordrer eller direktiver også over deler av virksomheten til egne underliggende enheter, eller andre som vedkommende normalt ikke har kommando

over» (Eid & Johnsen, 2018 s.17). I Forsvaret er definisjonen av K2 formulert i Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD):

*«Kommando og kontroll er en av basisfunksjonene [i militær virksomhet] og det militære begrepet for planlegging og ledelse av operasjoner. Det består av organisasjonen, prosessene, prosedyrene og systemene som gjør militære sjefer i stand til å lede og kontrollere styrkene» (Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD), 2019)*

Kommando og kontroll innebærer å etablere en felles intensjon om å koordinere innsats mot et felles mål. Utøvelse av K2 er sentralt i operativ ledelse og det vil være avgjørende at ledelsen og den operative avdelingen som skal løse oppdrag har en felles forståelse av hvordan oppdragsløsningen skal foregå og hvilke mål som skal nås (Eid & Johnsen, 2018). Det å ha en viss følelse av kontroll kan være en forutsetning for god psykisk helse.

Operativ psykologi er et generisk begrep der en ser på medlemmene i en organisasjon som operatører. Psykologisk fagkunnskap er valid for operatører (ansatte) på alle nivåer i ledelsesstrukturen. I operative sammenhenger og oppdragsløsning foregår mye operativ ledelse på forskjellige nivåer i organisasjonen. Eid og Johnsen (2018) trekker i denne sammenhengen veksler på kunnskaper fra områder innenfor dynamisk beslutningstaking, systemdynamikk og krisehåndtering. Forskningen på disse områdene har fokus på kognitive aspekter som operatørers evne til informasjonsinnhenting, prosessering og fortolkning av situasjonen, risikovurdering, problemløsning, beslutningstaking og eksekutivfunksjoner (Eid & Johnsen, 2018).

For denne studien er det noen grunnleggende begreper som gir mening å se nærmere på med et teoretisk perspektiv. Mennesker har noen grunnleggende behov som må dekkes for at vi skal kunne utvikle oss og trives (Eid & Johnsen, 2018). I sammenheng med denne studien kan det å trives og utvikle seg være viktig for å beskytte mot vedvarende psykiske reaksjoner etter traumatiske opplevelser. Det finnes flere teorier som tar for seg grunnleggende behov. Selvbestemmelsesteori<sup>5</sup> som er formulert av Deci og Ryan (2012; Eid & Johnsen, 2018) er en

---

<sup>5</sup> Egen oversettelse av begrepet «Self-determination theory».

av dem. Denne teorien har tre grunnleggende behov som må være dekket for å kunne utvikles og trives. Disse er autonomi, kompetanse og tilhørighet (Eid & Johnsen, 2018).

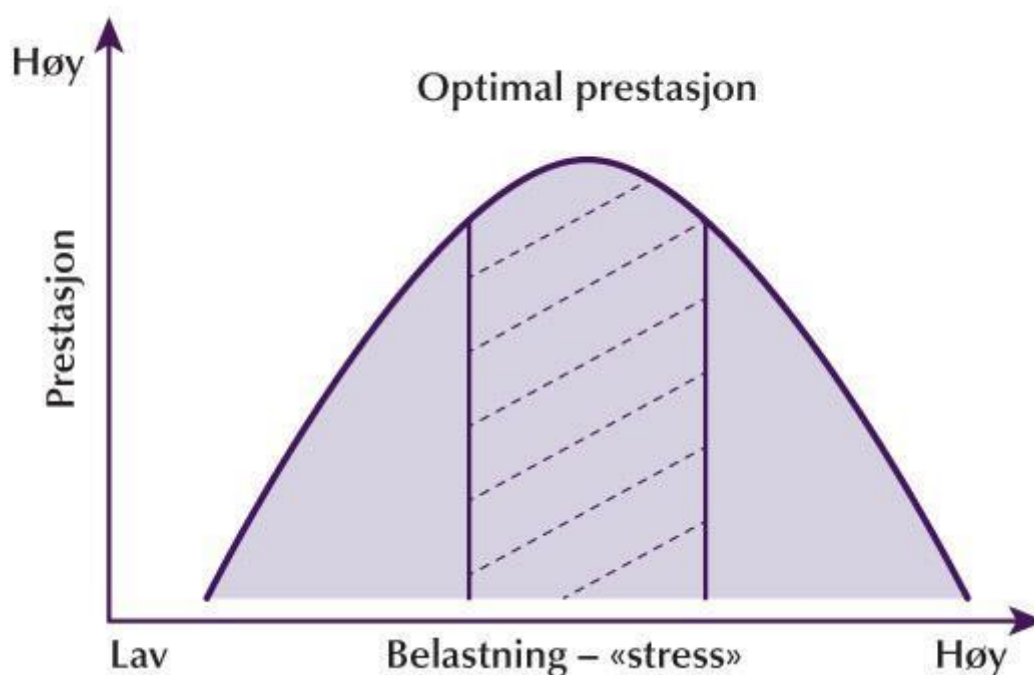
De tre behovene kan i denne konteksten anses som sentrale. Autonomi kan defineres som ønske om frihet, personlig kontroll og fri vilje (Deci & Ryan, 2012; Eid og Johnsen, 2018. s. 120). Med dette menes at vi har behov for å påvirke oss selv og våre omgivelser. Dette kan relateres til kontroll og gi total påvirkningskraft (Eid & Johnsen, 2018). Det å oppleve kontroll og påvirkningskraft kan dermed gi økt opplevelse av et positivt resultat (Eid & Johnsen, 2018). Å ha behov for kompetanse motiverer oss til å utvikle nye ferdigheter og talenter. Det bidrar også til at vi mestrer nye utfordringer. Behovet gir oss mulighet til å lære, utvikle og tilpasse oss miljøet (Eid & Johnsen, 2018). Tilhørighet er et fundamentalt behov vi mennesker har. Det medfører ønske om å skape og opprettholde varige interpersonlige relasjoner (Baumeister & Leary, 1995; Eid & Johnsen, 2018). Tilhørighet regnes som nødvendig for oss mennesker og styrker både mental og fysisk helse (Burkley & Burkley, 2018; Eid og Johnsen, 2018). Dette støttes av forskning som viser at sosial støtte er en viktig beskyttelsesfaktor for god helse (Eid & Johnsen, 2018).

Det er relevant for denne studien og se nærmere på teori om emosjoner, stress og mestring. Eid og Johnsen (2018) definerer emosjoner som avgrensede og integrerte kognitive, psykofysiologiske og atferdsmessige responser. Tre ulike responssystemer finnes i en emosjon: a) ansiktsuttrykk, kroppsspråk, b) et mønster av spesifikke fysiologiske endringer (for eksempel puls, blodtrykk, pust) og c) en bestemt subjektiv opplevelse eller fornemmelse (Eid & Johnsen, 2018. s.137). Emosjoner kan være nyttige og funksjonelle i mange situasjoner. For eksempel kan emosjonen frykt bidra til tidlig deteksjon av en fare (Eid & Johnsen, 2018). Emosjonenes funksjon kan være å fortelle individet hvilke atferder som kan lønne seg i bestemte situasjoner (Oatley & Johnson-Laird, 1987; Eid & Johnsen, 2018).

Personell i operative yrker opplever i perioder stress. Stress kan assosieres med noe negativt, gjerne i forbindelse med situasjoner som bærer preg av usikkerhet og lav grad av kontroll. Stress kan også sees på som ytre belastninger og indre negative faktorer som negative tanker, kroppslige reaksjoner og sykdom. Andre kan assosiere stress med noe positivt, for eksempel i situasjoner der man presterer optimalt (Eid & Johnsen, 2018). *Cognitive activation theory & Stress* (CATS) er en teori som operasjonaliserer og definerer begrepet for å forstå stressreaksjoner i konteksten operative yrker (Urin & Eriksen, 2004; Eid & Johnsen, 2018). CATS skisserer hvordan tidligere tanker og erfaring påvirker stressreaksjonen. Teorien tar for

seg observasjoner om belastning fører til sykdom eller om den kan oppfattes som en treningstilstand som gjør individet enda mer robust til å takle lignende situasjoner i fremtiden. Stressbegrepet kan ifølge CATS operasjonaliseres i fire ulike dimensjoner: 1) belastninger (situasjoner som utløser stressreaksjoner); 2) hjernens oppfattelse og kognitive vurdering av belastning; 3) Stressreaksjon (fysiologiske reaksjoner som oppstår etter belastning); og 4) personens subjektive opplevelse av både belastningen og stressreaksjonen (Eid & Johnsen, 2018).

Belastninger kan oppstå på flere arenaer i livet og kan defineres som de ytre faktorer vi utsettes for. Belastninger kan oppstå i hjemmet, på arbeidsplassen, personlig og på den sosiale arena. CATS er en teori som operasjonaliserer og definerer begrepet for å forstå stressreaksjoner i konteksten operative yrker (Yerks & Dodson, 1908; Eid & Johnsen 2018). Teorien viser en sammenheng mellom stressreaksjon og prestasjon der for lite aktivering eller for mye aktivering medfører til dårlig prestasjon (Eid & Johnsen, 2018).



Figur 4 Omvendt u-kurve illustrerer Yerkes-Dodsons lov om sammenheng mellom stress og prestasjoner <sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> <https://docplayer.me/105344082-Stress-og-mestring-i-arbeidslivet-arv-konferansen-2018-bergen-6-november.html>

Ifølge Eid og Johnsen (2018) kan overlæring av avgrensede situasjoner som kan oppstå i operative yrker, bidra til å holde aktiveringen på et lavere nivå. Da blir gode prestasjoner også mulige i krevende situasjoner (Eid & Johnsen, 2018). Stridskontakt (når to fiendtlige styrker møtes til direkte kamp på en måte som oppfattes som veldig nær for de som deltar i kampen) kan være et eksempel på en krevende situasjon. Stressreaksjoner (aktivering) kan være nyttig i de situasjonene de setter en person i stand til å handle raskt og effektivt. De kan også bidra til økt situasjonsbevissthet og mobilisering av rasjonelle beslutninger (Eid og Johnsen, 2018). Stress som følge av ytre fysisk eller jobbmessige belastninger, eller psykososiale belastninger, har vist seg å virke inn på menneskets immunsystem (Suls & Walston, 2003; Eid & Johnsen 2018, s.150). Vedvarende stressreaksjoner har flere negative faktorer med seg. Disse kan påvirke menneskers livskvalitet gjennom fysiske og psykiske reaksjoner (Eid & Johnsen, 2018). For å bevare god psykisk helse kan det være beskyttende å ha kunnskap om dette slik at man kan kjenne igjen reaksjonene når de eventuelt kommer.

Ved belastning tolker vi hvor truende den er for oss ved å spørre oss selv hva den betyr, hva kan vi gjøre med den med de ressursene vi selv har, og hva som finnes av andre tilgjengelige ressurser for å løse situasjonen. Tolkningen av situasjonen er avhengig av personlighet og erfaringer fra tidligere og har også betydning for hva vi tolker utfallet til å være (Eid & Johnsen, 2018). Dersom vi gjentatte ganger utsetter oss for belastninger vi mestrer, tilpasser vi oss og lærer. Ifølge Eid og Johnsen (2018) bidrar positivt stress på den måten til økt motivasjon og mestring. Videre kan det føre til økt tro (positiv respons-utfallsforventning) på at vi også kan mestre neste gang vi blir utsatt for belastning. Det motsatte er når vi mangler tro på at det går bra (hjelpeløshet og håpløshet). Dette gir negativ responsforventninger. Disse to typene responsforventninger påvirker vår mestringstro. Både negative og positive mestringforventninger er situasjonsspesifikke. De er derfor viktige å påvirke i forbindelse med trening av operative avdelinger og personellet som skal i oppdrag (Eid & Johnsen, 2018).

Robusthet (hardiness) er et begrep knyttet opp mot mestring og har vært ansett som et uttrykk for relativt stabile personlighetsegenskaper som har vist seg å fungere som buffer mot stressreaksjoner. Begrepet er utviklet av Kobasa (1979; Eid & Johnsen, 2018) og består av tre samvirkende dimensjonene involvering, kontroll og utfordring. Disse dimensjonene kan antas å være virksomme i mestring av potensielt traumatiske hendelser og bidra til at hendelsene kan oppleves som unike individuelle erfaringer som kan resultere i vekst og læring (Eid, Johnsen & Bartone, 2004; Eid & Johnsen, 2018. s.157).



Stressreaksjoner kan som vi ser være positive og negative reaksjoner på belastning vi blir utsatt for. Stressreaksjonene fører til noen fysiologiske reaksjoner. Vi tolker belastningene vi blir utsatt for og vi tolker også de fysiologiske reaksjonene. Disse reaksjonene kan blant annet være økt puls, svette og pust. Dersom vi tolker disse til å være normalreaksjoner som bidrar til god prestasjon ved å øke motivasjon og fokus kan det bidra til at stressreaksjonene avtar når trusselen er over. I det motsatte fallet og vi opplever disse reaksjonene som unormale, kan det bidra til å opprettholde aktiveringen av reaksjonene (Eid & Johnsen, 2018).

I operative avdelinger er det de senere år satt mer fokus på å forebygge og øke kunnskap om stressmestring for å sette personellet i bedre stand til å håndtere stress. Ifølge Eid og Johnsen (2018) kan stressmestring i slike miljøer være forebyggende tiltak for å hindre utvikling av stressreaksjoner og styrke individers og avdelingens motstandskraft mot ytre belastning. I Forsvaret kan dette blant annet komme i form av tiltak som orienteringer fra fagfolk i stressmestringsteam, erfaringsoverføring mellom personell, eller trening og øvelser. Andre tiltak kan være å rekruttere og selektere personell, fysisk trening, avslapningsteknikker, trene på *mindfulness*, stimulere til egenrefleksjon og å drive systematisk trening på selvinstruksjon. Alle disse tiltakene kan bidra til å bygge opp et positivt mestringsfokus (Eid & Johnsen, 2018).

Selvinstruksjoner kan brukes i alle faser av individets mestring av stressende situasjoner. I forberedelsesfasen, for eksempel kan slik instruksjon være å fokusere på plan, løsning, prosedyre og rutiner. Tiltak på lagsnivå er en viktig side av det å mestre ytre belastninger og å styrke samholdet. Ifølge Eid og Johnsen (2018 s.162) er det tre faktorer som styrker samhold i operative avdelinger. Horisontalt samhold (kameratskap), vertikalt samhold (tillit til og identifisering med egen ledelse) og organisatorisk samhold (tro på saken, stolthet og forpliktelse til avdelingen og oppdraget). Tiltak som går mer på avdelingen er god situasjons forståelse og kommunikasjon mellom ledelse og utøvende ledd (Eid & Johnsen, 2018).

Individer som har tilgang på sosial støtte fra egen familie, venner eller arbeidskollegaer, står bedre rustet å håndtere kritiske livshendelser. Sosial støtte i denne konteksten kan komme i ulike former. Det kan være følelsesmessig støtte (møte andre som aksepterer reaksjoner og viser empati), oppgave støtte (organisering av et evt problem), beslutningsstøtte (bidra til å vurdere risiko og utfall for eksempel) og praktisk støtte (hjelp til selvhjelp, praktisk assistanse) (Eid & Johnsen, 2018).

I dette kapitlet har sentrale teoretiske begrep blitt satt inn i konteksten oppgaven omhandler for å danne et teoretisk rammeverk for den påfølgende analysen av problemformuleringen. Det har vært sett på ulike faktorer som kan virke beskyttende og være med å gi gode forutsetninger for å bevare god psykisk helse etter potensielt traumatiske hendelser. I det neste kapitlet blir det redegjort for hva slags metodisk tilnærming oppgaven har tatt for å belyse problemformuleringen.

## 4 Metode

I dette kapitlet er det redegjort for de etiske hensyn og overveielser, samt metodiske valg som er tatt i arbeidet med denne oppgaven.

### 4.1 Valg av undersøkelsesdesign

Temaet og forskningsspørsmålet som er valgt gir et perspektiv der man ønsker å forstå verden sett fra deltagerens perspektiv. Kvalitativ metode ble det naturlige valget av metode i denne studien. Kvalitativt forskningsintervju er ifølge Kvale og Brinkmann (2015) en metode for å nå denne målsettingen. Studiet er *fenomenologisk* der forsker søker å få utvidet kunnskap om fenomenet beskyttende faktorer mot psykisk uhelse i forbindelse med potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner. Kvale og Brinkmann (2015) sier at et semistrukturert livsverdenintervju kan brukes for å søke å forstå fenomenet ut ifra deltagerens egne perspektiver.

### 4.2 Forskerens rolle og forforståelse

*«Forforståelsen er den ryggsekken vi bringer med oss inn i forskningsprosjektet, før prosjektet starter» s.40 Malterud (2013).*

Jeg må være min forforståelse svært bevisst inn i prosjektet. Gjennom mitt nettverk på jobb og privatliv møter jeg mange veteraner som har vært og skal ut i internasjonale operasjoner. Dessuten har jeg hørt mange historier om opplevde situasjoner man kan karakterisere som traumatiske, men som de betrakter som «en del av jobben». Jeg har stor egeninteresse for feltet og har lest mye av de sakene som har vært i media om personer som har slitt etter slike hendelser, samtidig som vi vet at mange, særlig stadig tjenestegjørende, har klart seg svært godt etter tjeneste i internasjonale operasjoner. Jeg anser det også som viktig for refleksiviteten i oppgaven å nevne at jeg er gift med en veteran som har tjenestegjort i Afghanistan og på Balkan.

Gadamer (2010) beskriver forforståelse som positivt da det kan bidra til at man kan få utvidet kunnskap og forståelse for tema man allerede vet noe om. Men fordommene mine kan også føre til at jeg tror jeg allerede vet svaret og låser meg fast i mine «sannheter». Som forsker er det viktig at jeg er åpen for at jeg kan finne andre svar enn jeg forventer. Jeg må være bevisst min rolle og forkunnskap inn i prosjektet. Som pårørende har jeg levd tett på en offisers arbeidshverdag og karriere. Jeg anser det som en stor utfordring å ikke la forforståelsen ta for stor plass i det videre arbeidet.

Min forforståelse på reaksjoner etter potensielt traumatiske hendelser er basert på samtaler med de som har vært ute i internasjonale operasjoner, deres familier og egne erfaringer som pårørende. I tillegg er noe av forforståelsen basert på møte med teori i form av foredrag, artikler og oppfølgingsplanen for veteraner. Som ansatt i en personellseksjon i Forsvaret har jeg sett på nært hold at ansatte forbereder seg til å reise ut i internasjonale operasjoner.

Egen forforståelse og erfaringer fra samtaler med kollegaer og venner er blant annet at internasjonal tjeneste er altoppslukende for de som reiser ut. Ansatte får god opptrening og god tid til å bli kjent med de de skal reise ut sammen med. De blir godt ivaretatt av arbeidsgiver og de blir en sammensveiset gjeng med omsorg for hverandre. Mange av de uttrykker takknemlighet ovenfor det landet vi er født og vokst opp i, og for hvor godt vi har det.

Mye later til at de fleste er tilbake i «normal» virksomhet få måneder etter avsluttet oppdrag i utlandet. I Forsvaret har vi det som er pålagte fridager etter en internasjonal operasjon. Dette kalles *Leave-* og *rekreasjonsdager* og det er en del av oppfølgingen. I den første perioden etter hjemkomst er inntrykket at mange opplever rastløshet, samtidig som de er trøtte og slitne. Selv opplevde jeg at det underveis i perioden var behov for å ringe hjem og høre om hverdagslivets rutiner og gang for å ha en følelse av livet hjemme når «det stormet som verst» ute. Inntrykket er at oppfølgingen fra Forsvaret har blitt bedre og at systemet for å fange opp psykisk uhelse har blitt forholdsvis godt.

### **4.3 Utvalg**

På grunn av studiens utforming og problemstilling ble det naturlig å gjøre et strategisk utvalg. Hovedregelen for utvalg til kvalitative studier er ifølge Tjora (2012) og Malterud (2011) å rekruttere blant deltagere som kan gi en reflektert uttalelse om temaet for studien. Derfor ble følgende inklusjonskriterier satt:

1. Deltageren er stadig tjenestegjørende i Forsvaret, dette på grunn av tilgang til psykolog som kan bidra med hjelp på relativt kort varsel ved behov.
2. Deltageren har vært ute i internasjonal operasjon i regi av Forsvaret
3. Deltageren har opplevd en potensielt traumatisk opplevelse i internasjonal operasjon uten å ha vedvarende alvorlige symptomer eller pågående posttraumatisk stresslidelse

Fordi studien ikke skulle omhandle kjente sårbare grupper, som for eksempel personer med diagnosen posttraumatisk stresslidelse (PTSD), ble det satt eksklusjonskriteriet ved at personer ikke måtte ha diagnosen. Dette kan det være vanskelig for en uerfaren forsker å vurdere. Dessuten er det individets rett å holde opplysninger om egen helse for seg selv. I den forbindelse ble det satt opp kontrollspørsmål i de situasjonene det var naturlig om deltageren hadde vedvarende symptomer *før* intervjuet for å forsøke å fange opp dette. Å sikre seg 100% er likevel umulig og det var viktig å ha en plan for ivaretagelse av deltagerne dersom intervjuet skulle utløse reaksjoner. Denne planen beskrives videre under etiske hensyn og overveielser.

Med utgangspunkt i studiens rammer og tidsperspektiv ble det vurdert at 4-6 deltagere ville være tilstrekkelig. I følge Malterud (2011) kan et stort antall deltagere i kvalitative studier føre til at materialet blir uoversiktlig og analysen overfladisk. Behovet for antall deltagere må sees i sammenheng med studiets formål og problemstilling (Kvaale & Brinkmann, 2015).

#### **4.4 Rekruttering og samtykke**

Fordi jeg selv er ansatt i Forsvaret og ikke ville påvirke utvelgelsen av deltagere var første metode for rekruttering å sende ut en forespørsel via utvalgte avdelingssjefer, slik at de kunne sende ut informasjon om studiet i sine avdelinger. Denne metoden rekrutterte ingen deltagere. Derfor ble det søkt til NSD om å få rekruttere deltakere ved å dele informasjon og kontaktinformasjon på sosiale medier som for eksempel Facebook og gjennom veteranorganisasjonene. Etter godkjenning fra NSD (vedlegg 1), ble informasjon om studiet publisert som et åpent innlegg på Facebook og sendt til veteranorganisasjonene (vedlegg 2). Denne måten å rekruttere deltagere på førte til ny etisk refleksjon som diskuteres videre i kapittel 4.5. Jeg fikk raskt tilbakemelding fra 6 deltagere som tok direkte kontakt med meg. De oppfylte inklusjonskriteriet og ønsket å bidra. Innlegget i sosiale media ble raskt oppdatert med en setning om at rekruttering var avsluttet. Alle innlegg som var delt, ble automatisk oppdatert med den setningen og jeg fikk ikke flere henvendelser. Etter at rekrutteringen var avsluttet sendte jeg ut informasjonsskrivet om prosjektet og samtykkeerklæringen til de som hadde meldt seg (vedlegg 3). Det ble kjent at det skal søkes om tillatelse til Forsvarets Høgskole når det planlegges studier som innebærer å innhente data i og om Forsvaret til forskningsformål. Søknad og tillatelse ligger vedlagt (vedlegg 4).

Nærmeste overordnet til deltagerne ble kontaktet fortløpende for å be om tillatelse til å gjennomføre intervju i tråd med retningslinjene fra FHS. Denne henvendelsen ble sendt slik at

deltageren var anonymisert. Alle forespurte sjefer godkjente intervju i sin avdeling. Deltagerne visste at sjefene var forespurt og det gav en viss trygghet å vite at deltageres overordnede var informert om at intervju ble gjennomført. Det kunne muligens gjøre veien kortere for den ansatte å be om støtte fra den overordnede dersom behovet skulle oppstå. Sjefene ble ikke opplyst om identiteten til deltagerne.

## **4.5 Ethiske hensyn og overveielser**

Ifølge Kvale og Brinkmann (2015) knytter det seg etiske og moralske problemstillinger til intervju som metode i forskning. Disse problemstillingene er ikke begrenset til bare i selve intervjusituasjonen, men gjennom alle fasene av intervjuundersøkelsen (Kvale & Brinkmann, 2015 s.95).

Helsinkideklarasjonen (1964) viser til at når det gjelder forskning som involverer mennesker skal det gjøres noen grundige etiske vurderinger i fht påregnelige risikoer og belastninger studien med dens metode kan påføre deltagerne. Ifølge Helsinkideklarasjonen (1964) skal disse også stå i forhold til forventede fordeler for de involverte. Kvale og Brinkmann (2015) hevder at summen av nytteperspektivet bør veie tyngre enn risikoen for skade for deltagerne før man gjennomfører et slikt prosjekt. De påpeker også viktigheten av etisk refleksjon rundt informasjonen deltagerne gir og om den er av en slik art at deltagerne kan angre på at de har gitt den informasjonen (Kvale & Brinkmann, 2015). Ifølge Helsinkideklarasjonen (1964) er et av hovedformålene med medisinsk forskning som omfatter mennesker å bedre forebyggende og terapeutiske metoder. Å forske videre på virkning, effektivitet, tilgjengelighet og kvalitet på forebyggende, diagnostiske og terapeutiske metoder er viktig for å stadig forbedre dem (Helsinkideklarasjonen, 1964). Formålet med denne studien er å se på erfaringene som deltagerne har, for å kunne bidra til bedre forebyggende tiltak for personell som kan bli sendt ut i internasjonale operasjoner og komme i krise eller krig.

Det er et krav at i slike studier skal det legges frem en forskningsprotokoll for en spesielt oppnevnt komité for vurdering, uttalelse, veiledning og eventuelt godkjenning (Helsinkideklarasjonen, 1964). For studier der dette kreves er det Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (REK) i Norge som behandler disse søknadene. Min studie omfavnes av REK Nord og en slik søknad ble sendt før studien ble igangsatt. Svar fra REK Nord på prosjektet tilsa at prosjektet ikke var fremleggingspliktig (vedlegg 5).

I tråd med retningslinjer for lagring av persondata ble det søkt til Norsk senter for forskningsdata (NSD) om å få gjennomføre prosjektet i november 2020 (NSD, 2020). På grunn av utsettelse av innlevering ble det lagt inn opplysninger om endret innleveringsdato i søknaden i april 2021.

Valget om å forsøke å rekruttere så bredt og åpent som via sosiale media og veteranorganisasjonene førte til ny etisk refleksjon rundt det å inkludere og ekskludere deltagere. En slik metode kan føre til at man får flere deltagere som faller inn under eksklusjonskriteriene. Det ble svært viktig å søke å gi så presis og konkret informasjon i rekrutteringsinformasjonen som mulig. På den andre siden kunne det føre til en bredere gruppe deltagere som igjen kunne føre til en bredere og dypere kunnskapsøkning. Det ble også viktig å få oppdatert innlegget i sosiale media så raskt som mulig, slik at man unngikk å måtte avvise deltagere som ønsket å bidra.

Videre ble det gjort en vurdering på hvordan man kunne inkludere og eventuelt ekskludere deltagere på en måte som gjorde at de som tok kontakt ville føle seg ivaretatt. Det var spesielt viktig å ivareta de som ble ekskludert grunnet vedvarende symptomer og/eller diagnose knyttet til konteksten. Her hjalp inklusjons- og eksklusjonskriteriene, samt det bestemte antall deltagere til med å gi veiledning dersom mange deltagere meldte seg. I rekrutteringen var det noen som selv oppgav at de hadde vedvarende symptomer på psykisk lidelse og faktiske diagnoser som ønsket å stille som deltagere. På tross av at det kjentes vanskelig å avvise personer som meldte seg som deltagere var det en trygghet i å kunne vise til inklusjon- og eksklusjonskriteriene. Det ble utformet et vennligsinnet svar til de det gjaldt der de ble takket for at de hadde et ønske om å delta, med forklaring på at studiet ikke godkjent for forskning på personer med posttraumatisk stresslidelse.

Det ble gjort etisk refleksjon i forkant av rekruttering for å sikre god ivaretagelse av deltagerne og for ikke å bidra til re-traumatisering eller forverring av underliggende sykdom i tråd med Helsinkideklarasjonens krav om forskning på mennesker og eventuelt sårbare grupper (Helsinkideklarasjonen, 1964). Det vil være vanskelig å avdekke og vite på forhånd om intervjuet er med på å bidra til å re-traumatisere deltagerne ved å be de fortelle om erfaringer som muligens kunne være vanskelig for de å snakke om. Selv om deltagelse på studien var frivillig var det viktig å ivareta behov for støtte dersom det viste seg at intervjuet ble uventet vanskelig. I Forsvaret har vi via Forsvarets Sanitet (FSAN) tilgang på et Stressmestringsteam (SMT). Der har Forsvaret psykologer som kan tas forbindelse med ved

behov. Dette teamet følger opp forsvarsansatte med henblikk på mental helse, i ulike sammenhenger. SMT benyttes blant annet i oppfølging av ansatte som skal, er eller har vært i internasjonale operasjoner. Det ble derfor opprettet forbindelse med Stressmestringsteamet i Nord med en forespørsel per melding om de kunne støtte med timeavtale for deltagerne dersom behovet skulle oppstå. Min kontaktperson tok dette videre til ledergruppen i stressmestringsteamet og de gav positivt svar på henvendelsen.

Man kan kanskje tenke at det er risikabelt i et etisk perspektiv og gjennomføre slike prosjekter da man ikke har mulighet til å se konsekvensene for deltagerne på forhånd. På den andre siden skal man ikke undervurdere menneskers behov for å oppleve autonomi i ulike situasjoner. Ifølge Eid og Johnsen (2018) er autonomi blant annet at vi har behov for å kunne påvirke oss selv og våre omgivelser, og at det kan relatere seg til kontroll som gir total påvirkningskraft. Det kan man tenke er noe av fordelene for deltagerne her, at de føler at de bidrar og kan påvirke forskning og bidra til forskning med sine erfaringer og historier.

#### **4.6 Presentasjon av deltagerne**

I denne studien er fem menn i alderen 30-45 år intervjuet om sine erfaringer innenfor inklusjonskriteriet. Det var utelukkende menn som meldte seg til studien. I henhold til prinsippet om konfidensialitet (Kvale & Brinkmann, 2015) har alle deltagerne fått fiktive navn. Disse er henholdsvis «Bjørn», «Emil», «Per», «Nils» og «Jonas». Grunnet at miljøet i Forsvaret er lite ble det nødvendig å ta bort mye informasjon om tjenesten deres, avdelinger de tilhører og de ulike oppdragene de var ute i. Det man kan si er at oppdragene var på ulike tidspunkt og ikke alle var i samme land i sine oppdrag. De arbeider i forskjellige avdelinger i Hæren.

Deltagerne fortalte uten unntak og uoppfordret at de er i Forsvaret ved en tilfeldighet, og det at de tok utdanning til å bli offiser var tilfeldig. «Per» og «Bjørn» var sersjanter på det tidspunktet de var ute, men utdannet seg til offiserer etter hjemkomst. Alle fem er i dag offiserer. Det innebærer at de er ledere i Forsvaret og at de har ledelsesutdanning og ganske lang erfaring. De har hatt ulike lederstillinger på ulikt nivå i Forsvaret. Det var forskjell på hvilken familiesammensetning de hadde på det tidspunktet de var ute. «Emil» var etablert med kone og barn på det tidspunktet han var ute. «Bjørn» og «Jonas» var single på det tidspunktet de var ute, men fant kjærligheten ikke så lenge etter endt tjeneste. «Per» hadde kjæreste, og en plan om å skulle bli samboer. Det er ukjent for forsker om hvilken familiesammensetning «Nils» var en del av underveis. Ingen av deltagerne gir uttrykk for



vedvarende plager i dag selv om flere av de gir uttrykk for at de kjenner klump i magen, skjelver på hendene og viser følelser i fht de vanskelige episodene de forteller om.

## **4.7 Datainnsamling**

Det ble vurdert at problemstilling og tema kunne føre til innsamling av opp til røde data (fortrolig). Dette ble ivaretatt ved å følge retningslinjer for den type datainnsamling (Universitetet i Oslo, 2021). Klassifisering av røde data kan være blant annet personopplysninger, herunder helseopplysninger. På bakgrunn av dette ble det valgt å bruke Nettskjema-diktafon via min privattelefon med innlogging med brukernavn og passord. Dette er en godkjent datainnsamlingsmetode som gjør at man av sikkerhetsmessige årsaker ikke kan spille av lydfilene på telefon, men det gjøres på nettsiden etter sikker innlogging (Universitetet i Oslo, 2021).

Semistrukturert livsverden intervju er verken en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale og gjennomføres i overensstemmelse med en intervjuguide. En slik intervjuguide ble utarbeidet i forkant (vedlegg 6). Kvale og Brinkmann (2015) peker videre på at en slik intervjuguide skal sirkle inn temaer og kan inneholde forslag til spørsmål.

## **4.8 Gjennomføring av intervju**

Jeg gjennomførte et prøveintervju med en kollega. Prøveintervjuet gav meg refleksjon på hvor viktig det er at deltagerne får så konkret informasjon som mulig om prosjektet på forhånd slik at begge parter har en gjensidig forståelse av forventninger. Jeg noterte meg noen stikkord underveis på intervjuguide. Særlig noterte jeg om hvor viktig det er med ro og nok tid rundt et slikt dybdeintervju. En endring som blant annet ble gjort var å skrive ned stikkord for åpningsspørsmål, og informasjon og forventningsavklaring helt i starten av intervjuguiden.

Tjora (2017) vektlegger at sted for gjennomføring av dybdeintervju helst må være deltagerens valg, og at det er et sted deltageren føler seg trygg. Alle intervjuene ble gjennomført individuelt med fysisk oppmøte. Det ene intervjuet ble gjennomført hjemme hos deltageren grunnet praktiske årsaker med tilgjengelig lokale og etter deltagerens ønske. 4 intervju ble gjennomført i et tilgjengelig lokale i et kontorbygg etter at det var avklart at det var greit for deltagerne. 1 deltager gav aldri tilbakemelding på intervju, men det ble likevel vurdert til at 5 deltagere var tilstrekkelig. 1 intervju tok 45 minutter og de 4 andre tok ca 90 minutter.

Fra prøveintervjuet hadde jeg opplevde at rammen ble for hektiske (dårlig tid) og at ro rundt intervjuet var vesentlig for resultatet. Det medførte små justeringer på intervjuguiden. Det ble viktig for meg å gjøre deltagerne tryggest mulig i intervjusituasjonen. Jeg valgte å åpne intervjuet med en forventningsavklaring og litt informasjon om samtalen, slik at respondentene skulle oppleve og behandle intervjuet som noe mer enn en samtale. For å skape trygghet og fortrolighet med deltagerne åpnet jeg med noen åpne spørsmål om bakgrunnen deres og om hvorfor de hadde valgt en jobb i Forsvaret.

Deltagerne var svært åpne og viste meg enorm tillit i intervjusituasjonene. Dette førte til at jeg gikk ut fra intervjuene med en dyp følelse av takknemlighet og følelse av ansvar for å forvalte tilgangen til kunnskapen de hadde gitt meg på en så god måte som mulig. Jeg gjorde meg notater rett etter intervjuet der jeg skrev ned noen refleksjoner rundt gjennomføringen av intervjuet. Der noterte jeg også de reaksjonene deltagerne viste (og sa) de hadde på intervjusituasjonen for å sikre at jeg fanget opp eventuelle reaksjoner til oppfølging. Dette medførte at jeg sendte en melding til de som hadde vist sterkeste reaksjoner noen dager senere for å undersøke hvordan det gikk. Deltagerne fikk kontaktinformasjonen min slik at de kunne ta forbindelse ved behov. Det kunne være noe utfordrende å være sikker på at jeg hadde stilt de riktige spørsmålene underveis i intervjuet. Samtidig erfarte jeg at det kom mye relevant informasjon uoppfordret. En årsak til dette kan ha vært informasjonsskrivet de hadde fått på forhånd. En annen plausibel forklaring er spørsmålenes formulering.

## **4.9 Transkribering av lydopptakene**

Transkribering av intervjuene startet samme dag og ble ferdigstilt 1-2 dager etter gjennomføring av intervjuet. Lydopptakene ble slettet med en gang etter at transkribering var ferdig. Jeg transkriberte ut ifra opptak og markerte for emosjonelle uttrykk som pause, latter, ord som ble lagt trykk på samt der deltager ble berørt. Dette ble gjort i et forsøk på å bevare noe av stemningen under intervjuet i skriftlig tekst, som kunne være en styrke i analyse prosessen. Total mengde transkribert tekst var til slutt på 59 sider.

## **4.10 Analyse**

Analysen tar for seg transkribert tekst og er basert på prinsippene for systematisk tekstkondensering og trinnene følger beskrivelsen tatt fra Malterud (2011, s.96 – 112). Jeg har valgt systematisk tekstkondensering i en deskriptiv tverrgående analyse. For å se på utvikling av beskrivelser og ny innsikt i forskningsspørsmålet er dette en metode og et veivalg som passer godt til denne studiens tilnærming som har som mål å forstå deltagerens opplevelse av

fenomenet beskyttende faktorer i fbm potensielt traumatiserende opplevelser (Malterud, 2011, s 94).

## 4.11 Analysetrinnene

Allerede under gjennomføring av intervjuene og transkriberingen var det noen temaer som stakk seg ut som interessante og som var verdt å utforske nærmere. Noe var felles for alle deltagerne og noe var ikke. Når transkriberingen var ferdigstilt ble analysen påbegynt.

I første trinn av analysen ble datamaterialet lest gjennom flere ganger for å få et helhetsinntrykk. I denne delen av analysen ble det tilstrebet å holde unna forforståelse og teoretisk referanseramme for å være mest mulig åpen for temaene som kom frem i teksten. Etter noen gjennomlesninger ble det lagt merke til noen temaer som vakte spesielt oppmerksomhet. Temaene ble sortert ved hjelp av fargekoder der fargene representerte ulike temaer i henhold til problemstillingen.

I andre trinn av prosessen ble det plukket ut meningsbærende enheter innenfor de foreløpige temaene. De meningsbærende enhetene ble sortert på datamaskin med et dokument pr tema, heretter kalt koder, der teksten på de ulike temaene hadde ulike farger. De meningsbærende enhetene ble også merket med initialene fra det fiktive navnet og hvilken side i datamaterialet det var hentet fra.

I tredje trinn begynte prosessen med å finne mening i kodene. Dette gjorde jeg ved å systematisk gå gjennom kodene og meningsbærende enhetene. Her oppdaget jeg etter hvert at ikke alle de meningsbærende enhetene jeg hadde plukket ut passet der de var blitt sortert. Det var et resultat av at det ble utarbeidet kondensater (kunstige sitater) i de ulike kodene. Disse kondensatene hjalp meg til å sortere de meningsbærende enhetene med et mer skjerpet blikk. Noen passet flere steder og noen ble fjernet helt. Noen av kategoriene endret jeg navn på til det som passet bedre med funnene etter analysen av det transkriberte materialet.

I fjerde trinn ble materialet fra de tre foregående trinnene satt sammen igjen til analytiske tekster som skal representere resultatene av studien. Kategoriene i analysen fikk en overskrift som sammenfatter hva resultatene i de ulike kategoriene er. Når jeg nærmet meg slutten av analysetrinnene ble de analytiske tekstene og kategoriene satt oppi mot de transkriberte intervjuene for å sikre at det fortsatt var sammenheng mellom rådata resultat (Malterud, 2011, s 95-110). Underveis på dette trinnet ble det gjort erfaringer på at man gikk frem og tilbake mellom opprinnelig materialet og den nye analytiske teksten for å finne sammenhengen.

Erfaringene fra analysearbeidet var at det ble en dynamisk prosess med flere gjennomganger av materialet, der man pendlet mellom del og helhet som beskrevet av Gadamer (2010). Det var også svært nyttig at dokumentasjonen fra de ulike delene av prosessen var skrevet ned slik at man enklere kunne gå tilbake i trinnene for å undersøke og gjøre nødvendige endringer. Det er ifølge Malterud (2011) ikke et mål at man skal holde på den første formuleringen av forskningsspørsmålet, men tvert imot at man med lærdom underveis justerer prosjektet. En slik justering foregikk gjennom hele prosjektet og ved flere gjennomganger av materialet.

I dette kapitlet har selve metoden for datainnsamling blitt beskrevet. Datainnsamlingen er helt avgjørende for å få relevante resultater. I neste kapittel presenteres funnene i selve innsamlingen.

## 5 Resultater

I dette kapitlet presenteres resultatet av studien. Å snakke med disse fem offiserene var svært givende og spennende. Overordnet kunne de alle fortelle om potensielt traumatiserende hendelser i internasjonale operasjoner. De fortalte også om potensialet for traumatiserende hendelser nasjonalt. Noen hadde opplevd det, mens andre reflekterte over det. Dette er verdt å merke seg med tanke på hva Forsvaret skal trene personell opp til. Siden dette ligger utenfor oppgavens rammer, ble det ikke fulgt opp.

«Bjørn», «Emil», «Per», «Nils» og «Jonas» fortalte om sine reaksjoner i etterkant av de ulike hendelsene. Flere av dem nevnte at det i en periode var slitsom å forholde seg til store folkemengder. Videre fortalte de at de opplevde å være slitne, eller at de kjente et behov for å ha kontroll på omgivelsene og rommet de befant seg i. Noen av dem spilte av ulike scenarier i hodet for eksempel på T-bane, når de kjørte bil eller behovet for å søke adrenalin i fest og andre ting. Alle fem fortalte om spesielle bånd til de de reiste ut sammen med. Flere av dem har fortsatt kontakt med noen av de de var ute i internasjonale operasjoner med, mange år etter at oppdraget er over. Flere av de opplevde noen like og noen ulike utfordringer i etterkant av oppdragene. De alle har håndtert sine reaksjoner og klarer seg godt i hverdagen. To av de sier at de likevel ikke føler seg 100 prosent sikker på hva som kan påvirke de i fremtiden, når nettverket fra Forsvaret er mindre, pensjonsalder er nådd og livet blir endret på andre måter.

### 5.1 Presentasjon av kategorier

Kategori 1: Å forberede seg på å tåle potensielt traumatiske hendelser i INTOPS

Kategori 2: Å mestre potensielt traumatiske hendelser, samt reaksjoner og stress i etterkant

Kategori 3: Betydning av sosial og profesjonell støtte for å håndtere potensielt traumatiske hendelser

## 5.2 Å forberede seg på å tåle potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner

Denne kategorien handler om hva deltagerne erfarte var beskyttende ved forberedelsene til tjeneste i internasjonale operasjoner og det å komme i potensielt traumatiske hendelser.

Deltagerne ble på ulike måter rekruttert til tjeneste i internasjonale operasjoner.

Forberedelsene før utreise har ifølge deltagerne stor betydning for hvor klare de kjente seg for oppdraget. Det ligger også noe kritisk i dette at arbeidsgiver ikke har oppfylt forventningene og krav som ligger til grunn for en oppsetning som skulle forberede og gjøre de ansatte klare for det de kunne komme til å måtte stå i. Flere av mine deltagere forteller om oppsetning som ikke var etter retningslinjene som er gitt. «Nils» erfarte at oppsetningen ikke var tilpasset deres oppdrag i stor nok grad. Blant annet fikk de ikke god nok innføring i hva oppdraget skulle innebære. Hans opplevelse var at det ikke var nok tid til å bli så godt kjent som de burde være før de skulle ut å løse oppdrag. Oppdraget til «Nils» var i utgangspunktet et «lavrisiko»-oppdrag og de hadde ressurser som ammunisjon, tid til å trene og gjennomføre kurs i operasjonsområdet som gav tjenesten mening. Slik ble de også godt kjent underveis.

«Jonas» erfarte å reise ut på svært kort varsel og å ikke rekke hele oppsetningen. Han ble i tillegg bedt om å være instruktør på mange av leksjonene de skulle ha og han følte ikke at det ville gi han det påfyllet han trengte. Han fikk innvilget unntak fra sikkerhetsinspektøren i Hæren fra å delta på oppsetting da han allerede innehadde mye av kunnskapen han skulle tilegne seg. «Jonas» sier dette:

*«Jeg søkte fritak fra oppsetningen der jeg argumenterte for at den erfaringen jeg hadde burde være dekkende, og fordi jeg ønsket å dra sammen med de jeg skulle ut med – og ikke komme etter. Det var viktig for meg.»*

Han reiste som det Forsvaret kaller «enkeltperson». Det vil si at han ikke reiser som en del av en større norsk styrke. Deltagerne tok på ulike vis initiativ til tiltak og handlinger som skulle bidra til at de skulle føle seg mer forberedte til internasjonal tjeneste. «Jonas» for eksempel tok forbindelse med sjefen han skulle ha ute på oppdrag. Han opplevde at de to raskt fikk en god tone og at de fikk snakket mye sammen om oppdraget før de reiste ut. «Jonas» visste derfor i grove trekk hva oppdraget skulle være, men lite om hvilken rolle han skulle ha i avdelingen. Han opplevde det også at det var uklare mandat for hva de skulle og kunne gjøre. Dessuten var det litt uklart hvordan de skulle løse at de var satt sammen av styrker med ulike språk, ulike tradisjoner, syn på løsning av oppdrag, og ulik forståelse og dokumentasjon av

mandat fra de ulike lands myndigheter. «Nils» forteller at han opplevde at manglende tilpasning på oppsetningen kunne hatt konsekvenser hvis de hadde kommet i skarpe situasjoner med andre underveis i oppdraget. «Nils» sier:

*«Det er viktig at man blir gitt tiden til å bygge opp riktig kompetanse og at man har tid til å gjøre en god oppdragsanalyse for å sette seg inn i det man faktisk skal gjøre ute.»*

Deltagerne forteller om viktigheten av fysisk trening og øving i forberedelsene, og hvordan det hadde betydning for forståelsen av oppdraget, repetisjon av ulike militære ferdigheter og mental trening. Alle fortalte om viktigheten av å ha **tid** til å gjennomgå trening og øving med elementer av det som venter. Ikke alle har hatt like stor grad av mental trening, men alle nevner det som en viktig del av forberedelsene. Mental trening har blitt løftet frem av flere av deltagerne som viktig i forberedelsene. Visualisering er ifølge flere av deltagerne en metode som man kan benytte for mental trening. «Per» sier dette om mental trening og stressmestring:

*«Ut ifra det jeg erfarte og har lært i ettertid så hadde nok jeg prioritert forberedelser med stressmestring i større grad. Det å bruke visualisering for eksempel som et aktivt hjelpemiddel.»*

Funn fra studien viser at ansatte i Forsvaret ofte kan ha egenskaper som gjør at de tar tak og søker løsning på utfordringer de har. For eksempel «Jonas», hadde hverken hatt oppsetningen han *egentlig* skulle hatt, fått den forståelsen for oppdraget på forhånd som han burde hatt og som ikke var en del av «en gjeng» som kjente hverandre godt før utreise. Han følte allikevel mestring og mening i det han gjorde. Flere av deltagerne uttrykker at man som ansatt i Forsvaret får mye tillit og ansvar, allerede fra ung alder. De uttrykte også at de mange ganger lykkes med oppdrag på tross av at forutsetningene, som ikke alltid lå til rette for suksess. Samtlige forteller om mestring i vanskelige situasjoner der tidligere erfaring var nyttig. «Jonas» forklarer at han mener han selv er en mentalt sterk person som tåler mange oppgaver på en gang. Samtidig mener han at erfaring og kompetanse fra tidligere stillinger, og utdanning har vært med på å bidra til at han ikke har fått problemer med den psykiske helsen.

All utdanning og kompetanseheving som kan forberede en for krise og krig, for eksempel kurs i førstehjelp, krevende øvelser og trening på prosedyrer er viktige for å forberede ansatte. Ifølge flere av deltagerne er det et sjefsansvar å sørge for at ledere på flere nivåer i Forsvaret får og gir utdanning, og at de hever den militærfaglige kompetanse til sine underordnede. Dette kan man se i sammenheng med det å forberede personellet, allerede fra ung alder til å

tåle å stå i krise eller krig som kan bære med seg traumatiserende opplevelser. «Nils» og «Bjørn» forteller om hva de har erfart av viktigheten av denne type trening ikke bare til internasjonal tjeneste, men for å være klar til å gjøre jobben de skal gjøre hvis Norge noen gang må forsvares, eller for å kunne håndtere traumatiske hendelser også nasjonalt. Det er mye forebygging i å ha riktig utdanning og kompetanse. «Nils» sier:

*«Vi gjør mye risikofullt i fredstid her hjemme også. Man kan jo gjøre feil slutning med skarpladd våpen under trening og da kan det jo gå skikkelig gærent».*

Videre kan det se ut som at ansatte får mye tillit i mange forskjellige situasjoner i Forsvaret. Med tillit følger mye ansvar. Deltagerne peker på viktigheten av å ha oversikt over hvilken kompetanse personellet har. Her er det vesentlig å bygge opp en kultur for åpenhet og tillit slik at personellet tør å si fra om det som de ikke føler seg komfortabel med eller innehar nok kompetanse til å utføre oppdrag de blir satt til. I et forberedende perspektiv ytrer flere av deltagerne bekymring for at personellet blir yngre og yngre. De mener dette kan føre til at Forsvaret «mister» kunnskapen om det å være i stridslignende situasjoner eller andre kriser. I tillegg kan det virke som om det stilles flere og flere administrative krav til ledere i Forsvaret. Da risikerer de å miste kontrollfunksjonen på operasjoner man gjennomfører i Norge. Han mener at dette har konsekvens også for forberedelser til operasjoner i utlandet. Denne sammenhengen er verdt å notere seg som et aktuelt tema for videre forskning.

### **5.3 Å mestre potensielt traumatiske hendelser, samt reaksjoner og stress i etterkant**

Denne kategorien handler om hva deltagerne erfarte var beskyttende i de situasjonene der de håndterte situasjoner som potensielt kunne være traumatiserende. Den tar også for seg å mestre reaksjonene og stress etter potensielt traumatiserende hendelser.

Deltagerne i studien beskrev alvorlige hendelser i ulike situasjoner som de måtte håndtere. I konteksten av internasjonale operasjoner er mange klar over hva det i verste fall kan innebære. Dette gjelder særlig dersom man har jobbet en stund i Forsvaret. Når deltagerne blir bedt om å beskrive hva de mener har vært beskyttende faktorer i håndteringen av traumatiske hendelser er de alle opptatt av at mestring i de ulike situasjonen var svært viktig for å oppleve et godt utfall for egen del. Mestring kan oppleves å ha ulike elementer. «Emil» beskriver at det å oppleve mestring er sentralt for en positiv følelse, selv om strid i utgangspunktet kan være traumatiserende eller til og med dødelig. Det å kunne ha en aktiv rolle i situasjonen og «kunne gjøre noe», kan man se som en del av mestring. Dette er noe av det deltagerne har



erfart som svært viktig og gjør hendelsene enklere å håndtere enn dersom man er passiv.

«Emil» sier:

*«Og jeg har alltid i mine roller hatt muligheten til å være aktiv. Det å være aktiv i en stridskontakt der du kan flytte på stilling, løpe rundt, rope og skrike og prøve å løse en situasjon er ganske enkel.»*

Et annet eksempel på mestring beskrives av deltagerne som at innlært drill fungerer og at en situasjon her hjemme som ville vært svært traumatisk blir mer hverdagslig når man opplever det i denne konteksten. For eksempel beskriver flere at de underveis i utenlandsoppdraget blir utsatt for skyting, men de opplever at drillen og alt de har trent på hjemme fungerer, og det gjør at disse stridshandlingene blir en del av hverdagen. Det blir «normalt».

«Per» beskriver sin opplevelse av mestring etter å ha kjørt på en veibombe. Etter at han våknet fra å ha vært bevisst i noe han tror er et par sekunder, opplever han at kroppen fungerer. Han ser at laget i bilen er våkne og hele, og at drillen på hva de skal gjøre fungerer. «Per» forteller også om økt behov for å dra ut og løse oppdrag etter å ha truffet på IED'en, for å vise fienden at de ikke klarte å stoppe dem. Dette ser jeg som et lignende trekk til det «Emil» forteller om å være aktiv i sin rolle. Det å kunne «gjøre noe» og ikke sitte passivt i en situasjon som oppfattes som vanskelig. Det å kunne gjøre noe og bidra og det å få oversikt og kontroll virker til å være et fellesmoment flere av deltagerne trekker frem som beskyttende.

Et annet moment i mestring er viktigheten av å kunne gjøre oppgaver man mestrer for å ikke bli handlingslammet når de skulle ut på oppdrag igjen. «Per» forteller at han «fikk skrekken» og han fortalte hvordan dette påvirket ham når de skulle ut på nytt oppdrag etter å ha kjørt på veibomben. Da var det nyttig for ham at det tilfeldigvis var noe i hans ansvarsområde som ikke fungerte og som han ble satt til å reparere. Det var en oppgave han mestret, og han erfarte at det fikk ham til å fokusere på noe annet enn at han var redd. Han sier dette:

*«Det var mitt ansvar å reparere det – så da ble jeg «rykket tilbake» til virkeligheten og begynte å jobbe. Da var vi i gang og resten av perioden handlet om å løse oppdrag.»*

«Jonas» beskriver en situasjon der de opplevde at sikkerhetsstyrkene som skulle ivareta deres sikkerhet under en øvelse, kom under angrep. Han erfarte at situasjonen var uoversiktlig innledningsvis og beskrev noen utfordringer han fikk med å få oversikten og kontroll på hva som faktisk foregikk. Det at han ikke hadde den oversikten gav han en utfordring med å ta beslutning om riktig fremgangsmåte. Utfordringene han møtte var at når han skulle ta

forbindelse med sikkerhetsstyrkene for å få denne oversikten, var det ingen der som kunne engelsk. Løsningen ble å få tak i tolken til laget de skulle trene opp, og få han til å oversette slik at «Jonas» og laget kunne være informert. Det førte til at det gikk en del tid før han fikk kontroll på situasjonen. Oversikt og kontroll er to viktige momenter for at «Jonas» opplevde mestring ved å kunne påvirke situasjonen med sine beslutninger:

*«Da fikk jeg dekonfliktet og funnet ut hva som foregikk og kunne finne ut hva vi skulle gjøre videre. Deretter fortsatte vi øvelsen og jeg fikk egentlig ikke reflektert mer over det som skjedde- hvordan var det man håndtere og sånt før etter at øvelsen var ferdig.»*

«Bjørn» ble utsatt for ganske høy belastning underveis i utenlandstjenesten. Han og hans kollegaer var mye ute på oppdrag. Han beskriver stressnivået som høyt og vedvarende. Det var hyppige angrep. De var tett på lokalbefolkning, og så en del lidelse og nød. Når de var ute på oppdrag utenfor leir, måtte de være årvåkne for situasjoner. Han beskriver at han så for seg ulike scenarioer i hodet hele tiden mens han beveget seg rundt i landskapet. Han beskriver videre at det for hans del også ble høy stressbelastning etter han var kommet hjem. Det ble for hans del utdanning i Oslo, der han befant seg midt i håndtering av 22 juli. Han sier:

*«Ja det gjorde jo at hjernen gikk i høygir konstant. Og det gjorde den etter at jeg kom hjem også».*

Noen år etter han kom hjem opplevde han at noen han kjente kom i en alvorlig ulykke. Dette ble for han et sekundærtraume der han fikk minner og lukt han husket fra da han var i ute i internasjonal tjeneste. Det overrasket han at han fikk så sterke minner fra utenlandstjenesten så mange år senere. Han beskriver også et behov i den situasjonen for å «gjøre noe» aktivt. Han pakket sammen det han holdt på med og dro for å bidra i håndteringsarbeidet. Dette bidro til at han opplevde mestring og at mestring igjen ble en viktig faktor for en god psykisk helse for hans del.

Deltagerne i studien opplevde alle hendelser som de beskrev som traumatiske. Det er ingen av disse som har mistet noen de jobbet med i de omtalte operasjonene. For eksempel forteller «Emil» at han erfarte i skarp kontakt at det gikk bra (at ikke de mistet noen) og at han tror det i seg selv er beskyttende. «Emil» sier:

*«Å oppleve mestring i strid er jo på en måte en positiv sak selv om det er negative greier. Jeg har erfart at det at det går bra er beskyttende.»*

Generelt trekker deltagerne frem at det at operasjoner går bra kan være beskyttende i seg selv. Det at de lykkes med sin egen håndtering av situasjonene gir bedre forutsetninger for god mestringsfølelse.

Deltagerne reflekterer rundt den opplæringen som skjer fra ung alder, for å kunne håndtere og mestre potensielt traumatiske opplevelser og forebygge psykisk uhelse. Grunnutdanningen i førstegangstjenesten, som ungt befall og den lederutviklingen som befall og offiserer går gjennom både ved arbeidserfaring og skoleutdanningen i Forsvaret har for flere av de vist seg å være beskyttende. De snakker blant annet om «drillen som slo inn», «all erfaring jeg hadde gjorde at jeg taklet situasjonene».

Alle deltagerne forteller om situasjoner som har vært alvorlige og kan være traumatiserende. De forteller om en eller flere former for debrief. Deltagerne bruker ord som «teknisk debrief», «personlig debrief» og «følelsesmessig debrief». «Jonas» erfarte at det var ulike språk og kulturer som skulle samarbeide i hans kontingent ute, siden han reiste ut alene, uten mange nordmenn rundt seg. Det beskrev han som litt utfordrende, spesielt etter stridskontakter. Det var utfordrende at han ikke hadde noen med det samme utgangspunktet eller bakgrunn å snakke med. Han opplevde at den måten de gjennomførte debrief på ikke gav han så mye på det følelsesmessige planet. Det var muligens fordi den ble gjennomført annerledes eller på grunn av fravær av en fellesskapsfølelse. Det gav han likevel en større forståelse av det tekniske som skjedde under de ulike hendelsene. Også teknisk forståelse og det at det førte til større forståelse av hans egen rolle kan sees å være en del av beskyttende faktorer. «Jonas» sier:

*«Nordmenn er lukket, men samtidig er vi mer åpne og tar vare på hverandre. De gjennomførte debrief på en annen måte enn det jeg var vant til, så det gav meg ikke noe. Jeg hadde ingen tilhørighet med de andre.»*

«Emil» legger vekt på at det å «snakke sammen» både før under og etter er forebyggende. Dette tolker jeg som en mer uformell måte å snakke sammen på. De «obligatoriske» tekniske og psykologiske debriefene ble gjennomført, men han forteller at han ikke har hatt en veldig systematisk oppfølging. Han forteller samtidig at oppfølgingen fra Forsvaret ikke er et behov han har hatt i ettertid av utenlandstjenesten. Han har hatt god kollegial støtte som er et funn som blir tatt frem i kapittel 5.4.

«Per» på sin side forteller om debrief og legesjekk etter at de kjørte på veibombe. De befant seg i en annen leir enn resten av laget, men de fikk sett de andre på skjerm via VTC. Han

forteller også at den debriefen var mer teknisk, men at de fikk se sine kollegaer på laget på skjerm, fikk snakket med dem og at galgenhumoren fortsatt satt løst var en god følelse og beskyttende i hans øyne. Er det noe «Per» har trukket frem fra sine erfaringer fra debrief og samtale med psykolog som lærdom som han skulle gjort som leder i en slik situasjon så er det å stille større krav til at det yngre personellet som har hatt traumatiske opplevelser skulle gjennomføre samtalene med psykologen skikkelig. «Per» erkjenner at ikke alle har samme behov, men at han oppfattet det slik at så lenge han kunne si «det går bra» til psykologen de gangene de hadde samtaler så var det liksom det. Han sier dette:

*«Jeg mener det er lederen sitt ansvar å si til de yngre at – javel, du brukte 5 minutter inne hos psykologen. Prøv igjen!»*

En annen faktor «Per» mener bør tas større hensyn til i slike situasjoner er varslingen hjem til pårørende. Hans opplevelse var at de pårørende ble varslet for tidlig og at det ble en ekstra belastning for han som akkurat hadde kjørt på en veibombe. Varslingen var også i «Pers» øyne litt «vag» da hans pårørende hadde fått melding om at det hadde vært en hendelse og ikke flere detaljer.

*«Jeg mener det var feil av Forsvaret og varsle de så tidlig. Det gikk jo bra med oss! Hadde de ventet litt kunne vi ringt selv»*

Etter endt oppdrag i utlandet startet et nytt kapittel i «Pers» liv. Han skulle begynne på utdanning i Oslo, og han forteller om noen utfordringer rundt dette å få på plass rammene i livet der. Han beskrev en brå overgang fra det å ha opplevd krig og krise på nært hold til han skulle møte i service uniform på Krigsskolen i Oslo. Han opplevde også å ha reaksjoner som er regnet som normale, men som måtte håndteres. For «Per» sin del erfarte han å være svært sliten og det var vanskelig å «slå det av» en periode. Det kunne også oppleves som klaustrofobisk i rom han ikke helt visste utgangen av, men at han ved å fortelle seg selv at det er ikke farlig her hjemme (og sosial støtte) kom seg gjennom det. Et eksempel på det «Per» sa til seg selv:

*«Det er ingen som prøver å drepe deg – du trenger ikke ha med Glock'en [pistol] ut»*

Flere av deltagerne opplevde det som slitsomt å kjøre bil. «Bjørn» forteller at han til dels kan kjenne på dette fortsatt flere år etter endt tjeneste i utlandet, men at han er blitt flinkere å reflektere over de situasjonene og «komme seg ut» av tankegangen. Blant annet har det å ha vært i Oslo sentrum vært utfordrende for «Bjørn», og han har følt økt stressreaksjoner ved å være der. Sist han var der hadde han kjent mindre på det, og sagt det høyt til en kollega:

*«Det er faktisk første gangen jeg ikke kjenner så mye på det ved å være her....»*

Han fortalte at når han har jobbet seg gjennom sine egne utfordringer og opplevd det han har, så har det plutselig hadde gått opp for ham at nå er ikke reaksjonene så sterke lengre, selv om det er mange år siden de traumatiske opplevelsene i internasjonal tjeneste. Det gav ham følelse av mestring selv om det var en del reaksjoner han opplever er dyrkjøpte erfaringer, som han godt skulle vært foruten.

«Per» opplevde det som at han måtte følge med i veikantene etter veibomber. Både «Bjørn» og «Per» snakker om at T-banen i Oslo var en utfordring. «Bjørn» fulgte hele tiden med folk rundt seg og laget seg scenarioer i hodet for hvordan han skulle håndtere folk med kniv for eksempel eller hvor nødutgangene er. «Per» og «Jonas» hadde behov for å ha kontroll på utgang fra rom de befant seg i. De måtte på en måte ha «ryggen» fri for å oppleve en grad av kontroll på omgivelsene. De følte at dette avtok med tiden og at det etter hvert gikk over.

I tillegg til reaksjoner som kan regnes som normalreaksjoner, opplevde «Per» at livet endret seg på flere vis. Han opplevde at han hadde noen symptomer på posttraumatisk stresslidelse, eller i det minste noe som ligner. På grunn av hele situasjonen ble det brudd mellom han og hans daværende samboer. Han beskriver det som en totalbelastning og at det hele var en nedadgående spiral. Han beskriver at han skjulte det for omgivelsene, men at han hadde symptomer på noe, kanskje PTSD. Han sier det slik:

*«Det var det ikke så mange som så det på meg da, for utad håndterte jeg det. Jeg var ikke den samme mannen som jeg var før. Jeg hadde endret meg.»*

«Per» beskriver det som et en «smørje» av følelser og dårlige opplevelser, og at han på et vis hadde nok med seg selv. Han beskriver videre en hel del sosial støtte gjennom jobb og skole som han mener har vært med på å få snudd spiralen og å beskytte han, dette presenteres nærmere i neste kapittel.

## **5.4 Betydning av sosial og profesjonell støtte for å håndtere potensielt traumatiske hendelser**

Denne kategorien handler om erfaringene deltagerne har rundt sosial og profesjonell støtte i forbindelse med traumatiske hendelser internasjonale operasjoner.

I en eller annen form nevnte alle deltagerne viktigheten av å ha støtte i nettverk og kollegaer i sammenheng med det å håndtere traumatiske hendelser. Det åpenbare er i øyeblikket, det å ha

et team rundt seg og løse oppdragene sammen med og utføre det de har trent på. Men de forteller også mye om å ha støtte i laget, kollegaer, sjef, venner og familie i etterkant. Det å ha noen som stod de nær og som turte å stille spørsmål ved endringer i adferd hos deltagerne, viste seg å være svært viktig for noen av dem. «Bjørn» fortalte at han manglet akkurat det når det stormet som verst for hans del. «Bjørn» beskriver at han *har* mange venner, også nære venner. Han forteller også om et godt kollegialt nettverk, men at det ikke har vært vanlig for ham å dele så store svakheter på det personlige plan som han opplevde etter endt utenlandstjeneste. Han beskriver det som en opplevelse av at stigma mot å slite psykisk fortsatt eksisterer, men at det samtidig også ligger til personen selv om hva man deler og ikke. Han sier dette:

*«Man er kanskje redd for å bli sett ned på og ekskludert i andre sammenhenger. Man kan uttrykke frustrasjoner og at ting er stressende og tungt, men ikke lengre ned på det personlige plan. Men jeg er jo en lukket person også da».*

«Bjørn» opplevde også en del endringer og laget seg noen strategier som ikke var hensiktsmessige etter den internasjonale tjenesten. Han søkte følelsen av adrenalin på andre måter. Han forteller også om et nedsatt immunforsvar som gjorde at hver gang han hadde fri ble han syk med blant annet luftveisinfeksjoner. Det og at han fikk barn begrenset mulighetene hans noe for å få brukt naturen til jakt og fiske for å hente seg inn. «Bjørn» skjønte til slutt at han måtte ta tak, og tok selv kontakt med stressmestringsteamet for å få hjelp. Han opplevde ikke at det var veldig enkelt å få tak i dem innledningsvis, men at det å få snakke med noen og rydde var veldig nyttig for han. Det å få åpnet om sine problemer og oppleve at det ikke er så «farlig» å snakke om det likevel, var for han en opplevelse som gjorde at han fikk endret livet og ryddet i det som var vanskelig. Han sier:

*«Vi er jo ikke så annerledes vi som jobber her og vi har også behov for støtte noen ganger. Hvis noen andre kan føle støtte og bli hjulpet av at jeg er åpen om det jeg har opplevd, så driter jeg i om folk dømmes meg. Jeg har den historien jeg har».*

For «Per» var hele situasjonen tøff og han vurderte å slutte på Krigsskolen. Han ønsket egentlig å reise tilbake til Afghanistan så snart som mulig, for der opplevde han mestring av livet. Da beskriver han hvor viktig det var å ha noen rundt seg som har turt å stille spørsmål om endringer i oppførsel, og som har turt å stille krav. Blant annet en annen elev som hadde opplevd å kjøre på en veibombe selv. Når «Per» begynte å få mer fravær og han trakk seg tilbake fra sosiale sammenhenger, tok medeleven kontakt og ba ham om å ta seg sammen og oppfordret han til å snakke med noen. Det førte til at han oppsøkte en prest i Forsvaret som

kjente til de militære oppdragene og visste mye om internasjonal tjeneste. Han fikk også samtaler hos en terapeut på Krigsskolen. Dette hjalp ham å få normalisert mange av reaksjonene og følelsene. Han hadde også en god venninne som så at han slet og som «Per» selv mener bidro til at han kom seg ut av mønstrene han var i. Hun var der for han på det mørkeste og passet på han samtidig som hun stilte krav til at han måtte finne ut av hva han ville gjøre videre. Det tvang ham til å tenke fremover og han bestemte seg for å bruke sine erfaringer til noe positivt. Han beskriver at opplevelsene fra han kjørte på veibomben til bruddet med samboeren, vil prege han for all fremtid. Det året er smeltet sammen til en smørje av følelser. Samtidig sier han at så langt har han klart å bruke det til noe positivt. Han beskriver samtidig en liten følelse av usikkerhet om han faktisk er så ferdig bearbeidet at han ikke kommer til å få senreaksjon på den traumatiske hendelsen det ble. «Per» sier:

*«Så blir det spennende å se da om jeg har puttet det i en skuff eller ikke. Jeg er 99% sikker på hendelsene har gjort meg bedre rustet og sterkere. Men så er det den ene prosenten da... »*

Gjennom hele intervjuet med «Emil» er det en rød tråd med relasjoner som han trekker frem som en faktor for å bevare god psykisk helse. Han legger vekt på at *organisasjonen* må forberede og legge til rette for en kultur der samhold og en følelse av et «vi» og «oss» er sentralt. Det må skje i forberedelsene til utenlandsoppdrag. En slik fellesskapsfølelse kan bygges via sosiale sammenkomster, utdanning, trening og øving. Flere av deltagerne i denne studien trekker frem viktigheten av at det skjer under forberedelsene. Deltagerne forteller at det er fra de stridskontaktene som har vært mest truende at de har sterkest sosiale bånd til de andre som var med. «Emil» sier:

*«I de oppdragene jeg har erfart, spesielt de oppdragene der vi opplevde de mest hårete kontaktene, har vi hatt en sterk identitet som oss. Det og mestring.»*

«Emil» forteller også at det kan være en beskyttende faktor for hans del at han har hatt mulighet med jevne mellomrom å snakke om sine opplevelser. Han har jobbet sammen med folk som har hatt lignende opplevelser der de har kunnet snakke om sine erfaringer når det har vært naturlig. Han uttrykker at det å ha tilgang på et slikt sosialt nettverk, der man ikke trenger å forklare så mye er verdifullt. Det at folk har samme referansegrunnlag og kan anerkjenne og kjenne seg igjen i situasjoner har også stor verdi for å håndtere eventuelle reaksjoner i ettertid. Han sier dette:

*«Jeg er heldig for jeg har hatt muligheten til å snakke om mine opplevelser med noen som har opplevd det samme med jevne mellomrom. Senest i fjor jobbet jeg sammen*

*med en som hadde vært i samme operasjonsområde. Plutselig hadde vi snakket sammen lenge i forbindelse med for eksempel lunsjen. Så kunne det gå noen måneder og plutselig hadde vi snakket sammen om bidraget på nytt. Det tror jeg er veldig verdifullt da.»*

«Jonas» beskriver at selv om han ikke fikk en normal oppsetting var den støtten han opplevde fra sin sjef underveis i oppdraget betydningsfull for han. Han forteller også at tjenesteuttalelsen han fikk gjorde at «Jonas» følte seg anerkjent og sett av sjefen. Det mener han har vært verdifullt for at hans følelse var at oppdraget gikk bra.

Deltagerne forteller om spesielt samhold i Forsvaret og at de betrakter kollegaer som familie i mange tilfeller. «Jonas» beskriver et kollegium han har vært en del av i store deler av sin yrkesaktive karriere og at den tilhørigheten han har i Forsvaret opplever han er helt spesiell. Selv om han ikke har erfart å reise ut med en stor norsk gjeng, beskriver han en stor gjeng med kollegaer som han betegner som «familie» i avdelingen han jobber i hjemme i Norge.

*«Etter å ha fullført krigsskolen kom jeg tilbake til avdelingen og til familien. Det er slik jeg ser på mange av kollegaene. Som familie.»*

Flere av deltagerne beskriver den kjennskapen de har fått om at stressmestringsteamet er tilgjengelig og hvilken ressurs de kan være når det oppstår behov. Blant annet har «Bjørn» brukt sine erfaringer til å anbefale sine ansatte om å oppsøke stressmestringsteamet i de tilfellene der han ser de trenger støtte. Hans erfaringer har gjort at han lettere kan se behov for slik «ryddehjelp» hos kollegaer. Han har også hørt at flere bruker psykologene der til å støtte seg i slike prosesser. Flere av deltagerne beskriver også at de erfarer en kortere vei til å be om støtte fra stressmestringsteamet bare ved at de har kunnskap om hva de kan bidra med og at de har sett dem orientere. «Nils» beskriver en ansatt som var ute i utenlandstjeneste under covid 19 og som fikk utfordringer etter hjemkomst. På grunn av egen erfaring og kunnskap om stressmestringsteamet, kunne han også se endring den andre ansattes adferd. Derfor oppfordret «Nils» sin kollega å ta kontakt med stressmestringsteamet for å få snakket ut om de utfordringene han eventuelt måtte oppleve.

I dette kapitlet har funnene fra studien blitt systematisert og presentert. Dette danner grunnlag for analysen av funnene sett i sammenheng med det teoretiske rammeverket som kommer i neste kapittel.



## 6 Diskusjon

I dette kapittelet drøftes de viktigste resultatene fra studien innenfor de rammene av teoretiske perspektiver som er valgt og opp mot nyere forskning. Drøftingen retter seg opp mot problemstillingen; Hva anser stadig tjenestegjørende veteraner som særlig viktig for god psykisk helse i forbindelse med potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i Forsvaret?

De viktigste funn fra denne studien er erfaringene med forberedelser som tilpasset oppsetning, faktorer som påvirker beslutningstaking, mestring i traumatiske hendelser, håndtering av stressreaksjoner etter traumatiske opplevelser og erfaringene med sosial og profesjonell støtte etter traumatiske hendelser.

### 6.1 Å forberede seg på å tåle potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner

Resultat fra studien viser at samtlige deltagere anså forberedelsene til å ha stor betydning for hvor godt forberedte de følte seg for det de eventuelt skulle møte. Funn i denne studien tyder på at det er personell som reiser ut i internasjonal tjeneste som opplever at forberedelsene ikke møter de forventningene eller de krav som ligger til grunn for at forberedelsene skal være så gode som mulig. I tjeneste for Norge (2011) og oppfølgingsplanen (2014) er det nedfelt tiltak som for eksempel oppsetning, som skal sikre at personell som skal reise ut i internasjonale operasjoner skal være så godt forberedt som mulig. To av deltagerne i denne studien opplevde at oppsetningen ikke var tilrettelagt, god nok eller tilpasset deres oppdrag. Unntak fra å delta på oppsetning må antas å bli innvilget i de tilfellene arbeidsgiver anser en ansatt til å inneha tilstrekkelig kompetanse for oppdraget de skal tjenestegjøre i. En annen forklaring kan være at arbeidsgiver ikke har ressurser nok til å gjennomføre kurs. Likevel vil det være uheldig for personellet som ikke får den tilpassede opptreningen som ligger til grunn i handlingsplanen av flere grunner (Departementene, 2011). Individ i denne situasjonen kan gå glipp av viktig informasjon og kunnskap om området de skal tjenestegjøre i, og innhold i oppdraget. Likevel må man ha tillit til at personell i Forsvaret, som innehar en viss fartstid og erfaring vil kunne gå inn i oppdrag på kort tid.

Det ligger i handlingsplanen at en del av oppsetningen også skal innebære at personell får forståelse av hvilket mandat oppdraget har (Departementene, 2011). Det var et tydelig funn i intervjuene at mangel av forståelsen av mandat for oppdrag var frustrerende og kan føre til

økt belastning. Mandat i slike oppdrag er en faktor som påvirker beslutninger som tas. I multinasjonale styrker kan det ligge ulike utgangspunkt når det kommer til mandat og kultur for beslutninger. Eid og Johnsen (2018) sier om beslutningstaking at situasjoner som deltagerne i denne studien forteller om, skjer under press og usikkerhet, og er ofte kategorisert som intuitiv beslutningstaking. En slik beslutningsprosess kjennetegnes av at høyt kvalifisert personell må fatte beslutninger i en dynamisk situasjon med stor usikkerhet og ofte manglende eller motstridende mål (Eid & Johnsen, 2018 s.257). I slike hendelser som deltagerne i denne studien har opplevd er det stor grunn til å tro at de måtte bruke mye intuitiv beslutningstaking og handlemåter, også de deltagerne som ikke var ledere på utreisetidspunktet. Det å ha mest mulig informasjon og felles forståelse på forhånd om for eksempel mandat kan dermed bli en viktig beskyttende faktor for håndtering av traumatiske hendelser i denne konteksten.

Informasjon i intuitiv beslutningstaking vil ifølge Eid og Johnsen (2018) komme i bølger og en beslutning som tas, bygger på forutgående beslutninger som ikke kan omgjøres. I så måte kan man vurdere det slik at informasjon deltagerne får om oppdraget og mandatet for eksempel er en del av dette. Det å vite på forhånd og ha en klar felles forståelse med de man samarbeider med, om hva mandatet er, hva har man lov til og ikke, kan gjøre beslutninger i mange situasjoner noe enklere og dermed virke beskyttende. Beslutninger i operative yrker blir ofte tatt som følge av individuelle, mellommenneskelige, situasjonelle forhold og som oftest i team. Beslutningstaking i team bygger på en felles forståelse av situasjonen (en delt situasjonsbevissthet) (Eid & Johnsen, 2018 s.259). Det er som vi ser mange faktorer som påvirker beslutninger som tas, og at slike prosesser kan trenes og øves, samt at informasjonsdeling på forhånd kan bidra til at individer blir bedre rustet til å ta beslutninger i pressede situasjoner alene og i team. Funn i denne studien peker på at dersom personell trenes på dette i trygge rammer, gir det bedre forutsetninger for at det blir «enklere» å ta beslutninger i pressede situasjoner. Med bakgrunn av funn i denne studien kan man videre se behov for å benytte visualisering i større grad i å forberede personelle på eventuelle traumatiserende hendelser. Flere av deltagerne nevnte at det er en metode de mener kan brukes mer for å forberede personell.

Det har blitt satt mer fokus på å forebygge og øke kunnskap om stressmestring i operative avdelinger (Eid & Johnsen, 2018). Sett i sammenheng med handlingsplanen fra Departementene (2011) er et av målene å gi personell økt kunnskap om stressmestring og trening i å stå i traumatiske hendelser som kan forventes i internasjonale operasjoner. Når

personell blir plukket ut til å reise på kort varsel eller oppsetningen ikke er tilpasset, hvordan kan man som arbeidsgiver sikre best mulig forberedelse for personellet?

Resultatet fra studien sier at de fleste av deltagerne hadde noen års erfaring fra Forsvaret på det tidspunktet de var ute. De hadde i så måte vært gjennom en del øvelser og trening i daglig yrkesutøvelse. Videre funn var at de som hadde oppsetning som var tilpasset hadde mye repeterende trening med skyting blant annet. CATS teorien gir forklaring på hvorfor det i operativ sammenheng er viktig å utsette (trene) personell for situasjoner med positivt stress (pressede situasjoner) de mestrer i den daglige yrkesutøvelsen og under øvelse (Eid & Johnsen, 2018). Militært personell skal trenes til krise og krig i utgangspunktet. Noe av den treningen danner et godt grunnlag for tjeneste også i utlandet. Det er allikevel fred i Norge. Derfor er det ikke normalt å oppleve slike traumatiske hendelser i den daglige tjenesten. Samtidig viser eksemplene fra Åsta, Utøya og Gjerdrum at Forsvarets personell må holde jevnt høy beredskap for å bli utsatt for traumatiske hendelser også her hjemme, men at de hendelsen ofte er av en annen karakter. Derfor bør tilpasset opplæring være en del av forberedelsene for det oppdraget personellet skal ut i for å gi forutsetning for beskyttende faktorer.

Ifølge Frederiksen (2018) var det ulik opplevelse blant deltagerne i hans studie på dette. Undervisning, resilienstrening og debrief var allikevel faktorer som beskyttet. Avhandlingen hans peker på viktigheten av å gi personell press nok under trening og øvelser til å forberede de til stridshandlinger, men samtidig gi de økende grad av mestring og kontroll. Denne balansegangen kan være utfordrende og legge til rette for da det vil være individuelle forskjeller på hvor robuste personellet er i utgangspunktet (Frederiksen, 2018). Med andre ord vil det være vanskelig å vite om man får like stor grad av beskyttelse under øvelser på ulike scenarioer eller om det er de som er «minst robuste» som utvikler større grad av mestring og videre beskyttende faktorer. Uansett vil viktigheten av å heve forebyggende faktorer hos teamet som helhet spille en viktig rolle for å gi gode forutsetninger for god psykisk helse. Team i operativ sammenheng er ifølge Eid og Johnsen (2018) en grunnpilar og individene er avhengige av hverandre for å kunne løse kompliserte oppdrag. Ifølge Departementene (2011) er det å bli godt kjent med hverandre og skape tillit et viktig tiltak i forberedelsene før utreise. Funn i studien tilsa at å bli godt kjent med hverandre før og underveis la et godt grunnlag for god støtte i etterkant av tjenesten og at det er relasjoner som kan være viktig å holde vedlike. Dette diskuteres videre i kapittel 6.3.

Trening og utdanning av mannskaper (vernepliktige) er en viktig del av aktiviteten i operative avdelinger og miljøer (Eid & Johnsen, 2018 s.57). Læring i stressede situasjoner tilsvarende det krise og krig er kan med andre ord være svært viktig i operativ sammenheng og kan bidra til å forebygge for stressreaksjoner i etterkant av traumatiske hendelser. Dette er noe Departementene (2011) har sett og som har blitt tatt hensyn til i tiltak 26 av handlingsplanen: Forsvaret vil videreutvikle førstegangstjenestens innhold med tanke på basiskunnskaper hos personell som rekrutteres til avdelinger med bidrag i internasjonale operasjoner (Departementene 2011).

## **6.2 Å mestre potensielt traumatiske hendelser, reaksjoner og stress i etterkant**

Funn i studien tilsier at mestring i ulike situasjoner kan være beskyttende. Mestring oppleves på noe ulike måter. Det fremstår som svært viktig for en positiv opplevelse og for å bevare god psykisk helse. Stressaktivering i øyeblikket kommer ifølge Eid og Johnsen (2018) an på individets erfaringer, personlighet og vurdering av ressurser.

I operativ betydning er det ifølge Eid og Johnsen (2018) viktig å overtrene og vedlikeholde ferdigheter man trenger i tjenesten. Det vil gi en viss trygghet å ha øvd og trent på skyting for eksempel før personellet møter de utfordringene i internasjonale operasjoner. Det bekreftes i det deltagerne opplever med at «drill» slår inn i stressede situasjoner. Ifølge Eid og Johnsen (2018) kan personer som er trent og forberedt på møte med alvorlige og truende belastninger kunne benytte innøvde teknikker for å tilpasse aktiveringsnivå i henhold til situasjonen. Det peker på viktigheten av å tilpasse oppsetningen før internasjonal tjeneste til det oppdraget personellet skal ut i samt at opplæring av stressmestringsteknikker kan være nyttig i de situasjonene. Så er det slik at man aldri kan sikre at personellet får trening og forberedelser som gir akkurat de scenarier de kan bli utsatt for, men man kan benytte flere metoder for å gi de best mulig forutsetninger. Slik vi kan lese i operativ psykologi starter dette i førstegangstjenesten der personellet trenes til å stå i krise og krig på vegne av Norge. Det er også her de lærer viktigheten av å ta vare på hverandre, og å gi og ha tillit. Å gi personellet trening i å tåle stress og oppleve mestring er en svært viktig faktor i disse forberedelsene. Funn i studien viser at om personell som har erfaring og har fått mye trening på «drill» og øvelser så føler de større grad av mestring. Ifølge Yerks-Dodsons lov (Eid & Johnsen, 2018) kan vi vurdere det at mestring i stressende situasjoner og motivasjon henger tett sammen i konteksten denne studien er gjort i også.

Videre tyder funn i denne studien på at det å være aktiv i sin rolle er beskyttende i seg selv. Ved belastning (stress) som traumatisk hendelser er, tolker vi hvor truende den er ved å spørre oss selv hva den betyr og hva vi kan gjøre med de ressursene vi har i oss selv og hvilke andre ressurser som er tilgjengelige. Tolkning kommer an på personlighet og tidligere erfaringer. Dersom vi gjentatte ganger utsetter oss for belastninger vi mestrer, tilpasser vi oss og lærer slik at vi tar med oss erfaringen inn i fremtidige situasjoner. Positivt stress bidrar på den måten til økt motivasjon og mestring (Eid & Johnsen, 2018).

Motivasjon kan være påvirket av mange faktorer. Dersom vi ser på motivasjon oppimot funn i denne studien kan det være beskyttende at personell opplever å være aktiv i sin rolle i tjenesten. Det fører til at de opplever mestring og dermed opprettholder motivasjon til å fortsette å være aktiv. For å oppleve mestring og motivasjon er det viktig å se på grunnleggende behov hos oss mennesker. Ifølge Deci og Ryan (2012; Eid & Johnsen, 2018) kan selvbestemmelsesteorien gi oss noen perspektiver på dette. Denne teorien beskriver at mennesker har tre grunnleggende behov som må dekkes for å kunne utvikles og trives (Eid & Johnsen, 2018). Autonomi, kompetanse og tilhørighet er de behovene denne teorien peker på. Autonomi kan defineres som ønske om frihet, personlig kontroll og fri vilje. Å kunne være aktiv i sin rolle kan sees opp imot autonomi som ifølge Eid og Johnsen (2018) er behovet mennesker har for å kunne påvirke oss selv og våre omgivelser. Videre sier Eid og Johnsen (2018) at vi ikke trenger å faktisk påvirke, men vi trenger å oppleve at vi påvirker. Funn i studien bekrefter dette ved at deltagerne i ulike situasjoner følte at de hadde en viss kontroll. I noen situasjoner opplevde de at de påvirket omgivelsene ved å være aktive i rollene sine og oppnå autonomi for eksempel ved å gjøre oppgaver de allerede mestret for å komme ut av en «handlingslammelse» etter å ha opplevd noe traumatisk.

Robusthet, som i denne konteksten knyttes nært til mestring og som kan være en mulig beskyttende faktor, er naturlig å se på i forbindelse med funn i denne studien. Robusthet består ifølge Eid og Johnsen (2018) av tre samvirkende dimensjoner (egenskaper); involvering, kontroll og utfordring. Det som kjennetegner personer som scorer høyt på robusthet (involverer seg, opplever kontroll og ser vekstmuligheter), vil ifølge Eid og Johnsen (2018) sannsynligvis lettere rapportere om opplevelse av mestring i stressede situasjoner. Involvering ses opp imot funnene i studien som går på å ha en aktiv rolle, ta initiativ til oppgaveløsning og vise at «fienden tok ikke oss».

Videre når vi ser på tolkning av belastning kan vi i denne studien se eksempel på at tilgang på tolk er en ressurs som de kan komme til å trenge i ulike situasjoner. Videre er ressurser som materiell som våpen, ammunisjon, kjøretøy også faktorer for mestring. Disse faktorene er ikke mindre viktig, men grunnet fokus i denne oppgaven er de ikke videre diskutert her. Andre ressurser kan være hvor mye erfaring den enkelte har med å mestre stressende situasjoner. Sist, men ikke minst er kollegaene og teamet rundt individet en ressurs for å mestre og håndtere hendelser og stress. Tilhørighet og sosial støtte er et viktig funn om beskyttende faktorer i denne studien og som diskuteres nærmere i kapittel 6.3.

Deltagerne pekte på betydningen av debrief etter hendelser for å forstå hva som hadde skjedd og for å starte bearbeiding av følelsene og reaksjonene. Debrief er et begrep som brukes mye i Forsvaret og deltagerne pekte på ulike typer debrief, som teknisk eller følelsesmessig. Ifølge Skogstad et al. (2011) kan akutt stresshåndtering være svært viktig i å håndtere reaksjoner. Målsetting ved en akutt stresshåndtering er å få personell tilbake til full aktivitet og funksjon, for å vinne tilbake full atferdsmessig og emosjonell kontroll og gjenopprette mellommenneskelig kommunikasjon. Ifølge funn i studien er begrepene deltagerne bruker som «følelsesmessig debrief» og «personlig debrief» i denne konteksten og de ligger særlig nært psykologisk debriefing som er en veldiskutert og utforsket metode for å redusere akutt stress (Dyregrov, 2010).

Ettårsprogrammet som er et tiltak for å kartlegge og forebygge skader, samt finne tiltak for å gi personell støtte til å komme tilbake til arbeidslivet etter endt tjeneste (Departementene, 2011, 2014). Resultatene viser at deltagerne hadde varierende opplevelser med og behov for oppfølgingen i dette programmet. Det kan være grunnet at det har tatt tid å få implementert tiltak fra handlingsplanen og at de var ute før eller kort tid etter at handlingsplanen kom. Resultat fra studien viser blant annet at individuelle behov har vært ulikt for deltagerne og ikke alle har hatt behovet for tettere oppfølging fra Forsvaret. Ingen av deltagerne i denne studien har psykiske helseplager i dag. Allikevel sett i lys av Kvile og Smeviks studie i 2015 kan det tyde på at selv om Forsvaret har gjort mye for å bedre ivaretagelse av sitt personell som tjenestegjør ute i internasjonale operasjoner, kan oppfølgingen av personellet være for dårlig med tanke på fremtiden.

### **6.3 Betydning av sosial og profesjonell støtte for å håndtere potensielt traumatiske hendelser**

Funn i denne studien tyder på at alle deltagerne ser på sosial støtte blant kollegaer, sjef, venner og familie som svært viktig i håndtering av traumatiske hendelser. En ting er når det skjer. Det å ha et team rundt seg som man løser oppdrag med og gjennomfører operasjoner man har trent og forberedt seg til, sammen med. Videre funn er den erfarne sosiale støtten og samholdet etter hendelsen. Sosial støtte er i denne konteksten nært begrepet samhold med andre mennesker, eller tilhørighet. Tilhørighet og anerkjennelse er fundamentale behov mennesker har og sosial støtte kan motvirke stress (Eid & Johnsen, 2018). Deltagerne har ifølge studien ulike typer sosial støtte (samhold), men alle opplever en eller annen form for samhold.

Først og fremst opplevde de samhold internt i kollegagruppen og flere av deltagerne snakker om viktigheten av samhold fra sin sjef som særlig viktig. Funn fra studien tyder på at ulike former for sosial støtte og erfart samhold kan være beskyttende. For eksempel for personell som ikke reiser ut sammen som en større gruppe, kan det muligens være særlig viktig opplever støtte fra sin sjef. Eid og Johnsen (2018) viser til tre faktorer som kan påvirke sterkt samhold som viktig forebyggende faktor i en operativ avdeling. Vertikalt samhold (tillit til og identifisering med egen ledelse) er en av disse faktorene. Funn i studien kan tyde på at dette kan være særlig viktig dersom man reiser ut i et mindre bidrag som en av deltagerne gjorde. De to andre faktorene som Eid og Johnsen (2018) sier er viktig for sterkt samhold er horisontalt samhold (kameratskap) og organisatorisk samhold (å ha tro på saken og at man føler stolthet og forpliktelse ovenfor avdelingen).

En av deltagerne opplevde mindre støtte fra leder, men mer krav om å løse oppdrag. Funn hos denne deltageren var på den annen side at han opplevde mye horisontal støtte. Det *kan* tyde på at sammen med andre faktorer hos personell som forberedelser, robusthet og noen form for sosial støtte kan samhold ha forebyggende effekt og gi forutsetninger for god psykisk helse etter traumatiske hendelser. Frederiksen (2018) peker på at faktorer i soldatkulturen og hos ledere kan påvirke og utfordre grad av forebygging for PTSD og det må man kunne anta gjelder for psykisk helse generelt også. Det optimale er ifølge Eid og Johnsen (2018) å ha en kombinasjon av de tre faktorene i samhold, men som er vanskelig å legge til rette for i alle sammenhenger. Funn fra studien forteller oss derimot at ikke nødvendigvis at all form for sosial støtte/samhold må være like sterkt til stede, men at dersom en person opplever en form for støtte om det er vertikal, horisontal og/eller organisatorisk samhold kan erfares som

beskyttende. Et felles funn hos deltagerne er deres opplevelse av organisatorisk samhold og tro på at man bidrar til noe større enn seg selv og til noe viktig på vegne av Norge.

Å styrke samhold er noe som trekkes frem av Departementene (2011) som en hovedhensikt med oppsetningen. De skal få tid og mulighet til å bli godt kjent og bygge tillit til de man skal jobbe i team med. Noe av det deltagerne viser til er at flere av dem betegner avdelingen og kollegaene som «familie» (avdelingssamhold). Det at man har kollegaer som har opplevd mye av det samme er beskyttende og kan fremme god psykisk helse. Betydningen av kollegastøtte og avdelingssamhold kan være en viktig faktor for forebygging og fremme god psykisk helse hos individet (Eid & Johnsen, 2018). Funn i studien kan tyde på at det er beskyttende i mange år etter endt internasjonal tjeneste. Dette tyder også Afghanistanundersøkelsen på, der funnene var at det var betydelig økt psykisk utfordring hos de som ikke har det militære nettverket eller familie rundt seg lengre (Bøe, et.al, 2020). Kollegastøtte (horisontal støtte) er særlig viktig funn i denne studien og peker på viktigheten av det å ha nettverk som tør å sette krav og stille spørsmålstegn med oppførsel og endring hos personellet.

Sterkt samhold er det som vi ser viktig å legge til rette for. Funn fra studien forteller oss at det kan gjøres på flere områder, mellom kollegaer, venner, familie, sjef og ansatte. Det kan ses opp imot Skogstad et al. (2011) sin konklusjon om at det er viktig å utvikle en organisasjon som gir støtte til sine ansatte og viktigheten av det etter kritiske hendelser. Videre viser denne rapporten til viktigheten av å utvikle et velfungerende arbeidsmiljø og en organisasjon som følger opp sine ansatte, fremmer sosial støtte fra kollegaer og ledere, og som arbeider systematisk med trening av ansatte (Skogstad et.al, 2011). Sosial støtte og grad av relasjonen mellom soldaten og familie var en svært viktig faktor for resiliens og er dermed forebyggende effekt for alle deltagerne i studien til Frederiksen (2018). I denne studien sier funn at alle deltagerne har en, to eller tre av faktorene som påvirker godt samhold. Å ha en, to eller alle tre faktorene til stede når det kommer til opplevelsen av samhold kan virke til å ha beskyttende effekt.



## 7 Avslutning

Denne oppgaven har gjennom dybdeintervjuer av stadig tjenestegjørende veteraner i Forsvaret søkt å besvare problemstillingen, «*hva anser stadig tjenestegjørende veteraner som særlig viktig for god psykisk helse i forbindelse med potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i Forsvaret?*». Funn i studien samsvarer med det som finnes i teori om temaet. Begge viser at det er behov for at oppfølging er individuelt tilpasset og at dette noen ganger kan suppleres med sammensatt oppfølging. Funn kan også tyde på at selv om Forsvarets oppfølgingsplan er ett år etter endt tjeneste i internasjonale operasjoner, kan behovet strekke seg langt utover det ene året som er «nedfelt» der. I denne oppgaven var det de stadig tjenestegjørende som var i fokus. De kom med informasjon som pekte på at det kan eksistere behov for støtte lenge etter at internasjonal tjeneste er over. Dette varer også etter at det yrkesaktive livet i Forsvaret er over. Det er flere viktige faktorer for hva som erfares som beskyttende for stadig tjenestegjørende veteraner. Noen har blitt satt fokus på i flere studier, mens andre kan være «nye».

Gjennom intervjuene og den informasjonen som deltakerne har kommet med er det tydelig at de oppfatter det som særlig viktig å få tilpasset og informativ oppsetning der det er tid til å sette seg inn i oppdraget, mandat, trene på spesifikke og pressede situasjoner. Mange egenskaper trenes også i den daglige yrkesutøvelsen. Et eksempel på dette er beslutningstaking under press. Det er en bekymring at personell blir stadig yngre og at erfaringer om strid i internasjonal tjeneste «forsvinner». Likeledes er det en bekymring at administrative krav til ledere gjør at trening og øving på strid blir mer utilgjengelig. Forberedelser til å være i krise og krig er en prosess som starter allerede i førstegangstjenesten. Hele prosessen er med å skape robust personell. Mestring er en viktig faktor for å bevare god psykisk helse i potensielt traumatiske hendelser.

Sosial støtte og samhold fremstår som sentrale beskyttende faktorer og for å bevare god psykisk helse. De viktigste funn av dette i denne studien er viktigheten av å ha nettverk som tør å stille krav og spørsmål ved endring i atferd. At man etter å ha opplevd traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner har noen rundt seg som vet hva man har vært gjennom og som kan relatere seg til lignende hendelser trekkes frem som særlig viktig. Det optimale kan virke å ha forbindelse med teamet, eller noen i teamet som har samme opplevelser og erfaring som en selv. I teorien er det optimale å ha relativt høy grad av samhold, horisontalt, vertikalt og organisatorisk. I denne studien er et av de viktigste funnet at tilstedeværelse av en

eller to av de ulike typene samhold (støtte) kan være tilstrekkelig for å bidra til å bevare god psykiske helse.

## 7.1 Validitet og reliabilitet

Ifølge Aadland (2011) er validitet i en undersøkelse høy dersom den viser at dataene i en undersøkelse sier noe viktig og treffsikkert om problemstillingen. Det å vurdere studiens gyldighet bør derfor innebære spørsmålet om studien undersøker det den mente å undersøke (Kvale & Brinkmann, 2015, s.276). Å velge en studie i et felt man har mye interesse i er svært spennende, men det følger også noen fallgruver med. Det har vært nødvendig å få andres råd og syn på metode underveis i forskningsprosessen for å styrke validiteten i studien. Det har vært tilstrebet å holde forforståelsens plass i studien på passe avstand, selv om det har vært utfordrende, særlig i utforming av diskusjonskapitlet. Ifølge Malterud (2011, s.39) er det viktig å drøfte metode, fremgangsmåte og datamaterialet sammen med andre for å «identifisere egne blindflekker» og sånn sett søke å innta en mer objektiv posisjon til studien. Et eksempel i denne studien som styrker validiteten er at veileder leste et av intervjuene og temaer og problemstillinger ble diskutert ut ifra det. Veileders innspill og rettleidninger har vært særlig vektlagt, spesielt med tanke på metode, utarbeidelse av problemstilling og rød tråd.

Rekruttering av deltagere gikk svært raskt, noe som vurderes å styrke validiteten til studien. Deltagerne som meldte seg, har lang erfaring fra Forsvaret og fra flere kontingenter ute i internasjonal tjeneste. Deres bidrag løftet også noen problemstillinger som kan forskes på videre, og som må anses som uutforsket. En ytterligere styrking av validitet hadde vært å rekruttere deltagere fra andre Forsvarsgrener som Luft og Sjø for å få et bredere perspektiv på problemstillingen. Det kan være kulturelle og organisatoriske forskjeller innad i Forsvaret som kan ha innvirkning på beskyttende faktorer.

Prosjektlogg er et virkemiddel for å søke å styrke validitet (Malterud 2011, s.51-54). En slik ble ført og brukt for å gå tilbake å se på veivalg som ble gjort når forsker gikk seg bort i jungelen av tekst. Et eksempel på dette var notatene gjort om søk og hvilke databaser som ble brukt.

For å søke reliabilitet ble det gjort noen valg underveis i studien. Ifølge Aadland (2013) er reliabilitet (pålitelighet) når data i en undersøkelse er til å stole på og ikke er preget av tilfeldighet. Dette ble søkt å nå underveis i studiens forskjellige trinn ved å blant annet å sørge for ro under intervjuet slik at det ikke ble avbrutt av andre (finne rom som ikke var i bruk på

det tidspunktet). En tidlig refleksjon rundt egen forforståelse og en god beskrivelse (transparenthet) av blant annet forforståelse i oppgaven kan vise at reliabilitet er ivaretatt. I selve intervjusituasjonen ble det søkt å ikke stille ledende spørsmål samtidig som rammene måtte holdes. Videre i transkribering av intervjuet ble det søkt å gjengi ordrett det som ble sagt og legge inn symbol for pauser, følelser osv for å holde på stemningen. Det har vært søkt å ha et kritisk blikk på egen forforståelse ved å være bevisst den og søke å ha et objektivt blikk.

## **8 Videre forskning**

I denne oppgaven har målet vært å belyse hva som er særlig viktig for å bevare god psykisk helse hos veteraner fra internasjonale operasjoner som fortsatt tjenestegjør i Forsvaret. Det bør sees på hva mer organisasjonen bør legge til rette med for å i enda større grad kunne forberede personell til å tåle og håndtere traumatiske hendelser internasjonalt og nasjonalt. Dette blir særlig viktig nå fremover som personell blir yngre og yngre og erfaringene fra krise/krig blir sjeldnere da Norge sender ut svært få til internasjonal tjeneste pr tid. Et annet tema som bør sees mer på er ivaretagelse av de som avslutter karrieren i Forsvaret og bærer med seg slike erfaringer da Afghanistanundersøkelsen viser at det er for denne gruppen psykiske plager øker mest.

## Referanseliste

Aadland, E. (1997) *“Og eg ser på deg...»: vitenskapsteori og metode i helse- og sosialfag.*  
Oslo: Tano Ascehoug.

Bjelland, H. og Nord, B.A. (2014) *Gi meg heller livet Ein dokumentar om soldatveteranar i Norge.* Skald

Borge, A. (2018) *Resiliens Risiko og sunn utvikling.* 3 utg. Gyldendal Akademiske

Busch, T. (2018) *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter.* 4 opplag.  
Fagbokforlaget

Bøe, H. J., Nordstrand, A. E., Engen, H. G., Gjerstad, C. L., Bakker, L. P., Thoresen, S.  
Birkeland, M. S. og Blix, I. Forsvarets sanitet – Institutt for militærpsykiatri og  
stressmestring i samarbeid med Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk  
stress. (5 oktober 2021). *Afghanistandundersøkelsen 2020 Veteraners erfaringer, helse  
og livskvalitet etter tjeneste i Afghanistan 2001-2020.* Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c84d67e5ca2f40dc8bd7af99f85ecb4c/afghanistandundersokelsen-2020-i-pdf.pdf>

Departementene (2011) *I tjeneste for Norge: Regjeringens handlingsplan for ivaretagelse av  
personell før, under og etter utenlandstjeneste* Hentet fra:  
[https://www.regjeringen.no/contentassets/2dd67c61a57b441ca69a91a7eb036913/veteraner\\_handlingsplan\\_nettsversjon.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/2dd67c61a57b441ca69a91a7eb036913/veteraner_handlingsplan_nettsversjon.pdf)

Departementene (2011) Åmot og Elverum kommune (2014) *Sluttrapport Pilotprosjekt  
Østerdalen.* Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/dokumenter/sluttrapportpilotprosjekt.pdf>

Departementene (2014) *I tjeneste for Norge: Regjeringens oppfølgingsplan for ivaretagelse  
av personell før, under og etter utenlandstjeneste.* Trykk: Merkur Offset. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fd/dokumenter/dds-oppfolgingsplan-materie-kor3.pdf>

Dyregrov, A. (2010) *Psykologisk debriefing – Hvordan ledegruppeprosesser etter kritiske  
hendelser.* 2 opplag, Fagbokforlaget

- Eid, J. og Johnsen, B.E. (red.) (2018) *Operativ psykologi* (3.utgave) Fagbokforlaget.
- Forsvaret. FPHdelB (2016) *Forsvarets personell håndbok del B. Forvaltning av militært tilsatte*. (2016-08-01) Forsvarets oversikt over bestemmelser, instruksjoner og direktiver (FOBID).
- Forsvaret. (2019) Forsvarets fellesoperative doktriner. *Forsvarsstaben*. FFT AK Grafisk avdeling ISBN: 978-82-93114-99-4  
<https://fhs.brage.unit.no/fhsxmlui/bitstream/handle/11250/2631948/FFOD%202019%20.pdf>
- Forsvarets sanitet (2012) *Afghanistanundersøkelsen 2012 – en undersøkelse av psykisk helse hos norsk militært personell som har tjenestegjort i Afghanistan 2001-2011*. Oslo: Forsvaret.
- Forsvarstilsatteforskriften (2017) Forskrift om militært tilsatte og for sivilt tilsatte i Forsvarsdepartementet. (FOR-2021-06-21-21329) Lovdata:  
<https://lovdata.no/forskrift/2021-06-21-2132>
- Forsvaret.no (2021) Militære grader hentet fra: <https://www.forsvaret.no/om-forsvaret/uniformer-grader-medaljer/grader>
- Forsvarsdepartementet. (2008-2009). *Fra vernepliktig til veteran. Om ivaretagelse av personell før, under og etter deltakelse i utenlandsoperasjoner*. (Meld. St. Nr.34). Oslo: Forsvarsdepartementet.
- Frederiksen, U. (2018) *Forebyggende arbeid med PTSD i det danske forsvar*. Kandidatafhandling i psykologi. Psykologisk institut, Aalborg Universitet.
- Gadamer, H.-G. (2010) *Sannhet og metode: grunntrekk i en filosofisk hermeneutikk* (Wahrheit und Methode Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik). Oslo: Pax Forlag AS
- Gjeseth, G. (2012). Norsk veteranpolitikk etter 1945. Noen hovedtrekk i utviklingen. (3). Hentet fra [https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/99791/OF\\_3\\_2012\\_net.pdf](https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/99791/OF_3_2012_net.pdf)

Helsinkideklarasjonen (1964) hentet fra:

<https://www.etikkom.no/forskningsetiskeretningslinjer/medisin-og-helse/helsinki-deklarasjonen>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015) *Det kvalitative forskningsintervjuet* 3. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Kvile, H.-M. og Smevik, T. (2015) *Mastergradsstudium i risikostyring og sikkerhetsledelse: Ivaretagelse av veteraner etter internasjonal tjeneste*. Masteroppgave. Universitet i Stavanger.

NSD- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (2020). hentet fra:

<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/>

Personopplysningsloven (2018) Lov om behandling av personopplysninger (2018-12-20-116). Hentet fra: <https://lovdata.no/lov/2018-06-15-38>

REK – Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk (2020). Hentet fra:

[https://helseforskning.etikkom.no/ikbViewer/page/forside?\\_ikbLanguageCode=n](https://helseforskning.etikkom.no/ikbViewer/page/forside?_ikbLanguageCode=n)

Russell, D.W., Benedek, D.M., Naifeh, J.A., Fullerton, C.S., Benevides, N., Ursano, R.J., Russell, C.A., Forsten, R.D. & Cacciopo, J.T. (2016). Social Support and Mental Health Outcomes Among U.S Army Special Operations Personnel *Military Psychology* Volume 28, 2016 issue 6 <https://doi.org/10.1037/mil0000114>

Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H.S., Lau, B., Heir, T., Weisæth, L. (2011) *Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) og arbeidslivet*. (Nr 3. årgang 12. STAMI rapport. ISSN nr 1502-0932) Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress.

Solstad, S.C. (2019, 4 mai) *Krigreren Nordlys* s1-6

Szwajka, K. (2014) Resilience and responses to the experience of trauma – a fascinating but difficult study area. *Psychiatr Pol* 48(3):563-572 PL ISSN 0033-2674

Tjora, A. (2012) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2 utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Topor A., Borg M., Mezzina R., Sells IM., Davidsson L. (2006) Others: The Role of Family, Friends and Professionals in the Recovery Process. *American Journal of psychiatric rehabilitation* 9:17-38

# Vedlegg 1

5.7.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

## NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Hva erfarer veteraner er forebyggende faktorer mot PTSD etter opplevelser i Internasjonale operasjoner? Referansenummer 439764

Registrert

21.11.2020 av Lilljan Rogne Nervik - lit022@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UiT Norges Arktiske Universitet / Det helsevitenskapelige fakultet / Institutt for helse- og omsorgsfag Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Maria Bakland, maria.bakland@uit.no, tlf: 77645463

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Lilljan Rogne Nervik, lilljan.r.nervik@gmail.com, tlf: 91626100

Prosjektperiode

01.12.2020 -31.12.2021

Status

25.06.2021 - Vurdert

Vurdering (2)

25.06.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 24.06.2021.



Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den X. Behandlingen kan fortsette.

Endringen består i at en vil utvide rekruttering til også sosiale medier og veteranorganisasjoner. Det vil postes kort informasjon om prosjektet og kontaktinformasjon slik at interesserte kan kontakte for mer informasjon og evt deltakelse.

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5fb916a6-8038416b-ad49-614815132ef1> 1/3

5.7.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ed planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert. Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Gry Henriksen  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

28.01.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 28.01.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

Behandlingen kan starte.

## MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke Wpe endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

## TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold frem til 31.12.2021.

## LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. II og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven ss 10, jf.

## PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte fir tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. an. 12.1 og art. 13.

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5fb916a6-8038-416b-ad49-614815132ef1/2/3>  
5.7.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. O og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Gry Henriksen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1) <https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5fb916a6-8038416b-ad49-614815132ef1>

## Vedlegg 2

Rekruttering avsluttet!<sup>7</sup>

Tusen takk til dere som har henvendt dere og vil bidra! Og tusen takk for deling!  
Responser har vært svært god og jeg har oppnådd max antall for min oppgave!

Jeg har et masterprosjekt gående jeg trenger hjelp til!

Dersom du er stadig tjenestegjørende i Forsvaret, har vært i INTOPS og har lyst til å bidra med viktig kunnskap om ivaretagelse før, under og etter potensielt traumatiserende opplevelser - vil jeg gjerne snakke med deg! Jeg skal levere master i Psykisk helse ved UiT i november og planlegger å snakke med 5-6 kandidater innen utgangen av august.

Dine opplysninger og informasjon blir anonymisert og jeg har fått godkjent prosjektet hos Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk og Norsk senter for forskningsdata!

I tillegg har jeg fått Stressmestringsteamet Nord Norge med på laget som bidrar ved behov underveis!

Dersom dette virker å være noe du har lyst å bidra med kunnskap til eller vite mer om - ta veldig gjerne forbindelse med meg!

Hvor kan jeg nås?

Mail; [lnervik@mil.no](mailto:lnervik@mil.no) eller [lilljan.r.nervik@gmail.com](mailto:lilljan.r.nervik@gmail.com)

Eller telefon 91626100

Evt en pm her på Face.

---

<sup>7</sup> Rekrutteringsannonse publisert på Facebook 1 juli 2021. Stoppet rekruttering samme dag med kommentar øverst i annonsen.

## Vedlegg 3

### Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvilke erfaringer anser veteraner som særlig viktige for å hindre utvikling av posttraumatisk stresslidelse etter potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i forsvaret?»

Dette er et informasjonsskriv til deg som har meldt deg til å delta i et masteroppgave for å se nærmere på hvilke erfaringer stadig tjenestegjørende veteraner anser som beskyttende, og særlig beskyttende mot å utvikle symptomer på psykiske plager som for eksempel PTSD etter potensielt traumatiserende opplevelser i internasjonale operasjoner (INTOPS) i konteksten Forsvaret. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### Formål

Formålet er å benytte de erfaringene for å kunne gi enda bedre informasjon og forberedelser til de kvinner og menn som skal reise ut i tjeneste for Norge i fremtiden da vi stadig ser eksempler på at personell som har vært med på potensielt traumatiserende opplevelser i INTOPS kan komme til å slite med sin psykiske helse i ettertid på tross av gode kurs og opptreningsperioder før de reiser ut. Dette angår muligens spesielt de som ikke lengre tjenestegjør i Forsvaret. Jeg ønsker med dette prosjektet og bidra til at forberedelser og oppfølging blir satt enda mer fokus på og at fokuset på ivaretagelse av psykisk helse holdes aktuelt i Forsvaret.

Dersom det blir aktuelt kan resultater bli publisert i form av artikkel. Andre formål kan også være og bruke resultatene til å se på forberedelsene for de som skal ut i internasjonal tjeneste.

#### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Tromsø er ansvarlig for prosjektet. Min veileder er Maria Bakland. Hennes kontaktinformasjon står lengre ned på informasjonsskrivet.

#### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Det er frivillig å delta i prosjektet. Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen på siste side. Du kan når som helst og uten å oppgi noen grunn trekke ditt samtykke. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dersom du trekker tilbake samtykket, vil det ikke forskes videre på funn i ditt intervju. Du kan også kreve at dine funn i prosjektet slettes eller utleveres innen 30 dager. Adgangen til å kreve destruksjon, sletting eller utlevering gjelder ikke dersom materialet eller opplysningene er anonymisert.

Dersom du senere ønsker å trekke deg eller har spørsmål til prosjektet, kan du kontakte meg eller prosjektleder (veileder). Se kontaktinformasjon på siste side.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Jeg er svært takknemlig for at du vil bidra til min Masteroppgave. Prosjektet innebærer intervju på ca 1 time, og vi avtaler et tidspunkt som passer deg best. Jeg kommer til å følge UiT sine anbefalinger for lagring av lydopptaket på et nettskjema, med tofaktorautentisering som bare jeg har tilgang til. Intervjuet transkriberes og analyseres. Transkriberingen vil bli anonymisert. Når det er gjort slettes lydfile og funnene fra analysen av intervjuet brukes videre i teoretisk ramme i Masteroppgaven. Funn og oppgaven kan du få tilsendt ved prosjektets ende om du ønsker det. Dersom du på noe som helst tidspunkt i prosjektet vil avbryte din deltagelse er dette helt opp til deg som deltager. Funn og resultater etter prosjektet kan bli publisert i form av eksempelvis en artikkel i etterkant av masteroppgaven. Skulle du underveis i intervjuet eller etterpå få ventede eller uventede reaksjoner, er det mitt ansvar og undersøke med deg hvilken oppfølging du ønsker og har behov for. Vi kommer til enighet hvordan dette eventuelt håndteres.

I prosjektet vil jeg innhente og registrere opplysninger om deg. I intervjuet og metoden jeg har valgt å benytte i mitt prosjekt vil jeg komme til å innhente ulik type informasjon om deg. For eksempel kjønn, alder, sivilstatus, rolle i jobbsammenheng, opplevelser du har hatt i internasjonale operasjoner, hva denne har betydd for deg, oppfølging, forberedelser og annet. Resultatene fra intervjuet anonymiseres. Jeg presiserer at kun informasjon av betydning for prosjektets problemstilling publiseres i oppgaven.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Opplysningene som registreres om deg skal kun brukes slik som beskrevet under formålet med prosjektet, og planlegges brukt til desember 2021. Eventuelle utvidelser i bruk og oppbevaringstid kan kun skje etter godkjenning fra REK og andre relevante myndigheter. Du har rett til innsyn i hvilke opplysninger som er registrert om deg og rett til å få korrigert eventuelle feil i de opplysningene som er registrert. Du har også rett til å få innsyn i sikkerhetstiltakene ved behandling av opplysningene. Du kan klage på behandlingen av dine opplysninger til Datatilsynet og institusjonen sitt personvernombud.

Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn og fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennende opplysninger (=kodete opplysninger). En kode knytter deg til dine opplysninger gjennom en navneliste. Det er kun Lilljan Rogne Nervik som har tilgang til denne listen.

Opplysningene om deg vil bli oppbevart til enden av prosjektet. Det er kun resultater som vil bli publisert i masteroppgave og evt artikkel.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er november 2021. Når prosjektet avsluttes transkribering og analysen.

## Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Tromsø har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Lilljan Rogne Nervik. Tlf nr: 91626100 eller på mail [lnervik@mil.no](mailto:lnervik@mil.no) og/eller Universitetet i Tromsø ved prosjektleder og veileder Maria Bakland. Mail: [maria.bakland@uit.no](mailto:maria.bakland@uit.no) eller tlf:776 45463
- Vårt personvernombud: [personvernombud@uit.no](mailto:personvernombud@uit.no) Joakim Bakkevold 776 46 322

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Maria Bakland  
Forsker/veileder

Lilljan Rogne Nervik  
Masterstudent

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: «Hvilke erfaringer anser veteraner som særlig viktige for å hindre utvikling av posttraumatisk stresslidelse etter potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i forsvaret?», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju i masterprosjektet dette informasjonsskrivet omhandler.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

# Vedlegg 4

## FORSVARET

### Søknadsskjema om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

Søknadsskjemaet skal benyttes når en søker om å gjennomføre forskningsprosjekter i og om Forsvaret som omfattes av Bestemmelse om utlevering av personopplysninger fra registerdata til forskning og søknad om gjennomføring av spørreundersøkelser i Forsvaret (01.11.2016).

Søknadsskjemaet inkl. vedlegg sendes til: Forsvarets høgskole - [fhs.datautlevering@mil.no](mailto:fhs.datautlevering@mil.no)

Del 1 skal fylles ut og gi informasjon om prosjektet og søkeren.  
Del 2 skal kun fylles ut ved søknad om tilgang til Forsvarets (register)data.

DEL 1: INFORMASJON OM PROSJEKTET OG SØKEREN				
1. Prosjekttittel				
Tittel: «Hvilke erfaringer anser veteraner som særlig viktige for å hindre utvikling av posttraumatisk stresslidelse etter potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i forsvaret?»				
2. Søker (prosjektleder)				
Navn: Lilljan Rogne Nervik			Stilling/akademisk grad: Masterstudent	
Institusjon: Norges arktiske universitet UiT				
Arbeidssted (institusjon/avdeling): Hæren/ Brig-N/Artilleribataljonen				
Adresse (arbeidssted): Setermoen			Postnr.: 9306	Bardu
Telefon: 91626100		Mobil:	E-postadresse: lilljan.r.nervik@gmail.com	
3. Forskningsansvarlig (eventuelt veileder)				
Navn	Stilling	Institusjon	Telefon	E-postadresse
Maria Bakland	Førsteamanuensis	Institutt for helse og omsorgsfag ved UiT	77645463	Maria.bakland@ui.no
4. Andre medarbeidere (som skal ha tilgang til dataene)				
Navn	Stilling	Institusjon	Telefon	E-postadresse
5. Prosjektbeskrivelse - kort (vennligst legg ved utfyllende beskrivelse som vedlegg 1)				
A) Formål:	Formålet er å se nærmere på hvilke erfaringer stadig tjenestegjørende veteraner anser som beskyttende faktorer mot psykisk uhelse og å benytte de erfaringene for å kunne gi enda bedre informasjon og forberedelser til de kvinner og menn som skal reise ut i tjeneste for Norge i fremtiden da vi stadig ser eksempler på at personell som har vært med potensielt traumatiserende opplevelser i INTOPS kan komme til å slite med sin psykiske helse i ettertid. Dette på tross av gode kurs og opptreningsperioder før de reiser ut. Dette angår muligens spesielt de som ikke lengre tjenestegjør i Forsvaret.			

Blankett 0592

1

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.

## FORSVARET

B) Problemstilling:	«Hvilke erfaringer anser veteraner som særlig viktige for å hindre utvikling av posttraumatisk stresslidelse etter potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i forsvaret?»	
C) Forskningsmetode:	Semistrukturert intervju	
D) Prosjektets varighet:	Prosjektstart (ddmmåååå): 01.09.2020 Prosjektslutt (ddmmåååå): 15.11.2021	
E) Finansieringskilde(r)/ oppdragsgiver:		
F) Publikasjoner (produkter):		
6. Søknadsdato og underskrift søker	05.07.2021	<i>Lutjan R. Nende</i>
7. Lokal godkjenning (forskningsansvarlig ved institusjonen/ veileder)		
Institusjon:	<i>UET, Norges arketiske univ</i>	Bemyndiget/underskrift: <i>Marin Bakland</i>

DEL 2: SØKNAD OM TILGANG TIL FORSVARETS (REGISTER)DATA		
(Del 1 må være utfyllt før behandling av del 2)		
8. Meldeplikt / konsesjon		
A) Skal studien behandle personopplysninger?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>	
B) Skal studien behandle taushetsbelagte opplysninger?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>	
C) Dersom prosjektet er meldepliktig/konsesjonspiktig skal søknad og godkjenning vedlegges (vedlegg 2).	1. Personvernombud ved institusjonen: <input type="checkbox"/> 2. Personvernombud for forskning (NSD): <input type="checkbox"/> 3. Regionale etisk komite (REK): <input type="checkbox"/> 4. Datatilsynet: <input type="checkbox"/>	
9. Datakilder (datasett)		
A) Navn på register:		
B) Utvalget (kriterier, målgruppe, antall):		
C) Uttømmende liste over alle variabler skal vedlegges (vedlegg 3).	Variabelliste: <input type="checkbox"/>	
D) Begrunnelse for hvorfor utlevering av data er nødvendig for å utføre prosjektet:		
E) Kobling til andre register?	Ja: <input type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>	Dersom «ja» skal uttømmende liste over alle register vedlegges (vedlegg 4). Kobling mot flere register skal avtales med SSB, som foretar koblingen og aidentifiserer informasjonen før overlevering.

DEL 3: SØKNAD OM TILLATELSE TIL Å GJENNOMFØRE SPØRREUNDERSØKELSER/ INTERVJU/ TESTER I FORSVARET		
(Del 1 må være utfyllt før behandling av del 3)		
10. Meldeplikt / konsesjon / andre tillatelser		
D) Skal studien behandle personopplysninger?	Ja: <input checked="" type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>	
E) Skal studien behandle taushetsbelagte opplysninger?	Ja: <input checked="" type="checkbox"/> Nei: <input type="checkbox"/>	

Blankett 0592

2

Ugradert – kan deles eksternt med godkjenning fra informasjonseier. Skal ikke publiseres åpent.



## FORSVARET

F) Dersom prosjektet er meldepliktig/konsesjonspliktig skal godkjenning vedlegges (vedlegg 2).	1. Personvernombud ved institusjonen: <input checked="" type="checkbox"/> 2. Personvernombud for forskning (NSD): <input checked="" type="checkbox"/> 3. Regionaleisk komite (REK) 4. Datatilsynet: <input checked="" type="checkbox"/>
G) Godkjenning fra berørte avdeling(er) i Forsvaret (vedlegg 3).	5.
<b>11. Gjennomføring</b>	
A) Utvalg (kriterier, målgruppe, antall, avdeling):	Jeg velger å bruke strategisk utvalgte informanter eller kriterieutvalg. Jeg skal rekruttere informanter fra Forsvaret ved å utarbeide et informasjonsskriv om prosjektet og sende ut via Forsvarets avdelinger. Informantene må være veteraner i denne konteksten at de har vært i INTOPS og at de i sin periode ute har opplevd det jeg har kategorisert som en traumatisk hendelse, for eksempel i form av krigslignende situasjoner. Det er et eksklusjonskriterie dersom de har stadig vedvarende symptomer på PTSD eller har fått diagnosen. Jeg ønsker å intervju 5 informanter.
B) Hvordan innhentes samtykke?	Informantene mottar et skriftlig informasjonsskriv om prosjektet og et medfølgende samtykke skjema der de skriver under. Det presiseres at de kan trekke seg fra prosjektet når som helst.
C) Tidsperiode for gjennomføring:	01.08 – 15.09.2021
D) Form for undersøkelse?  Spørsmålene/intervjuguide skal vedlegges (vedlegg 4).	1. Elektronisk spørreskjema: <input type="checkbox"/> 2. Utdeling av spørreskjema på papir: <input type="checkbox"/> 3. Utsending av spørreskjema pr. post: <input type="checkbox"/> 4. Intervju: <input checked="" type="checkbox"/> 5. Annet: <input type="checkbox"/>

**DEL 4: GODKJENNING TIL Å INNHENTE OG BRUKE OPPLYSNINGER SAMT Å GJENNFØRE SPØRREUNDERSØKELSER I FORSVARET (Fylles ut av FHS)**

<b>12. Vedtak</b>	
Del 2: Innvilget: <input type="checkbox"/> Avslag: <input type="checkbox"/>	Del 3: Innvilget: <input type="checkbox"/> Avslag: <input type="checkbox"/>
Representant fra Nemnd:	Dato:

Vår saksbehandler  
Borghild Boye, bboye@mil.no  
+4723 09 57 55, 0510 5755  
FHS/FAGSTAB/SEK STUD STØ

Vår dato      Vår referanse  
2021-07-08    2021/023899-002.FORSVARET/ 002

Tidligere dato    Tidligere referanse

Til  
Liljan Rogne Nervik  
.  
..

Kopi til

## Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

### 1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt din søknad av 5. juli 2021 om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal innhentes data til er en masteroppgave, og følgende problemstilling er oppgitt: «Hvilke erfaringer anser veteraner som særlig viktige for å hindre utvikling av posttraumatisk stresslidelse etter potensielt traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner i Forsvaret?» Det skal gjennomføres intervju med ansatte i ulike avdelinger som har deltatt i internasjonale operasjoner og opplevd en traumatisk hendelse. Tillatelse fra avdelingene der informantene er tilsatt vil bli innhentet.

### 2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 3.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som har myndighet til å behandle søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav.

### 3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges under forutsetning av tillatelse fra de aktuelle avdelinger i Forsvaret der intervjuer skal foretas. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 15. november 2021.

### 4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innhenting av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til [fhs.datautlevering@mil.no](mailto:fhs.datautlevering@mil.no)

Postadresse	Besøksadresse	Sivil telefon/telefaks	Epost/ Internett	Vedlegg
Postboks 800 Postmottak 2617 Lillehammer Norge	Oslo mil/Akershus 0015 OSLO Norge	/	postmottak@mil.no www.forsvaret.no	
		Militær telefon/telefaks 99/0500 3699	Organisasjonsnummer NO 986 105 174 MVA	

Sven G. Holtmark  
professor  
leder av forskningsnemnda

*Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.*

## Vedlegg 5



<b>Region:</b>	<b>Saksbehandler:</b>	<b>Telefon:</b>	<b>Vår dato:</b>	<b>Vår referanse:</b>
REK nord	Veronica Sørensen	77620758	13.10.2020	193670
			<b>Deres referanse:</b>	

Lilljan Rogne Nervik

### **193670 Hva anser stadig tjenestegjørende veteraner som beskyttende faktorer mot PTSD i konteksten internasjonal operasjon i Forsvaret?**

**Forskningsansvarlig:** UiT Norges arktiske universitet

**Søker:** Lilljan Rogne Nervik

#### **Søkers beskrivelse av formål:**

*Formålet med prosjektet er å utvide forståelsen for hva som er beskyttende faktorer i konteksten Forsvaret og Internasjonale operasjoner. Spesielt er jeg interessert i å finne ut av relasjoner mellom de som reiser ut sammen og hva betydningen av det er i denne sammenhengen. Dette for å kunne se på forberedelsene og oppfølgingen Forsvaret har ovenfor de som reiser ut før, under og etter. De fleste som reiser ut og har reist ut med Forsvaret de siste årene har klart seg bra, men det er noen som kommer hjem med psykiske skader. Je gønsker å kunne gi bedre råd ti kl oppfølging av de som reiser ut på vegne av Norge og bidra til bedre forberedelser og forebygging av psykiske plager i fbm slike oppdrag. I lys av at det fortsatt er veteraner som sliter og har ettervirkninger kan forberedelser, oppfølging og forebyggende tiltak fortsatt utbedres.*

#### **REKs vurdering**

##### **Veiledning vedrørende framleggingsplikt**

De prosjektene som skal framlegges for REK er prosjekt som dreier seg om «medisinsk og helsefaglig forskning på mennesker, humant biologisk materiale eller helseopplysninger», jf. helseforskningsloven § 2. «Medisinsk og helsefaglig forskning» er i § 4 a), definert som «virksomhet som utføres med vitenskapelig metodikk for å skaffe til veie ny kunnskap om helse og sykdom». Det er altså formålet med studien som avgjør om et prosjekt skal anses som framleggelsespliktig for REK eller ikke.

Det fremgår av protokollen at det er et fenomenologisk design på undersøkelsen og at man skal intervju 6-7 informanter som er veteraner. Dette forstås i denne konteksten slik at de har vært i INTOPS og at de i sin periode ute har opplevd det som kan kategoriseres som en traumatisk hendelse, for eksempel i form av krigslignende situasjoner. Det er et eksklusjonskriterie dersom de har stadig vedvarende symptomer på PTSD eller har fått diagnosen.

Formålet er å vite mer om viktigheten av de forebyggende faktorene mot å utvikle PTSD hos forsvarsansatte som opplever traumatiske hendelser i internasjonale operasjoner.

---

**REK nord**

Besøksadresse: MH-2, 12. etasje, UiT Norges arktiske universitet, Tromsø

Telefon: 77 64 61 40 | E-post: [rek-nord@asp.uit.no](mailto:rek-nord@asp.uit.no)

Web: <https://rekportalen.no>

Selv om dette er en helsefaglig studie og funnene i studien indirekte vil kunne gi en helsemessig gevinst faller ikke prosjektet inn under definisjonen av de prosjekt som skal vurderes etter helseforskningsloven.

Prosjekter som faller utenfor helseforskningslovens virkeområde kan gjennomføres uten godkjenning av REK. Det er institusjonens ansvar å sørge for at prosjektet gjennomføres på en forsvarlig måte med hensyn til for eksempel regler om taushetsplikt og personvern.

#### **Vedtak**

Ikke fremleggspliktig

Etter søknaden fremstår prosjektet ikke som et medisinsk og helsefaglig forskningsprosjekt som faller innenfor helseforskningsloven. Prosjektet er ikke framleggingspliktig, jf. helseforskningsloven § 2.

Vi gjør oppmerksom på at etter personopplysningsloven må det foreligge et behandlingsgrunnlag etter personvernforordningen. Dette må forankres i egen institusjon.

MVH  
May Britt Rossvoll  
Sekretariatsleder  
Veronica Sørensen  
Seniorrådgiver

# Vedlegg 6

## Intervjuguide

Innlede med hensikt og bakgrunn Informanten kan når som helst avbryte dersom h\*n ønsker det. Viktig å følge opp at dersom det er reaksjoner som må bearbeides, må informanten få informasjon om på hvilken vi kan legge til rette for det. - Dersom informanten forteller noe som jeg vil ha utdypet følger jeg opp med utdypende spørsmål

1. Kan du fortelle meg litt om deg selv og hvem du er i jobben i Forsvaret? Hvilken betydning har nettverket på jobben for deg?
2. Hva betyr det for deg å jobbe i Forsvaret? (For oppgaven kan dette gi nyttig informasjon om hvordan informanten ser på å jobbe i Forsvaret, verdier i fht jobb m.m)
3. Kan du fortelle meg om din tjeneste i Internasjonale operasjoner - Informasjon som jeg anser som viktig: perioden informanten var ute i internasjonale operasjon, hvor, familie hjemme (er informanten singel, gift, barn osv.)
4. Kan du fortelle hvilken enhet reiste du reiste ut sammen med? (Egen avdeling der informanten kjenner alle godt eller annen avdeling. Dette kan gi nyttig informasjon om relasjoner/nettverk i avdelingen informanten reiste ut med)
5. Kan du beskrive hvordan dere hadde det i enheten du reiste ut med? Hva anser du som viktige faktorer for å lykkes med oppdraget?
6. Før dere reiste hadde dere oppsetting og kurs for å forberede dere. Kan du fortelle om hvordan du opplevde oppsettingen og forberedelsene til oppdraget?
7. Kan du fortelle om noen av opplevelsene du hadde ute? Hvordan var dine reaksjoner på det som skjedde? Hvordan opplevde du samholdet? Oppfølging?
8. Kan du fortelle hva du tenker har beskyttet deg fra å utvikle reaksjoner/symptomer på at opplevelsene du har hatt har gitt PTSD eller andre psykiske lidelser?
9. Kan du forklare hvordan beskyttende faktorer du mener er viktigst å ta med videre for å legge til rette for forebyggende tiltak for andre som kan komme i lignende opplevelser som deg?
10. Vi nærmer oss slutten av spørsmålene. Har du noe mer du har lyst å fortelle som du tenker kan ha betydning for oppgaven?

Før vi runder av er det viktig dersom du kjenner på reaksjoner uventede/ventede som bør følges opp, at vi legger til rette for den oppfølgingen du har behov for. Dette kan vi gjøre på flere måter. Det er informantens valg om h\*n bruker sivil helsevesen, Forsvarets SMT (stressmestringsteam) eller annet. Men det er mitt ansvar å sørge for at det følges opp ved behov. Informerer også om kontaktinformasjon til meg dersom det er ønskelig å ta forbindelse i ettertid.

